

Abbau Zeitguthaben durch Freistellung und Arbeitsunfähigkeit

§ 362 Abs. 1 BGB

Der auf Grund eines Guthabens in einem Langzeitkonto bestehende Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers wird auch dann durch seine Freistellung erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nachträglich im Freistellungszeitraum arbeitsunfähig erkrankt.

(Leitsatz des Gerichts)

LAG Köln, Urteil vom 10.4.2025 – 3 SLa 629/24

PROBLEMPUNKT

Der 1966 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 1.10.1984 beschäftigt. Er hatte ein Langzeitkonto nach dem Tarifvertrag über Langzeitkonten der Elektroindustrie NRW. Am 20.6.2023 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 30.9.2023. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestand im Langzeitkonto des Klägers ein Guthaben von 31 Tagen. Zum Ausgleich dieses Guthabens sollte der Kläger im Zeitraum vom 18.8.2023 bis 29.9.2023 freigestellt werden. Diese Freistellung wurde am 3.7.2023 genehmigt. Vom 4.8.2023 bis über das Ende des Arbeitsverhältnisses am 30.9.2023 hinaus war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

Der Kläger machte die Auszahlung von 31 Tagen aus dem Langzeitkonto i. H. v. 8.933 Euro brutto geltend. Der TV Langzeitkonten (TV LZK) sieht in § 7 vor: „Eine Auszahlung von Langzeitguthaben erfolgt (...) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte.“ Der Kläger meint, er habe wegen seiner nachgewiesenen Erkrankung aus persönlichen Gründen die in seinem Langzeitkonto eingestellten Stunden nicht abbauen können. Das ArbG Köln (Urt. v. 31.7.2024 – 2 Ca 2632/24) wies die Klage ab.

ENTSCHEIDUNG

Das LAG Köln wies die Berufung des Klägers zurück. Das im Langzeitkonto des Klägers nach Abschluss des Aufhebungsvertrags bestehende Guthaben war durch die vereinbarungsgemäß am 3.7.2023 erfolgte Freistellung des Klägers abgebaut und sein Freistellungsanspruch damit erfüllt worden. Die ab dem 4.8.2023 eingetretene Arbeitsunfähigkeit des Klägers führte zu keiner rückwirkenden Beseitigung der eingetre-

tenen Erfüllungswirkung. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG wird ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Demnach trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23, ArbRAktuell 2024, S. 547; Überstundenausgleich durch bezahlte Arbeitsbefreiung; BAG, Urt. v. 11.9.2003 – 6 AZR 374/02, NZA 2004, S. 738).

Zwar mag die Erkrankung eines Arbeitnehmers grundsätzlich geeignet sein, einen „persönlichen Grund“ i. S. d. § 7 TV LZK darzustellen. Dieses ändert aber nichts daran, dass sich § 7 TV LZK seinem Regelungsgehalt nach auf die Frage des Abbaus des Langzeitguthabens und hierbei ggf. auftretende Störfälle bezieht, nicht aber auf die Frage der Nutzungsmöglichkeit der durch eine erfolgte Freistellung gewonnenen Freizeit. Das Langzeitkonto dient nach § 2 Nr. 2 TV LZK sowie Ziff. 3 BV LZK der persönlichen Lebensplanung der einzelnen Beschäftigten, insbesondere dem vorzeitigen Ausscheiden vor Rentenbeginn, der Weiterqualifizierung oder der Verkürzung der Arbeitsphase im Altersteilzeit-Blockmodell oder Freistellung im Zusammenhang mit der Elternzeit. Es dient damit nicht der tatsächlichen Erholung des Arbeitnehmers (und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit) als maßgeblichen Zweck der arbeitsfreien Zeit, sondern vorrangig in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden Interessen und Zielsetzungen.

Schließlich folgt ein anderes Ergebnis auch nicht aus dem Charakter des Langzeitkontos als insolvenzgesichertes Wertguthaben. Insbesondere führt die Ausgestaltung des Langzeitkontos nicht zu einer Unanwendbarkeit der Rechtsprechung des BAG zum Ausgleich von Arbeitszeitguthaben bei nach der Freistellungserklärung eingetretener Erkrankung des Arbeitnehmers (BAG, Urt. v. 11.9.2003 – 6 AZR 374/02, NZA 2004, S. 738). Denn für die hinsichtlich des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Ausgleich seines Zeitguthabens aus dem Arbeitszeitkonto durch die bezahlte Arbeitsbefreiung eintretende Erfüllungswirkung ist es unerheblich, ob das Arbeitszeitkonto zuvor durch die Zuführung von (Über-) Stunden oder Entgeltbestandteile befüllt worden ist. Dergleichen ist es für die Frage der Erfüllungswirkung ohne Belang, ob eine Insolvenzsicherung für das Guthaben besteht.

KONSEQUENZEN

Nach der Rspr. des BAG wird ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die so erfolgte Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Tarifvertrag mit dem Freizeitausgleich die Verschaffung einer zu Erholungszwecken nutzbaren arbeitsfreien Zeit sicherstellen soll und dazu dem Arbeitgeber bei einer zuvor erfolgten Festlegung der freien Arbeitstage das Risiko dieser Nutzungsmöglichkeit zuweist. Eine solche Regelung – wie z. B. in § 9 BUrlG vorgesehen – lässt sich dem TV LZK allerdings nicht entnehmen. Auch eine im Urlaub verhängte behördliche Corona Quarantäne (ohne Arbeitsunfähigkeit i. S. d. §§ 3, 9 EFZG) führt nicht zur Nachgewährung von Urlaub analog § 9 BUrlG, denn der Arbeitgeber schuldet nur bezahlte Freistellung, aber keinen bestimmten Erholungserfolg (BAG, Urt. v. 28.5.2024 – 9 AZR 76/22, NZA 2024, S. 1139; EuGH, Urt. v. 14.12.2023 – C-206/22, NZA 2024, S. 43).

PRAXISTIPP

Ein Überstundenausgleich, Freischichten oder Langzeitkontenfreistellungsphase durch bezahlte Arbeitsbefreiung ist grundsätzlich auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit möglich und erfüllbar. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zeiten der Arbeitsbefreiung schon vor dessen Erkrankung bekannt gegeben hat. Tritt dann während der bezahlten Freistellung Arbeitsunfähigkeit ein, hat der Arbeitnehmer „Pech gehabt“ und kann nicht Auszahlung oder Zeitgutschrift verlangen. Treffen hingegen Arbeitsunfähigkeit und Urlaub zusammen, kann nur einer der beiden Tatbestände zur Suspendierung der Arbeitspflicht führen (§ 9 BUrlB).

Volker Stück, Rechtsanwalt, Bonn