

Mandanteninfo November 2009

Keine Anrechnung von Urlaub
bei widerruflicher Freistellung

**Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers kann durch den Arbeitgeber
nicht mit einer nur widerruflichen Freistellung verrechnet werden**

(Leitsatz vom Verfasser)

BAG, Urteil vom 19.5.2009, 9 AZR 433/08

Die Klägerin war als Sachbearbeiterin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien war ist u.a. bestimmt:

*„ 8.) Vertragsdauer und Kündigung
Abs. 3) Die W GmbH behält sich vor, Frau B nach dem Aus-
spruch der Kündigung unter Fortzahlung der Bezüge und unter
Anrechnung auf ihre Urlaubsansprüche und das Freizeitkonto
freizustellen.“*

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Kündigung der Beklag-
ten vom 31.08.2006 mit Wirkung vom 31.10.2006.

Im Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

*„Gemäß Nr.8 Abs. 3 Ihres Arbeitsvertrages ...stellen wir Sie ab
sofort bis auf Widerruf unter Fortzahlung der Bezüge und unter
Anrechnung Ihres Resturlaubsanspruchs und dem Guthaben auf
dem Gleitzeit-/Freizeitkonto von jeglicher Arbeit frei.“*

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Der Klägerin standen noch 6 Urlaubstage zu. Sie wurde während der laufenden Kündigungsfrist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Arbeit herangezogen.

Mit Schreiben vom 22.11.2006 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Abgeltung der sechs Urlaubstage.

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage der Klägerin auf Urlaubsabgeltung stattgegeben. Das BAG hat die Revision des Arbeitgebers zurückgewiesen im Wesentlichen mit der folgenden Begründung.

Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs bedarf es einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Diese ist nur geeignet, das Erlöschen des Urlaubsanspruchs zu bewirken, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber ihn **zum Zwecke des selbstbestimmten Erholungsurlaubs** von der Arbeitspflicht freistellen will. Das kann auch dadurch geschehen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Arbeit freistellt. Notwendig ist allerdings stets die **endgültige, nicht unter dem Vorbehalt eines Widerrufs** stehende Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht (vgl. Senat 19. März 2002 – 9 AZR 16/01 - zu II 2 a der Gründe, EzA BGB § 615 Nr. 108). Nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt selbstbestimmt zu nutzen. Das ist nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung jederzeit damit rechnen muss, wieder zur Arbeit gerufen zu werden.

Fazit: Die (rechtswidrige) Verrechnung des Urlaubsanspruchs mit einer nur widerruflichen Freistellung führt zu einem Zahlungsanspruch der Arbeitnehmer auf **Urlaubsabgeltung** gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG. Hierbei ist vor allem auf **tarifliche Verfallsfristen** zu achten. Betriebsräte können Arbeitgeber gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf rechtswidriges Verhalten hinweisen und diese Frage gegebenenfalls in einer **Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze** gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG klarstellen.