

Recht & Sicherheit in der Kita

Februar 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Eltern auf Kurs bringen

Mahn Sie auch Eltern ab, die sich nicht an die Regeln halten **2**

Ermahnen Sie erst mal

Wie Sie angemessen auf Fehlverhalten von Mitarbeitern reagieren **3**

Mahn Sie richtig ab

Wie Sie eine gerichtsfeste Abmahnung formulieren **4 & 5**

Rechtssicher kündigen

Wann eine Abmahnung Voraussetzung für eine Kündigung ist **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Direkt abmahnen? Erst mal klären, was Sache ist

Als Leitung sind Sie häufig nicht unmittelbar dabei, wenn Mitarbeiter sich nicht richtig verhalten. Sie bekommen meist erst durch Eltern oder Kollegen Kenntnis vom Verhalten des Mitarbeiters.

Sind Sie der Meinung, dass in diesem Fall eine Abmahnung notwendig ist, können Sie diese aber nicht ohne Weiteres aussprechen. Sie sollten zunächst

- Beweise für den Vorfall dokumentieren,
- die Fachkraft anhören.

Denken Sie an mögliche Gerichtsverfahren

Eine Abmahnung kann die Grundlage für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Spätestens, wenn diese ausgesprochen ist und der Mitarbeiter sich in einem Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht wehrt, steht auch die Abmahnung auf dem Prüfstand.

Das Gericht stellt zunächst fest, ob die Abmahnung überhaupt gerechtfertigt war. Daher sind gerade Sie als Leitung besonders gefordert, wenn eine Abmahnung im Raum steht. Denn Sie sind in der Situation vor Ort und müssen nachweisen können, dass die Voraussetzungen für eine Abmahnung vorliegen.

Dokumentieren Sie Beweise

Dokumentieren Sie

- Ort, Datum und Uhrzeit des Vorfalls,
- Zeugen, z. B. Eltern, Kollegen, Praktikanten, ggf. auch Kinder.

Halten Sie die Aussagen detailliert in einem Protokoll fest. Machen Sie – soweit möglich – Fotos, und sichern Sie andere Beweismittel, die den Vorwurf untermauern.

Hören Sie den betroffenen Mitarbeiter an

Es ist zwar gesetzlich nicht vorgeschrieben. Dennoch sollten Sie dem Mitarbeiter vor jeder Abmahnung Gelegenheit geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Halten Sie genau fest, dass der Mitarbeiter Gelegenheit hatte, sich zu äußern, und was er sagt. Das hat für Sie 2 Vorteile:

- Sie erfahren, wie sich der Vorfall aus Sicht des Mitarbeiters abgespielt hat, und können besser beurteilen, ob ihm wirklich ein Fehlverhalten vorzuwerfen ist.

- Räumt der Mitarbeiter das Fehlverhalten ein, muss er sich in einem späteren Gerichtsverfahren an seiner Stellungnahme messen lassen.

Achten Sie daher darauf, das vom Mitarbeiter Gesagte ganz genau zu protokollieren und von diesem gegenzeichnen zu lassen.

Schluss mit lustig!

Liebe Kita-Leitungen, derzeit gehen viele Kita-Leitungen extrem vorsichtig mit ihren pädagogischen Fachkräften um. Schließlich können die meisten Leitungen es sich nicht leisten, sie zu verärgern – einfach aus Angst, dass sich beleidigte Mitarbeiter eine neue Stelle suchen.

Allerdings sollten Sie sich auch bei noch so großem Fachkräftemangel von Ihren Mitarbeitern nicht auf der Nase herumtanzen lassen. Reagieren Sie angemessen und klar, wenn sich Mitarbeiter falsch verhalten. Häufig genügt es, das Gespräch mit dem Mitarbeiter zu suchen, das Problem klar zu benennen und ihn zu ermahnen, sich zukünftig an die Regeln zu halten.

Genügt dies aber nicht, sollten Sie auch die „gelbe Karte“ ziehen und – in Abstimmung mit Ihrem Träger – eine Abmahnung aussprechen. Tun Sie das nicht, verlieren Sie nicht nur Ihre Autorität als Leitung. Sie gefährden auch die Ihnen anvertrauten Kinder. Denn Mitarbeiter, die sich nicht an die Regeln halten, werden zur Gefahr. So weit sollten Sie es nicht kommen lassen.

Ihre



Judith Barth, Chefredakteurin

Rechtsanwältin Judith Barth bietet kompetente und praxisnahe Rechtsberatung für Kita-Leitungen und sichere Lösungen in allen sensiblen Rechtsbereichen in der der Kita.

E-Mail: judith-barth@pro-kita.com

So mahnen Sie Eltern konsequent ab, wenn sie sich nicht an die Regeln halten

Nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Eltern halten sich häufig nicht an die in Ihrer Kita geltenden Regeln. Ein solches Verhalten können Sie abmahnen.

Abläufe in Ihrer Einrichtung enorm. Sie sollten daher von Eltern die Einhaltung der vertraglichen Regeln aktiv einfordern.

Tagen sie ihre Tochter in den vergangenen Wochen verspätet abgeholt haben. Dann sollte sie auf die vertraglichen Vereinbarungen hinweisen und die Eltern auffordern, ihre Tochter zukünftig spätestens um 14.00 Uhr abzuholen oder sich alternativ um einen Ganztagsplatz zu bemühen.

z. B. DAUERND ZU SPÄT

Johanna ist 3 Jahre alt und besucht die Kita „Gänseblümchen“. Johanna kann die Kita laut Buchung ihrer Eltern in der Zeit von 7.00 bis 14.00 Uhr besuchen. Die Eltern holen Johanna allerdings häufig erst um 14.30 oder 15.00 Uhr ab. Werden sie hierauf angesprochen, meinen sie, die Mitarbeiter seien ohnehin bis 17.00 Uhr in der Kita. Die Leitung überlegt, wie sie auf dieses Verhalten der Eltern reagieren soll.

Suchen Sie zunächst das Gespräch mit den Eltern

Halten sich Eltern nicht an die vertraglichen Regeln, die in Ihrer Kita gelten, sollten Sie natürlich erst einmal das Gespräch mit den Eltern suchen. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter, Ihnen die notwendigen Fakten zu beschaffen, damit Sie gut vorbereitet in ein solches Elterngespräch gehen können.

Im Praxisbeispiel könnte die Leitung ihr Team bitten, über einen Zeitraum von 2 Wochen genau zu protokollieren, wann Johanna abgeholt wurde. Mit dieser Dokumentation hat die Leitung dann eine Faktengrundlage, mit der sie in das Gespräch mit den Eltern gehen kann.

Mahnen Sie Eltern ab

Beobachten Sie nach dem Gespräch, ob sich das Verhalten der Eltern nachhaltig ändert. Ist das nicht der Fall, sollten Sie sich an Ihren Träger wenden. Bitten Sie diesen, gegenüber den Eltern eine Abmahnung auszusprechen. In dieser sollte Ihr Träger ankündigen, den Betreuungsvertrag zu kündigen, wenn die Eltern sich zukünftig nicht an die vertraglichen Vereinbarungen halten.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Im Betreuungsvertrag finden sich die vertraglichen Grundlagen für Ihre Zusammenarbeit mit den Eltern. Da die Eltern den Vertrag unterschrieben haben, können Sie darauf bestehen, dass die Eltern sich an die hierin getroffenen Regelungen halten. Dies gilt auch für Ihre Hausordnung und Ihre pädagogische Konzeption, wenn die Eltern diese mit ihrer Unterschrift anerkannt haben.

Das ist zu tun: Vertragliche Regeln einfordern

Eltern, die sich nicht an die vertraglichen Regeln halten, stören die

Beziehen Sie sich auf den Betreuungsvertrag

Konfrontieren Sie die Eltern mit den von Ihnen festgestellten Verstößen gegen den Betreuungsvertrag. Sagen Sie den Eltern ganz konkret, dass ihr Verhalten gegen die getroffenen Vereinbarungen verstößt. Fordern Sie sie auf, sich zukünftig an die Regeln zu halten.

Die Leitung im Praxisbeispiel sollte den Eltern aufzeigen, an welchen

Meine Empfehlung: Seien Sie konsequent

Überlegen Sie aber gut, ob Sie bereit sind, diesen Weg auch zu Ende zu gehen. Denn wenn Sie im Rahmen einer Abmahnung für den Wiederholungsfall eine Kündigung des Betreuungsvertrags androhen und dann nichts passiert, signalisieren Sie den Eltern, dass Sie das doch nicht so ernst meinen. Sie werden feststellen, dass dieses Verhalten unter den Eltern Schule machen wird.



ABMAHNUNG VON ELTERN WEGEN VERSTÖSSEN GEGEN DEN BETREUUNGSVERTRAG

Sehr geehrte Familie Schmitz,

leider mussten wir feststellen, dass Sie Ihre Tochter wiederholt um jeweils 20 Minuten verspätet aus der Kita abgeholt haben. Die genauen Daten können Sie dem in Kopie beiliegenden Auszug aus dem Gruppentagebuch entnehmen. Bei Abschluss des Betreuungsvertrags haben Sie eine Betreuungszeit von 7.00 bis 14.00 Uhr vereinbart. An diese Vereinbarung haben Sie sich wiederholt nicht gehalten. Die Verspätungen haben Sie bei einem Gespräch mit der Kita-Leitung am 18.12.2018 eingeräumt, Ihr Verhalten aber nicht geändert. Die wiederholt verspätete Abholung Ihrer Tochter aus der Kita stellt eine Verletzung der vertraglichen Regelungen aus dem Betreuungsvertrag dar. Wir sind nicht bereit, dieses Verhalten länger zu dulden. Wir fordern Sie hiermit auf, sich zukünftig an die getroffenen Vereinbarungen zu halten und Ihre Tochter spätestens um 14.00 Uhr abzuholen.

Wir weisen Sie hiermit darauf hin, dass wir, wenn Sie sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen halten, den Betreuungsvertrag fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt kündigen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Johannes Hartmann



So reagieren Sie auf Fehlverhalten von Mitarbeitern angemessen

Verhalten sich Mitarbeiter nicht so, wie Sie es von ihnen erwarten, können Sie dies als Leitung nicht einfach hinnehmen. Denn wenn Sie nichts unternehmen, signalisieren Sie dem Mitarbeiter, dass Sie sein Verhalten letztlich akzeptieren. Das wäre ein fatales Signal, nicht nur für diesen Mitarbeiter, sondern auch für das gesamte Team. Denn so signalisieren Sie, dass Sie es mit den Regeln, die Sie für Ihre Kita aufgestellt haben, doch nicht so genau nehmen. Allerdings müssen Sie auch nicht immer direkt eine Abmahnung aussprechen. Das Arbeitsrecht stellt Ihnen auch noch weitere, weniger einschneidende Maßnahmen zur Verfügung.

z. B. DESINFEKTIONSMITTEL IM GRUPPENRAUM

Susanne Barger leitet die Kita „Sonnenschein“. Als sie eines Morgens in die Bärengruppe kommt, steht dort eine große Flasche Flächendesinfektionsmittel auf einem der Kindertische. Die für die Gruppe zuständige Kollegin befand sich im Nebenraum der Gruppe. Als die

Leitung sie anspricht und darauf hinweist, dass es gefährlich ist, Desinfektionsmittel unbeaufsichtigt in Reichweite der Kinder stehen zu lassen, meint die Kollegin, das Zeug würde so eklig riechen, dass die Kinder das ohnehin nicht freiwillig trinken würden. Die Leitung sieht das anders und überlegt, wie sie hierauf reagiert. Zumal es eine schriftliche Dienstanweisung gibt, die klar regelt, dass Desinfektionsmittel umgehend nach dem Gebrauch im Putzraum zu lagern sind und dieser abzuschließen ist.

Rechtlicher Hintergrund: Arbeitsvertrag

Im Rahmen Ihres Direktionsrechts, das Ihnen als Vorgesetzte durch Ihren Träger übertragen wurde, können Sie Ihren Mitarbeitern Weisungen erteilen. Diese müssen sich hieran grundsätzlich halten, soweit Ihre Anweisungen nicht gegen Gesetze oder die arbeitsvertraglichen Regelungen verstoßen.

Kommen Ihre Mitarbeiter Ihren Weisungen nicht nach, können Sie bzw.

Ihr Träger arbeitsvertragliche Sanktionen erteilen.

Das ist zu tun: Angemessen reagieren

Als Leitung sind Sie zum einen zur Loyalität gegenüber Ihrem Träger verpflichtet. Das heißt: Auch vor diesem Hintergrund sind Sie verpflichtet, auf Fehlverhalten von Mitarbeitern angemessen zu reagieren.

Zum anderen sind Sie aber auch auf eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeitern angewiesen. Wenn Sie bzw. Ihr Träger auf jedes Fehlverhalten mit einer Abmahnung reagiert, werden Sie feststellen, dass sich dies äußerst negativ auf die Motivation Ihres Teams und die Mitarbeiterbindung auswirkt.

Meine Empfehlung: Nutzen Sie unterschiedliche Stufen

Wichtig ist, dass Sie auf Fehlverhalten von Mitarbeitern angemessen reagieren und stufenweise vorgehen. Welche Handlungsstufen Ihnen zur Verfügung stehen, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.



HANDLUNGSSTUFEN BEI FEHLVERHALTEN VON MITARBEITERN

Anlassbezogenes Mitarbeitergespräch

Konfrontieren Sie den Mitarbeiter mit seinem Verhalten, und geben Sie ihm durch Ihr klares Feedback die Chance zur Verhaltensänderung.

Ermahnung

Suchen Sie das Gespräch mit dem Mitarbeiter, konfrontieren Sie ihn mit dem von Ihnen kritisierten Verhalten, und geben Sie ihm die Chance, hierzu Stellung zu nehmen und seine Sicht der Dinge zu schildern. Machen Sie im Rahmen des Gesprächs deutlich, welches Verhalten Sie von dem Mitarbeiter zukünftig erwarten. Sinnvollerweise sollten Sie die Ermahnung schriftlich verfassen und dem Mitarbeiter ein Exemplar aushändigen. Ihr Exemplar kommt in die Personalakte. Der Unterschied zur Abmahnung besteht darin, dass eine schriftliche Ermahnung keine Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall enthält.

Abmahnung

Suchen Sie das Gespräch mit dem Mitarbeiter, und geben Sie ihm Gelegenheit, zu den im Raum stehenden Vorwürfen Stellung zu nehmen. Halten Sie das vom Mitarbeiter Gesagte schriftlich fest, und gehen Sie hiermit – ggf. mit den von Ihnen zusammengetragenen Beweisen – zu Ihrem Träger. Regen Sie an, dem Mitarbeiter eine Abmahnung zu erteilen. Denn hierzu sind Sie als Leitung in der Regel nicht berechtigt.



Antworten auf Ihre 7 häufigsten Fragen rund um das Thema „Abmahnen“

Mit Abmahnungen wollen Sie als Kita-Leitung möglichst gar nichts zu tun haben. Denn müssen Sie zu einem solchen Mittel greifen, ist dies ein Zeichen dafür, dass es in Ihrem Team, zumindest aber mit einzelnen Mitarbeitern nicht rundläuft. Dennoch werden an mich immer wieder Fragen rund um dieses Thema herangetragen. Die 7 häufigsten möchte ich Ihnen hier gern beantworten.

Z. B. KIND ANGEBRÜLLT

Clara Neumann leitet die Kita „Wilde Kerle“. Eines Morgens wird sie von einer Mutter angesprochen. Diese beschwert sich, dass die Leiterin der Löwengruppe ihre Tochter ständig anschreie und das Kind schon Angst habe, in die Kita zu kommen. Frau Neumann ist auch schon aufgefallen, dass der Umgangston der Kollegin sehr ruppig ist. Das hatte sie auch gegenüber der Kollegin mehrfach kritisiert. Sie überlegt, ob es möglich ist, eine Abmahnung auszusprechen.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Mit dem Arbeitsvertrag übernehmen Ihre Mitarbeiter Pflichten. Diese sind entweder ausdrücklich im Vertrag oder in der Stellenbeschreibung formuliert oder ergeben sich aus den in der Kita geltenden Regeln und Absprachen. Halten sich Mitarbeiter nicht an diese Vorgaben, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Hierauf kann Ihr Träger mit einer Abmahnung reagieren.

Das ist zu tun: Nutzen Sie die Abmahnung nur im Notfall

Abmahnungen eignen sich nicht als Instrument der Mitarbeiterführung, sondern sollten wirklich nur zum Einsatz kommen, wenn Gespräche nicht ausreichen, um den Mitarbeiter wieder auf Kurs zu bringen. Berücksichtigen Sie hierbei, dass eine Abmahnung 3 Funktionen hat:

- **Rüge:** Sie machen Ihrem Mitarbeiter klar, dass Sie sein Verhalten als Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten werten.
- **Warnung:** Sie warnen den Mitarbeiter, dass er im Wiederholungsfall mit einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsvertrags rechnen muss.
- **Dokumentation:** Sie halten durch die Abmahnung das Fehlverhalten des Mitarbeiters schriftlich fest. Dies dient auch zu Beweis Zwecken, falls dieses Verhalten einmal in einem Kündigungsschutzprozess relevant werden sollte.



FRAGE 1: Darf ich als Kita-Leitung überhaupt eine Abmahnung aussprechen?

ANTWORT: Das kommt darauf an, was Sie mit Ihrem Träger besprochen haben. Es ist nicht so, dass Abmahnungen nur von Personen ausgesprochen werden dürfen, die auch zur Kündigung berechtigt sind. Abmahnen darf grundsätzlich auch derjenige, der berechtigt ist, verbind-

liche Anweisungen bezüglich des Ortes, der Zeit und der Art und Weise der Wahrnehmung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu geben. Das kann durchaus auch eine Kita-Leitung sein.

Allerdings wird das von den allermeisten Trägern anders gehandhabt. Die meisten Träger behalten sich vor zu entscheiden, ob eine Abmahnung ausgesprochen wird.

Klären Sie unbedingt mit Ihrem Träger ab, ob Sie als Leitung zur Abmahnung berechtigt sind oder nicht. Denn nichts untergräbt Ihre Autorität mehr, als wenn Sie gegenüber einem Mitarbeiter eine Abmahnung aussprechen und diese dann wieder zurücknehmen müssen, weil sich herausstellt, dass Sie überhaupt nicht befugt waren, eine solche auszusprechen.



IST IHRE ABMAHNUNG „GERICHTSFEST“?

- | | |
|--|--------------------------|
| Hat Ihr Mitarbeiter eine arbeitsvertragliche Pflicht schuldhaft verletzt? | <input type="checkbox"/> |
| Können Sie die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflicht beweisen? | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie in der Abmahnung das Fehlverhalten genau beschrieben? | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie dem Mitarbeiter vor Ausspruch der Abmahnung Gelegenheit gegeben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen? | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie klar formuliert, welches Verhalten des Mitarbeiters Sie genau beanstanden? | <input type="checkbox"/> |
| Wurde die Abmahnung von einer Person ausgesprochen, die hierzu berechtigt ist? | <input type="checkbox"/> |
| Wurde die Abmahnung schriftlich erteilt? | <input type="checkbox"/> |
| Können Sie nachweisen, dass der Mitarbeiter die Abmahnung erhalten hat? | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie in der Abmahnung darauf hingewiesen, dass der Mitarbeiter im Wiederholungsfall mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen muss? | <input type="checkbox"/> |

Auswertung: Wenn Sie alle diese Punkte abhaken konnten, können Sie davon ausgehen, dass Ihre Abmahnung auch einer Überprüfung durch ein Arbeitsgericht standhalten wird. Konnten Sie auch nur einen Punkt nicht abhaken, sollten Sie auf eine solche Abmahnung besser keine verhaltensbedingte Kündigung stützen. Denn die Gefahr, damit vor Gericht baden zu gehen, ist groß.



FRAGE 2: Wie lange darf man warten, bis man eine Abmahnung ausspricht?

ANTWORT: Eine gesetzliche Frist, innerhalb derer eine Abmahnung ausgesprochen werden muss, gibt es nicht. Sie



haben also Zeit, den Sachverhalt zu klären, mit allen Beteiligten zu sprechen und dann mit Ihrem Träger in Ruhe zu überlegen, ob Sie eine Abmahnung aussprechen. Allerdings sollte eine Abmahnung, die ja als Reaktion auf ein Fehlverhalten gedacht ist, möglichst zeitnah erfolgen. Denn dann entfaltet sie die größte Wirkung. Diese verpufft erfahrungsgemäß, wenn zwischen dem Vorfall und der Abmahnung mehrere Wochen oder gar Monate liegen.

Warten Sie außerdem zu lange, vermitteln Sie dem Mitarbeiter den Eindruck, dass Sie sein Verhalten tolerieren. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass Ihre Mitarbeiter nach spätestens 6 Monaten nach dem Vorfall nicht mehr mit Konsequenzen rechnen müssen.

FRAGE 3: *Kann ich unterschiedliches Fehlverhalten in eine Abmahnung packen?*

ANTWORT: Das ist möglich, aber gefährlich und deshalb nicht ratsam. Vermeiden Sie sogenannte „Sammelabmahnungen“. Denn: Wehrt sich der Mitarbeiter vor Gericht gegen die Abmahnung, wird die gesamte Abmahnung unwirksam, auch wenn sich nur ein von Ihnen abgemahn-tes Verhalten als nicht abmahnungswürdig erweist.

FRAGE 4: *Muss eine Abmahnung schriftlich erfolgen?*

ANTWORT: Die Schriftform ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Daher sind im Prinzip auch mündliche Abmahnungen wirksam. Sie sind aber nicht sinnvoll, da Sie hiermit in Beweisnot geraten. Denn unter Umständen müssen Sie vor Gericht beweisen, welchen Inhalt die von Ihnen mündlich erteilte Abmahnung hatte und dass sie dem Betroffenen tatsächlich zugegangen ist. Das ist bei mündlichen Abmahnungen nur sehr schwer möglich, selbst wenn es hierfür Zeugen gibt. Abmahnungen sollten daher ausnahmslos schriftlich erfolgen.

FRAGE 5: *Kann man erst abmahnen und dann doch noch wegen desselben Vorfalls kündigen?*

ANTWORT: Nein. Das geht nicht. Sie bzw. Ihr Träger müssen sich schon entscheiden, ob Sie wegen ein-

und demselben Vorfall abmahnen oder kündigen wollen. Haben Sie erst einmal eine Abmahnung ausgesprochen, können Sie aus demselben Anlass nicht mehr kündigen. Mit der Abmahnung ist das Kündigungsrecht in diesem Fall verbraucht. Etwas anderes gilt nur, wenn der Mitarbeiter sein Verhalten trotz der Abmahnung wiederholt.

FRAGE 6: *Kann man auch zu viele Abmahnungen aussprechen?*

ANTWORT: Ja. Mahnen Sie immer wieder wegen gleichartiger Pflichtverletzungen ab, und ziehen Sie hieraus keine Konsequenzen und sprechen keine Kündigung aus, signalisieren Sie Ihrem Mitarbeiter, dass Sie es mit der Kündigungsdrohung doch nicht so ernst meinen.

FRAGE 7: *Stimmt es, dass man 3-mal abmahnen muss, bevor man kündigen kann?*

ANTWORT: Nein. Das kann man so generell nicht sagen. Denn es kommt sehr auf den Einzelfall und die Schwere der Pflichtverletzung an. Haben Sie z. B. eine Mitarbeiterin abgemahnt, weil sie ein Kind unangemessen behandelt hat, können Sie im Wiederholungsfall direkt über eine verhaltensbedingte Kündigung nachdenken. Denn es handelt sich um ein schwerwiegendes Fehlverhalten. Anders sieht es hingegen aus, wenn die Abmahnung wegen Verspätungen ausgesprochen wurde. Bei solch kleineren Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten müssen Sie mehrfach abmahnen, bevor Sie eine Kündigung aussprechen.

Meine Empfehlung: Formulieren Sie sehr konkret

Meine Erfahrung zeigt: Ringen Sie sich durch, eine Abmahnung auszusprechen, sollten Sie und Ihr Träger darauf achten, dass die Formalien eingehalten werden. Denn nichts ist ärgerlicher, als wenn man sich zu einem solchen Schritt entschließt und sich dann von einem Gericht sagen lassen muss, dass die Abmahnung unwirksam ist. Mit der Checkliste auf Seite 4 können Sie prüfen, ob eine Abmahnung einer gerichtlichen Überprüfung standhalten wird.



ABMAHNUNG

Sehr geehrte Frau Hansen,

Ihre Vorgesetzte, Frau Clara Neumann, hat am 15.12.2018 erfahren, dass Sie am 14.12.2018 gegen 10.15 Uhr die 4-jährige Lisa Schneider so angeschrien haben, dass sie in Tränen ausgebrochen ist. Nach Aussage der Mutter hat das Kind seit diesem Vorfall Angst, in die Kita zu kommen. Eine plausible Begründung für Ihr Verhalten haben Sie – auch im Rahmen des am 15.12.2018 mit Clara Neumann geführten Personalgesprächs – nicht vorbringen können.

Im pädagogischen Konzept unserer Kita haben wir festgelegt, dass wir mit den uns anvertrauten Kindern wertschätzend umgehen und dem Grundsatz der gewaltfreien Erziehung und Kommunikation verpflichtet sind.

Mit Ihrem Verhalten gegenüber Lisa haben Sie gegen diese Grundsätze verstoßen und damit Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt.

Wir werden diese Verstöße nicht dulden und mahnen Sie deshalb ab. Wir fordern Sie hiermit auf, zukünftig auf einen wertschätzenden und gewaltfreien Umgang mit den Ihnen anvertrauten Kindern zu achten und insbesondere kein Kind mehr anzuschreien oder in anderer Weise zu ängstigen oder einzuschüchtern.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass bei einer weiteren gleichartigen Pflichtverletzung der Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Sie müssen im Wiederholungsfall mit einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Eine Kopie dieser Abmahnung nehmen wir zu Ihrer Personalakte.

Mit freundlichen Grüßen

Joachim Müller



Arbeitsgericht Freiburg

Kritik an der Leitung rechtfertigt keine Abmahnung

Wahrscheinlich sind Sie nicht wirklich begeistert, wenn Mitarbeiter Sie kritisieren. Kritik aus den eigenen Reihen rechtfertigt aber in aller Regel keine Abmahnung.

ihren Entscheidungen von sachfremden Erwägungen habe leiten lassen. Daher sprach sie gegenüber dem Mitarbeiter eine Abmahnung aus. Hiergegen klagte der Mitarbeiter ...

Recht der freien Meinungsäußerung gedeckt.

Meine Empfehlung: Überlegen Sie genau

Wenn Mitarbeiter Sie kritisieren, ist das sicher nicht angenehm. Solange die Kritik allerdings in angemessener Form vorgetragen wird, ist dies kein Grund für eine Abmahnung.

Vergreift sich die Fachkraft jedoch im Ton oder werden Sie beleidigt, können Sie hierüber schon nachdenken.

Der Fall: Kritik an der Chefin

Ein Mitarbeiter kritisierte in einer E-Mail eine Entscheidung seiner Vorgesetzten. Diese E-Mail schickte er nicht nur an seine Vorgesetzte, sondern auch an den Träger und die Mitglieder des Personalrats. Die Leitung fühlte sich durch diese Kritik brüskiert und meinte, in der E-Mail würde nicht nur ihre fachliche Kompetenz infrage gestellt, sondern ihr werde auch unterstellt, dass sie sich bei

Das Urteil: Abmahnung muss aus der Akte entfernt werden

... und gewann. Die Richter entschieden, dass die Abmahnung nicht gerechtfertigt sei. Sie verurteilten den Arbeitgeber, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Richter sahen es als erwiesen an, dass der Mitarbeiter nur sachliche Kritik an den Entscheidungen der Leitung geübt habe. Diese Kritik sei vom



WICHTIGES URTEIL

Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 12.06.2018, Az. 4 Ca 79/18

Landesarbeitsgericht München

Kein Anspruch auf öffentlichen Widerruf einer Abmahnung

Erhalten Sie eine Abmahnung, bekommen auch andere Kollegen etwas hiervon mit. Wird die Abmahnung schließlich zurückgenommen, können Sie aber keine öffentliche Richtigstellung verlangen.

Der Mitarbeiter verlangte außerdem, dass der Arbeitgeber alle Mitarbeiter von der Unwirksamkeit der Abmahnung in Kenntnis setze. Das lehnte der Arbeitgeber ab ...

lichkeit nur so dargestellt zu werden, wie man sich selbst sieht.

Meine Empfehlung: Sorgen Sie selbst für Verbreitung

Haben Sie sich erfolgreich gegen eine Abmahnung von Seiten Ihres Trägers gewehrt, sollten Sie nicht darauf hoffen, dass Ihr Träger Ihrem Team mitteilt, dass er sich geirrt hat. Sorgen Sie selbst dafür, dass diese Information zu Ihren Mitarbeitern kommt.

Der Fall: Zu Unrecht abgemahnt

Ein Mitarbeiter wurde wegen seiner unkollegialen Kommunikationsart gegenüber seines Vorgesetzten abgemahnt. Schließlich wurde ihm sogar gekündigt. Gegen die Abmahnung – und die Kündigung – ging der Mitarbeiter erfolgreich gerichtlich vor. Die Abmahnung und die Kündigung wurden schließlich zurückgenommen.

Das Urteil: Kein Anspruch auf öffentlichen Widerruf

... und bekam recht. Der Mitarbeiter könne zwar verlangen, dass die zu Unrecht ausgesprochene Abmahnung aus der Personalakte entfernt werde. Es bestehe aber kein Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Abmahnung auch öffentlich zurücknehme. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts im Bereich der Sozialsphäre reiche nicht so weit, in der (betrieblichen) Öffent-



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 22.09.2010, Az. 11 Sa 520/09

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im **Verlag PRO Kita**. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Produktmanagerin:** Julia Wiebe, Bonn • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH • **Kundendienst:** Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Tel.: 02 28 / 9 55 01 30 • Fax: 02 28 / 3 69 60 71 • E-Mail: kundendienst@vnr.de



© 2019 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau
 „Recht & Sicherheit in der Kita“ ist unabhängig. Alle Angaben wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Eine Gewähr kann jedoch nicht übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet! Alle Rechte vorbehalten. **ISSN:** 1862-7099. Dieses monothematische Supplement „Abmahnungen“ liegt der Ausgabe Februar 2019 von „Recht & Sicherheit in der Kita“ bei.
 „Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: www.przedszkole.wip.pl

Abmahnung als Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung

Wenn Sie einem Mitarbeiter aufgrund eines Fehlverhaltens kündigen wollen, müssen Sie zunächst einmal eine Abmahnung aussprechen.

z. B. DATENSCHUTZ & VERSPÄTUNGEN

Lisa Schneider arbeitet als stellvertretende Leitung in der Kita „Hasenwinkel“. Die Leitung wird in letzter Zeit immer wieder mit Beschwerden von Eltern konfrontiert. Diese kritisieren, dass Frau Schneider es mit dem Datenschutz nicht so genau nimmt und Informationen über einzelne Familien an andere Eltern weitergibt. Die Leitung überlegt, ob dieses Verhalten eine Kündigung rechtfertigt, zumal die Kollegin vor 2 Jahren schon einmal wegen mehrerer Verspätungen abgemahnt worden ist.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Ihre Mitarbeiter übernehmen mit Unterschrift unter den Arbeitsvertrag die Verpflichtung, die Aufgaben, die sich aus diesem Vertrag ergeben, ordnungsgemäß zu erfüllen. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, können Sie bzw. Ihr Träger den Vertrag grund-

sätzlich aufgrund dieses Verhaltens kündigen. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung ist allerdings, dass der Mitarbeiter zuvor abgemahnt wurde.

Das ist zu tun: Abmahnungen prüfen

Bevor Sie von Ihrem Träger verlangen, dass er eine verhaltensbedingte Kündigung ausspricht, sollten Sie erst einmal überlegen, ob

- der Vorfall so schwerwiegend ist, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist. Dann muss es keine vorherige Abmahnung geben. Ein Grund für eine fristlose Kündigung liegt z. B. bei tätlichen Übergriffen auf Kinder.

- bereits eine einschlägige Abmahnung ausgesprochen wurde.

Fehlt es an beidem, haben Sie keine Chance, mit einer verhaltensbedingten Kündigung durchzudringen.

Achtung! Abmahnung muss einschlägig sein

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn bereits wegen eines vergleichbaren Verhaltens eine Abmahnung ausgesprochen wurde. Haben Sie z. B. eine

Mitarbeiterin abgemahnt, weil sie zu spät zur Arbeit gekommen ist, und erwischen Sie die Kollegin dabei, dass sie ihren Arbeitsplatz ohne Absprache zu früh verlässt, liegt ein vergleichbares Fehlverhalten vor, da in beiden Fällen die Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz betroffen ist.

Anders sieht es im Praxisbeispiel aus. Denn Datenschutz und verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz sind 2 unterschiedliche Pflichtenkreise. Eine verhaltensbedingte Kündigung wird daher wohl keinen Bestand haben.

Meine Empfehlung: Informieren Sie Ihren Träger

Sie als Leitung stellen meist als Erste fest, wenn Mitarbeiter sich nicht so verhalten, wie sie sollten. Die rechtliche Einordnung des Verhaltens ist oft nicht ganz einfach. Sie sollten daher in jedem Fall Ihren Träger in Kenntnis setzen und mit ihm besprechen, wie Sie weiter vorgehen. Nur wenn er zeitnah ins Bild gesetzt wird, kann er entscheiden, ob und welche arbeitsrechtlichen Sanktionen er ergreift.

Der folgenden Übersicht können Sie entnehmen, wann eine Abmahnung möglich, notwendig und ggf. auch entbehrlich ist.



WANN IST EINE ABMAHNUNG ERFORDERLICH?



Abmahnung möglich	Abmahnung erforderlich	Fristlose Kündigung ohne Abmahnung
Bummelei bei der Arbeit	Mehrfache Verspätungen oder zu frühes Nach-Hause-Gehen	Tätliche Angriffe auf Vorgesetzte
Verstöße gegen die betriebliche Ordnung	Unterdurchschnittliche Leistungen aufgrund fehlender Motivation	Übergriffe auf Kollegen
Leichte Störungen des Betriebsfriedens	Weigerung, erforderliche Überstunden zu leisten	Straftaten und Übergriffe auf Kinder
Leichte Störungen im Vertrauensbereich, z. B. Lüge	Weigerung, übertragene Aufgaben zu übernehmen	Sexuelle Belästigung von Kollegen, Eltern oder Kindern
	Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften	Grobe Beleidigungen
	Verspätetes Vorlegen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	Straftaten gegenüber dem Träger
	Ausübung nicht genehmigter Nebentätigkeiten	Schwere Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorgaben
	Verstoß gegen Rauch- oder Alkoholverbot	

? „Wie können Mitarbeiter sich gegen eine Abmahnung wehren?“

FRAGE: „Mein Träger hat auf meine Bitte hin eine Erzieherin abgemahnt. Hintergrund war, dass die Kollegin an 4 Tagen in Folge, an denen sie allein Frühdienst hatte, um jeweils 20 Minuten zu spät in der Kita war. Die Kollegin hatte als Entschuldigung vorgebracht, dass sie verschlafen habe. Die Kollegin hat angekündigt, die Abmahnung nicht zu akzeptieren. Was kann die Mitarbeiterin denn jetzt genau unternehmen?“

ANTWORT: Die Kollegin hat 3 Möglichkeiten, auf die Abmahnung zu reagieren. Fühlt sich die Mitarbeiterin zu Unrecht abgemahnt, kann sie sich hiergegen wehren:

■ Sie kann eine schriftliche Gegen- darstellung anfertigen. In dieser

kann sie ihre Sicht der Situation schildern. Diese Schilderung müssen Sie bzw. Ihr Träger dann zusammen mit der Abmahnung zur Personalakte nehmen.

■ Sie kann – so es in Ihrer Kita einen gibt – den Betriebs- oder Personalrat einschalten. Dieser kann sich dann bei Ihrem Träger um Vermittlung bemühen und darauf hinwirken, dass die Abmahnung zurückgenommen wird.

■ Sie kann gegen die Abmahnung klagen. Die Richter beim Arbeitsgericht prüfen dann, ob die Abmahnung zu Recht erfolgt ist. Kommen die Richter zu dem Ergebnis, dass die Abmahnung unwirksam war, muss

sie aus der Personalakte der Mitarbeiterin entfernt werden.

Meine Empfehlung: Bleiben Sie gelassen

So wie Sie die Situation schildern, müssen Sie sich keine Sorge machen. Denn die Verspätungen der Mitarbeiterin sind ein Grund für eine Abmahnung. Auch die Entschuldigung, sie habe verschlafen, rechtfertigt fortgesetzte Verspätungen nicht. Sie können daher, wenn Sie die Verspätungen der Mitarbeiterin sorgfältig dokumentiert haben, den Versuchen der Kollegin, sich gegen die Abmahnung zu wehren, gelassen entgegen- sehen.

? „Muss ich eine Abmahnung nach einer gewissen Zeit wieder aus der Personalakte entfernen?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen ist vor einem Jahr wegen einer Aufsichtspflichtverletzung abgemahnt worden. Sie hat die Abmahnung akzeptiert. Seitdem und auch vor dem Vorfall hat sie sich einwandfrei verhalten. Jetzt möchte die Kollegin sich um eine Leitungsstelle in einer anderen Einrichtung unseres Trägers bewerben. Sie hat mich gefragt, ob die Abmahnung noch in ihrer Personalakte sei und ob diese nicht wieder entfernt werden müsse. Ich habe nachgesehen. Die Abmahnung ist noch in der Akte. Ich überlege jetzt, ob und wann sie wieder entfernt werden muss.“

ANTWORT: Die Abmahnung bleibt grundsätzlich in der Personalakte. Wenn ein Mitarbeiter abgemahnt wird und der Mitarbeiter nicht gerichtlich hiergegen vorgeht, bleibt die Abmahnung in der Personalakte. Sie wird auch nicht entfernt, wenn der Mitarbeiter sich die Abmahnung zu Herzen nimmt und sich ab sofort korrekt verhält. Etwas anderes kann sich allerdings aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ergeben.

Abmahnung verliert mit der Zeit an Bedeutung

Allerdings verliert eine Abmahnung mit der Zeit – und wenn es sich um einen Einzelfall handelt – immer mehr an Bedeutung. So darf z. B. eine einmalige Abmahnung wegen einer Verspätung nach mehreren Jahren keinen Einfluss mehr auf eine Beförderungentscheidung haben.

Unterstützen Sie die Kollegin mit einem Zwischenzeugnis

Da der Vorfall, für den die Kollegin abgemahnt wurde, wohl recht erheblich war und auch erst relativ kurze Zeit zurückliegt, muss die Kollegin damit rechnen, dass die Abmahnung auch bei der Besetzung der Leitungsstelle berücksichtigt wird. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden, kann für Ihre Kollegin aber tatsächlich schädlich sein.

Wollen Sie ihr etwas Gutes tun, sollten Sie ihr ein sehr gutes Zwischenzeugnis ausstellen, wenn dies gerechtfertigt ist. Damit zeigen Sie dem Träger, dass es sich bei der Aufsichtspflicht-

verletzung um einen einmaligen „Ausrutscher“ handelte und die Kollegin ansonsten eine zuverlässige und umsichtige pädagogische Fachkraft ist, der Sie eine Leitungsposition durchaus zutrauen.

Meine Empfehlung: Nehmen Sie Abmahnungen nicht auf die leichte Schulter

Ihr Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, Abmahnungen nicht auf die leichte Schulter zu nehmen. Denn man muss sich darüber im Klaren sein, dass diese grundsätzlich in der Personalakte bleiben und auf weitere Personalentscheidungen Ihres Trägers erheblichen Einfluss haben können. Denn selbstverständlich sieht dieser sich immer auch die Personalakte an, wenn es um Beförderungen oder die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten geht. Sind Sie daher der Ansicht, dass eine Abmahnung zu Unrecht erfolgt ist, sollten Sie sich hiergegen wehren und mindestens eine Gegen- darstellung zur Personalakte geben, damit die Abmahnung nicht unwidersprochen im Raum steht.