
Datum: 05.12.2018
Gericht: Arbeitsgericht Rheine
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 1049/18
ECLI: ECLI:DE:ARBGST:2018:1205.3CA1049.18.00

Tenor:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
- 3. Der Streitwert wird auf 886,15 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Urlaubsabgeltung. 1 2

Der Kläger war bis zum 31.07.2018 bei der Beklagten beschäftigt. Sein monatliches Bruttoentgelt betrug 2.400,00 €. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 15.06.2018. In dem Kündigungsschreiben heißt es: 3

„hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und der Firma H GmbH bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 4

31.07.2018 5

Sie werden unter Anrechnung von Urlaubstagen bis zum 31.07.2018 freigestellt. 6

...“ 7

Der Kläger meint, dass er gegen die Beklagte noch einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung habe. Aus dem Arbeitsverhältnis resultierten noch 7,5, aufgerundet 8 Urlaubstage. 8

9

Diese seien durch die Freistellung nicht gewährt worden. Dies hätte eine unwiderrufliche Freistellung vorausgesetzt, die vorliegend nicht erklärt worden sei. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (insb. Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 11/05; Urteil v. 30.05.2006 – 1 AZR 25/05) sei bei einer fehlenden Angabe, ob eine Freistellung widerruflich oder unwiderruflich erfolgen solle, stets davon auszugehen, dass die Freistellung lediglich widerruflich erklärt werde. Eine widerrufliche Freistellung sei anzunehmen, wenn die Erklärung keine weitere Hinweise oder Zusätze enthalte, während von der Unwiderruflichkeit auszugehen sei, wenn die Freistellung so bezeichnet werde oder als solche auszulegen sei. Ausweislich des Kündigungsschreibens sei die Freistellung gegenüber dem Kläger vorliegend nicht unwiderruflich erfolgt.

Bei acht Urlaubstagen ergebe sich ein Urlaubsabgeltungsbetrag in Höhe von 886,15 € brutto (2.400,00 € brutto x 3 : 65 Tage x 8 Tage). 10

Der Kläger beantragt, 11

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 886,15 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.08.2018 zu zahlen. 12

Die Beklagte beantragt, 13

die Klage abzuweisen. 14

Die Beklagte hält die Klage für unbegründet. 15

Die Beklagte trägt vor, dass der Kläger mit dem Kündigungsschreiben von der Arbeit freigestellt worden sei, wobei ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass die Freistellung unter Anrechnung des verbleibenden Urlaubs des Klägers erfolge. Der Zeitraum der Freistellung sei auch ausreichend gewesen, um dem Kläger sämtlichen Urlaub zu gewähren. Dementsprechend sei dem Kläger seitens der Beklagten sämtlicher ihm noch zustehender Urlaub unter Fortführung der Zahlung seines Gehalts gewährt worden. Ein darüberhinausgehender Urlaubsanspruch bestehe nicht. 16

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf den Inhalt der Akte verwiesen. 17

Entscheidungsgründe 18

Die zulässige Klage ist nicht begründet. 19

I. 20

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 886,15 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.08.2018. 21

1. 22

Einzig denkbare Anspruchsgrundlage für die Hauptforderung ist § 7 Abs. 4 BUrlG. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten. Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war kein Urlaubsanspruch des Klägers mehr vorhanden. Vielmehr wurden restliche Urlaubsansprüche des Klägers seitens der Beklagten durch die Freistellung während der Kündigungsfrist in 23

natura erfüllt, § 362 Abs. 1 BGB.

Der Urlaubsanspruch ist ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, von den nach dem Arbeitsverhältnis entstehenden Arbeitspflichten befreit zu werden, ohne dass die übrigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insb. die Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts berührt werden (vgl. Röllner in Küttner, Personalbuch 2018, Urlaubsanspruch, Rn. 2; BAG Urteil v. 14.03.2006 – 9 AZR 11/05). Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers kann auch dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch von der Arbeit freistellt (vgl. BAG Urteil v. 14.03.2006 – 9 AZR 11/05 m.w.N.).

a) Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs durch eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers setzt zunächst voraus, dass die Erklärung des Arbeitgebers hinreichend deutlich erkennen lässt, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt wird. Andernfalls wäre für den Arbeitnehmer nicht klar bestimmbar, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die geschuldete Leistung bewirkt, § 362 Abs. 1 BGB, oder aber als Gläubiger der Arbeitsleistung auf deren Annahme verzichtet, § 615 BGB (vgl. BAG Urteil v. 14.03.2006 – 9 AZR 11/05 m.w.N.; BAG Urteil v. 20.06.2000 – 9 AZR 405/99).

Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. Die Beklagte hat im Kündigungsschreiben vom 15.06.2018 ausdrücklich erklärt, dass die Freistellung unter Anrechnung von Urlaubstagen erfolgt.

b) Entgegen der Auffassung des Klägers steht der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nicht entgegen, dass die Beklagte in dem Kündigungsschreiben nicht ausdrücklich die Unwiderruflichkeit der Befreiung von der Arbeitspflicht hervorgehoben hatte.

Richtig ist, dass die Erfüllung von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitgeber der unwiderruflichen Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht bedarf (vgl. BAG Urteil v. 14.03.2006 – 9 AZR 11/05). Dabei hat der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die für die Erfüllung dieses Anspruchs erforderliche Leistungshandlung im Sinne des § 7 Abs. 1 BurlG vorgenommen, wenn er die Leistungszeit bestimmt hat, in der der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erfüllt werden soll, und er dem Arbeitnehmer diese Zeit mitgeteilt hat. An den Inhalt dieser Erklärung ist der Arbeitgeber gebunden, wobei diese Bindung nicht durch eine gesonderte Erklärung der Unwiderruflichkeit deklaratorisch wiederholt werden muss. Sie ist vielmehr Voraussetzung einer wirksamen Urlaubserteilung. Ergibt allerdings die Auslegung der Freistellungserklärung, dass der Arbeitgeber sich den Widerruf der Urlaubsgewährung vorbehalten hat, ist eine zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs notwendige Befreiungserklärung nicht gegeben (vgl. BAG Urteil v. 14.03.2006 – 9 AZR 11/05 m.w.N.).

Aus dieser Rechtsprechung lässt sich nicht das Verständnis des Klägers entnehmen, dass bei einer fehlenden Angabe, ob eine Freistellung widerruflich oder unwiderruflich erfolgen solle, stets davon auszugehen sei, dass die Freistellung lediglich widerruflich erklärt sei, während von einer Unwiderruflichkeit nur auszugehen sei, wenn die Freistellung so bezeichnet werde oder als solche auszulegen sei. Dieses Verständnis ergibt sich im Übrigen auch nicht aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30.05.2006 (1 AZR 25/05), in der die Freistellung unstreitig lediglich widerruflich erfolgt war und sich keinerlei Ausführungen dahingehend finden, ob diese Freistellung überhaupt unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche erfolgt ist. Für den vorliegenden Fall folgt aus der zitierten Rechtsprechung

vielmehr, dass die Urlaubserteilung durch den Arbeitgeber ihrem Wesen nach grundsätzlich unwiderruflich erfolgt, es sei denn die Auslegung führte zu einer lediglich widerruflichen Freistellung, was die Unwirksamkeit der Urlaubserteilung nach sich ziehen würde.

Für einen derartigen Widerrufsvorbehalt ergeben sich hier keine Anhaltspunkte. Aus der Erklärung, dass der Kläger unter Anrechnung von Urlaubstagen bis zum 31.07.2018 freigestellt wird, konnte der Kläger entnehmen, dass seine Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31.07.2018 nicht mehr erwartet wird. 30

c) Der Erfüllung des Urlaubsanspruchs steht auch nicht entgegen, dass die Beklagte Beginn und Ende des Urlaubs nicht konkret bestimmt hat. Zwar obliegt es dem Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 1 BurlG, den Urlaubszeitraum festzulegen. Wenn der Arbeitgeber aber die genaue zeitliche Lage des Urlaubs und die Zahl der Urlaubstage nicht festlegt, kann der Arbeitnehmer daraus regelmäßig entnehmen, dass der Arbeitgeber ihm entweder die gesamte Zeit der Kündigungsfrist als Urlaub gewährt oder aber der Arbeitgeber es ihm überlässt, die zeitliche Lage der ihm zustehenden Urlaubstage innerhalb des vorbehaltlos gewährten Freistellungszeitraums selbst zu bestimmen. In beiden Fällen ist für den Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar, dass er während der restlichen Dauer seines Arbeitsverhältnisses nicht mehr damit rechnen muss, seine Arbeitsleistung erbringen zu müssen (vgl. BAG Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 11/05 m.w.N.). 31

d) Schließlich war dem Kläger im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs auch der Anspruch auf Vergütung sicher. Auch dies ist Voraussetzung für die wirksame Gewährung des Urlaubs (vgl. Röller in Küttner, Personalbuch 2018, Urlaubsanspruch, Rn. 2 m.w.N.; LAG Schleswig Holstein Urteil v. 15.02.2018 – 5 Sa 425/17). Vorliegend bestand das Arbeitsverhältnis der Parteien unstreitig bis zum 31.07.2018. Für die Dauer der Kündigungsfrist – in der der Kläger seine Urlaubsansprüche vollständig abwickeln konnte – war ihm sein Anspruch auf Vergütung sicher. 32

Einer vorbehaltlosen ausdrücklichen Zusage der Zahlung der Urlaubsvergütung oder gar die Zahlung der Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs bedurfte es vor diesem Hintergrund nicht. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall von denjenigen in den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 10.02.2015 (9 AZR 455/13) und 19.01.2016 (2 AZR 449/15), in denen der Arbeitnehmer bei Urlaubsantritt nicht wusste, ob ihm ein Urlaubsentgelt sicher gezahlt wird (vgl. hierzu LAG Schleswig-Holstein Urteil v. 15.02.2018 – 5 Sa 425/17). 33

e) Durch die Freistellung des Klägers über den Zeitraum von mehr als einem Monat hat die Beklagte die noch bestehenden Urlaubsansprüche des Klägers im Umfang von 7,5 Tagen, aufgerundet 8 Tagen erfüllt. Der Urlaubsanspruch des Klägers ist deshalb gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen; ein Urlaubsabgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrIG besteht nicht mehr. 34

2. 35

Nachdem bereits die Hauptforderung nicht gegeben ist, besteht auch kein Anspruch auf die Zahlung von Verzugszinsen aus §§ 286,288 Abs. 1 BGB. 36

II. 37

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 38

39

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO in Höhe der eingeklagten Zahlungsforderung festgesetzt.

