

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 20. August 2019
- 9 AZR 468/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:200819.U.9AZR468.18.0

I. Arbeitsgericht Kiel

Urteil vom 21. September 2017
- 1 Ca 933 c/17 -

II. Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein

Urteil vom 15. Februar 2018
- 5 Sa 425/17 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaub - Freistellungserklärung des Arbeitgebers

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 468/18
5 Sa 425/17
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. August 2019

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

Beklagter zu 3., Berufungsbeklagter zu 3. und Revisionsbeklagter zu 3.,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Pessinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und Lücke für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. Februar 2018 - 5 Sa 425/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt von den Beklagten die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2017. 1

Die Beklagte zu 1. und deren Rechtsvorgängerin beschäftigten die Klägerin, die ihre Arbeitsleistung an fünf Tagen in der Woche erbrachte, vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Mai 2017 als Altenpflegerin. Der Arbeitsvertrag der Parteien sah unter Nr. 6 einen Anspruch der Klägerin auf jährlich 28 Werktage Erholungsurlaub vor. Das Bruttomonatsentgelt der Klägerin betrug zuletzt 2.450,00 Euro. 2

Mit Schreiben vom 24. April 2017 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2017. Mit Schreiben vom 2. Mai 2017, das der Klägerin am selben Tage zuging, erklärte die Beklagte zu 1. gegenüber der Klägerin: 3

„Wir werden Sie im Mai nicht planen. Stattdessen stellen wir Sie unter Anrechnung Ihrer Überstunden und Urlaubsansprüche unwiderruflich frei. Den sich ergebenden Saldo Ihres Arbeitszeitkontos werden wir anschließend mit Ihrem Maigehalt verrechnen. ...“

Die Klägerin hat die Rechtsauffassung vertreten, die Beklagten seien verpflichtet, zehn Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2017 abzugelten. 4

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - beantragt, die Beklagten zu verurteilen, an sie Urlaubsabgeltung für zehn Urlaubstage iHv. 1.130,80 Euro brutto zu zahlen. 5

Die Beklagten haben die Abweisung der Klage ua. mit der Begründung beantragt, die Beklagte zu 1. habe der Klägerin den aus dem Jahr 2017 stammenden Urlaub durch die Freistellung am Ende des Arbeitsverhältnisses gewährt. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - abgewiesen. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die auf Abgeltung des aus dem Jahr 2017 stammenden Urlaubs gerichtete Klage ist nicht begründet. Die Beklagte zu 1. hat den Urlaubsanspruch der Klägerin erfüllt, indem sie ihr mit der Erklärung vom 2. Mai 2017 Urlaub erteilte (§ 362 Abs. 1 BGB). 8

I. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Klägerin zu Beginn des Jahres 2017 einen Anspruch auf 28 Werktage Urlaub erwarb (*Nr. 6 des Arbeitsvertrags*), der bei einer Umrechnung auf die Fünftage-Woche einem Anspruch auf 23,33 Arbeitstage Urlaub entsprach. Dieser Anspruch wurde infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Mai 2017 nachträglich auf fünf Zwölftel, dh. auf 9,72 Arbeitstage, gekürzt (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Infolge der in § 5 Abs. 2 BUrlG angeordnete- 9

ten Rundung betrug der Urlaubsanspruch der Klägerin zehn Arbeitstage. Die Revision hat insoweit keine Einwände erhoben.

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, im Falle einer seitens des Arbeitnehmers erklärten fristgemäßen Kündigung könne der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub erteilen, ohne ihm vor Antritt des Urlaubs Urlaubsvergütung zu zahlen oder ihm diese zumindest vorbehaltlos zuzusagen, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 10

Der Senat hat bereits entschieden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Anschluss an eine von ihm ausgesprochene fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur wirksam Urlaub erteilen kann, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt (vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 19 ff., BAGE 150, 355). Dieser Grundsatz ist nicht auf Fallkonstellationen beschränkt, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Nachgang zu einer Kündigung „vorsorglich“ zu Urlaubszwecken von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellt (vgl. BAG 19. Januar 2016 - 2 AZR 449/15 - Rn. 71). Die mit der Freistellung verknüpfte Verpflichtung zur Zahlung von Urlaubsvergütung ist vielmehr integraler Bestandteil des Anspruchs auf bezahlten Urlaub. Sie wird auch dann verlangt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt. Diese Auslegung ist nach Sinn und Zweck des § 1 BUrlG unter Berücksichtigung der Vorgaben des Gerichtshofes der Europäischen Union geboten. 11

1. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes erfordert der in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG enthaltene Begriff des „bezahlten“ Jahresurlaubs, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne der Richtlinie weiterzugewähren ist. Der Arbeitnehmer muss deshalb für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten (EuGH 15. September 2011 - C-155/10 - [Williams ua.] Rn. 19). Die Richtlinie behandelt den Anspruch auf Jahresurlaub und denjenigen auf Zahlung des Urlaubsentgelts als die zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs (EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth] Rn. 39). Erst durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts wird der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs 12

in eine Lage versetzt, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (vgl. *EuGH 22. Mai 2014 - C-539/12 - [Lock] Rn. 17 mwN; 16. März 2006 - C-131/04 - [Robinson-Steele ua.] Rn. 58*).

2. Die Bestimmung des § 1 BUrlG, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat, entspricht der Regelung in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG. Sie ist richtlinienkonform auszulegen (vgl. *BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 21, BAGE 150, 355*). Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs (§ 362 Abs. 1 BGB) bedarf es einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ist ebenso wie Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht allein auf die Freistellung von der Arbeitsleistung gerichtet. Das Gesetz verlangt darüber hinaus, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeit „bezahlt“ sein muss. Die Vorschrift bezweckt - wie auch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG - sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer in regelmäßigem Rhythmus eine gewisse Zeit der Erholung erhält (*BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 10/17 - Rn. 24*). Um diesen Zweck zu befördern, knüpft das Gesetz den Freistellungsanspruch an den Anspruch auf Urlaubsentgelt. Der Arbeitnehmer wäre nämlich in unzumutbarer Weise in seiner Urlaubsgestaltung eingeschränkt, wenn er bei Urlaubsantritt nicht wüsste, ob er im Urlaubszeitraum Urlaubsentgelt erhält (vgl. *BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 10/17 - Rn. 15; 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 23, BAGE 150, 355*). Dieser Zweckbezug von Freistellung und Urlaubsentgelt besteht unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis von einer der Parteien gekündigt worden ist oder ungekündigt fortbesteht.

III. Die angefochtene Entscheidung erweist sich jedoch aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Beklagte zu 1. den Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2017 aufgrund der Freistellungserklärung vom 2. Mai 2017 erfüllt hat (§ 362 Abs. 1 BGB).

1. Die Freistellungserklärung vom 2. Mai 2017 stellt eine sog. atypische Willenserklärung dar. Die Auslegung atypischer Willenserklärungen ist grundsätzlich den Tatsachengerichten vorbehalten. Sie kann in der Revision nur da-

rauf überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt hat oder gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (*vgl. BAG 17. März 2015 - 9 AZR 702/13 - Rn. 31*).

2. Die vom Landesarbeitsgericht getroffene Auslegung, die Erklärung vom 2. Mai 2017 sei auf unwiderrufliche Freistellung gerichtet und dokumentiere mit hinreichender Deutlichkeit die Absicht der Beklagten zu 1., an die Klägerin das Urlaubsentgelt zu zahlen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 16

a) Die Freistellungserklärung der Beklagten zu 1. vom 2. Mai 2017 zielte auf die Erfüllung des Urlaubsanspruchs der Klägerin. 17

aa) Eine auf die Erfüllung des Urlaubsanspruchs gerichtete Erklärung des Arbeitgebers ist nur geeignet, das Erlöschen des Urlaubsanspruchs zu bewirken, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub von der Arbeitspflicht freistellen will. Andernfalls ist nicht feststellbar, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs eine Erfüllungshandlung bewirken oder als Gläubiger der Arbeitsleistung auf deren Annahme mit den in § 615 BGB bezeichneten Folgen verzichten will (*vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 19, BAGE 150, 355*). 18

bb) Danach hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen, die Erklärung der Beklagten zu 1. vom 2. Mai 2017 beinhalte die unwiderrufliche Freistellung der Klägerin zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub. Ausweislich des Wortlauts der Erklärung wurde die Klägerin „unter Anrechnung Ihrer ... Urlaubsansprüche unwiderruflich“ freigestellt. Die Erteilung von Urlaub kann auch dadurch geschehen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellt (*vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 19, BAGE 150, 355*). 19

cc) Der Erfüllungswirkung steht nicht entgegen, dass die Beklagte zu 1. nicht festlegte, an welchen Tagen sie die Klägerin zum Zwecke der Urlaubsgewährung und an welchen Tagen sie sie zu anderen Zwecken freistellte. Einer 20

nicht näher bestimmten Urlaubsfestlegung kann der Arbeitnehmer regelmäßig entnehmen, dass der Arbeitgeber es ihm überlässt, die zeitliche Lage seines Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums festzulegen. Eine zeitliche Festlegung des - im Voraus erteilten - Urlaubszeitraums ist deshalb grundsätzlich nicht notwendig (*vgl. BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 50/12 - Rn. 16 f.*). Anhaltspunkte, die im Streitfall eine abweichende Entscheidung rechtfertigten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass die Freistellung der Klägerin unter der vorbehaltlosen Zusage erfolgte, an die Klägerin Urlaubsentgelt zu zahlen. 21

aa) Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Erfüllung seiner gesetzlichen und vertraglichen Pflichten Urlaub, ist davon auszugehen, dass er wirksam Urlaub gewähren will. Das setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs entsprechend dem arbeitsvertraglich nicht abdingbaren § 11 Abs. 2 BUrlG entweder das Urlaubsentgelt ausgezahlt wird oder ein Anspruch auf Vergütung sicher sein muss. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt nicht vor Urlaubsantritt aus, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben gesetzeskonform so zu verstehen (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, dass er für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet ist, sofern dem nicht konkrete Anhaltspunkte entgegenstehen (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 45*). 22

bb) Die Beklagte zu 1. erteilte der Klägerin im bestehenden Arbeitsverhältnis Urlaub und stellte damit unstreitig, dass sie Urlaubsentgelt zu zahlen beabsichtige. Aus der Mitteilung, einen etwaigen „Saldo ... (des) Arbeitszeitkontos ... (mit dem) Maigehalt (zu) verrechnen“, ergibt sich nichts Abweichendes. Auch in dem Fall, in dem der Arbeitgeber mit einer ihm zustehenden Forderung gegen die Forderung des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt aufrechnet, fließt das Urlaubsentgelt dem Vermögen des Arbeitnehmers zu. Die Verrechnung führt näm- 23

lich dazu, dass die Verbindlichkeiten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber entsprechend dem aufgerechneten Betrag verringert sind. Im Übrigen ist die Erklärung des Arbeitgebers, Urlaubsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen mit Gegenansprüchen verrechnen zu wollen, mangels anderweitiger Anhaltspunkte dahingehend auszulegen, dass er die Aufrechnung unter Beachtung der gesetzlichen Aufrechnungsverbote (§§ 390 ff. BGB) vornehmen werde. Umstände, die darauf hindeuten könnten, die Beklagten hätten eine gegen ein Aufrechnungsverbot verstoßende und deshalb teilweise unwirksame Verrechnung vornehmen wollen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Sie sind im Übrigen nicht ersichtlich.

IV. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 24

Kiel

Pessinger

Suckow

Starke

M. Lücke