

Urlaubsanspruch – Weisungsrecht/Direktionsrecht

- **Kann der Dienstgeber verlangen, dass Erzieher/innen im Kiga ihren Jahresurlaub in den Schulferien und somit während der Schließtage nehmen?**
- **Hat er das Recht den Urlaubszeitraum festzulegen?**

Das Bundesurlaubsgesetz legt die wesentlichen Grundzüge des Urlaubsrechts fest. Von diesen Mindestanforderungen darf grundsätzlich nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Erweiterte Ansprüche können sich aus dem Arbeitsvertrag oder der Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst der Erzdiözese Freiburg (AVO) bzw. den Arbeitsvertragsrichtlinien des Caritasverbandes (AVR) ergeben (§ 32 AVO, §§ 1 ff Anlage 14 der AVR).

Gemäß **§ 7 Abs. 1 BUrlG** hat der Arbeitgeber/Dienstgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die **Urlaubswünsche des Arbeitnehmers** zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung **dringende betriebliche Belange** oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Das heißt, der Dienstgeber kann den Urlaubsantrag einer Mitarbeiterin, die außerhalb der Schulferien Urlaub machen möchte, ablehnen, wenn er beispielsweise dringende betriebliche Belange geltend machen kann. Problematisch ist, dass es keine allgemeine Definition des unbestimmten Rechtsbegriffes „**dringender betrieblicher Belang**“ gibt. Die Umstände des Einzelfalles sind maßgeblich. Es darf aber keine willkürliche Entscheidung des Dienstgebers sein, sondern die Entscheidung bzw. Maßnahme muss betrieblich erforderlich sein.

Beispiele für „dringende betriebliche Belange“ i.S.d. Bundesurlaubsgesetzes¹:

- Personelle Engpässe bei Saison- und Kampagnebetrieben oder in der Produktion
 - Einzelhandel: Urlaubssperre in verkaufsintensiven Zeiträumen (z. B. Weihnachtszeit)
 - Produktion/Vertrieb: Urlaubssperre in produktionsintensiven Zeiträumen oder bei Abhängigkeit von einem Hersteller/Zulieferer nur in festgelegten Zeiträumen Urlaub
- Urlaubssperre während der Vorlesungszeit für die im Lehrbetrieb einer Universität Beschäftigten oder einer vergleichbaren Einrichtung
- Wirksame Einführung von Betriebsferien

Die wirksame Einführung von **Betriebsferien** (hier **Schließtage** im Kiga) kann betriebliche Belange begründen, die der Berücksichtigung individueller Urlaubswünsche entgegenstehen.²

Der Kindergartenträger hat ein Interesse daran, dass die Betreuung der Kinder gesichert ist. Das ist in der Regel nur gewährleistet, wenn ausreichend Personal zur Verfügung steht. Aus diesem Grunde kann der Kindergartenträger festlegen, dass die Erzieher/innen ihren Erholungsurlaub während der Schließtage zu nehmen haben (§ 12 Abs. 1 DO Erzieher/innen). Die Einführung von Betriebsferien unterliegt der Mitbestimmung.

Beteiligungsmöglichkeit für die MAV:

Will der Dienstgeber Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung festlegen, so hat er die MAV gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 2 MAVO zu beteiligen. Will die MAV auf Wunsch der Mitarbeiter tätig werden, so hat sie nach § 37 Abs. 1 Nr. 2 MAVO ein Antragsrecht. Dienstgeber und MAV können auch eine Dienstvereinbarung abschließen, § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO.

Ergebnis:

Grundsätzlich sind die Urlaubszeitwünsche des Dienstnehmers zu berücksichtigen. Von diesem Grundsatz darf der Dienstgeber nur abweichen, wenn er beispielsweise dringende betriebliche Belange geltend machen kann (Ausnahme vom Grundsatz des § 7 Abs. 1 BUrIG).

¹ Leinemann/Linck: Urlaubsrecht § 7 BUrIG Rn. 25

² Leinemann/Linck: Urlaubsrecht § 7 BUrIG Rn. 26; Meinel/Heyn/Herms: TzBfG § 8 Rn. 66