

Rechte und Pflichten in der Kita



Was Kinder dürfen und
Erzieher/innen müssen

Ihlenfeld/Klaus • Rechte und Pflichten in der Kita

Lars Ihlenfeld/Holger Klaus

Rechte und Pflichten in der Kita

Was Kinder dürfen und Erzieher/innen müssen

BELTZ

Lars Ihlenfeld ist Rechtsanwalt in Berlin, Gründungs- und ehemaliges Vorstandsmitglied des Waldkindergartens Berlin Pankow und Dozent für Qualifizierungslehrgänge von Kita-Leitungen.
Holger Klaus ist Rechtsanwalt in Berlin und besitzt langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der rechtlichen Beratung von Kita-Leitungen und Kita-Trägern.

Das vorliegende Buch ist mehrfach sorgfältig durchgesehen worden.
Trotzdem kann angesichts des sich ständig ändernden Rechts
keine Garantie für die Richtigkeit aller Informationen gegeben werden.
Insbesondere kann dieses Buch keine Rechtsberatung im Einzelfall ersetzen.

Dieses E-Book ist auch als Printausgabe erhältlich
(ISBN 978-3-407-62853-4).

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt.
Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.
Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen
ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk
eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen
und sonstigen Bildungseinrichtungen.

© 2014 Beltz Verlag · Weinheim und Basel
www.beltz.de

Lektorat: Miriam Frank, Heike Gras
Herstellung und Satz: Uta Euler
Reihengestaltung: glas ag, Seeheim-Jugenheim
Umschlaggestaltung: Sarah Veith
Umschlagabbildung und Illustrationen: Jonathan Bachmann

E-Book

ISBN 978-3-407-29242-1

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
---------	---

Arbeitsrecht

Stellenanzeige	11
Vorstellungsgespräch	15
Arbeitsvertrag	21
Direktionsrecht/Weisungsrecht	34
Abmahnung	35
Urlaub	38
Krankheit	42
Arbeitszeit	44
Mutterschutz	45
Elternzeit	48
Kündigung	52
Arbeitszeugnis	59

Aufsichtspflicht und Haftung

Übertragung der Aufsichtspflicht	65
Beginn und Ende der Aufsichtspflicht	66
Art und Umfang der Aufsichtspflicht	68
Verkehrssicherungspflichten	69
Infektionsschutz	71
Konsequenzen eines Schadenfalles	73
Medizinische Versorgung	75
Kindeswohlgefährdung	76

Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht

Schutz persönlicher Daten	81
Aufbewahrungspflichten	82
Verwendung von Daten	82

Weitere Rechtsgebiete

Familienrecht	86
Mietrecht	88
Kaufrecht	91
Anhang	93
Literatur	127

Vorwort

Liebe Erzieherinnen und Erzieher¹, liebe Kita-Leitungen,

als Eltern von Kindern im Kindergartenalter wissen wir Ihre Tätigkeit nicht hoch genug zu schätzen. Als Rechtsanwältin und Seminarleiterin ist uns bewusst, wie sehr Sie im Alltag mit den rechtlichen Rahmenbedingungen konfrontiert sind und wie wenig Zeit Ihnen bleibt, sich mit Formalien auseinanderzusetzen.

Wir haben daher versucht, ein Werk zu erstellen, in dem Sie innerhalb kürzester Zeit den Sie aktuell betreffenden Sachverhalt gemeinsam mit einer Erläuterung und einer Handlungsempfehlung finden. Um das Lesen und Suchen nicht unnötig zu erschweren, haben wir so weit wie möglich sowohl auf die juristische Fachsprache als auch auf theoretische Ausführungen verzichtet. In dem vorliegenden Buch finden sich einzig und allein solche Themen, die alltagsrelevant und seminarerprobt sind, also solche, die in unseren Seminaren immer wieder nachgefragt werden. Wir arbeiten in unseren Seminaren immer auch mit den Gesetzestexten und möchten Sie mit unseren Paragrafenhinweisen ermutigen, das auch zu versuchen. Vieles ist in der juristischen Sprache eigentümlich und auf den ersten Blick kompliziert formuliert, aber mit der Zeit werden Sie einen Blick für das Wesentliche entwickeln und mit unseren Hinweisen einen Weg durch die gesetzlichen Vorgaben Ihres Arbeitslebens finden.

Zur besseren Übersicht führen Sie folgende Icons durch das Buch:



Info



Wichtiger Hinweis



Beispiel



Paragraf



Checkliste

1 Da die überwiegende Anzahl der Erzieher/innen heutzutage noch weiblich ist, verwenden wir in diesem Buch durchgehend die feminine Form, wenn der Kita-Kontext konkret angesprochen wird. Geht es um ein Rechtsgebiet im Allgemeinen, orientieren wir uns an der gesetzlichen Vorlage und verwenden im Singular die männliche Form, im Plural die geschlechtsneutrale Formulierung. Wir möchten grundsätzlich aber beide Geschlechter ansprechen.

Wir erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sollten Sie Fragen haben, auf die Sie in diesem Buch keine Antwort finden, oder auch Anregungen, freuen wir uns auf Ihre E-Mail an kitarechtler@vest-llp.de.

Danke

Dieses Buch ist mit tatkräftiger Unterstützung vieler, vieler Menschen zustande gekommen.

Wir möchten uns insbesondere bei unseren Eltern bedanken, die viel Zeit mit ihren Enkeln verbracht haben, wodurch sich immer wieder Zeitfenster für das Schreiben auftaten.

Unser Dank geht auch an Oliver Strube und Alfons Scheitz, die vor vielen Jahren die Anregung zu diesem Projekt gaben.

Last but not least gilt unser Dank unseren Frauen für ihr be- und verständiges Feedback und das nahezu grenzenlose Verständnis für die vielen Extrastunden im Büro.

Berlin, Juni 2013

Holger Klaus, Lars Ihlenfeld

Arbeitsrecht



Hinführung

Im Kindergartenalltag begegnet der Leitung fast das gesamte Spektrum arbeitsrechtlicher Probleme. Schon bei der Stellenausschreibung und der Bewerberauswahl sind verschiedenste rechtliche Aspekte zu beachten: Wie funktioniert die Stellenanzeige? Wie erfolgt möglichst problemlos die Bewerberauswahl? Und welche Feinheiten sind arbeitsvertraglich zu beachten und gegebenenfalls zu regeln?

Aber auch im bestehenden Arbeitsverhältnis kann sich eine Vielzahl von rechtlichen Herausforderungen für eine Kita-Leitung ergeben: Wie sollte andauerndes Zuspätkommen zur Arbeit geahndet werden? Wie ist mit Aufsichtspflichtverletzungen und anderem Fehlverhalten umzugehen? Darüber hinaus sind natürlich die gesetzlichen Regelungen zur Schwangerschaft und Elternzeit gerade bei jüngerem Erziehungspersonal von besonderer Relevanz.

Schlussendlich ist stets auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich einwandfrei zu meistern.

Die Lektüre der einzelnen gesetzlichen Vorschriften erklärt zwar vieles, leider jedoch bei Weitem nicht alles. Denn der gesetzlich festgelegte Mindeststandard wird häufig entweder durch entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen erweitert oder durch die sich stetig entwickelnde Rechtsprechung ergänzt.

Damit Sie hier nicht den Überblick verlieren und sich im Bedarfsfall zu helfen wissen, haben wir in den folgenden Abschnitten Informationen zum Arbeitsrecht zusammengestellt.



Relevante Gesetze im Bereich Arbeitsrecht Im Arbeitsrecht findet eine Vielzahl an Gesetzen Anwendung, auf die wir im Text immer wieder Bezug nehmen. Hier ein Überblick über diese verwendeten Gesetze und ihre Abkürzungen:


- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Sozialgesetzbuch VIII: Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)
- Sozialgesetzbuch IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Familienpflegezeitgesetz (FpfzG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Stellenanzeige

Interne und externe Ausschreibung


Eine Stelle in der Kita ist zu besetzen und soll ausgeschrieben werden. Was ist zu tun?

Eine Stelle kann extern oder lediglich intern ausgeschrieben werden. Für den Fall, dass es einen Betriebsrat gibt, hat dieser das Recht, auch eine betriebsinterne Ausschreibung zu verlangen. Denn § 93 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) regelt:

 Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. (§ 93 BetrVG)

Sie dürfen in diesem Fall zugleich extern ausschreiben. Allerdings müssen dann die Anforderungen identisch sein. Besteht kein Betriebsrat (wie wohl in den meisten kleineren Kitas), ist diese Anforderung nicht zu beachten.

Weiter ist § 7 Abs. 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) zu berücksichtigen. Denn dieser besagt, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebs ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben muss, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Ob dies der Fall ist, hat jedoch allein der Arbeitgeber als unternehmerische Entscheidung zu beurteilen. Die unternehmerische Einschätzung, dass sich ein Arbeitsplatz nicht als Teilzeitarbeitsplatz eignet, darf jedoch nicht unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sein. Es müssen also gute Gründe hierfür vorliegen. Im Einzelfall denkbar wäre z. B., dass zumindest eine Erzieherin in Vollzeit angestellt sein soll, um während der Kernöffnungszeiten dauerhaft präsent zu sein. Abgesehen von diesem Fall dürften sich jedoch nahezu alle Stellen in einer Kita auch für Teilzeitkräfte eignen. Denn es wäre unsachlich, wenn in Anbetracht langer Öffnungszeiten und den damit verbundenen Schichtdiensten lediglich Vollzeitstellen besetzt werden sollen.

 Soweit sich die auszuschreibende Stelle auch für eine Teilzeitstelle eignet, ist dies in der Stellenanzeige kenntlich zu machen: »Die Stelle eignet sich auch als Teilzeittätigkeit.«

Oft wird auch § 81 Abs. 1 SGB IX übersehen. Danach ist bei der Besetzung von freien Stellen ein Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden könnte. Hierzu sollte sich ein Arbeitgeber frühzeitig, d. h. vor Aufgabe der Stellenanzeige, an die Arbeitsagentur wenden. Diese macht dem Arbeitgeber Vorschläge zur Besetzung der Stelle.

Mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 hat § 81 Abs. 1 SGB IX zusätzliche Bedeutung gewonnen. Denn das Bundesarbeitsgericht hatte entschieden, dass ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber sich darauf berufen könne, die Verletzung dieser Pflicht lasse seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten. Das Gericht führte zudem aus, dass die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen nach § 81 Abs. 1 SGB IX bei der Besetzung freier Stellen immer und für alle Arbeitgeber und unab-

hängig davon, ob sich ein schwerbehinderter Mensch beworben oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat, gelte.

Dies führt zu folgender Konsequenz: Wenn ein Arbeitgeber bereits die Prüfpflicht verletzt, kann dies ein Indiz dafür darstellen, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen wegen seiner Behinderung benachteiligt hat. Aufgrund dieser sogenannten Indizwirkung müsste nun der Arbeitgeber die Vermutung einer Benachteiligung widerlegen. In der Praxis dürfte dies oftmals fast unmöglich sein. Daher sollten Sie die Anforderungen des § 81 Abs. 1 SGB IX besser nicht leichtfertig übergehen.



Setzen Sie sich mit der Arbeitsagentur in Verbindung und legen Sie Ihre konkrete Beschreibung der möglicherweise (auch) für einen schwerbehinderten Menschen geeigneten Stelle vor. Eine nur zusammenfassende Nachfrage bei der Agentur ist nicht ausreichend. Bedenken Sie auch, dass der Arbeitsagentur zwingend ausreichend Zeit zur Prüfung gelassen werden muss.

Diskriminierungsfreier Text

Ist die Frage der internen und/oder externen Stellenausschreibung geklärt, sollte bei dem Verfassen der Stellenanzeige sehr sorgfältig vorgegangen werden. Andernfalls können spätestens seit Inkrafttreten des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) von abgelehnten Bewerber/innen Schadensersatzforderungen infolge tatsächlicher oder vermuteter Diskriminierung drohen. Es sollte also besser nicht nebenher und auf die Schnelle ein Aushang oder ein Gesuch in einer Internet-Jobbörse erstellt werden, mit der z. B. »eine flexible Erzieherin für ein junges dynamisches Team« (dazu später mehr) gesucht wird. Stellenanzeigen sind grundsätzlich diskriminierungsfrei aufzugeben, denn das ausdrückliche Benachteiligungsverbot des § 7 AGG gilt auch für Stellenanzeigen.



Die Stellenanzeige darf nicht diskriminierend sein im Hinblick auf:

- Rasse
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Somit müssen Stellenanzeigen z. B. grundsätzlich geschlechtsneutral, also als »Erzieher/Erzieherin« oder »Reinigungskraft (m/w)« formuliert sein.

Auch sonstige (versteckte oder gar ungewollte) Diskriminierungen im Sinne der oben aufgezählten Benachteiligungsmerkmale sind grundsätzlich unbedingt zu vermeiden! So könnte z. B. der berühmte und bereits erwähnte Hinweis auf das »junge dynamische Team«, das Verstärkung sucht, als Diskriminierung von älteren Bewerber/innen verstanden werden, selbst wenn dies gar nicht beabsichtigt war. Also aufpassen bei der Formulierung!

Das AGG lässt im Einzelfall zwar eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen zu – dies jedoch nur, wenn dieser Grund eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, die sich aus der auszuübenden Tätigkeit selbst oder den