



### Vorsorglich in Urlaub geschickt

**W**enn ein Arbeitnehmer entlassen wird, muss er oft sofort seinen Schreibtisch räumen. Sein Arbeitgeber stellt ihn frei, wenn er befürchtet, der Gekündigte könnte das Betriebsklima vergiften, Geschäftspartner vergraulen oder gar geheime Daten nach außen tragen. Die Freistellung hat freilich keinen Einfluss auf die Gehaltszahlungen. Der Arbeitgeber kommt mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug und muss auch ohne Arbeit zahlen.

Aber wie sieht es mit den Urlaubsansprüchen des Mitarbeiters aus? Die Freistellung gilt nur als Urlaub, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich Urlaub gewährt oder den Mitarbeiter „unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche“ freistellt. Fehlt dieser deutliche Hinweis, muss der Chef die Urlaubsansprüche trotz Freistellung zusätzlich erfüllen. Er zahlt doppelt: einmal den Annahmeverzugslohn bis zum Ende der Kündigungsfrist und dazu die Abgeltung des Urlaubs, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte.

Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) stellt diese Spielregeln nochmals klar und zeigt wichtige neue Gestaltungsmöglichkeiten auf. Der Fall: Ein Außendienstmitarbeiter hatte seinen Job von sich aus fristgerecht zum 31. August gekündigt. Kurz darauf kündigte der Arbeitgeber fristlos mit dem Vorwurf, der Mitarbeiter habe noch während des laufenden Vertrags für die Konkurrenz gearbeitet. Der Chef schrieb in die Kündigung: „Soweit Sie von der Arbeit freigestellt sind, erfolgt dies unter Anrechnung auf etwaige Resturlaubsansprüche.“ Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung und gewann, daraufhin forderte er sein Gehalt bis Ende August – und gut 3000 Euro Urlaubsabgeltung.

Ohne Erfolg. Denn das BAG befand: Der Arbeitgeber kann Urlaub auch vorsorglich für den Fall gewähren, dass seine Kündigung das Arbeitsverhältnis doch nicht auflöst (Az: 9 AZR 934/06). Auf den ersten Blick ist das überraschend. Wie kann ein Arbeitgeber Urlaub erteilen, wenn er selbst davon ausgeht, dass der Arbeitsvertrag in dieser Zeit gar nicht mehr besteht? Aber, so das BAG, der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird durch die Kündigung nicht berührt. Zwar ist bis zu einem rechtskräftigen Urteil über die Kündigung offen, ob der Arbeitgeber Urlaubsentgelt oder Urlaubsabgeltung zu zahlen hat, aber trotzdem darf der Arbeitgeber den Gekündigten vorsorglich in Urlaub schicken. Ein sachgerechtes, für die Praxis sehr wichtiges Urteil, das die gekünstelte Kumulation von Verzugsansprüchen und Urlaubersatzansprüchen verhindert. Aber nur, wenn der Arbeitgeber daran denkt, während der Freistellung ausdrücklich Urlaub zu gewähren!

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.