

Kurzmitteilungen

Nr. 10/2019

Arbeitgeber muss Freizeit- Ausgleich bei Freistellung regeln



Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos muss ausdrücklich geregelt sein.

Eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau eines Arbeitszeitkontos nur dann, wenn hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto aus-geglichen werden soll.

Nach einer Kündigung erfolgt in der Praxis häufig eine bezahlte Freistellung, wodurch der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichtet. Die Freistellung erfolgt dabei aus Arbeitgebersicht regelmäßig bereits in dem Kündigungsschreiben ausdrücklich „unwiderruflich unter Anrechnung auf etwaige Resturlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche“.

Wird die Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich geregelt, sollte dies ebenfalls unmissverständlich geregelt werden. Wird dies versäumt, muss der Arbeitgeber bei einer fehlenden Abgeltung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens Überstunden, die der Arbeitnehmer auf einem Arbeitszeitkonto angesammelt hat, abgelden. In dem vom BAG entschiedenen Fall wurde vergleichsweise neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer ordentlichen Arbeitgeber-Kündigung vereinbart, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bis zu diesem Zeitpunkt „unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung freigestellt“. In diesem Zeitraum sollte auch der Resturlaub ausgeglichen werden. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel wurde in den Vergleich nicht aufgenommen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber die Abgeltung ihrer Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto und bekam letztinstanzlich Recht.

Eine Freistellung von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich ist nur dann geeignet, den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich von der Arbeitspflicht freistellen will. Daran fehlt es, weil in dem gerichtlichen Vergleich nicht hinreichend deutlich festgehalten wurde, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein sollte (**BAG, Urteil v. 20.11.2019 – 5 AZR 578/18**).

Praxishinweis:

Der Arbeitgeber sollte bei einer vergleichsweiser Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel nicht vergessen und insbesondere nicht darauf vertrauen, dass eine Auslegung ergäbe, man habe mit dem Vergleich alle Ansprüche erledigen wollen.