

7 Sa 948/16
5 Ca 3510/16
(ArbG München)

Verkündet am: 01.08.2017

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

H.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma M.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Holzapfel und Hellmich-Gase

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 26.10.2016 - 5 Ca 3510/16 abgeändert.

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger sieben Arbeitstage Urlaub als Resturlaub aus dem Jahr 2015 zu gewähren.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 14 Zeitstunden im Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Urlaubsansprüche des Klägers und um eine Gutschrift auf sein Arbeitszeitkonto.

Der Kläger war seit dem 01.04.2001 bei der Beklagten mit einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt € 5.930,00 auf Grundlage eines schriftlichen Anstellungsvertrags (Bl. 237-240 d. A.) beschäftigt. In dem Anstellungsvertrag stand u. a.:

„X. *Vertragsdauer und Kündigung*

.....

5. *Die Bank ist berechtigt, den Mitarbeiter nach erfolgter Kündigung bzw. bei besonderem Interesse bei Fortzahlung der Bezüge zu beurlauben. Eine solche Freistellung ist auf etwa noch zustehenden Urlaub anzurechnen.*

...

XIII. *Schlussbestimmungen*

1. *Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.*

...“

Im Betrieb der Beklagten existiert eine „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“ mit Datum vom 31.01.2013 (Bl. 270-279 d. A.) in der u. a. steht:

„I. 4. Freizeitkonto:

- 4.1 *Über die auf dem Freizeitkonto gutgeschriebenen Zeitguthaben kann der Mitarbeiter in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und den Kollegen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange verfügen. Der Freizeitausgleich kann stundenweise, in vollen Arbeitstagen und auch in mehreren aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt werden (maximal in Höhe des Zeitguthabens). Bei einem Freizeitausgleich von weniger als einem Tag ist keine Abstimmung mit dem Vorgesetzten erforderlich. Dabei muss die Erreichbarkeit für die Kunden, die Betriebsbereitschaft in der jeweiligen Organisationseinheit stets, auch in Pausenzeiten, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange in ausreichender Stärke gegeben sein.*

- 4.2 *Das erworbene Guthaben auf dem Freizeitkonto sollte jeweils nach zwei Jahren wieder abgebaut sein. Ist dies nicht möglich, kann auf Wunsch des Mitarbeiters eine Auszahlung vorgenommen werden.*

- 4.3 *Scheidet ein Mitarbeiter aus der M. aus, so kann in Abstimmung mit dem Vorgesetzten das Guthaben auf dem Freizeitkonto durch Minderarbeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeglichen oder ausbezahlt werden.*

...

II. 4. Gleitrahmen und Ausgleichszeitraum:

- 4.1 *Die effektive monatliche Arbeitszeit soll grundsätzlich die monatliche Sollstundenzahl erreichen. Die monatliche Sollstundenzahl errechnet sich aus der täglichen Sollarbeitszeit (vgl. hierzu: Ziffer I. 2.) bei Vollzeitbeschäftigten multipliziert mit der Anzahl der Arbeitstage des Monats.*
- 4.2 *Der Gleitrahmen beträgt grundsätzlich +50/-50 Stunden (d. h. Über- bzw. Unterschreitung der monatlichen Sollstundenzahl) am jeweiligen Monatsende.*
- 4.3 *Überschreitungen des Zeitsaldos von 50 Stunden am Monatsende sind innerhalb eines zwölfmonatigen Ausgleichszeitraums auszugleichen. Der zwölfmonatige Ausgleichszeitraum beginnt für den jeweiligen Mitarbeiter mit Überschreitung eines Zeitguthabens von 50 Stunden. Innerhalb des Ausgleichszeitraums kann das Gleitzeitguthaben flexibel steigen oder sinken.*

Besteht bei Ablauf des Ausgleichszeitraums ein Gleitzeitguthaben von mehr als 50 Stunden, werden die Stunden über +50 als Mehrarbeit gemäß der Regelungen unter Ziffer II. 5 behandelt. In diesem Falle wird zugleich auch das Gleitzeitkonto des Mitarbeiters auf Null ausgeglichen; dazu einigt sich der Mitarbeiter mit seinem Vorgesetzten darüber, ob die verbleibenden 50 Stunden auf das Freizeitkonto des Mitarbeiters gebucht oder ausgezahlt werden sollen (jeweils zuschlagsfrei). Kommt eine Einigung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem nicht zustande, kommt die Regelung der Ziffer IV. 4 zur Anwendung.

Bei erneuter Überschreitung des Zeitsaldos von 50 Stunden nach einem vorgenommenen Ausgleich beginnt ein neuer Ausgleichszeitraum.

- 4.4 *Bei Überschreitung eines Gleitzeitguthabens von 120 Stunden wird vom Abteilungsleiter eine ausführliche Stellungnahme für die Abteilung VP und den Betriebsrat erwartet. Abteilungsleiter und Mitarbeiter sind angehalten, den Zeitausgleich zu planen und umzusetzen.*
- 4.5 *In Abweichung von vorstehender Ziffer 4.3 besteht für AT-Mitarbeiter bei Überschreitung des Zeitsaldos von +50 Stunden am Monatsende kein Ausgleichszeitraum. Der Saldo wird jeweils zum Monatsende auf +50 Stunden gekappt.*
- 4.6 *Die Einbringung von Gleitzeitguthaben in Freizeit unterliegt grundsätzlich keiner Beschränkung, muss jedoch entsprechend der Regelung in Ziffer I. 4. 1. in Abstimmung*

mit dem Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange erfolgen und dient insbesondere der Vermeidung bzw. dem Abbau von Überstunden/Mehrarbeit im Sinne der Ziffer II. 5. Wird ein Gleitzeitguthaben von 100 Stunden überschritten, kann der Vorgesetzte bei Auslastungsschwankungen (Arbeitsrückgang) den Abbau von Gleitzeitguthaben auf einen Stand von 75 Stunden Gleitzeitguthaben festlegen.

- 4.7 *Die Gleitzeitstände der Mitarbeiter werden dem zuständigen Abteilungsleiter am Monatsanfang zur Überprüfung und Genehmigung zugeleitet, um eine bedarfsgerechte Einsatzplanung zu ermöglichen. Der Betriebsrat erhält die monatlichen Gleitzeitstände zu Informationszwecken.*
- 4.8 *Scheidet ein Mitarbeiter aus der M. aus, so sind die Gleitzeitguthaben oder -defizite durch Minder- oder Mehrarbeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Bestätigt der Vorgesetzte mit schriftlicher Begründung, dass dies aufgrund des bestehenden Arbeitsbedarfs nicht möglich ist, werden bestehende Guthaben zum Austrittszeitpunkt ausbezahlt.“*

Mit einem Schreiben vom 14.08.2015 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat, dessen Ersatzmitglied der Kläger war, zu einer geplanten außerordentlichen Kündigung des Klägers an und leitete, nachdem der Betriebsrat hierauf nicht reagierte, vor dem Arbeitsgericht ein Zustimmungsersetzungsverfahren (Az. 30 BV 316/15) ein, das sie im Lauf des Verfahrens zurücknahm.

Weiter teilte die Beklagte dem Kläger mit einem Schreiben vom 28.08.2015 mit der Überschrift Freistellung (Bl. 14 d. A.) folgendes mit:

„...“

Hiermit stellen wir Sie ab dem 31.08.2015 von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung frei. Die Freistellung erfolgt zunächst von 31.08.2015 bis einschließlich 08.09.2015 unwiderruflich und unter Anrechnung des noch ausstehenden Urlaubsanspruchs von 7 Arbeitstagen.

Im Anschluss daran, d. h. ab 09.09.2015, erfolgt die Freistellung widerruflich und unter Anrechnung etwaiger noch offener Ansprüche aus geleisteten Überstunden und Freizeitausgleich (derzeit: 12.31 min). In dieser Zeit findet § 615 Satz 2 BGB Anwendung.

*Von dieser Freistellung werden die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen im Übrigen nicht berührt. Insbesondere bestehen die Verschwiegenheitspflicht und das Wettbewerbsverbot fort.
...“*

Der Kläger blieb im Freistellungszeitraum der Arbeit fern, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte nicht. Nach der Rücknahme des Antrags im Verfahren 30 BV 316/15 durch die Beklagte forderte der Kläger sie auf, ihm sieben Urlaubstage und 14 Stunden Zeitguthaben wieder gutzuschreiben, was diese ablehnte.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte hätte ihn im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht einseitig unter Anrechnung von Urlaub und Zeitguthaben freistellen können.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger in 2016 7 Arbeitstage Urlaub als Resturlaub aus dem Jahr 2015 zu gewähren.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 2 Arbeitstage (entspricht 14 Zeitstunden) dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat sich darauf berufen, dass die Freistellung des Klägers aufgrund eines Verdachts des Arbeitszeitbetrugs durch den Kläger erfolgt sei. Der Kläger habe auch weder der Urlaubsgewährung noch dem Freizeitausgleich widersprochen, sondern sei ohne Einwände der Arbeit ferngeblieben. Er habe seine Arbeitsleistung nicht angeboten. Unabhängig davon sei ein etwaiger Urlaubsanspruch auch zum 31.03.2016 verfallen.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.10.2016 die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, dass der Urlaubsanspruch des Klägers in Höhe von 7 Urlaubstagen durch Erfüllung erloschen sei, denn es sei eine Freistellung zum Zweck der Gewährung von Erholungsurlaub erfolgt durch eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers, die als solche mit Zugang beim Arbeitnehmer nach § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB wirksam werde. Sofern der Arbeitnehmer nicht abweichende Urlaubswünsche äußere, was nicht der Fall gewesen sei, könne der Arbeitgeber die Freistellung erklären und dem Arbeitnehmer damit Erholungsurlaub gewähren. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf eine Gutschrift von 2 Arbeitstagen auf sein Arbeitszeitkonto mehr gehabt, denn die Erfüllung eines sich aus einem Arbeitszeitkonto ergebenden Freizeitausgleichsanspruchs erfolge durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen und auch eine widerrufliche Freistellung sei geeignet, zu bewirken, dass der Anspruch auf Freizeitausgleich durch Erfüllung erloschen sei und der Kläger habe sich auch nicht gegen die Erfüllung seines Anspruchs auf Freizeitausgleich gewehrt.

Der Kläger hat gegen dieses Urteil des Arbeitsgerichts vom 26.10.2016, das ihm am 18.11.2016 zugestellt wurde, mit einem am 19.12.2016, einem Montag, beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die er mit einem am 20.02.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor die Frist zur Berufungsbegründung bis zu diesem Tag verlängert worden war.

Der Kläger hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für unrichtig. Das Arbeitsgericht verkenne, dass durch die vorliegende unwiderrufliche Freistellung unter Anrechnung auf die Urlaubsansprüche des Klägers diesem nicht wirksam Urlaub gewährt werden konnte. Es entspreche zwar der gängigen Rechtsprechung, dass ein Arbeitgeber bei berechtigtem Interesse einen Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis und insbesondere nach Ausspruch einer Kündigung während der Kündigungsfrist unter Anrechnung von Urlaub und Freizeitguthaben freistellen könne, doch diese Rechtsprechung sei auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anwendbar. Die Beklagte sei bereits nicht berechtigt gewesen, den Kläger freizustellen. Das Bundesarbeitsgericht stelle strenge Anforderungen an eine einseitige Freistellungsanordnung und fordere eine umfassende Interessenabwägung

unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles. Die entsprechenden Voraussetzungen für eine Freistellung seien im vorliegenden Fall nicht gegeben, denn der Kläger habe sich keines Fehlverhaltens schuldig gemacht. Gegen die Wirksamkeit einer Urlaubsgewährung spreche auch, dass dem Kläger die ihm zustehende Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs nicht ausbezahlt wurde, noch ihm eine solche vorbehaltlos zugesagt worden sei. Allein der Umstand, dass der Kläger sein laufendes Gehalt erhalten habe, sei mit einer vorbehaltlosen Zusage der Urlaubsvergütung nicht gleichzusetzen. Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2015 sei auch nicht durch Zeitablauf nach § 7 Abs. 3 BurlG erloschen, da der Kläger bereits mit Mail vom 23.09.2015 die Gutschrift des streitgegenständlichen Urlaubs verlangt habe und mangels Urlaubsguthaben kein konkreter Urlaubsantrag gestellt werden konnte und der Ersatzurlaubsanspruch unterliege nur der dreijährigen Verjährungsfrist. Auch bezüglich des Zeitguthabens liege keine Berechtigung für eine Freistellung vor, denn die Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit und Gleitzeit enthalte hierzu keine Regelungen, die die Beklagte berechtige, den Arbeitnehmer einseitig unter Anrechnung von Freizeitguthaben freizustellen.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26.10.2016 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger sieben Arbeitstage Urlaub als Resturlaub aus dem Jahr 2015 zu gewähren.
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger zwei Arbeitstage (entspricht 14 Zeitstunden) dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
4. Hilfsweise wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger sieben Tage bezahlte Freistellung als Ersatz für den Urlaub aus dem Jahr 2015 zu gewähren.
5. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
6. Der Streitwert wird festgesetzt.

Die Beklagte beantragt:

1. Die Berufung wird verworfen. die Zurückweisung der Berufung.

2. Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie hält die Berufung bereits für unzulässig, jedenfalls aber für unbegründet. Sie beruft sich darauf, dass der Kläger im Lauf des Jahres 2015 durch eine wiederholte Nichterfassung von Pausenzeiten einen Arbeitszeitbetrug begangen habe. In Folge des dadurch eingetretenen unwiederbringlichen Vertrauensverlustes habe die Beklagte nach durchgeführter Interessenabwägung beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu kündigen und habe den Betriebsrat hierzu mit Schreiben vom 14.08.2015 angehört. Der Kläger habe auch im Freistellungszeitraum weder der Urlaubsgewährung noch der anschließenden widerruflichen Freistellung unter Anrechnung des Zeitguthabens widersprochen und sei erst am 21.09.2015 wieder zur Arbeit erschienen. Bereits auf Grund der Regelung im Arbeitsvertrag unter X. Ziffer 5 bestünde die Berechtigung, den Kläger unter Fortzahlung der Bezüge zu beurlauben, da ein besonderes Interesse vorliege. In dem Freistellungsschreiben sei auch klar zum Ausdruck gebracht worden, dass eine Fortzahlung der Vergütung erfolge, wobei es unerheblich sei, zu erwähnen, dass diese für den Urlaub sei. Die Freistellung unter Anrechnung des Arbeitszeitkontos stehe auch in Einklang mit dem Weisungsrecht nach § 106 Satz 1 GewO und auch die Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit und Gleitzeit verhindere eine solche Vorgehensweise nicht. Sie schränke jedenfalls das Weisungsrecht des Arbeitgebers in keiner Weise ein.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 17.02.2017 (Bl. 160-165 d. A.), 24.04.2017 (Bl. 222-236 d. A.) und 03.07.2017 (Bl. 255-256 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Im Übrigen wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie die Sitzungsniederschriften vom 11.07.2017 (Bl. 257-258 d. A.) und vom 01.08.2017 (Bl. 280-282 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Dass die Berufung sich in hinreichender Weise mit den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts auseinandersetzt, zeigt allein schon der Umstand, dass das Rechtsmittel Erfolg hat.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Die Beklagte war nicht berechtigt mittels einseitiger Anordnung dem Kläger Urlaub zu gewähren und sie war auch nicht berechtigt, entgegen den klaren Regelungen der einschlägigen Betriebsvereinbarung Arbeitszeit, einseitig das Freizeitguthaben des Klägers durch eine Freistellung zu verändern. Dementsprechend war die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern.

1. Gegen den vorliegend gestellten Antrag bestehen keine Bedenken. Er ist zulässig und insbesondere zu Ziffer 2 hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“ ist hinreichend bestimmt, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können und das Leistungsbegehren konkretisiert, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 248/14). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt.

2. Zwar kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub vorsorglich für den Fall gewähren, dass eine von ihm erklärte ordentliche oder außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst (BAG, 19.01.2016 – 2 AZR 449/15; 14.08. 2007 - 9 AZR 934/06). Eine wirksame Urlaubsgewährung liegt darin nach jüngerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt (BAG, 19.01.2016 –

2 AZR 449/15; 10.02.2015 - 9 AZR 455/13). Zudem hat sich die die Beklagte auch im Arbeitsvertrag die Möglichkeit vorbehalten, „nach erfolgter Kündigung bzw. bei besonderem Interesse unter Fortzahlung der Bezüge zu beurlauben“.

a) Da die Beklagte dem Kläger aber nicht gekündigt hat, ist die zitierte Rechtsprechung vorliegend nicht einschlägig und für eine analoge Anwendung besteht keine Veranlassung, zumal die Beklagte jederzeit die von ihr beabsichtigte außerordentliche Kündigung hätte aussprechen können. Dass sie stattdessen rechtsirrig ein Zustimmungseretzungsverfahren zur Kündigung eines Nichtmitglieds eines Betriebsrats einleitet, ist ihre Sache, kann aber nicht zu Erleichterungen im Zusammenhang mit einer einseitigen Anordnung von Urlaubsnahme führen. Und die arbeitsvertraglich geregelte Möglichkeit, nach erfolgter Kündigung zu beurlauben, ist ebenfalls mangels „erfolgter Kündigung“ nicht eröffnet.

b) Urlaubsgewährung ist nach § 7 Abs. 1 BUrlG die Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten zukünftigen Zeitraum (BAG, 17. 05. 2011 – 9 AZR 189/10; 11.07. 2006 - 9 AZR 535/05). Die Freistellung zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub erfolgt durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers (vgl. BAG 14. 08. 2007 - 9 AZR 934/06), die als solche mit Zugang beim Arbeitnehmer nach § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB wirksam wird (vgl. BAG, 17. 05. 2011 – 9 AZR 189/10; 24. 03. 2009 - 9 AZR 983/07). Hiernach ist es zwar grundsätzlich einseitig möglich, zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub einseitig freizustellen, doch vorliegend war dies offensichtlich, verquickt mit dem beabsichtigten Ausspruch einer Kündigung. Ein weiter gehender Wille im Zusammenhang mit der erfolgten Freistellung ist nicht ersichtlich und auch nicht vorgetragen worden. Wenn aus welchen Gründen auch immer der Ausspruch einer Kündigung unterbleibt, ist es offensichtlich, dass die Absicht der Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten Zeitpunkt, den bis zur Kündigung, gegenstandslos geworden ist.

c) Die Beklagte hat sich aber auch durch die Vereinbarung in ihrem Arbeitsvertrag selbst dahingehend gebunden bzw. eingeschränkt, nur bei besonderem Interesse unter Fortzahlung der Bezüge zu beurlauben. Dieses vertraglich festgelegte besondere Interesse ist aber vorliegend nicht ersichtlich.

Es ist nicht erkennbar welche besonderen Gefahren bei einer Nichtbeurlaubung des Klägers bis zu seiner Kündigung bestanden haben sollen oder welche besonders schützenswerten Interessen bei der Beklagten gefährdet gewesen sein sollen, wenn sie den Kläger nicht bereits vor dem Ausspruch einer Kündigung beurlauben konnte, zumal ihr deren Ausspruch, wie bereits ausgeführt, jederzeit möglich gewesen wäre. Allein die abstrakte Gefahr einer Vertragsverletzung durch ein Nichtausstempel vom Kläger, das er im Übrigen mit Vergesslichkeit begründet hat, ist noch kein Grund für eine Beurlaubung auf Grund eines besonderen Interesses.

3. Die Beklagte war auch nicht berechtigt, den Kläger mit Schreiben vom 28.08.2015 unter Anrechnung etwaiger noch offener Ansprüche aus geleisteten Überstunden und Freizeitausgleich widerruflich freizustellen.

a) Im Betrieb der Beklagten existiert eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit, die zwischen ihr und dem bei ihr bestehenden Betriebsrat am 31.01.2013 vereinbart wurde. Diese Betriebsvereinbarung regelt u. a. die Bildung eines Freizeitkontos im Zusammenhang mit gutgeschriebenen Zeitguthaben.

Im gesamten Text der Betriebsvereinbarung findet sich nicht einmal ansatzweise eine Regelung, dass die Arbeitgeberin ein vom Arbeitnehmer angesammeltes Zeitguthaben durch einseitige Anordnung einer Freistellung abbauen kann. Ziffer 4.1 der Betriebsvereinbarung regelt vielmehr, dass über die auf dem Freizeitkonto gutgeschriebene Zeitguthaben der Mitarbeiter in Abstimmung mit den Vorgesetzten und den Kollegen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange verfügen kann. Somit ist es offensichtlich, dass das Initiativrecht zum Abbau von Zeitguthaben ausschließlich beim Mitarbeiter, hier dem Kläger, liegt und er bei dazu einer Abstimmung mit Vorgesetzten und Kollegen vorzunehmen hat. Dass hier kein einseitiges Initiativrecht auf Seiten des Arbeitnehmers vorliegt, zeigt auch Satz 3 in Ziffer 4.1, wonach bei einem Freizeitausgleich von weniger als einem Tag keine Abstimmung mit dem Vorgesetzten erforderlich ist. Schließlich zeigt auch Ziffer 4.2, wonach erworbenes Guthaben auf dem Freizeitkonto jeweils nach zwei Jahren wieder abgebaut sein sollte und falls dies nicht möglich ist, auf Wunsch des Mitarbeiters eine Auszahlung vorgenommen werden kann, deutlich, dass das Volumen Zeitguthaben ausschließlich in der Disposition des Arbeitnehmers steht. Die Möglichkeit das

Zeitguthaben auszahlen zu lassen zeigt, dass in dieses die Arbeitgeberin gerade nicht hineinregieren kann, schon gar nicht durch eine einseitige Freistellung. Schließlich verdeutlicht auch Ziffer 4.3, dass die Vorgehensweise der Beklagten nicht in Einklang mit den Regelungen der Betriebsvereinbarung steht, denn hiernach ist bei einem Ausscheiden des Mitarbeiters vorgesehen, dass er in Abstimmung mit dem Vorgesetzten das Guthaben auf dem Freizeitkonto ausgleichen kann oder sich ausbezahlen lassen kann. Somit ist es offensichtlich, dass eine wie hier von der Beklagten erfolgte einseitige Freistellung mit gleichzeitigem Überstundenabbau nicht möglich ist, denn ansonsten wäre die Regelung, dass im Rahmen einer Abstimmung auch eine Auszahlung erfolgen kann, überflüssig.

b) Für die von Beklagten gewollte Interpretation der Betriebsvereinbarung zu Gunsten ihrer Vorgehensweise unter Heranziehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anordnung für Urlaub ist kein Raum, denn hierzu bestehen keine Anhaltspunkte.

aa) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und diese wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (statt vieler BAG, 08.12.2015 – 3 AZR 267/14).

bb) Da im Wortlaut der einschlägigen Betriebsvereinbarung entsprechende Formulierungen im Sinne der Vorgehensweise der Beklagten nicht erkennbar sind, besteht auch keine Möglichkeit für eine Auslegung wie von der Beklagten gewollt. Ihre Hinweise auf die Formulierungen in Teil II der Betriebsvereinbarung sind vielmehr nicht geeignet, einen unbestimmten Wortsinn in den Formulierungen der Betriebsvereinbarung dahingehend zu begründen, dass der Arbeitgeber einseitig den Abbau des Freizeitkontos anordnen kann.

- 14 -

III.

Die Beklagte hat als Unterlegene des Rechtsstreits die Kosten des gesamten Verfahrens zu tragen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Karrasch

Holzapfel

Hellmich-Gase