

## URTEILE

**KNALLEFFEKT:** Das Arbeitsgericht Krefeld hat in einem Streitfall entschieden, dass die Verletzung eines Arbeitskollegen durch einen explodierenden Feuerwerkskörper die fristlose Kündigung rechtfertigt, ohne dass es einer vorhergehenden Abmahnung bedarf. Das gilt selbst dann, wenn die Verletzung des Kollegen nicht beabsichtigt, sondern Folge eines fehlgeschlagenen Scherzes war. Im verhandelten Fall brachte der später gekündigte Angestellte auf einer Baustelle einen Feuerwerkskörper („Böller“) in einem Dixi-Klo zur Explosion, während sich dort sein Arbeitskollege aufhielt. Der in der Toilette befindliche Kollege zog sich Verbrennungen zu und war in der Folge drei Wochen arbeitsunfähig. Die Richter vertraten die Ansicht, dass die Kündigung ohne Abmahnung rechtmäßig sei, weil ein tätlicher Angriff vorläge. Sie ließen den Einwand des Gekündigten nicht gelten, der darauf hinwies, dass der kollegiale Umgang auf Gerüstbaustellen generell etwas ruppiger sei und Scherze mit Feuerwerkskörpern unter den Kollegen durchaus üblich wären. (rfd.) (Az. 2 Ca 2010/12)

**DANKLOS:** Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Dies stellte das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil fest. Das einfache Zeugnis muss aber mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann auch verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis, also ein so genanntes „qualifiziertes Zeugnis“ erstrecken. Geklagt hat ein Arbeitnehmer, der mit der Formulierung seines Arbeitszeugnisses unzufrieden war. Dort stand am Ende des Textes: „Herr K. scheidet aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute“. Der Kläger vertrat die Auffassung, der Schlusssatz sei unzureichend und entwerte wegen der fehlenden Danksagung sein gutes Zeugnis. Dem widersprachen jetzt die Richter des BAG mit ihrer Einschätzung. (rfd.) (Az. 9 AZR 227/11)

VON JUTTA GLOCK

**D**er Urlaub wird rechtzeitig genehmigt, der Arbeitnehmer tritt ihn an und kehrt erholt zur Arbeit zurück. Gibt es während des Urlaubs keine personellen Engpässe, ist die Welt in Ordnung. Die Praxis hält allerdings viele Überraschungen bereit. Für solche Fälle geben Gesetz und Rechtsprechung Handlungsrichtlinien vor.

\* \* \*

*Der Arbeitgeber will den bereits genehmigten Urlaub vor Urlaubsbeginn widerrufen.*

Der genehmigte Urlaub kann vom Arbeitgeber vor Urlaubsantritt grundsätzlich nicht widerrufen werden. Nur in absoluten Notfällen, beispielsweise bei Überschwemmungen, ist der Arbeitnehmer zu Notarbeiten verpflichtet. Er muss dann von seinem Urlaubsantritt absehen und den Urlaub neu beantragen.

*Der Arbeitnehmer soll aus dem Urlaub zurückkehren.*

Befindet sich der Arbeitnehmer einmal im Urlaub, kann der Arbeitgeber ihn nicht mehr aus dem Urlaub zurückrufen. Während des Urlaubs gibt es keine Pflicht zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.

*Der Arbeitnehmer will während seines Urlaubs nebenbei arbeiten.*

Während des Urlaubs hat sich der Arbeitnehmer zu erholen. Daher darf er keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausüben. Erlaubt sind Nebentätigkeiten, die der Arbeitnehmer auch ohne Urlaub ausführen darf. Verboten ist dagegen jede Erwerbstätigkeit, die die Auffrischung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers verhindert und damit dem Erholungszweck zuwiderläuft.

*Am Ende des Jahres ist noch Urlaub offen. Kann er übertragen werden?*

Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Er kann in das nächste Kalenderjahr nur ausnahmsweise

übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Dringende betriebliche Gründe bestehen beispielsweise bei Jahresabschlussarbeiten, erhöhtem Arbeitsbedarf, einer Messe, einem bereits gewährten Urlaub oder krankheitsbedingter Abwesenheit anderer Arbeitnehmer. Ein persönlicher Grund zur Übertragung ist eine anhaltende Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub aus dem Vorjahr bis Ende März des kommenden Jahres genommen werden.

*Der Arbeitnehmer war seit Mai 2012 arbeitsunfähig. Erst im Juni 2013 ist er wieder gesund. Ist der Urlaub aus 2012 verfallen?*

Nein. Das entschied sowohl der Europäische Gerichtshof als auch das Bundesarbeitsgericht. Das BAG hat aber entschieden, dass der Urlaubsanspruch eines Langzeitkranken nur bis 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres bestehen bleibt. Würde der Arbeitnehmer länger als bis März 2014 krank sein, würde der Urlaub aus 2012 daher dennoch verfallen.

*Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs krank wird?*

Nur durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht auf den Urlaub angerechnet. Die Krankheit im Urlaub führt damit nicht automatisch zu einer Verlängerung des Urlaubs. Der Arbeitgeber ist ohne Attest nicht verpflichtet, den Urlaub neu zu gewähren.



**Die Autorin** Dr. Jutta Glock ist Fachanwältin und Arbeitsrechtsexpertin. Sie ist in der Berliner Anwaltskanzlei Glock & Professionals – Fachanwälte für Arbeitsrecht tätig. [www.agpkanzlei.de](http://www.agpkanzlei.de)

## RECHT

## Den Urlaub richtig genießen

*Darf der Chef seinen Mitarbeiter aus den Ferien zurückbeordern? Nicht die einzige Frage zum Urlaubsrecht*



FOTOLIA/FOTOWERK

**Die Erholung ist Pflicht im Urlaub. Intensiv arbeiten darf man in den Ferien nicht.**