



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



77

Selbstbeurlaubung = fristlose Kündigung?

Antwort

Kurzfassung: Kann passieren.

Langfassung: Über die Gewährung eines bereits lange beantragten Urlaubs herrscht Ungewissheit, weil Träger oder Leitung sich nicht erklären? Oder der Urlaubsanspruch droht zu verfallen? Oder es besteht eigentlich sogar ein Recht darauf, von der Arbeit freigestellt zu werden? Schnell kann hier die Idee aufkommen, die Sache "selbst in die

Hand zu nehmen" und sich sozusagen selbst zu beurlauben bzw. selber freizustellen.

Aber Achtung! Das bloße Fernbleiben von der Arbeit ist keine Kleinigkeit, sondern eine Verletzung der Hauptleistungspflicht, von der der Arbeitgeber gerade nicht entbunden hat. Tatsächlich stellt dies dann eine Arbeitsverweigerung dar, die auch zu entsprechenden rechtlichen Konsequenzen bis hin zu einer sogar fristlosen Kündigung führen kann, wie

viele Arbeitsgerichte schon entschieden haben.

Nun könnte man sicherlich einwenden, dass wahlweise der Urlaub schon lange beantragt war oder eben ansonsten vielleicht der Urlaub verfallen wäre. Aber selbst wenn man "im Recht" sein würde, sind Erzieher:innen wie auch alle anderen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht berechtigt, sich selbst zu beurlauben oder freizustellen, selbst wenn möglicherweise ein Anspruch auf Erteilung von Urlaub oder eine Freistellung wirklich bestanden hätte.

Aber gleich eine fristlose Kündigung? Würde hier nicht eine Abmahnung ausreichen? Sicherlich kommt es für die Beantwortung dieser Frage stets auf die besonderen Umstände des Einzelfalls an. Aber gerade in Fällen, in denen das plötzliche, eigenmächtige Fehlen zu gravierenden Problemen in den betrieblichen Abläufen führen kann - und man denke hier nur an die Sicherung der ausreichenden Aufsicht gerade auch in den Kita-Randzeiten - kann auch eine fristlose Kündigung denkbar sein!

Dann nämlich, wenn man nicht davon ausgehen kann, dass zum Beispiel ein Träger eine solche bewusste Arbeitsverweigerung ganz ohne Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers, aber auch anderer Mitarbeiter und vor allem anvertrauter Kinder - zumindest einmalig - hinnehmen werde. Und das wird wohl stets der Fall sein.

Tipp:

Natürlich sind Arbeitnehmer:innen nicht rechtlos, wenn sie vielleicht bei Urlaubsanspruch oder berechtigter Freistellung extra oder aus Planungsversagen "hingehalten" werden. Denn dafür, so die Arbeitsgerichte, sind ja die gerichtlichen Eilverfahren da, die vor jeder Selbstbeurlaubung eben durchzuführen seien.

Sicherlich ein eher schwacher Trost, aber so ist nun einmal aktuell die Rechtslage.

--

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.