



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



80

Rechtsanspruch auf unbezahlten Urlaub?

Antwort

Kurzfassung: Oftmals nein.

Langfassung: Einfach mal raus aus dem täglichen Krippen-, Kita- oder Hort-Trubel? Zur Not eben auch unbezahlt? Hauptsache Durchpusten lassen oder auch andere wichtige Dinge erledigen können?

Schnell drängt sich der Gedanke auf, das über eine unbezahlte Freistellung oder einen unbezahlten Urlaub mit dem Träger als Arbeitgeber zu regeln. Aber

was ist, wenn dieser sich partout nicht darauf einlassen will? Zum Beispiel weil - wie praktisch immer - die Personaldecke zu dünn ist, der Dienstplan bereits herausgegeben wurde oder man "sowas gar nicht erst einreißen lassen" will, weil "dann kommen ja alle auf den Gedanken"?

Tatsächlich hilft dann nur ein Blick in den eigenen Arbeitsvertrag, in einen gegebenenfalls zusätzlich geltenden Tarifvertrag oder eventuell auch eine Betriebsvereinbarung. Findet sich dort

allerdings keine entsprechende Regelung, die den Erziehenden bei einem Träger ein solches Recht einräumt, wird sich der Gedanke des "unbezahlten Urlaubs" rechtlich nicht einseitig durchsetzen lassen können.

Denn ein Träger darf zum Beispiel mit dem Hinweis auf betriebliche Gründe einen Antrag auf unbezahlten Urlaub oder eine entsprechende Freistellung ohne weiteres ablehnen. Dies hat dann die Folge, dass die Arbeitspflicht gemäß Arbeitsvertrag für den ins Auge gefassten Zeitraum weiter fortbesteht. Oder eben stattdessen der reguläre Urlaub eingesetzt werden muss, sofern natürlich auch diesem Urlaubswunsch dann keine besonderen betrieblichen Belange entgegenstehen.

Tipp:

Wichtig zu wissen: Selbst wenn sich beide Seiten auf einen Zeitraum einigen sollten, in dem weder Arbeitsverpflichtung noch entsprechend gegensätzlich eine Entlohnungsverpflichtung gelten sollen, so besteht doch das Arbeitsverhältnis weiter fort!

Das bedeutet, dass zum Beispiel weiter die Verschwiegenheitspflicht für Erziehende und die Verpflichtung auf den Datenschutz aber auch alle anderen Treuepflichten (Stichwort zum Beispiel

auch: Wettbewerbsverbot!) aus dem Arbeitsverhältnis weiter bestehen.

Gerade wenn längere Zeiten der unbezahlten Abwesenheit angedacht sind (Stichwort: Sabbatical!) ist es daher oft ratsam, dies in einer Vereinbarung ausführlich schriftlich gesondert zu vereinbaren. Denn damit kann zu einem späteren Zeitpunkt, aber auch während der Abwesenheit nachgewiesen werden, was ursprünglich vereinbart war, was insbesondere hilfreich ist, wenn auf Trägerseite zu einem späteren Zeitpunkt oder im Zeitpunkt der Rückkehr andere Personen als Vorgesetzte tätig sind.

--

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.