

Ankündigung einer Krankschreibung: Kündigung! Keine eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs durch Arbeitnehmer

Dass Arbeitnehmer keine Leibeigenen des Arbeitgebers sind, versteht sich von selbst. Gleichwohl sind sie den Anweisungen des Arbeitgebers unterworfen. Der Arbeitgeber hat auch zu bestimmen, wann der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub antritt. Dabei hat der Arbeitgeber natürlich auf die Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Er kann einem Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern den Urlaub also nicht in die Unterrichtszeit legen.

Folgende Situation allerdings kommt häufig vor und ist auch schon häufig Gegenstand von gerichtlichen Entscheidungen gewesen: Der – gesunde! - Arbeitnehmer ist während seines Urlaubs verreist. Es gefällt ihm so gut, dass er seinen Urlaub gerne verlängern möchte. Er ruft den Arbeitgeber an und bittet um eine weitere Woche Urlaub. Dem Arbeitgeber passt dies allerdings nicht ins Konzept und er lehnt dieses Verlängerungsgesuch ab. Daraufhin kündigt der Arbeitnehmer an, dass er dann eben krank werde. Am ersten Tag nach der Beendigung des regulären Urlaubs flattert dem Arbeitgeber ein sog. gelber Zettel auf den Tisch: Der Arbeitnehmer ist eine Woche krank. Vermutlich steckt er noch an seinem Urlaubsort.

Durch ein derartiges, offensichtlich manipuliertes Verhalten des Arbeitnehmers wird das Direktionsrecht des Arbeitgebers untergraben. Der Arbeitnehmer versucht nach dem Motto „Bis Du nicht willig, gebrauche ich Gewalt“ die vom Arbeitgeber verweigerte Verlängerung des Urlaubes zu erzwingen. Dies will sich der Arbeitgeber nicht gefallen lassen und er kündigt das Arbeitsverhältnis fristlos.

Und damit kommt er durch. Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung jüngst wieder entschieden (2 AZR 251/07), dass eine derartig begründete fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wirksam ist. Die vom betroffenen Arbeitnehmer angestrebte Kündigungsschutzklage ist also durch alle Instanzen abgewiesen worden. Der Arbeitnehmer würde – so das Bundesarbeitsgericht – mit einer solchen Erklärung zum Ausdruck bringen, notfalls bereit zu sein, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Mit einem solchen Verhalten verletzte der Arbeitnehmer seine Leistungstreuepflicht erheblich.

Zugleich werde durch die Pflichtverletzung das Vertrauen des

Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, so dass in einer solchen Erklärung in der Regel auch ohne Abmahnung ein verhaltensbedingter wichtiger Grund für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung liege. Da der wichtige Grund in der Bereitschaft des Arbeitnehmers zu sehen sei, sich die begehrte Freistellung notfalls durch eine in Wahrheit nicht vorliegende Arbeitsunfähigkeit zu verschaffen, komme es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer später (zufällig) tatsächlich erkrankt oder nicht.

Voraussetzung für dieses Ergebnis ist natürlich, dass die vom Arbeitnehmer in aller Regel telefonisch mitgeteilte Drohung, er werde bei Verweigerung des Verlängerungsgesuches krank sein, auch beweisbar sein muss. Hier kann es durchaus Schwierigkeiten geben. Wenn nämlich das Telefongespräch mit dem Arbeitgeber direkt geführt worden ist, kann dieser in dem Kündigungsschutzprozess als Partei des Rechtsstreits nicht zugleich Zeuge sein. Sollte der Arbeitgeber das Telefongespräch „mitgeschnitten“ haben, so könnte er diese Aufnahme nur dann als Beweis verwerten, wenn er den Arbeitnehmer bei Beginn des Telefongesprächs auf die Aufnahme hingewiesen und dieser sich damit einverstanden erklärt hat. Dies wird so gut wie nie der Fall sein. Insofern kann die telefonisch angekündigte Krankheit des Arbeitnehmers nur dann bewiesen werden, wenn ein Mitarbeiter des Arbeitnehmers dieses Telefongespräch geführt hat und insofern im Prozess als Zeuge zur Verfügung steht. Dann ist für den Arbeitnehmer bei einer entsprechenden fristlosen Kündigung des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis unwiderruflich beendet.