



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



67

Dürfen die Schließzeiten den ganzen Jahresurlaub aufbrauchen?

Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich nein.

Langfassung: Schließzeiten zwischen Weihnachten und Silvester und dann noch einmal ein großer Zeitraum im Sommer - mancher Träger könnte versucht sein, im Sinne von Betriebsferien den gesamten Jahresurlaub der Beschäftigten auch in diese Zeit zu legen.

Aber geht das rechtlich überhaupt ohne Weiteres? Und wäre es nicht auch schlicht

unfair, wenn Erzieher:innen gerade in der Haupturlaubszeit praktisch gezwungen wären, entsprechend höhere Reisekosten hinzunehmen? Außerdem: Es kann ja auch noch andere Ereignisse zeitlich außerhalb der Schließzeiten geben, zu denen ein paar Urlaubstage erforderlich sind, nicht wahr?

Das alles haben zum Glück auch schon die Gerichte gesehen und einen vollumfänglichen "Zwangsurlaub" passend zu den Betriebsferien, und somit auch

Schließzeiten, abgelehnt. Denn ein solches Ansinnen eines Arbeitgebers würde im Widerspruch zum in § 7 BUrlG normierten Grundsatz stehen, nach welchem bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs "die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen" seien. Zwar gilt dieser Grundsatz nicht grenzenlos, denn die einzelnen Urlaubswünsche können immer noch durch "dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen", torpediert werden. Aber eben nicht vollumfänglich, so dass eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen grundsätzlich zur freien Verfügung verbleiben müssen.

Allerdings wie viele den nun genau? Das kann leider nicht pauschal gesagt werden, da es stets auf die Abwägung im Einzelfall ankommt. Und zwar zwischen den berechtigten Urlaubswünschen jedes einzelnen Arbeitnehmers und eben den gegebenenfalls dringenden betrieblichen Belangen eines Arbeitgebers, Betriebsferien in einem gewissem Umfang anzuordnen.

Als grobe Faustformel wird oftmals benannt, dass mindestens 40% der Urlaubstage zur freien Verfügung stehen müssen. Allerdings sind gerade im Kita-Bereich auch Schließzeiten von einer Woche zum Jahresende und zwei Wochen im Sommer nicht unüblich und dürften zudem dringende betriebliche Belange darstellen. Es bleibt also an dieser Stelle leider alles ein wenig im Ungefähren.

Tipp:

Besteht ein Betriebsrat, so hat dieser natürlich beim Thema "Betriebsferien" ein Wörtchen mitzureden, also mitzubestimmen. Gegebenenfalls kann es dann auch Regelungen in einer Betriebsvereinbarung geben.

Aber selbst dort, wo ein Betriebsrat nicht besteht, dürfen Betriebsferien nicht "kurz vor knapp" einfach so durch einen Träger festgelegt werden. Denn damit würden ja die bestehenden Urlaubspläne der Beschäftigten durchkreuzt oder sogar die Möglichkeit zur Erholung entwertet werden. Daher ist auch bei der Ankündigung von schließzeitbedingten Betriebsferien ein langer Vorlauf zu beachten.

--

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.