

Verzerrte Anstoßzeiten und die möglichen Folgen

Die Zeiten eines einheitlichen Spieltages sind lange vorbei, oft werden diese erst 3 oder 4 Wochen vorher terminiert und wenn dann ein Auswärtsspiel auf den Freitag angesetzt wird und es nicht gerade in das nahe gelegene Cottbus geht, ist es oft unerlässlich, dass man mindestens einen halben oder sogar einen ganzen Arbeitstag freinehmen muss.

Dies führt häufig zu Problemen, weil solche Urlaubsanträge dann erst kurzfristig gestellt werden können und der Arbeitgeber nicht in jedem Fall einen beantragten Urlaub auch gewähren wird.

Bei der Gewährung von Urlaub sind natürlich die beiderseitigen Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers zu berücksichtigen und zu gewichten. Lehnt der Arbeitgeber den beantragten Urlaub ab und man möchte dies als Arbeitnehmer nicht akzeptieren, sei darauf hingewiesen, dass man ausdrücklich nicht das Recht auf eine Inanspruchnahme von Urlaub ohne Genehmigung hat.

Ein solches Tun kann zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu auch in ständiger Rechtsprechung erkannt, dass die ungenehmigte Urlaubsnahme einen Kündigungsgrund darstellt und den Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis gegebenenfalls sogar fristlos zu beenden.

Will man doch erreichen, Urlaub zu erhalten, kann man sich allenfalls in einem einstweiligen Verfahren an das Arbeitsgericht wenden, um von dort eine positive Entscheidung zu erreichen. Dabei wird geprüft, welche Interessen überwiegen, die des Arbeitnehmers auf Gewährung von Freizeit bzw. Urlaub, oder die des Arbeitgebers, der den Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht gewähren will.

Wer dort nicht erfolgreich ist oder meint, dass sei ihm zu aufwendig und letztlich auf die Idee kommt, einen Arzt zu bemühen, der ihn arbeitsunfähig krankschreibt und dann trotzdem die Auswärtsfahrt antritt, sei noch gesagt, dass es zwar generell keine Pflicht für den Arbeitnehmer gibt, bei einer Arbeitsunfähigkeit sich z.B. zu einer bestimmten Zeit zu Hause aufzuhalten. Wenn er dann aber arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, hat er in dieser Zeit alles dafür zu tun, dass seine Arbeitsfähigkeit schnell wieder hergestellt ist. Stellt der Arbeitgeber Erkundigungen an und dabei fest, dass sein Arbeitnehmer in der Zeit, in der er arbeitsunfähig krank war, solche Aktivitäten unternimmt, die augenscheinlich nicht seiner Gesundheit dienen, kann er auch aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis kündigen.

Ob eine solche Kündigung dann immer wirksam ist, wird im Einzelfall zu prüfen sein. Dies erfolgt aber nur dann, wenn man sich als Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt einer Kündigung mittels einer Kündigungsschutzklage, die beim Arbeitsgericht einzureichen ist, wehrt.

Am besten ist also, wenn es um solch kurzfristigen Wünsche geht, sich mit dem Arbeitgeber zu verständigen, um möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus dem Weg zu gehen, denn jeder Streit vor Gericht belastet natürlich auch das Arbeitsverhältnis.

Eisern Union!

Rechtsanwalt Dirk Gräning