

## Arbeitszeitguthaben können auch durch widerrufliche Freistellung abgebaut werden

Im vorliegenden Fall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer Personalsachbearbeiterin im August 2006 zu Ende Oktober. Im Kündigungsschreiben erklärte er die Freistellung von der Arbeit „bis auf Widerruf“ unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung des Resturlaubsanspruchs sowie des Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto.

Die Personalsachbearbeiterin hatte zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung und Freistellung noch sechs Urlaubstage für 2006 offen sowie ein Guthaben von 122 Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto. Sie arbeitete in der Kündigungsfrist nicht mehr und erhielt die Vergütung fortgezahlt.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Sachbearbeiterin vom Arbeitgeber die Abgeltung der sechs Urlaubstage sowie die Auszahlung des Arbeitszeitkontos im Umfang von 122 Stunden. Sie war der Ansicht, durch die widerrufliche Freistellung sei weder der Urlaub noch der Freistellungsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt worden. Sie habe ihre Freizeit nicht nutzen können, da sie jederzeit mit einem Widerruf der Freistellung habe rechnen müssen.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin nur zum Teil Recht. Sie hatte Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung für sechs Tage. Das Arbeitszeitguthaben war jedoch durch die Freistellung abgebaut worden.

Der Anspruch auf Urlaub und eine Arbeitsbefreiung wegen Zeitguthabens sind zwar für viele Arbeitnehmer praktisch gleichwertig, unterscheiden sich aber rechtlich sehr stark, worauf das BAG deutlich hinweist:

Urlaubsansprüche sind gesetzlich im BUrlG geregelt und werden nur durch eine ausdrückliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers erfüllt. Die Freistellung muss dabei unwiderruflich erfolgen, da bereits gewährter Urlaub nur unter außergewöhnlichen Umständen vom Arbeitgeber nachträglich „widerrufen“ werden kann.

Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG. Die Freistellung „bis auf Widerruf“ im Kündigungsschreiben konnte daher den Urlaubsanspruch der Personalsachbearbeiterin nicht erfüllen. Der Urlaub war mit Ausscheiden noch offen und musste nach § 7 Abs. 4 BUrlG abgegolten werden.

Ein Arbeitszeitkonto stellt dagegen eine Vereinbarung über die Lage der Arbeitszeit dar. Bestehen keine besonderen Vereinbarungen, kann der Arbeitgeber durch Ausübung von Weisungsrecht nach § 106 GewO anordnen, dass ein Arbeitszeitguthaben in einem bestimmten Zeitraum abgebaut wird.

Deshalb wurde auch durch die hier angeordnete widerrufliche Freistellung nach Ansicht des BAG das Arbeitszeitguthaben abgebaut. Einen besonderen Schutz der Arbeitnehmerin für die Vorausplanbarkeit der Freizeit hat das BAG nicht grundsätzlich anerkannt. Das BAG hat jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der „Widerruf“ einer Freistellung insoweit als Ausübung von Direktionsrecht billigem Ermessen entsprechen muss. Deshalb müsse der Arbeitgeber auch auf berechnigte Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, wenn er ihn doch wieder zur Arbeitsleistung heranziehen möchte.

Da hier kein Rückruf der Personalsachbearbeiterin erfolgte, war deren Arbeitszeitguthaben vollständig abgebaut. Über die Urlaubsabgeltung hinaus bestand daher kein Zahlungsanspruch mehr (BAG, Urteil v. 19.5.2009, 9 AZR 433/08).

*Quelle: Haufe Online ([www.haufe.de](http://www.haufe.de))*