

Geschäftsnummer:
4 Ca 1452/06



Verkündet am 04. Oktober 2006

Krings
Klings
als Urkunde
der Geschäfts

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
Bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96
11.3 NOV 2006

**ARBEITSGERICHT BONN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**

In Sachen

- KlägerIn -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Loh,
Hochstr. 14, 57319 Bad Berleburg.

g e g e n

die Firma Deutsche Telekom AG, v. d. d. Vorstand, Niederlassung Personal-
betreuung für zu Töchtern beurlaubte Mitarbeiter, Prenzlauer Promenade
28, 13089 Berlin,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Assessoren jur. Dietrich Leusmann und jur. Rai-
ner Hirschmann, Deutsche Telekom AG. Compe-
tence Center Personalmanagement, Personal-
rechtsservice, Nauheimer Str. 100, 70372 Stutt-
gart.

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn
auf die mündliche Verhandlung vom 04.10.2006
durch den Richter Dr. Roloff als Vorsitzenden
sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Olzem und den ehrenamtlichen Richter
Herr Sturm

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, für die Zeit der Freistellung der Klägerin von der Arbeitsleistung durch die Beklagte Urlaub anzuordnen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Streitwert: 6.000,- €.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Urlaubsanrechnung während einer Freistellung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit dem 11. Oktober 1988 als Sachbearbeiterin Datenverarbeitung bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Ab dem 1. Juli 1999 bis zum 31. Dezember 2005 beurlaubte sie die Beklagte für eine Tätigkeit bei ihrer Tochtergesellschaft. Die Beklagte betreibt einen internationalen Kommunikationskonzern. Das Jahresbruttogehalt der Klägerin beläuft sich auf 52.000,00 €.

Die Beklagte wollte bis spätestens Ende 2005 die bestehende Beurlaubungspraxis beenden und die beurlaubten Arbeitnehmer in die Tochtergesellschaften überführen.

Daraufhin kündigte die Klägerin in einem Schreiben vom 28. September 2005 das Arbeitsverhältnis zur Tochtergesellschaft mit Wirkung zum 31. Dezember 2005. Die Beklagte bat die Klägerin im Oktober 2005, ihre Kündigungsentscheidung zu revidieren. Die Klägerin blieb bei ihrer Kündigung.

In einem Schreiben vom 28. Dezember 2005 schrieb die Beklagte der Klägerin:

„Da es angesichts der angespannten Beschäftigungssituation bei der Deutschen Telekom AG sehr schwierig ist, Ihnen ein solches Angebot zu unterbreiten, werden Sie hiermit ab dem 1. Januar 2006 von der

Verpflichtung zur Arbeitsleistung vorläufig freigestellt. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf möglicherweise bestehende Urlaubsansprüche und unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung."

In einem weiteren Schreiben vom 29. März 2006 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sich die Suche nach einem Arbeitsplatz für sie weiterhin schwierig gestalte. Um den Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten, finde eine 1/12-Regelung Anwendung, was bedeute, dass die Klägerin pro Monat, den sie von der Arbeitsleistung freigestellt sei, 2,5 Urlaubstage angerechnet bekomme.

Die Klägerin ist der Meinung, diese Praxis sei unzulässig. Dass die Beklagte nicht in der Lage sei, ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zur Beschäftigung der Klägerin ordnungsgemäß zu erfüllen, könne nicht zu Lasten ihres Urlaubsanspruchs gehen.

Die Klägerin beantragt

festzustellen, dass für die Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung durch die Beklagte kein Urlaub angerechnet wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, angesichts der angespannten Beschäftigungssituation erfolge die Freistellung unter Anrechnung möglicherweise bestehender Urlaubsansprüche zu Recht. Dies ergebe sich auch aus § 24 Abs. 3 des bei der Beklagten geschlossenen Manteltarifvertrages (MTV), zumindest in entsprechender Anwendung. Die Regelung über die anteilige Berücksichtigung des Jahresurlaubsanspruchs schaffe einen angemessenen Ausgleich auch in Zeiten der Freistellung. Auch ohne ausdrücklich unwiderrufliche Freistellung von der Arbeitspflicht könnten Urlaubsansprüche während der Freistellung angerechnet werden.

Das Arbeitsgericht Dortmund hat den Rechtsstreit nach entsprechender Anhörung der Parteien an das örtlich zuständige Arbeitsgericht Bonn verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

- I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Die Klägerin begehrt die Feststellung einzelner Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Sie ist nicht darauf angewiesen, ihre Urlaubsansprüche durch eine Leistungsklage durchzusetzen, da sie nicht verpflichtet ist, die Erfüllung des Urlaubsanspruchs bereits jetzt konkret zu verlangen.
- II. Der Antrag ist begründet.
 1. Die Beklagte ist nicht berechtigt, Urlaubsansprüche der Klägerin anteilig für jeden Monat der Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung anzurechnen, und zwar aus einer Vielzahl von Gründen.
 2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Urlaubsanspruch ein durch das BUrlG bedingter Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, von dem nach dem Arbeitsverhältnis bestehenden Arbeitspflichten befreit zu werden, ohne dass die Pflicht zur Zahlung des Arbeitentgelts berührt wird.
 - a) Die zur Erfüllung des Anspruchs erforderliche Erklärung des Arbeitgebers muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt wird. Andernfalls ist nicht bestimmbar, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die geschuldete Leistung bewirkt oder als Gläubiger der Arbeitsleistung auf deren Annahme verzichtet (BAG 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - NJOZ 2006, 3100; BAG 25. Januar 1994 - 9 AZR 312/92 - BAGE 75, 294 mwN). Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers kann etwa auch dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des

Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch von der Arbeit freistellt (*ständige Rechtsprechung BAG 18. Dezember 1986 - 8 AZR 481/84 - BAGE 54, 59*).

b) Das setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer die Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen widerspruchslos als Erfüllung hinnimmt. Nur mit einer vom Arbeitnehmer akzeptierten Freistellung unter Anrechnung auf Urlaub wird der Freistellungsanspruch zur Erfüllung von Urlaubsansprüchen erfüllt (*BAG 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - NJOZ 2006, 3100; BAG 15. Juni 2004 - 9 AZR 431/03 - BAGE 111, 80; BAG 9. August 1994 - 9 AZR 384/92 - BAGE 77, 296*).

Das ist hier nicht der Fall. Die Klägerin hat spätestens mit ihrer Klage zum Ausdruck gebracht, dass sie mit der Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen nicht einverstanden ist.

c) Weiterhin setzt die Anrechnung des Urlaubsanspruchs voraus, dass für den Arbeitnehmer bestimmbar ist, wann der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch erfüllt (*BAG 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - NJOZ 2006, 3100*). Als Schuldner des Urlaubsanspruchs obliegt es dem Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 BUrlG, den Urlaubszeitraum festzulegen. Wenn der Arbeitgeber im bestehenden Arbeitsverhältnis die genaue zeitliche Lage des Urlaubs nicht festlegt, kann der Arbeitnehmer daraus nur unter besonderen Umständen entnehmen, für welche Zeit ihm Urlaub gewährt wird. Anders als in den Fällen der Freistellung für die Dauer der Kündigungsfrist, wo der Arbeitnehmer während der restlichen Dauer seines Arbeitsverhältnisses nicht mehr damit rechnen muss, eine Arbeitsleistung erbringen zu müssen, weiß die Klägerin nicht, an welchen Tagen die Beklagte sie durch Urlaubsgewährung von der Pflicht zur Arbeitsleistung freistellt (*BAG 9. November 1999 - 9 AZR 922/98 -; BAG 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - NJOZ 2006, 3100*).

Die Beklagte hat die Lage der anzurechnenden Urlaubstage nicht bestimmt. Sie geht sogar so weit und rechnet halbe Tage an, bei denen vollkommen unklar ist, welcher Tag der Arbeitsleistung hiervon betroffen sein soll.

d) Die Erfüllung von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitgeber bedarf außerdem der unwiderruflichen Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht. Nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm auf Grund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt zu nutzen. Das ist nur dann gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung nicht damit rechnen muss, zur Arbeit gerufen zu werden (BAG 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - NJOZ 2006, 3100).

Auch dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Beklagte hat die Klägerin nur vorläufig von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt. Außerdem sprechen im bestehenden Arbeitsverhältnis auch keine Anhaltspunkte dafür, dass mit der Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen eine unwiderrufliche Freistellung erfolgen soll. Im bestehenden Arbeitsverhältnis gilt vielmehr das Gegenteil. Jeder vernünftige Arbeitnehmer muss von einer widerruflichen Freistellung ausgehen, insbesondere wenn der Arbeitgeber nur vorläufig von der Arbeitsleistung freistellt.

e) Letztlich widerspricht die Praxis der Beklagten auch evident § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG. Durch die Praxis, den Urlaub anteilig über das Jahr zu verrechnen, vereitelt sie die Möglichkeit der Klägerin, ihren Urlaub zusammenhängend in Anspruch zu nehmen, mit Ausnahme der ersten Monate im Jahr, wenn der Jahresurlaub noch nicht aufgezehrt wurde.

3. Auch der von der Beklagten angeführte § 24 Abs. 3 MTV berechtigt sie nicht zu ihrer rechtswidrigen Handhabung, die tarifvertragliche Regelung hat schon keinen entsprechenden Regelungsgehalt, sondern bezieht sich auf die Entstehung des Anspruchs, nicht seine Erfüllung.

4. Die Anrechnung ist darüber hinaus unbillig nach § 315 Abs. 1 BGB. Die Beklagte kann ihr Wirtschaftsrisiko, die Klägerin nicht beschäftigen zu können, das ihr nach § 615 Satz 3 BGB obliegt, nicht der Klägerin durch die Anrechnung von Urlaubsansprüchen aufbürden. Damit unterläuft die Beklagte kündigungsrelevante Vorschriften, etwa § 2 KSchG, der derartige Eingriffe in das Arbeitsverhältnis erlauben könnte.

5. Die Praxis der Beklagten verstößt auch gegen § 612a BGB und ist daher nach § 134 BGB oder nach § 315 Abs. 1 BGB unwirksam, sowie unbillig. Sie verweist darauf, dass die Klägerin schuldhaft ihren Arbeitsplatz bei einer Konzerntochter aufgegeben habe und ihre Freistellung daher selbst verschuldet habe, so dass die Anrechnung erst recht berechtigt sei. Die Klägerin hat jedoch nur von denen ihr vertraglich eingeräumten Rechten in zulässiger Weise Gebrauch gemacht. Mit der Anrechnung des Urlaubsanspruchs benachteiligt die Beklagte sie deswegen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann

B e r u f u n g

eingelegt werden.

Die Berufung muss

**innerhalb einer N o t f r i s t von einem
Monat**

beim Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.


Dr. Roloff