VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

So kann es gehen: Wie ein „Spontan-Urlaub“ nach Mallorca direkt zur Kündigung führte

ENTSCHEIDUNG
LAG Düsseldorf

| Die eigenmächtige Selbstbeurlaubung einer ArbN ist in der Regel ein Kündigungsgrund, der sogar das Gewicht eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB aufweist. Dies gilt insbesondere, wenn die ArbN ernsthaft an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhält. |

Sachverhalt

Der ArbG beschäftigte die ArbN seit dem 1.8.14 als Junior Business Excellence Manager mit Controlling-Tätigkeiten bei der ArbG. Sie wurde in der Abteilung „Online Performance Management“ eingesetzt. Berufsbegleitend absolvierte sie ein Masterstudium „BWL Management“, das sie am 21.6.17 erfolgreich abschloss. Im Hinblick auf die Prüfung hatte sie für den Donnerstag und Freitag, den 22. und 23.6.17 genehmigten Urlaub.

Kein Dienstantritt nach genehmigten Urlaub

Am Montag, den 26.6.17 erschien sie nicht im Betrieb. Der späteste Dienstbeginn im Rahmen der Gleitzeit war 10.00 Uhr. Um 12.04 Uhr schickte sie eine E-Mail mit dem Betreff „Spontan-Urlaub“ an ihren Vorgesetzten. Sie teilte mit, dass sie wegen ihrer bestandenen Prüfung von ihrem Vater mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht worden sei. In der Euphorie und Eile habe sie keine Möglichkeit gehabt, ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde in der Zeit vom 26.6. bis zum 30.6.17 abwesend sein und bat um eine kurze Rückmeldung. Zugleich entschuldigte sie sich für die „Überrumpelung“. Um 17:02 Uhr antwortete der Vorgesetzte per E-Mail, dass die Anwesenheit der ArbN aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei. Er bot ihr an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen.

E-Mail der ArbN, sie könne nicht zur Arbeit kommen

Am Dienstag, den 27.6.17 um 09:26 Uhr antwortete die ArbN per E-Mail, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde. Es bestünde keine Möglichkeit, ins Büro zu kommen, was sie auch nicht tat. Am Montag, den 3.7.17 erschien sie nicht. Der ArbG kündigte ihr nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf wies die Kündigungsschutzklage der ArbN ab (20.12.17, 8 Ca 3919/17).

Entscheidungsgründe

IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 202449

In der mündlichen Verhandlung wies die 8. Kammer des LAG Düsseldorf (10.7.18, 8 Sa 87/18, Abruf-Nr. 202449) darauf hin, dass die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub ein Kündigungsgrund sei, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertige. Sie führte aus, dass auch hier ein Kündigungsgrund gegeben sei. Spätestens ab dem Dienstag habe die ArbN ernsthaft zu erkennen gegeben, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalte und nicht zur Arbeit kommen werde. Damit habe sie die falschen Prioritäten gesetzt und ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit beharrlich

verletzt. Dem Sachvortrag der ArbN lasse sich nicht hinreichend konkret entnehmen, dass der Vorgesetzte der kurzfristigen Verlängerung des Urlaubs vorher zugestimmt habe.

Abmahnung war hier entbehrlich

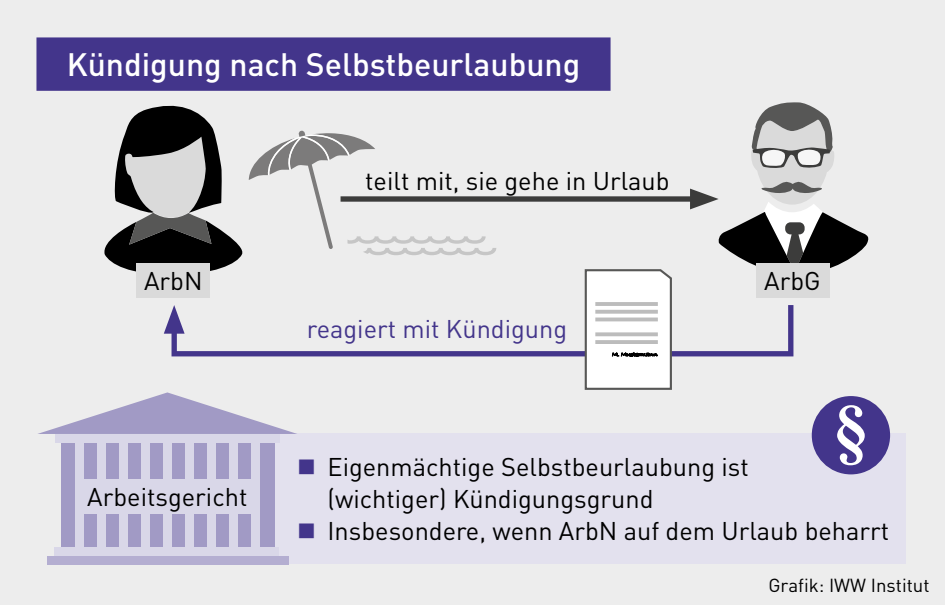
Im Übrigen seien gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass es diese Vorabstimmung nicht gegeben habe, von der ArbN keine durchgreifenden Rügen erhoben worden. Einer Abmahnung habe es wohl nicht bedurft. Die Interessenabwägung falle in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer zulasten der ArbN aus.

Nur ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats war problematisch

Lediglich in formeller Hinsicht sei zu fragen, ob die Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß erfolgt sei. Der ArbG habe dem Betriebsrat unter anderem mitgeteilt, dass die in der Woche anstehenden Arbeiten nicht erledigt worden seien. Der Vorgesetzte hatte die Arbeiten zumindest teilweise selbst erledigt. Andererseits war der Betriebsratsvorsitzende in die Gespräche mit der ArbN eingebunden.

Abschluss eines Vergleichs vor dem LAG Düsseldorf

Auf der Basis dieser rechtlichen Hinweise verständigten die Parteien sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungsdatum. Der ArbG erteilt der ArbN ein Zeugnis und zahlt eine Abfindung von 4.000 EUR. Das entspricht einem knappen Gehalt der ArbN.

Relevanz für die Praxis

Ein ArbN kann bei eigenmächtiger Selbstbeurlaubung nicht auf das Verständnis der Arbeitsgerichte vertrauen. Der ArbG darf auf ein solches Verhalten in der Regel ohne Notwendigkeit einer vorherigen Abmahnung mit einer fristgemäßen oder sogar fristlosen verhaltensbedingten Kündigung reagieren. Tut er dies, muss er aber den Betriebsrat ordnungsgemäß in nachweisbarer Form vor der Kündigung nach § 102 Abs. 1 BetrVG anhören.