Spontanurlaub auf Mallorca rechtfertigt fristlose Kündigung

Eine Junior Business-Managerin ist mit ihrer Kündigungsschutzklage vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf gescheitert. Sie hatte berufsbegleitend ein Masterstudium "BWL Management“ absolviert und im Sommer 2017 erfolgreich abgeschlossen. Für die Prüfungen, die an einem Donnerstag und Freitag stattfanden, hatte sie von ihrem Arbeitgeber frei bekommen. Der Vater der Managerin schenkte ihr wegen der bestandenen Prüfung eine einwöchige Mallorca-Reise, die sie spontan antrat, ohne einen Urlaubsantrag zu stellen.

Am darauffolgenden Montag schickte sie ihrem Vorgesetzten eine E-Mail mit der Betreffzeile „Spontanurlaub“. Darin teilte sie mit, dass sie in der Euphorie und Eile keine Möglichkeit gehabt hätte, ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde diese Woche abwesend sein, bat um eine kurze Rückmeldung und entschuldigte sie sich für die „Überrumpelung“. Ihr Vorgesetzter antwortete noch am selben Tag per E-Mail, dass die Anwesenheit der Mitarbeiterin aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei. Er bot ihr an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen. Tags darauf antwortete die Mitarbeiterin, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde und keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen. Als die Managerin auch am kommenden Montag nicht im Büro erschien, kündigte ihr der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats mit einer sechswöchigen Frist.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf stellte fest, dass die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub ein Kündigungsgrund sei, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertige. Spätestens in ihrer zweiten E-Mail am Dienstag habe die Managerin 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.

Die Mitarbeiterin, das muss man so sagen, ist in dem Verfahren noch gut weggekommen. Weil nicht ganz klar war, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung vollumfänglich über die Kündigungsumstände informiert hatte, wurde das Arbeitsverhältnis in der mündlichen Verhandlung gegen Zahlung einer Abfindung von 4.000 Euro und Erteilung eines Zeugnisses beendet. Bei Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen sollten Arbeitgeber wie Arbeitnehmer einen Fachanwalt für Arbeitsrecht konsultieren, die die Rechtsanwaltskammer Mecklenburg-Vorpommern gern auf Anfrage benennt.