Urlaubsgedanken

ARBEITSRECHT – Fristlose Kündigung bei Selbstbeurlaubung des Arbeitnehmers?

AUTOHAUS-JURISTEN RECHTSANWÄLTE G. HAUG & PARTNER

Gerade zu den „großen Ferien“ kollidieren regelmäßig Urlaubswünsche von Arbeitnehmern. Aus den verschiedensten Gründen wünschen sich etliche Mitarbeiter einen möglichst langen zusammenhängenden Sommerurlaub. Dies ist naturgemäß oft genug nicht mit den betrieblichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen. Es kommt in dieser – und selbstverständlich auch in anderer – Folge in der juristischen Praxis wiederkehrend zu einer Arbeitnehmer-Selbstbeurlaubung von unterschiedlicher Dauer. Die Konsequenzen können für den Arbeitnehmer gravierend sein.

Rechte und Pflichten

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag besteht in der Arbeitspflicht. Welche einzelnen Pflichten sich konkret ergeben, wird durch den Arbeitsvertrag, bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie durch die Gesetze bestimmt. Der Arbeitnehmer hat von sich aus am Arbeitsplatz zu erscheinen und seine Leistung anzubieten, es sei denn er ist entschuldigt (z. B. Erkrankung) oder von der Arbeitspflicht befreit, namentlich durch Urlaub. Der Arbeitgeber ist naturgemäß aus dem Arbeitsvertrag und dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verpflichtet, dem Arbeitnehmer Urlaub zu gewähren. Die Festlegung des Urlaubs ist hierbei die Angelegenheit des Arbeitgebers. Allerdings sind gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG bei der Urlaubsfestlegung die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, „es sei denn, dass ihre Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“ Nach § 7 Abs. 2 BUrlG ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, „es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.“ Kann der Urlaub aus vorgenannten Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, muss ein Urlaubsteil mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen hat.

KURZFASSUNG

1. **Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtfertigt die Selbstbeurlaubung eines Arbeitnehmers in der Regel eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB.**
2. **Bei einer fristlosen Kündigung wegen Selbstbeurlaubung ist bei der Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber den Urlaubsantrag willkürlich abgelehnt hat.**
3. **Auch bei einer willkürlichen Ablehnung des Urlaubsantrags ist der Arbeitnehmer zunächst auf den Weg zum Arbeitsgericht zu verweisen. Nur im besonderen Ausnahmefall, wenn der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Umstände einen gerichtlichen Schutz nicht rechtzeitig erlangen kann, kann eine Selbstbeurlaubung gerechtfertigt sein.**

Beharrliche Arbeitsverweigerung

Ob eine Selbstbeurlaubung eine fristlose Kündigung rechtfertigt, bestimmt sich nach der Generalklausel des § 626 Abs. 1 BGB. Hiernach kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der normalen Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Die Kontrolle, ob ein entsprechender Einzelfall vorliegt, erfolgt also zweistufig:

- Liegt eine beharrliche Arbeitsverweigerung als Lebenssachverhalt vor?
- Führt eine Interessenabwägung zur Unzumutbarkeit?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bisher für die Fälle einer beharrlichen Arbeitsverweigerung regelmäßig eine außerordentliche Kündigung als wirksam angesehen. Es setzt allerdings für die Annahme einer solchen Beharrlichkeit voraus, dass der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit bewusst und nachhaltig nicht leisten will. Hierbei genügt es nicht, dass der Arbeitnehmer „lediglich“ eine Weisung des Arbeitgebers unbeachtet lässt, es muss eine „intensive Weigerung“ des Arbeitnehmers vorliegen. Ob eine Selbstbeurlaubung eine solche intensive Weigerung darstellt, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt, beurteilt sich, siehe vorstehend, nach dem konkreten Einzelfall. Erscheint der Arbeitnehmer beispielsweise nach einer feucht-fröhlichen Familienfeier am nächsten Tag unentschuldigt nicht zur Arbeit und hat sich dieser Arbeitnehmer in der längeren Vergangenheit nichts zu Schulden kommen lassen, wäre eine fristlose Kündigung unwirksam; eine Abmahnung wäre das probate Mittel. Macht der Arbeitnehmer hingegen vier Wochen Urlaub, obwohl ihm – gegebenenfalls nach vorheriger widerstreitender Diskussion – lediglich zwei Wochen Urlaub genehmigt wurden, und liegt keine willkürliche Urlaubsverweigerung des Arbeitgebers vor, ist regelmäßig von einem so intensiven Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten auszugehen, dass der Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigt wäre.

Grundsätze des BAG

Das BAG hat in einem grundsätzlichen Urteil aus 1994 (2 AZR 521/93) die folgenden Vorgaben aufgestellt, an denen eine fristlose Kündigung bei einer Selbstbeurlaubung zu messen ist:

- Tritt der Arbeitnehmer einen vom Arbeitgeber nicht genehmigten Urlaub eigenmächtig an, verletzt er seine Arbeitspflicht;

Foto: Fotolia

ein solches Verhalten ist grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darzustellen.

- Ein Recht des Arbeitnehmers, sich selbst zu beurlauben, ist im Hinblick auf das umfassende System des gerichtlichen Rechtsschutzes in Deutschland grundsätzlich abzulehnen.
- Bei einer fristlosen Kündigung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts ist es bei der Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber zu Unrecht einen Urlaubsantrag des Arbeitnehmers abgelehnt und von vornherein seinen Betriebsablauf nicht so organisiert hat, dass die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers nach den gesetzlichen Vorschriften erfüllt werden können.
- Ist gerichtliche Hilfe zur Durchsetzung eines Urlaubsanspruchs nicht rechtzeitig zu erlangen, kann auch bei einer Selbstbeurlaubung des Arbeitnehmers im Einzelfall eine fristlose Kündigung ausnahmsweise unwirksam sein; dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber z. B. aus eigenem finanziellen Interesse erhebliche Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers hat auflaufen lassen und ein Verfall von Urlaubsansprüchen droht.

Rechtsanwalt Rainer Bopp
Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.haug-partner.de

KOMMENTAR

Rechtsanwalt Rainer Bopp, Fachanwalt für Arbeitsrecht

» Wie bei jeder anderen fristlosen Kündigung wegen grober oder beharrlicher Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist auch bei einer Selbstbeurlaubung das Gewicht und die Auswirkung der Vertragsverletzung des Arbeitnehmers wie auch eine mögliche Wiederholungsgefahr und der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers von Bedeutung. Betriebliche Interessen des Arbeitgebers werden insbesondere verletzt, wenn der Betriebsablauf konkret gestört oder dem Produktionszweck geschadet wird. Nach der Rechtsprechung des BAG (2 AZR 526/96) können sogar generalpräventive Motive des Arbeitgebers, sprich: die Betriebsdisziplin, eine Rolle spielen. Vor Kündigungsausspruch obliegt es jedem Arbeitgeber, mit „kühlem Kopf" seine Interessen gegen diejenigen des Arbeitnehmers abzuwägen: Ist hiernach eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt, oder genügt erforderlicherweise eine Abmahnung? «

Gegendarstellung

In der Ausgabe Nr. 9/2014 der Zeitschrift „AUTOHAUS" behaupten Sie auf Seite 62 unter der Überschrift „Verbotene Rechtsberatung" in Bezug auf die zinspruef GmbH: „Die Verträge der zinsprüf GmbH zur Prüfung von Rückzahlungsansprüchen gegen Bankinstitute wegen fehlerhafter Zinsberechnungen sind nach Urteil des LG Berlin wegen Verstoß gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz nichtig."

Hierzu stellen wir fest: Das LG Berlin hat nicht entschieden, dass unsere Verträge zur Prüfung von Rückzahlungsansprüchen gegen Bankinstitute wegen fehlerhafter Zinsberechnungen nichtig sind. Vielmehr geht das Gericht in einem Einzelfall von der Nichtigkeit dieses individuell verhandelten Vertrages aus.

Weiter heißt es in Bezug auf die gegnerische Partei des landgerichtlichen Verfahrens, einen Kfz-Händler: „Seine Verhandlungen mit den Banken wegen Rückerstattungen blieben erfolglos."

Hierzu stellen wir fest: Der betreffende Kfz-Händler hat mit den Banken wegen der geforderten Rückerstattungen erfolgreich zwei Vergleiche ausgehandelt.

Berlin, den 20.05.2014,
Heinz-Dieter Beeck, Geschäftsführer zinspruef GmbH

Anmerkung der Redaktion: *Die Redaktion ist nach Art. 10 BayPresseG zum Abdruck der Gegendarstellung verpflichtet und nicht berechtigt, Einschaltungen und Weglassungen vorzunehmen. Die Redaktion distanziert sich inhaltlich von den Aussagen der Gegendarstellung mit der Maßgabe, dass Gerichtsurteile Rechtswirkungen formell grundsätzlich nur im Verhältnis der Prozessbeteiligten entfalten, bei gleich gelagerten Sachverhalten aber eine rechtliche Beurteilung anhand diesbezüglich bereits existenter Urteile möglich ist. In diesem Zusammenhang distanziert sich die Redaktion insbesondere von Formulierungen der Gegendarstellung, die den Eindruck erwecken können, der vom Landgericht Berlin beurteilte Verstoß gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz beruhe auf Besonderheiten eines individuell verhandelten Vertrages.*