

7. Januar 2013

Fristlose Kündigung wegen eigenmächtig angetretenem Urlaub nicht ohne weiteres zulässig

Zwar kann ein eigenmächtig durch den Arbeitnehmer angetretener Urlaub (also ohne Zustimmung des Arbeitgebers) eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Ob diese Maßnahme angemessen ist, hängt jedoch von den Umständen des Einzelfalls ab, wie die Richter des Arbeitsgerichts Krefeld im Rahmen eines Vergleichs betonten (8. September 2011, AZ: 1 Ca 960/11). Das berichtet die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV). Im Einzelnen:

Seit 15 Jahren arbeitete der mit einem Behinderungsgrad von 50 Prozent schwerbehinderte Mann als Schlosser in einem Betrieb. Er hatte im Jahr 2010 fünf Urlaubstage nicht in Anspruch genommen, die daher in das erste Quartal des Jahres 2011 übertragen worden waren. In dem Betrieb gilt, dass Urlaub beim Vorgesetzten zu beantragen ist und ohne vorherige Genehmigung nicht angetreten werden darf. Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr können nur auf schriftlichen Antrag und nur mit Genehmigung der Geschäftsleitung über den 31. März des Folgejahres hinaus bestehen bleiben. Mitte März 2011 beantragte der Mann die fünf Tage Resturlaub aus 2010 für den Zeitraum vom 31. März bis zum 6. April 2011. Der Vorgesetzte lehnte dies wegen der langfristigen Erkrankung zweier Arbeitskollegen ab. Er bot an, bei der Personalabteilung nachzufragen, ob der Resturlaub ausnahmsweise über den 31. März hinaus übertragen werden könnte. Nach drei Nachfragen erfuhr der Schlosser Ende März, dass eine Übertragung nicht in Betracht komme. Daraufhin kam er in der Zeit vom 31. März bis zum 6. April nicht zur Arbeit. Sein Vorgesetzter fand am 31. März lediglich einen schriftlichen Urlaubsantrag für diesen Zeit-



raum auf seinem Schreibtisch vor. Das Unternehmen kündigte dem Schlosser daraufhin fristlos mit Zustimmung des Integrationsamtes. Der Mann klagte.

Auf Vorschlag des Gerichts konnten sich die Parteien auf einen Vergleich einigen: Der Arbeitnehmer erhielt eine Abmahnung, der Arbeitgeber zog die fristlose Kündigung zurück.

Seite | 2

Die Richter wiesen darauf hin, dass eine eigenmächtige Selbstbeurlaubung auch ohne vorherigen Ausspruch einer Abmahnung grundsätzlich die fristlose Kündigung rechtfertigen könne. Die Interessenabwägung ergebe jedoch, dass diese im vorliegenden Fall unverhältnismäßig sei. Der Mitarbeiter sei bereits seit 18 Jahren ohne Beanstandung beschäftigt gewesen. Auch habe sich der Arbeitgeber nicht einwandfrei verhalten. Das ändere zwar nichts an dem rechtswidrigen Verhalten des Mannes, könne vor diesem Hintergrund aber höchstens noch eine fristgerechte Kündigung rechtfertigen, die hier jedoch tarifvertraglich ausgeschlossen sei, oder eine Abmahnung.

Stefan Herbers | Rechtsanwalt

T: 0441 | 361 333 71

F: 0441 361 333 77

E: herbers@hillmann-partner.de



Mitglied im **Anwalt**Verein