



Recht & Sicherheit in der Kita

Oktober 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Arbeit auf Abruf

Beachten Sie die Neuerungen für Ihre flexiblen Aushilfen

2

Brückenteilzeit

Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen rund um die neuen Möglichkeiten

3

Urlaub

Informieren Sie sich über die wichtigsten neuen Urteile zum Urlaub

4 & 5

Unfallversicherung

Sehen Sie, wo der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung Grenzen hat

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Mindestlohn steigt zum Jahreswechsel erneut

In Deutschland gibt es seit einigen Jahren einen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser darf von Trägerseite nicht unterschritten werden, wenn es um die Bezahlung der Mitarbeiter geht. Die meisten pädagogischen Fachkräfte verdienen deutlich mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Anders sieht das allerdings bei Aushilfen, die auf 450-€-Basis arbeiten, und bei Hauswirtschafts-, Küchen- und Reinigungskräften aus.

Gesetzlicher Mindestlohn steigt 2020

Der gesetzliche Mindestlohn wird von der Mindestlohnkommission immer wieder überprüft und im 2-Jahres-Rhythmus der allgemeinen Lohnentwicklung angepasst. Zum 01.01.2020 steigt der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 9,19 € auf 9,35 € pro Stunde.

Planen Sie die Lohnsteigerungen ein

Überlegen Sie, welche Ihrer Mitarbeiter die Erhöhung des Mindestlohns betrifft, und sprechen Sie Ihren Träger auf diese Entwicklung an. Denn Ihr Träger muss diese Lohnerhöhung einplanen und ab dem 01.01.2020 berücksichtigen. Eine Unterschreitung des Mindestlohns führt unter Umständen zu hohen Bußgeldern. Außerdem können die Mitarbeiter das zu wenig

gezahlte Gehalt nachträglich geltend machen. Auch die zu wenig gezahlten Sozialabgaben müssen in voller Höhe nachgezahlt werden. Das kann für Ihren Träger besonders teuer werden, da in einem solchen Fall sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerbeiträge von ihm gezahlt werden müssen.

Besprechen Sie die Auswirkungen für 450-€-Kräfte

Wichtig ist, dass Sie Mitarbeiter im Blick behalten, die auf 450-€-Basis für Sie arbeiten. Denn wenn diese bereits jetzt auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns 450 € monatlich verdienen, würde die Grenze bei der Erhöhung des Stundenlohns zwangsläufig überschritten. Das müssen Sie unbedingt mit Ihrem Träger besprechen. Denn in einem solchen Fall müssen Sie die Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters reduzieren, wenn es bei einem 450-€-Job bleiben soll. Diese Stunden müssen dann ggf. anderweitig aufgefangen werden.

Meine Empfehlung: Lohn-erhöhung rechtzeitig planen

Machen Sie sich bereits jetzt Gedanken, welche Auswirkungen die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Personalplanung in Ihrer Kita hat. Besprechen Sie dies mit Ihrem Träger, damit Sie gemeinsam die Weichen richtig stellen können.

„Ständig was Neues ...“

Liebe Kita-Leitungen,

Sie als Kita-Leitung tragen nicht nur die Verantwortung für die Kinder und die pädagogische Arbeit in Ihrer Kita.

Sie sind auch direkte Vorgesetzte Ihrer Mitarbeiter. Darum müssen Sie sich auch in arbeits- und personalrechtlichen Fragen auskennen.

Das Arbeitsrecht ist allerdings eine komplexe Materie und einem ständigen Wandel unterworfen.

In den vergangenen Monaten hat es einige wichtige Neuerungen in diesem Bereich gegeben, die auch ganz konkrete Auswirkungen für Ihre Kita haben. Deshalb habe ich Ihnen in diesem Themenheft die wichtigsten gesetzlichen Neuerungen und wichtige neue Urteile zusammengestellt.

Mit diesem Wissen im Hinterkopf können Sie dann entspannt und gut gerüstet in die Planung des neuen Kita-Jahres gehen und personell die Weichen richtig stellen.

Herzliche Grüße

Ihre

Judith Barth, Chefredakteurin

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

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

Arbeit auf Abruf – beachten Sie die Neuregelungen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen

In vielen Kitas gibt es Mitarbeiter, die als Aushilfen flexibel einspringen, wenn Not am Mann ist. Meist arbeiten diese Mitarbeiter auf Minijob-Basis und dürfen maximal 450 € im Monat verdienen. Dies bezeichnet man als Arbeit auf Abruf. Hier hat es durch eine Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz einige Neuerungen gegeben.

z. B. ARBEIT AUF ABRUF

Hanna Berger arbeitet als Springerin in der Kita „Sonnenschein“. Sie kommt immer dann zur Arbeit, wenn die Leitung sie anruft und um Unterstützung bittet. Eine feste Wochenarbeitszeit ist nicht vereinbart. Gemeinsam mit der Leitung achtet Frau Berger darauf, dass sie die 450-€-Grenze nicht überschreitet. Sie erhält den gesetzlichen Mindestlohn.

Rechtsgrundlage: Teilzeit- & Befristungsgesetz

Arbeit auf Abruf wird in § 12 Teilzeit- & Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Es gibt allerdings seit dem 01.01.2019 eine wichtige Neuregelung: Ist keine feste Wochenarbeitszeit vereinbart, muss Ihr Träger dem Mitarbeiter 20 Stunden bezahlen, unabhängig davon, ob er diese abgerufen hat oder nicht.

Das ist zu tun: Verträge genau ansehen

Dies bringt Sie bzw. Ihren Träger in echte Schwierigkeiten, wenn keine Wochenarbeitszeit vereinbart wurde. Denn wenn 20 Stunden bezahlt werden müssen, passt es nicht mehr mit dem 450-€-Job. Wenn man den gesetzlichen Mindestlohn zugrunde legt, ist man bei 20 Wochenstunden bei einem Gehalt von 797,69 € (20 Stunden x 4,34 Wochen x 9,19 €). Konkret heißt das: Verträge von Mitarbeitern, die auf Abruf arbeiten, genau prüfen und ggf. anpassen. Diese machen hierbei in der Regel keine Schwierigkeiten, da sie meist auch kein Interesse daran haben, die 450-€-Grenze zu überschreiten.

Feste Wochenarbeitszeit vereinbaren

Wichtig ist, dass Sie mit Mitarbeitern auf Abruf eine feste Wochenarbeitszeit vereinbaren und diese vertraglich festlegen. Diese darf dann auch deutlich unterhalb der 20-Stunden-Grenze liegen. Orientieren Sie sich bei der Vereinbarung der Wochenarbeitszeit einfach daran, was im Durchschnitt an zusätzlichen Stunden benötigt wird. Wie Sie die Wochenarbeitszeit im Rahmen von Arbeit auf Abruf formulieren können, sehen Sie in nachfolgendem Muster.

Ergänzen Sie bestehende Verträge

Sehen Sie sich die Verträge Ihrer „Abruf-Mitarbeiter“ an und ergänzen Sie – wo dies notwendig ist – die Wochenarbeitszeit. Sind Sie nicht für diese Verträge zuständig, sollten Sie Ihren Träger unbedingt darauf hinweisen.

Vereinbaren Sie eine Höchst- oder Mindestarbeitszeit

Das Interessante bei Arbeit auf Abruf ist ja, dass Sie den Mitarbeiter flexibel einsetzen können. Da wäre es natürlich lästig und wenig flexibel, wenn Sie sich akribisch an die vereinbarte Wochenarbeitszeit halten oder ein Arbeitszeitkonto vereinbaren müssten. Das hat der Gesetzgeber auch gesehen und Ihnen gewisse Spielräume gegeben. So können Sie die Wochenarbeitszeit als

- **Höchstarbeitszeit vereinbaren.** Dann dürfen Sie diese bis zu 20 % unterschreiten (also z. B. nur 8 statt der vereinbarten 10 Stunden abrufen).
- **Mindestarbeitszeit vereinbaren.** Dann können Sie bis zu 25 % mehr abrufen (also z. B. 12,5 statt der vereinbarten 10 Stunden).

Abruffristen beachten

Beachten Sie, dass Abrufmitarbeiter laut Gesetz nicht immer „Stand-by“ sein müssen. Vielmehr müssen Sie den Arbeitseinsatz immer mit 4 Tagen Vorlauf ankündigen. Sie können daher

den Mitarbeiter bitten, kurzfristig einzuspringen, und sich freuen, wenn er dies tut. Verpflichtet ist er hierzu allerdings nicht.

Vereinbaren Sie die minimale Dauer eines Einsatzes

Das Gesetz sieht vor, dass in dem Fall, in dem die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, niemand für weniger als 3 Stunden zur Arbeit erscheinen muss.

Meine Empfehlung: Genau hinsehen

Arbeit auf Abruf ist für Sie eine schöne Sache, da Sie die Mitarbeiter flexibel einsetzen können. Das ist eine ideale Möglichkeit, kurzfristige Personalausfälle schnell aufzufangen. Sie sollten allerdings auf korrekte Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben achten. Sonst kann die eigentlich gute Lösung zum echten Problem werden.



MUSTER: ARBEITSZEIT-VEREINBARUNG BEI ARBEIT AUF ABRUF

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 10 Stunden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Abruf des Arbeitgebers bis zu 12,5 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die erhöhte Arbeitszeit entsteht auch nach mehrmaligem Abruf nicht.

Der Arbeitgeber bestimmt Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und an welchen Tagen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Er wird dem Arbeitnehmer seinen Arbeitseinsatz, d. h. dessen Beginn und voraussichtliche Dauer, jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitteilen.

Ruft der Arbeitgeber die Arbeitsleistung ab, beträgt die Einsatzdauer jeweils mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden. Im Übrigen liegt die Verteilung der Arbeitszeit im freien Ermessen des Arbeitgebers.



Brückenteilzeit – Antworten auf Ihre 7 häufigsten Fragen

Zum 01.01.2019 wurde die sogenannte Brückenteilzeit eingeführt. Von der Bundesregierung wurde sie als großer Erfolg gefeiert, bei den Trägern, Kita-Leitungen und Mitarbeitern haben sich durch die Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz viele rechtliche Fragen ergeben. Die 7 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

? *Was ist der Unterschied zwischen Brückenteilzeit und „normaler“ Teilzeit?*

ANTWORT: Der Unterschied zur normalen Teilzeit ist, dass Mitarbeiter, die den Weg in die Brückenteilzeit wählen, nach Ende der vereinbarten Laufzeit einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit bzw. zur ursprünglich vereinbarten Wochenarbeitszeit haben. Die Brückenteilzeit muss mindestens 1 Jahr und kann maximal 5 Jahre dauern.

? *Besteht der Anspruch auf Brückenteilzeit in allen Kitas?*

ANTWORT: Nein. Der Anspruch auf Brückenteilzeit besteht nur, wenn Ihr Träger (nicht die Kita!) regelmäßig mehr als 45 Beschäftigte hat. Arbeiten bei Ihrem Träger mehr als 45, aber weniger als 200 Mitarbeiter, gibt es außerdem gestaffelte Grenzen, wie viele Mitarbeiter gleichzeitig Brückenteilzeit in Anspruch nehmen dürfen.

? *Welche Ansprüche haben meine Mitarbeiter und ich, wenn in unserer Kita die Regelungen zur Brückenteilzeit nicht gelten?*

ANTWORT: Dann haben Sie Anspruch darauf, ganz regulär Teilzeit zu beantragen. Voraussetzung ist, dass

- Ihr Träger regelmäßig mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt.
- Ihr Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht.
- keine betrieblichen Gründe gegen eine Reduzierung der Arbeitszeit sprechen.

Achtung! Sie haben allerdings – im Unterschied zur Brückenteilzeit – keinen Anspruch auf Rückkehr zu Ihrer vorherigen Stundenzahl. Sie können allerdings eine solche Rückkehrmöglichkeit individuell mit Ihrem Träger vereinbaren. Das aber bitte schriftlich.

? *Kann jeder Mitarbeiter die Brückenteilzeit nutzen?*

ANTWORT: Soweit Ihre Kita unter die „Brückenteilzeit-Regelung“ fällt, hat grundsätzlich jeder Mitarbeiter einen Anspruch hierauf. Voraussetzung ist allerdings, dass der Mitarbeiter die Probezeit bestanden hat und länger als 6 Monate für Ihren Träger arbeitet. Ansonsten kann die Brückenteilzeit von allen Mitarbeitern in Anspruch genommen werden, auch von Teilzeitkräften, Minijobbern und befristet Beschäftigten.

Ausnahme: Praktikanten und Mitarbeiter, die an einer Maßnahme der Arbeitsförderung teilnehmen.

? *Wann kann man einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen und wie muss der Antrag aussehen?*

ANTWORT: Ihr Träger kann einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn

- das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate bestanden hat.
- er weniger als 45 Mitarbeiter beschäftigt.
- schon zu viele Mitarbeiter Brückenteilzeit beantragt haben.
- betriebliche Gründe dem entgegenstehen, z. B. wenn durch die Reduzierung der Arbeitszeit die Arbeitsabläufe oder die Sicherheit in der Kita erheblich beeinträchtigt oder zu unverhältnismäßig hohen Kosten führen würden. Hier sind Sie als Leitung gefragt: Geben Sie Ihrem Träger – wenn Sie Bedenken gegen die Stundenreduzierung haben – gute Argumente an die Hand, mit denen er die Brückenteilzeit ablehnen kann. Aber bedenken Sie bitte, dass die meisten Mitarbeiter aus gutem Grund eine Reduzierung der Stundenzahl wünschen. Daher kann es bei einer Ablehnung passieren, dass der Kollege sich insgesamt nach einer neuen Stelle umsieht. Daher sollten Sie bei der Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit das Für und Wider genau abwägen.

Der Antrag muss in Textform gestellt werden und die folgenden Angaben enthalten:

- die gewünschte Dauer der Brückenteilzeit (1–5 Jahre)
- die gewünschte Verringerung der Wochenarbeitszeit

Der Antrag muss spätestens 3 Monate vor Beginn der Stundenreduzierung gestellt werden.

? *Kann ein Mitarbeiter in Brückenteilzeit seine Arbeitszeit vor Ende der Brückenteilzeit wieder erhöhen?*

ANTWORT: Grundsätzlich ist der Mitarbeiter an seinen Antrag gebunden. Während der Laufzeit kann er weder eine Aufstockung seiner Stunden noch eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Neubesetzung einer Stelle mit einer höheren Stundenzahl verlangen.

Haben Sie allerdings Bedarf, können Sie bzw. Ihr Träger sich mit dem Mitarbeiter auf ein vorzeitiges Ende der Brückenteilzeit einigen.

? *Kann man erneut Brückenteilzeit beantragen, und ist sie mit einem besonderen Kündigungsschutz verbunden?*

ANTWORT: Hat ein Mitarbeiter Brückenteilzeit in Anspruch genommen, kann er erneut einen Antrag auf Brückenteilzeit stellen. Allerdings erst, wenn er zunächst 1 Jahr wieder mit seiner ursprünglichen Arbeitszeit gearbeitet hat.

Haben Sie den Antrag abgelehnt, kann der Mitarbeiter

- nach 2 Jahren einen neuen Antrag stellen, wenn Sie den Antrag aus betrieblichen Gründen abgelehnt haben.
- nach 1 Jahr einen neuen Antrag stellen, wenn Sie den Antrag abgelehnt haben, weil bereits zu viele andere Mitarbeiter Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben.

Ein besonderer Kündigungsschutz ist mit der Inanspruchnahme der Brückenteilzeit nicht verbunden.

Die 4 wichtigsten neuen Urteile zum Urlaubsrecht und was sie für Ihre Kita bedeuten

In Sachen Urlaubsrecht hat es in den vergangenen Monaten einige richtungsweisende Urteile gegeben, die auch ganz konkrete Auswirkungen auf den Alltag in Ihrer Kita haben. Hier finden Sie einen Überblick über die wichtigsten neuen Urteile und deren Auswirkungen auf Ihre Arbeit in der Kita.

1. Urteil: Urlaubsanspruch ist vererbbar

Stirbt ein Mitarbeiter, ist das tragisch, insbesondere für die Angehörigen. Sind diese finanziell auf den Verstorbenen angewiesen, führt der Tod auch zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Da steht dann für die Erben die Frage im Raum, ob der verstorbene Mitarbeiter noch Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis hat. Umstritten war dies immer bei noch offenen Urlaubsansprüchen. Hier hat ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) jetzt für Klarheit gesorgt.

Der Fall: Mitarbeiter verstarb und hatte noch Urlaub offen

Die Witwe eines Mitarbeiters machte gegenüber dem Arbeitgeber ihres verstorbenen Ehemannes die Auszahlung noch offener Urlaubsansprüche geltend. Der Arbeitgeber lehnte das mit dem Argument ab, dass der Urlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers verfallen sei. Schließlich wurde der Fall vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) verhandelt. Dieses legte die Frage, ob Urlaubsansprüche vererblich sind, dem EuGH zur Entscheidung vor. Denn es bestanden Zweifel, ob die deutsche Rechtsprechungspraxis, die eine Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen ablehnte, mit europäischem Recht vereinbar ist.

Das Urteil: Urlaubsansprüche können vererbt werden

Der EuGH entschied, dass der Anspruch eines Mitarbeiters nicht mit dessen Tod erlischt. Zwar könne der Urlaub nicht mehr genommen werden. Allerdings wandle sich der Urlaubsanspruch dann in einen Aus-

zahlungsanspruch um. Dieser sei vererblich und müsse den Erben ausbezahlt werden.

Auswirkungen für Ihren Kita-Alltag

Die Erben von verstorbenen Mitarbeitern können offene Urlaubsansprüche geltend machen. Sie sehen also, dass es sehr wichtig ist, dass Mitarbeiter nicht zu viel Urlaub ansammeln. Denn angesamelter Urlaub macht die Urlaubsplanung in Zeiten ohnehin schlechter personeller Ausstattung schwierig. Endet das Arbeitsverhältnis, können offene Urlaubsansprüche extrem teuer werden. Das gilt nicht nur für den Tod des Mitarbeiters, sondern auch für eine Kündigung oder den Abschluss eines Aufhebungsvertrags.



WICHTIGES URTEIL

EuGH, Urteil vom 06.11.2018, Az. C-569716

2. Urteil: Urlaub darf in der Elternzeit gekürzt werden

Wenn Mitarbeiter in Elternzeit gehen, haben sie grundsätzlich Anspruch auf ihren ganz regulären Jahresurlaub. Dieser kann aber vom Arbeitgeber für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselternzeitgesetz (BEEG) gekürzt werden. Diese Regelung wurde durch ein Urteil des EuGH bestätigt.



MUSTER: KÜRZUNG DES URLAUBS IN DER ELTERNZEIT

Sehr geehrte Frau Schneider,

wir beziehen uns auf Ihren schriftlichen Antrag auf Elternzeit vom 03.09.2019, mit dem Sie Elternzeit für Ihr Kind Hannes für die Zeit vom 04.10.2019 bis zum 02.09.2021 beantragt haben.

Wir bestätigen Ihnen hiermit die beantragte Elternzeit und freuen uns, wenn Sie nach deren Ablauf am 03.09.2021 Ihre Arbeit in unserer Kita wieder aufnehmen.

Zugleich machen wir hiermit von unserer Befugnis gemäß § 17 Abs.1 Satz 1 BEEG Gebrauch, den Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat Ihrer Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Mit freundlichen Grüßen,

Laura Berger, Kita-Leitung

Der Fall: Mitarbeiterin klagt auf Urlaub trotz Elternzeit

Eine Mitarbeiterin in Rumänien hatte Elternzeit genommen. Nach der Rückkehr wollte sie dann ihren Urlaub für die Dauer der Elternzeit antreten. Der Arbeitgeber verweigerte den Urlaub jedoch mit dem Hinweis darauf, dass der Urlaubsanspruch an die tatsächliche Arbeitsleistung geknüpft sei. Diese sei aber während der Elternzeit nicht erbracht worden. Das wollte die Mitarbeiterin nicht hinnehmen, klagte und ...

Das Urteil: Jahresurlaub darf in der Elternzeit gekürzt werden

... verlor. Die Richter entschieden, dass gesetzliche Regelungen, die eine Kürzung des Jahresurlaubs während der Elternzeit vorsehen, rechtlich nicht zu beanstanden sind. Damit ist klar, dass auch die vergleichbare deutsche Regelung mit EU-Recht vereinbar ist.



WICHTIGES URTEIL & WICHTIGE VORSCHRIFT

EuGH, Urteil vom 04.10.2018, Az. C-12/17

§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG – Kürzung des Urlaubs in der Elternzeit

Auswirkungen auf Ihren Kita-Alltag

Geht ein Mitarbeiter in Elternzeit, sollten Sie ihm direkt mitteilen, dass sein Urlaubsanspruch entsprechend den



gesetzlichen Vorgaben für die Dauer der Elternzeit anteilig gekürzt wird. Wie Sie ein solches Schreiben formulieren, können Sie dem Muster auf Seite 4 entnehmen.

3. Urteil: Urlaub verfällt nur nach ausdrücklichem Hinweis

Bisher galt: Nehmen Mitarbeiter Urlaub nicht, obwohl dies möglich gewesen wäre, verfällt er zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Der Europäische Gerichtshof hat allerdings klargestellt, dass der Urlaub nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber hierauf ausdrücklich hingewiesen hat.

Der Fall: Mitarbeiter verlangte Auszahlung von Urlaub

Ein Mitarbeiter verlangte nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die Auszahlung noch offener Urlaubsansprüche. Der Arbeitgeber verweigerte die Auszahlung mit dem Hinweis darauf, dass der Urlaub zum Jahresende verfallen sei, da der Mitarbeiter den Urlaub nicht geltend gemacht habe. Das wollte der Mitarbeiter nicht akzeptieren. Schließlich musste der EuGH entscheiden und ...

Das Urteil: Arbeitgeber hat Hinweispflicht

... gab dem Mitarbeiter recht. Der EuGH entschied, dass es zwar grundsätzlich nicht zu beanstanden sei, wenn Urlaub nach einem bestimmten Zeitpunkt verfällt, wenn er nicht geltend gemacht wird. Allerdings sei der Arbeitgeber verpflichtet, darauf hinzuweisen. Dieser Hinweis müsse so deutlich sein, dass der Mitarbeiter erkennen könne, dass er seinen Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nehmen muss, da er sonst zum Stichtag verfällt. Ohne diesen Hinweis verfällt der Urlaub nicht.



WICHTIGES URTEIL & WICHTIGE VORSCHRIFT

EuGH, Urteil vom 06.11.2018, Az. C-684/16

§ 7 Bundesurlaubsgesetz – Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr, Verfall von Urlaub

Auswirkungen auf Ihren Kita-Alltag

Um zu vermeiden, dass Mitarbeiter Urlaub ansammeln und Sie damit in

Schwierigkeiten bei der Urlaubsplanung im kommenden Jahr bringen, sollten Sie die Mitarbeiter schriftlich darüber informieren, wie viel Urlaub sie noch haben und dass dieser verfällt, wenn er nicht beantragt wird. Erkundigen Sie sich also bei Ihrem Träger, wie viele Urlaubstage dem jeweiligen Mitarbeiter für das laufende Jahr noch zustehen, und fordern Sie die Kollegen auf, diese noch möglichst in diesem Jahr zu nehmen. Ein Muster für ein solches Schreiben finden Sie hier.

4. Urteil: Hinweispflicht auf Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Mitarbeiter haben Anspruch auf 5 Tage Zusatzurlaub. Streitig war bisher, ob Sie den Mitarbeiter auf diesen Umstand hinweisen müssen oder nicht. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen jetzt zugunsten der Mitarbeiter entschieden.

Der Fall: Abgeltung von Zusatzurlaub

Einer schwerbehinderten Mitarbeiterin wurde mit Zustimmung des Integrationsamts gekündigt. Sie verlangte die Auszahlung des ihr für das vergangene Jahr zustehenden und nicht genommenen Zusatzurlaubs. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, da die Mitarbeiterin den Urlaub nicht geltend gemacht habe. Daher sei dieser verfallen.

Das Urteil: Arbeitgeber muss auf Zusatzurlaub hinweisen

Das sahen die Richter allerdings anders. Sie stellten fest, dass der Arbeitgeber

verpflichtet sei, schwerbehinderte Mitarbeiter auf den ihnen zustehenden Zusatzurlaub ausdrücklich hinzuweisen. Fehle dieser Hinweis, verfallende der Urlaub auch nicht zum Jahresende.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2019, Az. 2 Sa 567/18

Auswirkungen auf Ihren Kita-Alltag

Fragen Sie bei Ihrem Träger nach, ob Kollegen im Hinblick auf eine anerkannte Schwerbehinderung Anspruch auf Zusatzurlaub haben. Dann weisen Sie den Kollegen im Rahmen der Aufstellung des noch offenen Resturlaubs auch auf den noch offenen Zusatzurlaub hin. So sind Sie rechtlich auf der sicheren Seite.

Meine Empfehlung: Setzen Sie die neuen Urteile um

Demnächst werden Sie sich wieder mit der Urlaubsplanung für das kommende Jahr 2020 beschäftigen. Erfahrungsgemäß ist das nicht so einfach, alle Interessen und Wünsche des Teams möglichst unter einen Hut zu bringen. Da ist es wichtig, die rechtlichen Grundlagen und auch die aktuelle Rechtsprechung zum Thema „Urlaub“ zu kennen und bei der Planung und der Genehmigung von Urlaubsanträgen zumindest im Hinterkopf zu behalten.



MUSTER: AUFFORDERUNG ZUR NUTZUNG DES RESTURLAUBS

Sehr geehrte Frau Neumann,

nach dem Bundesurlaubsgeldgesetz verfällt der Urlaubsanspruch, wenn er – ohne dass ein Grund für die Übertragung ins Folgejahr gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgeldgesetz vorliegt – bis zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres nicht verbraucht wurde. Ich habe festgestellt, dass Sie derzeit noch einen nicht genutzten Urlaubsanspruch von 4 Urlaubstagen für das Jahr 2019 haben.

Ich möchte Sie hiermit ausdrücklich auffordern, diese noch im laufenden Jahr zu verbrauchen. Bitte stellen Sie zeitnah Ihren Urlaubsantrag für die noch offenen Urlaubstage.

Vorsorglich kündige ich an, dass Ihre nicht verbrauchten Urlaubstage mit dem 31.12.2019 verfallen, wenn keine Übertragungsgründe wie Krankheit oder Urlaubssperre vorliegen.

Mit freundlichen Grüßen

Laura Berger, Kita-Leitung



Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Keine wirksame Kündigung, wenn nur Benachrichtigungszettel in den Briefkasten geworfen wird

Entschließen Sie sich gemeinsam mit Ihrem Träger, einem Mitarbeiter zu kündigen, machen Sie sich die Entscheidung nicht leicht. Haben Sie sich dann aber zu einem solchen Schritt durchgerungen, gilt es, darauf zu achten, dass die Formalien einer wirksamen Kündigung eingehalten werden. Sonst ist diese von Anfang an unwirksam und wird beim Arbeitsgericht „kassiert“, ohne dass sich die Richter überhaupt mit der Frage beschäftigen, ob die Kündigung sachlich begründet ist. Von entscheidender Bedeutung ist hierbei, dass die Kündigung dem Mitarbeiter tatsächlich zugeht.

Der Fall: Einschreiben nicht abgeholt

Ein Arbeitgeber wollte seiner Mitarbeiterin in der Probezeit kündigen. Er schickte ihr die Kündigung per Über-

gabe-Einschreiben zu. Da der Postbote die Mitarbeiterin nicht antraf, warf er einen Benachrichtigungszettel in den Hausbriefkasten ein. Das Einschreiben wurde nicht abgeholt und schließlich an den Arbeitgeber zurückgeschickt.

Als die Mitarbeiterin nach Ablauf der Kündigungsfrist weiter zur Arbeit kam, wies der Arbeitgeber sie darauf hin, dass er ihr doch gekündigt habe. Das sah die Mitarbeiterin anders, klagte ...

Das Urteil: Kündigung unwirksam

... und bekam vor Gericht recht. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die Kündigung der Mitarbeiterin nicht zugegangen und daher unwirksam war. Der Einwurf eines Benachrichtigungszettels genüge nicht. Der Mitar-

beiter müsse das Schreiben tatsächlich innerhalb der Kündigungsfrist in Händen halten.

Meine Empfehlung: Persönliche Übergabe

Wollen Sie bei einer Kündigung auf Nummer sicher gehen, sollten Sie sich mit Ihrem Träger darauf einigen, dass er das Kündigungsschreiben verfasst und unterschreibt und Sie es dem Mitarbeiter persönlich übergeben. Sie können dann – wenn der Mitarbeiter bestreiten sollte, dass er die Kündigung erhalten hat – als Zeuge auftreten und das Gegenteil beweisen.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.05.2019, Az. 26 Sa 1847/18

Bundesregierung

Teilhabechancengesetz: Überlegen Sie, ob Sie hiervon profitieren

Auch wenn die Arbeitslosenzahlen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken sind, gibt es dennoch Menschen, die einfach keinen Job finden. Die Bundesregierung hat mit dem Teilhabechancengesetz eine Förderung für diesen Personenkreis sichergestellt.

Nutzen Sie die Lohnkostenzuschüsse

Geben Sie bzw. Ihr Träger einem Langzeitarbeitslosen eine Chance, kön-

nen Sie mit Lohnkostenzuschüssen in Höhe von 100 % des Mindestlohns bzw. des Tariflohns in den ersten beiden Jahre rechnen. Voraussetzungen für einen Lohnkostenzuschuss sind:

- Arbeitsloser ist über 25 Jahre alt
- Arbeitsloser erhält länger als 6 Jahre Hartz-IV-Leistungen innerhalb von 7 Jahren

Förderungen gezielt nutzen

Lohnkostenzuschüsse gibt es auch für Bewerber, die bei Einstellung länger

als 2, aber weniger als 6 Jahre arbeitslos ist. Den Zuschuss gibt es für 2 Jahre. Gezahlt werden im 1. Jahr 75 %, im 2. Jahr 50 % des Gehalts..

Meine Empfehlung: Kontakt mit Jobcenter aufnehmen

Die Wahrscheinlichkeit, unter Langzeitarbeitslosen qualifizierte Erzieher zu finden, ist gering. Aber vielleicht können Sie einer Aushilfe eine Chance geben und von den staatlichen Zuschüssen profitieren.

Impressum

Verlag PRO KITA

„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:** Schmelzer Medien 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 „Update Arbeitsrecht für das Kita-Jahr 2019/2020“ liegt der Ausgabe Oktober 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



3 wichtige Urteile zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz

Grundsätzlich sind Sie und Ihre Mitarbeiter auf dem Weg zur Kita, auf dem Heimweg und während der Arbeit in der Kita gesetzlich unfallversichert. Dass dieser Versicherungsschutz seine Grenzen hat, zeigen die folgenden 3 Urteile.

Diese machen deutlich, dass die Berufsgenossenschaften insbesondere bei Unfällen in der Pause und auf dem Heimweg sehr genau hinschauen und prüfen, ob es sich um einen Arbeits- bzw. Wegeunfall handelt oder ob der Versicherungsschutz ausgeschlossen ist.

Bei privater Unterbrechung des Heimwegs kann der Versicherungsschutz enden

Eine Mitarbeiterin unterbrach ihren Heimweg von der Arbeit, um einen Brief in den Postkasten zu werfen. Sie brach sich beim Aussteigen aus dem Auto den Fuß. Sie wollte, dass der Unfall als Arbeitsunfall anerkannt wurde. Die Berufsgenossenschaft sah das anders. Schließlich klagte die Mitarbeiterin und verlor. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass kein Arbeitsunfall vorliege. Die Mitarbeiterin habe den versicherten Heimweg unterbrochen, um einen privaten Brief einzuwerfen.

Daher sei sie bei dieser rein privaten Aktivität nicht versichert gewesen. Dass der Briefkasten am Straßenrand stand und der Heimweg nur kurz unterbrochen wurde, sei hierbei unerheblich.



WICHTIGES URTEIL

Bundessozialgericht, Urteil vom 07.05.2019, Az. B 2 U 31 /17 R

Spaziergang in der Pause ist nicht versichert

Ein Mitarbeiter machte in der Mittagspause einen Spaziergang. Hierbei stolperte er, stürzte und verletzte sich am Knie und an den Handgelenken. Die Berufsgenossenschaft wollte den Unfall nicht als Arbeitsunfall anerkennen. Das wollte der Mitarbei-

ter so nicht hinnehmen, klagte und verlor.

Die Richter stellten klar, dass das Spazierengehen in der Mittagspause in keinem Zusammenhang mit einer gesetzlich versicherten Haupt- oder Nebentätigkeit stehe. Daher sei ein Spaziergang eine sogenannte „privatnützige Verrichtung“ und damit – wie Essen, Trinken, Einkaufen oder Joggen in der Pause – nicht über die gesetzliche Unfallversicherung versichert.

Für die Richter war nicht ersichtlich, dass der Mitarbeiter besonderen betrieblichen Belastungen ausgesetzt gewesen sei, sodass der Spaziergang ein notwendiger Ausgleich gewesen sei, der dann ausnahmsweise doch versichert wäre.



WICHTIGES URTEIL

Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 14.06.2019, Az. L 9 U 208/17

Kein Unfallversicherungsschutz bei Unfall mit Smartphone

Eine Mitarbeiterin war zu Fuß auf dem Heimweg von der Arbeit. Auf einem unbeschränkten Bahnübergang wurde sie von einem Zug erfasst und schwer verletzt.

Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da sich aus einem Überwachungsvideo der Bahn ergab, dass die Mitarbeiterin während des Unfall mit ihrem Smartphone telefonierte, deshalb abgelenkt war und so den herannahenden Zug nicht bemerkte.

Die ablehnende Entscheidung wollte die Mitarbeiterin nicht hinnehmen, klagte und verlor. Die Richter entschieden, dass die Mitarbeiterin zwar grundsätzlich auf dem Heimweg gesetzlich unfallversichert sei.

Versicherungsschutz bestehe aber nur für die Tätigkeit des Nachhausegehens. Nicht versichert sei das gleichzeitige Telefonieren mit dem Smartphone. Es liege eine sogenannte gemischte Tätigkeit vor, also eine

Tätigkeit, bei der gleichzeitig versicherte und nicht versicherte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Versicherungsschutz nur versicherte Tätigkeiten

Ein Arbeitsunfall liegt nur vor, wenn der Unfall durch eine versicherte Tätigkeit verursacht wurde. Das wäre anzunehmen gewesen, wenn sich auf dem Heimweg das allgemeine Wegerisiko realisiert hätte. Das wäre z. B. anzunehmen, wenn die Mitarbeiterin auf dem Heimweg – ohne Handy – gestolpert wäre.

Ein Arbeitsunfall liegt aber nicht vor, wenn die Ausübung der nicht versicherten Tätigkeit wesentliche Unfallursache war. Da die Mitarbeiterin durch das Telefonat vom Straßenverkehr abgelenkt und ihre Wahrnehmungsfähigkeit deutlich eingeschränkt gewesen sei, war die Handynutzung ursächlich für den Unfall. Damit entfiel der Versicherungsschutz für die Mitarbeiterin.



WICHTIGES URTEIL

Sozialgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 18.10.2018, Az. S 8 U 2017/16

Meine Empfehlung: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter

Die meisten Mitarbeiter gehen selbstverständlich davon aus, dass Sie bei der Arbeit und auf dem Weg zur Kita gesetzlich unfallversichert sind. Diese Urteile sind gute Beispiele dafür, dass das nicht immer richtig ist.

Nehmen Sie diese Urteile als Grundlage für ein Teamgespräch zum Thema „gesetzlicher Unfallversicherungsschutz“. Erklären Sie Ihren Mitarbeitern, dass der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nicht uneingeschränkt und in jeder Lebenslage besteht.

Machen Sie deutlich, dass insbesondere private Aktivitäten während der Arbeitszeit und auf dem Heimweg nicht versichert sind. Dessen sollten sich Ihre Mitarbeiter bewusst sein.

? „Muss ich den Betriebsrat über die Schwangerschaft einer Kollegin informieren?“

FRAGE: „In meiner Kita gibt es einen Betriebsrat. Dieser hat sich jetzt bei mir beschwert, dass ich ihn nicht über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin informiert hatte. Er meinte, hierzu sei ich verpflichtet, damit er seine Kontrollaufgaben richtig wahrnehmen könne.“

Die Mitarbeiterin hatte mich allerdings gebeten, Stillschweigen über die Schwangerschaft zu bewahren, bis sie in der 12. Woche sei. Sie habe schon mal ein Kind im Frühstadium der Schwangerschaft verloren und wolle nicht, dass die Schwangerschaft zu einem so frühen Zeitpunkt bekannt würde.

Ich frage mich jetzt, ob eine Schwangerschaft nicht unter den Datenschutz fällt und ich diese sensible Information überhaupt an den Betriebsrat weitergeben darf.“

ANTWORT: Sie müssen den Betriebsrat nur informieren, wenn der Datenschutz gewährleistet ist.

Grundsätzlich ist es schon so, dass Sie den Betriebsrat über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin informieren müssen. Denn nur so kann der Betriebs-

rat seine Kontrollaufgaben wirksam wahrnehmen und ggf. die Interessen der schwangeren Kollegen gegenüber Ihnen und Ihrem Träger wahren.

Da diese Kontrollaufgaben in § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt sind, können schwangere Mitarbeiterinnen auch nicht frei entscheiden, ob und welche Informationen Sie an den Betriebsrat weitergeben und welche nicht.

Datenschutz muss gewahrt bleiben

Nun sind die Informationen über eine Schwangerschaft einer Kollegin sensible Gesundheitsdaten, die im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung besonders geschützt sind.

Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt entschieden, dass Sie solche Informationen nur dann an den Betriebsrat weitergeben dürfen, wenn der Betriebsrat nachweisen kann, dass er Maßnahmen getroffen hat, um den Datenschutz für diese sensible Informationen zu wahren.

Meine Empfehlung: Machen Sie den Datenschutz zum Thema

Geben Sie datenschutzrelevante Informationen nur dann an Ihren Betriebsrat weiter, wenn Sie sich davon überzeugt haben, dass dort die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben gewährleistet ist.

Der Betriebsrat muss also sicherstellen, dass

- die Daten verschlossen aufbewahrt werden (sowohl in Papier als auch digital, z. B. mit einem Passwortschutz).
- die Zugriffsmöglichkeiten klar definiert und beschränkt sind.
- sichergestellt wird, dass die Daten wieder gelöscht werden, wenn diese für die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben nicht mehr benötigt werden, z. B. mit Ablauf der Mutterschutzfristen.



WICHTIGES URTEIL

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.04.2019, Az. 1 ABR 51/17

? „Arbeitszeiterfassung in der Kita zwingend vorgeschrieben?“

FRAGE: „In meiner Kita gibt es einen Dienstplan, in dem die Dienste der Mitarbeiter festgelegt werden. Einen Stundenzettel führen die Kollegen nicht. Sie schreiben lediglich Überstunden und ggf. Minusstunden auf. Ich habe jetzt in der Presse gelesen, dass wir zukünftig ein Zeiterfassungssystem benötigen. Stimmt das und wie müsste ein solches System konkret aussehen? Worauf müssen wir achten?“

ANTWORT: Das lässt sich derzeit noch nicht so eindeutig beantworten.

Der Europäische Gerichtshof hat in einem aktuellen Urteil gefordert, dass Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter exakt erfassen. Diese For-

derung muss der deutsche Gesetzgeber jetzt umsetzen. Denn bisher gibt es eine solche Verpflichtung nicht.

Das heißt konkret: Zukünftig genügt es nicht mehr, Über-, Mehrarbeits- und Minusstunden Ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Sie bzw. Ihr Träger muss ein System einführen, mit dem Sie die von Ihren Mitarbeitern tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden genau erfassen. Wie eine solche Zeiterfassung genau aussehen muss, ist aber im Augenblick noch nicht klar.

Meine Empfehlung: Kein Aktionismus

Derzeit ist noch gar nicht klar, was der Gesetzgeber zukünftig von Ihnen

in Sachen Zeiterfassung fordern wird. Daher sollten Sie und Ihr Träger sich der kommenden Aufgabe zwar bewusst sein, aber derzeit noch nichts unternehmen und noch kein Zeiterfassungssystem anschaffen.

Denn dieses sollte dann, wenn Sie die Investition schon tätigen müssen, den neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Wir werden Sie natürlich in „Recht & Sicherheit in der Kita“ rechtzeitig informieren, was da konkret von Ihnen verlangt werden wird.



WICHTIGES URTEIL

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.05.2019, Az. C-55/18