



Praxisinfo Arbeitsrecht: "Ich bin dann mal weg!"

26. Juli 2018



Regelmäßig zur Urlaubszeit häufen sich Fälle der sogenannten Selbstbeurlaubung. Arbeitnehmer treten in diesen Konstellationen Urlaub an, obwohl dieser zuvor nicht von ihrem Arbeitgeber genehmigt wurde. „Ich bin dann mal weg“, dachte sich so auch eine als Junior Business Excellence Manager beschäftigte Arbeitnehmerin und nahm sich zur Überraschung ihres Arbeitgebers ein paar Tage Spontanurlaub. Obwohl nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Selbstbeurlaubung von Arbeitnehmern sogar zur fristlosen Kündigung führen kann, musste sich das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Az.: 8 Sa 87/18) mit dem Fall befassen.

1 Sachverhalt

Die Klägerin absolvierte ein berufsbegleitendes Studium, das sie an einem Mittwoch im Juni

2017 nach bestandener Prüfung erfolgreich abschloss. Für den Donnerstag und Freitag nahm sie – vorab genehmigten – Urlaub. Am darauffolgenden Montag erschien sie jedoch nicht zur Arbeit. Stattdessen schickte sie ihrem Arbeitgeber gegen Mittag eine E-Mail mit dem Betreff „Spontan-Urlaub“ und teilte mit, dass ihr Vater sie wegen der bestandenen Prüfung mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht habe. In der Euphorie und Eile habe sie leider keine Möglichkeit gehabt, ihre Abwesenheit auf ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde also die ganze Woche abwesend sein, bat um eine kurze Rückmeldung und entschuldigte sich für die „Überrumpelung“. Der Arbeitgeber antwortete per E-Mail, dass ihre Anwesenheit aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei. Er bot ihr sogar an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen. Die Klägerin antwortete daraufhin allerdings, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde und deshalb leider keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen. Das tat sie auch nicht. Der Arbeitgeber kündigte ihr nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht zum 31. August 2017. Das Arbeitsgericht Düsseldorf wies die Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin ab. Dagegen legte sie Berufung beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) ein.

2 Mündliche Verhandlung vor dem LAG

In der mündlichen Verhandlung wies die 8. Kammer des LAG Düsseldorf darauf hin, dass die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub ein Kündigungsgrund sei, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertige. Spätestens ab dem Dienstag habe die Klägerin ernsthaft zu erkennen gegeben, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalte und nicht zur Arbeit kommen werde. Sie habe die falschen Prioritäten gesetzt und ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit beharrlich verletzt. Einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft. Letztlich falle auch die Interessenabwägung in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer zu Lasten der Klägerin aus. Auf der Basis der rechtlichen Hinweise einigten sich die Parteien letztlich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungsdatum gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe eines knappen Monatsgehaltes.

3 Praxishinweis

Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaub grundsätzlich beim Arbeitgeber beantragen, der den Antrag dann wiederum genehmigt. Arbeitnehmer können dagegen nicht eigenmächtig darüber entscheiden, wann sie ihren Urlaub nehmen. Kommt es trotzdem zu einer Selbstbeurlaubung, sollten Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ausspruch einer - ggf. fristlosen - Kündigung möglichst schriftlich oder in Textform auffordern, ordnungsgemäß zur Arbeit zu erscheinen und darauf hinweisen, dass die Anwesenheit im Betrieb erforderlich ist.

Für Rückfragen steht Ihnen unser **> Arbeitsrechtsteam** gerne zur Verfügung.