



**KITA**  
RECHTLER



# 101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

## Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter [kitarechtler.de](http://kitarechtler.de)



## # 40

# Kann für einen Brückentag einfach „Zwangsurlaub“ durch den Träger angeordnet werden?

## Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich nein.

Langfassung: Klar, am Brückentag ist häufig Urlaub gerne gesehen, da so prima ein verlängertes Wochenende gestaltet werden kann. Allerdings mag es auch Konstellationen geben, da werden vielleicht Urlaubstage für andere eigene Planungen unbedingt gebraucht.

Ärgerlich wäre es dann, wenn die eigenen Urlaubsplanungen durch eine erzwungene

Urlaubszuweisung durch den Träger zumindest teilweise durchkreuzt werden. Auch kann es natürlich sein, dass gerade die Arbeit an einem Brückentag als besonders angenehm empfunden wird, da in der Krippe oder Kita vielleicht etwas weniger Trubel herrscht.

Grundsätzlich gilt: Die Urlaubswünsche von Erzieher:innen sind zu berücksichtigen – also auch, wenn an einem bestimmten Tag ein Urlaubstag eben nicht „verbraucht“ werden soll. Dies

soll nur dann anders sein, wenn ein Träger als Arbeitgeber dringende betriebliche Belange für die Zuweisung eines Urlaubstages an einem Brückentag geltend machen kann.

Diese dringenden betriebliche Belange werden sicherlich bestehen, wenn der Brückentag sowieso als Schließtag gehandhabt werden soll und somit keine Kinder zur Betreuung anwesend sein werden.

Aber ob lediglich die Annahme ausreicht, dass voraussichtlich weniger Kinder anwesend sein werden, dürfte für die Bejahung dringender betrieblicher Belange eher zweifelhaft sein. Denn damit würde ein Träger das eigene Betriebsrisiko auf seine Beschäftigten und deren Urlaubsansprüche abwälzen.

Dies zumal eine derart kurzfristige Ankündigung und Umsetzung der Urlaubsgewährung gar nicht zulässig wäre, da damit der Erholungscharakter eines Urlaubs unter Umständen entwertet wird und zudem einem „weniger Kinder in der Einrichtung“ auch durch eine entsprechend angepasste Dienstplangestaltung begegnet werden könnte.

### **Tipp:**

Gerade beim Urlaubsrecht stellen die oft erforderlichen dringenden betrieblichen Belange schon eine Hürde für jeden Arbeitgeber dar.

Abseits der rechtlichen Beurteilung sollte aber vor allem bedacht werden, dass mit

dem Versuch oder dem tatsächlichen Verfügen über einzelne Urlaubstage von Beschäftigten auch viel Missmut verursacht werden kann. Insofern sollte sich stets die Frage gestellt werden, ob es das am Ende auch wert sein wird.

Übrigens: So wie ein Träger nicht einfach Zwangsurlaub an einem Brückentag anordnen kann, so können auf der anderen Seite auch Erzieher:innen nicht ohne Weiteres verlangen, an einem Brückentag selber Urlaub zu erhalten. Zwar gilt auch hier, dass die Urlaubswünsche zu berücksichtigen sind. Dem könnten aber wiederum die dringenden betrieblichen Belange des Trägers an der auch an einem Brückentag funktionierenden Betreuung wie auch die berechtigten Urlaubswünsche der anderen Kolleg:innen entgegenstehen.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil. Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen

gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram

etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.