

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 20. August 2024  
- 9 AZR 226/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:200824.U.9AZR226.23.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 3. März 2021  
- 4 Ca 1674/20 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. April 2023  
- 9 Sa 157/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf Urlaubsabgeltung - Mutterschutz - Beschäftigungsverbot

Leitsatz:

§ 24 Satz 2 MuSchG, dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann, steht auch einem Verfall solcher Urlaubsansprüche entgegen, die während mehrerer unmittelbar aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstanden sind.

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 226/23  
9 Sa 157/21  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. August 2024

## URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Thau und Stietzel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 27. April 2023 - 9 Sa 157/21 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass Zinsen ab dem 27. Juni 2020 zu zahlen sind.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Abgeltung von 68 Arbeitstagen Urlaub aus den Jahren 2017 bis 2020. 1

Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 8. Februar 2017 bis zum 31. März 2020 als Zahnärztin zu einem Bruttomonatsgehalt von 4.182,62 Euro angestellt. Ihr Urlaubsanspruch betrug nach Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 6. Dezember 2016 kalenderjährlich 28 Tage. 2

Mit Wirkung zum 1. Dezember 2017 sprach der Beklagte für die seinerzeit schwangere Klägerin ein Beschäftigungsverbot aus. Der Klägerin standen zu diesem Zeitpunkt aus dem laufenden Kalenderjahr fünf Tage Resturlaub zu. Aufgrund der Mutterschutzfristen und Stillzeiten für ihre im Juli 2018 sowie am 7. September 2019 geborenen Kinder schlossen sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahtlos mehrere Beschäftigungsverbote an. 3

Mit der dem Beklagten am 26. Juni 2020 zugestellten Klage hat die Klägerin Abgeltung von insgesamt 68 Tagen Urlaub aus den Jahren 2017 bis 2020 (fünf Tage Resturlaub aus dem Jahr 2017, jeweils 28 Tage aus den Jahren 2018 und 2019 und 7 Tage aus dem Jahr 2020) mit 193,04 Euro brutto pro Urlaubstag geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, zusätzlich zu dem Resturlaub aus dem Jahr 2017 seien während der Beschäftigungsverbote Urlaubsansprüche für die Jahre 2018 und 2019 in voller Höhe und für das Jahr 2020 anteilig entstanden und bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2020 nicht erloschen. 4

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 5  
den Beklagte zu verurteilen, an sie 13.126,72 Euro brutto  
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem  
Basiszinssatz seit dem 2. April 2020 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, wäh- 6  
rend der Beschäftigungsverbote seien keine Urlaubsansprüche entstanden. Für  
die Zeiten nahtlos ineinandergreifender Beschäftigungsverbote bestünde keine  
Arbeitspflicht, die ein Erholungsbedürfnis habe begründen können. Jedenfalls  
seien etwaige Urlaubsansprüche gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des Monats  
März des jeweiligen Folgejahres erloschen. Dem stehe die Regelung in § 24  
Satz 2 MuSchG nicht entgegen. Danach verfalle nur Urlaub nicht, den eine Frau  
„vor“ Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten  
habe. Die Vorschrift beziehe sich somit nicht auf Urlaubsansprüche, die - wie im  
Fall der Klägerin - „während“ eines Beschäftigungsverbots entstanden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht 7  
hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der  
Beklagte seinen Antrag auf Klageabweisung weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist ganz überwiegend unbegründet. Das Landesarbeits- 8  
gericht hat die Berufung des Beklagten zu Recht zurückgewiesen, soweit das  
Arbeitsgericht ihn verurteilt hat, an die Klägerin Urlaubsabgeltung iHv.  
13.126,72 Euro brutto zu zahlen. Abweichend vom Berufungsurteil ist die Haupt-  
forderung jedoch nicht bereits ab dem 2. April 2020, sondern erst ab dem 27. Juni  
2020 zu verzinsen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Forderung der 9  
Klägerin auf Abgeltung ihres nicht erfüllten Urlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG be-  
gründet ist.

1. Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Der Anspruch setzt voraus, dass zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses offene Urlaubsansprüche bestehen, die nicht mehr erfüllt werden können, weil das Arbeitsverhältnis beendet ist (*BAG 16. April 2024 - 9 AZR 165/23 - Rn. 9*). 10
  
2. Zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2020 standen der Klägerin noch 68 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2017 bis 2020 zu. 11
  - a) Zu Beginn des - auf § 4 MuSchG in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (*MuSchG aF*) beruhenden - Beschäftigungsverbots am 1. Dezember 2017 hatte die Klägerin noch Resturlaub aus dem Jahr 2017 iHv. fünf Arbeitstagen. In den Jahren 2018 und 2019 hat sie jeweils zu Beginn des Jahres einen Urlaubsanspruch im Umfang von 28 Arbeitstagen erworben. Bei Vertragsbeendigung am 31. März 2020 stand ihr gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG ein Teilurlaubsanspruch iHv. sieben Arbeitstagen für das Jahr 2020 zu (28 Arbeitstage/Jahr geteilt durch zwölf Monate multipliziert mit drei Kalendermonaten). 12
  
  - b) Die Urlaubsansprüche sind entstanden, obwohl die Klägerin ihre Tätigkeit als Zahnärztin in der Zeit vom 1. Dezember 2017 bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2020 nicht ausüben konnte. Ihre Ausfallzeiten beruhten auf nahtlos aneinander anschließenden Beschäftigungsverboten. Sie werden nach § 17 Satz 1 MuSchG aF bzw. § 24 Satz 1 MuSchG in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung (*MuSchG*) bei der Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub als Beschäftigungszeiten behandelt. Während § 3 Abs. 1 BUrlG die Zahl der Urlaubstage ausgehend vom Erholungszweck grundsätzlich in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht bestimmt, stellt § 17 MuSchG aF bzw. § 24 Satz 1 MuSchG Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots bei der Urlaubsberechnung Zeiten tatsächlicher Arbeitsleistung gleich (*vgl. grundlegend BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 22, BAGE 166, 176*). Bei unionsrechtskonformem Verständnis erfasst diese Ausnahmeregelung nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, son- 13

dem auch einen diesen übersteigenden Mehrurlaub (vgl. *EuGH 18. März 2004 - C-342/01 - [Merino Gómez] Rn. 44*).

c) Die Beschäftigungsfiktion erfasst unterschiedslos Ausfallzeiten, die auf generellen oder individuellen Beschäftigungsverboten beruhen (vgl. zu § 17 Satz 2 *MuSchG aF BAG 9. August 2016 - 9 AZR 575/15 - Rn. 16, BAGE 156, 65; 15. Dezember 2015 - 9 AZR 52/15 - Rn. 14, BAGE 154, 1*). Für § 24 Satz 2 *MuSchG* folgt dies aus § 2 Abs. 3 Satz 1 *MuSchG*, der den Begriff des Beschäftigungsverbots iSd. Mutterschutzgesetzes unter Bezugnahme auf die Beschäftigungsverbote nach den §§ 3 bis 6, 10 Abs. 3, § 13 Abs. 1 Nr. 3 und § 16 *MuSchG* abschließend („nur“) gesetzlich definiert. Als Beschäftigungszeiten für die Urlaubsberechnung gelten danach Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 *MuSchG*) sowie Beschäftigungsverbote nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 *MuSchG* wegen unverantwortbarer Gefährdungen iSv. § 11 *MuSchG* (unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen) sowie nach § 12 *MuSchG* (unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen). 14

3. Die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2017 bis 2020, deren Abgeltung die Klägerin begehrt, sind vor dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, nicht gemäß § 7 Abs. 3 *BUrlG* verfallen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass § 17 Satz 2 *MuSchG aF* bzw. § 24 Satz 2 *MuSchG* einem Erlöschen des Urlaubs entgegenstehen. 15

a) Nach § 24 Satz 2 *MuSchG* - bis zum 31. Dezember 2017 nach § 17 Satz 2 *MuSchG aF* - kann eine Frau Urlaub, den sie vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten hat, nach dem Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Die Vorschrift regelt eine Ausnahme von dem Grundsatz des § 7 Abs. 3 Satz 1 *BUrlG*, dass der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss (vgl. *ausf. BAG 15. Dezember 2015 - 9 AZR 52/15 - Rn. 21 f., BAGE 154, 1*). 16

b) Die Vorschrift des § 24 Satz 2 MuSchG knüpft ihre Rechtsfolge fortlaufend an das Ende eines jeden einzelnen Beschäftigungsverbots. Folgen mehrere Beschäftigungsverbote nahtlos aufeinander, kann die Arbeitnehmerin ihren - ggf. über mehrere Beschäftigungsverbote angesammelten - Urlaub nicht vor Beginn des letzten Beschäftigungsverbots „erhalten“. Die Arbeitnehmerin kann in diesem Fall den gesamten bis dahin aufgelaufenen Urlaub gemäß § 24 Satz 2 MuSchG nach Ende des letzten Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. 17

aa) Dies folgt bereits aus dem Gesetzeswortlaut, der darauf abstellt, dass die Frau ihren Urlaub vor Beginn „eines“ Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten hat. Die Norm differenziert weder nach der Art des Beschäftigungsverbots noch danach, aus welchen Gründen der Urlaub zuvor nicht genommen werden konnte. Sie bezieht sich damit auf sämtliche der in § 2 Abs. 3 Satz 1 MuSchG genannten Beschäftigungsverbote und erfasst auch während eines Beschäftigungsverbots entstandene Ansprüche auf Erholungsurlaub. Maßgeblich ist allein, dass der Urlaub vor Beginn des (jeweils neuen) Beschäftigungsverbots nicht genommen werden konnte. § 24 Satz 2 MuSchG legt damit das Urlaubsjahr in Fällen, in denen mehrere Beschäftigungsverbote - ggf. aufgrund mehrerer Schwangerschaften - aufeinander folgen, für den bis zum Beginn des letzten Beschäftigungsverbots nicht genommenen Urlaub fortlaufend neu fest und weist das Risiko der Leistungsstörung durch ein in den festgelegten Urlaubszeitraum fallendes mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot uneingeschränkt dem Arbeitgeber zu (*vgl. BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 20, BAGE 178, 309; 9. August 2016 - 9 AZR 575/15 - Rn. 15, BAGE 156, 65*). 18

bb) Systematisch werden durch die Auslegung Wertungswidersprüche vermieden, weil bei sich nahtlos aneinanderreihenden Beschäftigungsverboten die gleichen Rechtsfolgen eintreten wie bei aufeinanderfolgenden Mutterschutzfristen und Elternzeiten (*vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 34 mwN; 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 - Rn. 40, BAGE 126, 352*). Die Ausnahme von dem Grundsatz, dass der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, gilt in beiden Fällen gleichermaßen. 19

cc) Diesem Verständnis entsprechen Sinn und Zweck des § 24 Satz 2 MuSchG, den geschützten Frauen wie anderen Arbeitnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, Urlaub nach einem Beschäftigungsverbot auf ein Kalenderjahr zu verteilen und nicht innerhalb eines an das Entstehungsjahr anknüpfenden Übertragungszeitraums nehmen zu müssen (vgl. BAG 15. Dezember 2015 - 9 AZR 52/15 - Rn. 22, BAGE 154, 1). Anders als beim Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG und beim Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG hat der Staat keinen Ausgleich für finanzielle Belastungen geschaffen, die durch die Urlaubskumulation während der gesetzlich angeordneten Beschäftigungsverbote entstehen. 20

dd) Diese Auslegung des § 24 Satz 2 MuSchG entspricht den unionsrechtlichen Vorgaben des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG. Danach haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss gewährleistet sein, dass Arbeitnehmerinnen, die ihre Aufgaben wegen Mutterschaftsurlaubs nicht erfüllen können, den bezahlten Erholungsurlaub zu einer anderen Zeit als der ihres Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen können (EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 30; 20. September 2007 - C-116/06 - [Kiiski] Rn. 56; 6. April 2006 - C-124/05 - [Federatie Nederlandse Vakbeweging] Rn. 24; 18. März 2004 - C-342/01 - [Merino Gómez] Rn. 31 ff.; vgl. auch BAG 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 - Rn. 40, BAGE 126, 352). Nach Art. 11 Nr. 2 Buchst. a der Richtlinie 92/85/EWG müssen die mit dem Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin verbundenen Rechte, zu denen auch der Jahresurlaub zählt, im Fall des Mutterschaftsurlaubs (Art. 8 der Richtlinie 92/85/EWG) gewährleistet sein (EuGH 18. März 2004 - C-342/01 - [Merino Gómez] Rn. 34 f.). Entsprechendes gilt gemäß Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie 92/85/EWG für die Beschäftigungsverbote wegen besonderer Risiken während Schwangerschaft und Stillzeit (Art. 6 der Richtlinie 92/85/EWG). 21



- c) Gemessen an diesen Grundsätzen standen der Klägerin zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch 68 Arbeitstage Urlaub zu. 22
- aa) Ihr erstes (individuelles mutterschutzrechtliches) Beschäftigungsverbot begann am 1. Dezember 2017 und endete im Laufe des Jahres 2018 mit Einsetzen der Schutzfristen aufgrund der Entbindung iSv. § 3 MuSchG, an die sich das Beschäftigungsverbot wegen Stillzeit (§§ 12, 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) anschloss. Dieses endete mit Beginn der Schutzfristen des § 3 MuSchG im Zusammenhang mit der Geburt ihres zweiten Kindes am 7. September 2019. Nach deren Ablauf bestand bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2020 das Beschäftigungsverbot wegen Stillzeit (§§ 12, 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). 23
- bb) Danach blieben die vor dem ersten Beschäftigungsverbot bestehenden fünf Tage Resturlaub aus dem Jahr 2017 und die während der Beschäftigungsverbote in den Jahren 2018 und 2019 neu entstandenen Urlaubsansprüche der Klägerin nach § 24 Satz 2 MuSchG erhalten. Die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2018 und 2019 sind bereits zu Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres und damit vor dem letzten Beschäftigungsverbot im vollen Umfang entstanden (vgl. BAG 30. November 2021 - 9 AZR 225/21 - Rn. 8, BAGE 176, 251). Der Anspruch auf Teilurlaub aus dem Jahr 2020 konnte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2020 noch nicht erloschen sein. 24
4. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht zudem erkannt, dass der Beklagte nicht nach § 214 Abs. 1 BGB berechtigt war, die Abgeltung der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2017 bis 2019 wegen Verjährung zu verweigern. Losgelöst davon, dass Urlaubsansprüche nicht innerhalb des - vorliegend durch § 24 Satz 2 MuSchG bestimmten - Urlaubsjahres verjähren können, wäre die dreijährige Verjährungsfrist für den ältesten im Streit stehenden Urlaub aus dem Jahr 2017 auch ohne die besondere Festlegung des Urlaubsjahres nach § 24 Satz 2 MuSchG nicht vor Ablauf des 31. Dezember 2020 verstrichen. 25

- II. Die an die Klägerin zu zahlende Urlaubsabgeltung für 68 Arbeitstage be- 26  
läuft sich bei einem - zwischen den Parteien außer Streit stehenden - Tagessatz  
von 193,04 Euro brutto auf einem Betrag iHv. 13.126,72 Euro brutto.
- III. Das angefochtene Urteil hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht 27  
stand, soweit das Landesarbeitsgericht der Klägerin Zinsen bereits ab dem  
2. April 2020 zugesprochen hat.
1. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des nicht erfüllten Ur- 28  
laubs entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird zu diesem  
Zeitpunkt fällig. § 7 Abs. 4 BUrlG enthält jedoch keine Bestimmung einer Leis-  
tungszeit iSd. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB (*BAG 6. August 2013 - 9 AZR 956/11 -*  
*Rn. 22; 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 45*).
2. Die Klägerin kann somit erst ab dem 27. Juni 2020 Prozesszinsen nach 29  
§ 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB beanspruchen. Ein auf die Abgeltung von  
Urlaub bezogenes Prozessrechtsverhältnis ist zwischen den Parteien am  
26. Juni 2020 begründet worden, als dem Beklagten die Klageschrift vom  
18. Juni 2020 zugestellt worden ist. Der Zinsanspruch besteht gemäß § 187  
Abs. 1 BGB ab dem Tag nach der Zustellung (*BAG 20. August 2019 - 9 AZR*  
*41/19 - Rn. 29, BAGE 167, 319*).

Kiel

Darsow-Faller

Zimmermann

Thau

Stietzel