



## Freistellung

Wird in einem Aufhebungsvertrag die Freistellung des Arbeitnehmers geregelt und wird gleichzeitig nichts über den noch bestehenden Resturlaub vereinbart, dann bleibt der Resturlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhalten. Die Urlaubsgewährung findet nur dann statt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erkennbar macht, dass er den Urlaubsanspruch erfüllen will. Für die wirksame Anrechnung des Urlaubsanspruchs auf die Zeit der Freistellung ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber den Urlaub des Arbeitnehmers innerhalb der längeren Kündigungsfrist zeitlich festlegt. Es genügt vielmehr, die unwiderrufliche Freistellung während der Kündigungsfrist unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche. Unterlässt es der Arbeitgeber aber, die Freistellung mit dem Zusatz *„Unter Anrechnung auf sämtliche noch bestehenden Urlaubsansprüche“* zu verbinden, dann kann der Arbeitnehmer trotz monatelanger Freistellung für seine restlichen Urlaubstage Urlaubsabgeltung verlangen. Zur Vermeidung eines zusätzlichen Urlaubsabgeltungsanspruchs ist deshalb der folgende Zusatz bei Freistellungen aufzunehmen: *„Der Arbeitnehmer wird unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt.“*

Da Urlaubsansprüche nur während des Zeitraums der unwiderruflichen Freistellung auf Weisung des Arbeitgebers erfüllt werden, bietet es sich an, die Freistellung zunächst unwiderruflich für die Dauer des Urlaubs und danach widerruflich zu erteilen. Aus Arbeitgebersicht empfiehlt es sich, dabei den während der Freistellung außerhalb des Urlaubszeitraums erzielten Verdienst durch vertragliche Vereinbarung zur Anrechnung zu bringen.

Eine diesen Anforderungen entsprechende Freistellungsklausel kann z. B. wie folgt aussehen:

Infoschreiben Freistellung / Februar 2008

Der Mitarbeiter wird mit sofortiger Wirkung von der Pflicht zur Arbeitsleistung sowie unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung freigestellt. Die Freistellung erfolgt zunächst widerruflich für die Dauer der noch unerfüllten Urlaubsansprüche oder Freizeitausgleichsansprüche, die mit der gewährten Freistellung erledigt sind. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufrecht erhalten. Die Freistellung nach Abschluss des Urlaubs ist allerdings widerruflich. Die Widerruflichkeit erfolgt, um im Zusammenhang mit der Abwicklung des Vertragsverhältnisses auftretende Fragen zu klären oder eine vorübergehend notwendig gewordene Tätigkeit des Mitarbeiters aus betrieblichen Gründen zu ermöglichen. Bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses bestehen die Verpflichtungen des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis fort. Soweit der Mitarbeiter außerhalb des Urlaubszeitraums während einer Freistellung anderweitigen Verdienst erzielt, ist dies auf das Arbeitsverhältnis anzurechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schmitz  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht