

Recht & Sicherheit im der Kita

Dezember 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Unter Kindern

So reagieren Sie, wenn Kinder sich gegenseitig mobben

2

Durch Eltern

Greifen Sie ein, wenn Eltern in Ihrer Einrichtung „Stimmung“ machen

3

Im Team

Wie Sie Mobbing unter Mitarbeitern erkennen und damit umgehen

4 & 5

Mobbing stoppen

Diese Möglichkeiten haben Sie, wenn Mitarbeiter mobben

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

„Die Chefin mobbt mich!“ Wehren Sie sich gegen Bossing-Vorwürfe

Fühlen sich Mitarbeiter ungerecht behandelt, wird Ihnen schnell Mobbing bzw. – da Sie ja Vorgesetzte sind – „Bossing“ vorgeworfen. Solche Vorwürfe kommen bei Ihrem Träger gar nicht gut an und können Sie in ernsthafte arbeitsrechtliche Schwierigkeiten bringen.

Rechtgrundlage: Arbeitsverhältnis

Als Vorgesetzte haben Sie gegenüber Ihren Mitarbeitern eine Fürsorgepflicht. Diese ergibt sich als Nebenpflicht aus dem zwischen Ihrem Träger und dem Mitarbeiter bestehenden Arbeitsverhältnis. Das heißt: Sie dürfen Mitarbeitern selbstverständlich Anweisungen geben und sie auch ermahnen, wenn sie sich aus Ihrer Sicht nicht korrekt verhalten. Sie dürfen Mitarbeiter allerdings keinesfalls schikanieren oder mobben.

Das ist zu tun: Hilfe holen

Bekommen Sie mit, dass Mitarbeiter sich von Ihnen gemobbt fühlen, sollten Sie solche Vorwürfe nicht einfach ignorieren. Denn dringen solche Vorwürfe zu Ihrem Träger vor, wird es für Sie sehr schwer, sich hiergegen zu wehren oder die Angelegenheit aufzuklären. Außerdem schaden solche Behauptungen Ihrem Stand im gesamten Team und Ihrem guten Ruf. Werden Sie daher direkt aktiv.

Suchen Sie das Gespräch

Versuchen Sie zunächst einmal, ein ruhiges Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen. Finden Sie heraus, warum der Mitarbeiter genau Ihnen Bossing, also Mobbing durch einen Vorgesetzten, vorwirft. Dann haben Sie vielleicht eine reelle Chance, den Konflikt auszuräumen.

Holen Sie sich Hilfe bei Ihrem Träger

Gelingt das nicht und steht der Bossing-Vorwurf im Raum, sollten Sie von sich aus auf Ihren Träger zugehen und ihm die Situation offen aus Ihrer Sicht schildern. Bitten Sie Ihren Träger um Unterstützung. Denn in einer solchen Situation ist die Kommunikation zwischen Ihnen und dem Mitarbeiter, der sich gemobbt fühlt, massiv gestört. Da kann es hilfreich sein, wenn Ihr Träger ein Gespräch zwischen Ihnen und dem Mitarbeiter moderiert. Hierbei kann er sich auch Hilfe durch einen externen Mediator holen.

Meine Empfehlung: Nicht den Kopf in den Sand stecken

Seien Sie sich bewusst: Bossing-Vorwürfe können Sie den Job kosten. Denn Ihr Träger muss sich überlegen, wie er seine Mitarbeiter auch vor mobbenden Vorgesetzten schützt. Werden Sie daher unbedingt aktiv, wenn Mitarbeiter sich gemobbt fühlen.

„Ich fühle mich gemobbt!“

Liebe Kita-Leitungen,

kennen Sie das Gefühl, dass die ganze Welt sich gegen Sie verschworen hat? Dass alle gemein zu Ihnen sind und es auf Sie abgesehen haben? Ja, es gibt solche Tage, da fühlt man sich von allen gemobbt, einfach weil alles schief läuft.

Mit richtigem, echtem Mobbing hat das aber nichts zu tun. Von echtem Mobbing spricht man, wenn es jemand planvoll darauf anlegt, einen Kollegen systematisch fertig zu machen.

Ziel solcher Aktionen ist es häufig, den anderen aus dem Weg zu räumen. Die Auslöser für solche Attacken sind vielfältig. Neid, aber auch das Verhalten des Opfers spielen dabei eine entscheidende Rolle. Denn wer lange schweigt und still vor sich hin leidet, ist die perfekte Zielscheibe für Mobbing-Attacken.

Sie als Kita-Leitung sollten sehr sensibel auf Mobbing-Vorwürfe reagieren. Nicht nur, wenn es um Ihre Mitarbeiter geht, sondern auch bei Kindern und Eltern. Denn Mobbing vergiftet die Atmosphäre in jeder Kita. Und das sollten Sie nicht zulassen.

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

„Dann bist du nicht mehr mein Freund“ – Mobbing unter Kindern wirksam verhindern

Können Kinder im Kita-Alter wirklich schon mobben? Schwierig, denn echtes Mobbing setzt gezieltes und planvolles Handeln über einen längeren Zeitraum voraus. Und hierzu sind die meisten Kinder im Kita-Alter noch nicht in der Lage. Dennoch gibt es immer wieder Situationen, in denen Grundformen des Mobblings anklingen.

Z. B. „DU BIST ZU DICK!“

In der Kita „Sonnenschein“ wird u. a. Laura betreut. Sie stark übergewichtig. Einige Kinder aus ihrer Gruppe hänseln sie immer wieder, Als Hanna Einladungen zu ihrem Geburtstag in der Kita verteilt, bekommt Laura keine. In Tränen bricht sie allerdings erst aus, als Hanna dies mit den Worten kommentiert: „*Du bist zu dick. Wenn du kommst, bleibt nicht genug Kuchen für uns andere.*“ Lauras Mutter beschwert sich bei der Kita-Leitung, dass ihre Tochter von Hanna und ihren Freundinnen ständig gemobbt.

Rechtsgrundlage: Aufsichts- & Fürsorgepflicht

Sie und Ihre Mitarbeiter sind im Rahmen der Aufsichts- und Fürsorgepflicht, die Sie durch den Betreuungsvertrag übernommen haben, verpflichtet, die Kinder während des Aufenthalts in der Kita nicht nur vor körperlichen, sondern auch vor psychischen Schäden zu schützen. Hierzu gehört es auch, schon Anfänge von Mobbing im Keim zu ersticken und betroffene Kinder aktiv zu schützen.

Das ist zu tun: Mitarbeiter sensibilisieren

Die meisten Streitigkeiten unter Kindern sind harmlos, eine Form der altersgerechten Konfliktlösung und meist schnell wieder vergessen. Manchmal können kleine Neckereien eskalieren und in Ansätzen Mobbing sein. Für solche Fälle sollten Sie Ihre Mitarbeiter sensibilisieren und gemeinsam eine Strategie entwickeln, wie Sie mit Mobbing unter Kindern umgehen.

Definieren Sie, wann Handlungsbedarf besteht

Von Mobbing unter Kindern ist auszugehen, wenn ein Kind systematisch und mit einer gewissen Regelmäßigkeit von anderen Kindern psychisch oder körperlich verletzt wird. Hierbei gibt es verschiedenste Formen von Gewalt, z. B.

- Schubsen, Hauen, Treten,
- Einschüchtern und Bedrohen,
- Bewusstes Ausgrenzen, Ignorieren, nicht Mitspielen-Lassen,
- Verstecken von Spielzeug, Kuschtieren und Kleidung,
- Auslachen, Hänseln und falsche Beschuldigungen.

Meist gibt es auch beim Mobbing unter Kindern einen dominanten Anführer und einige Mitläufer, die diesem folgen und mitmachen. Opfer sind häufig schwächere Kinder mit geringem Selbstbewusstsein, die sich nicht zu wehren wissen und sich auch selten trauen, sich Hilfe zu holen.

Für solche Strukturen bzw. Anklänge hiervon sollten Sie Ihr Team sensibilisieren. Stellen Ihre Mitarbeiter solche Verhaltensmuster fest, sollten sie sofort eingreifen und das Mobbing umgehend unterbinden. Damit das gelingt und die Situation mit allen

Kindern aufgearbeitet werden kann, sollten Sie Ihrem Team die folgende Handlungsstrategie an die Hand geben.

Meine Empfehlung: Informieren Sie die Eltern

Auch Kita-Kinder können echt gemein sein und andere durch Worte und Handeln verletzen. Ist es zu einem solchen Vorfall gekommen, sollten Sie auch das Gespräch mit den Eltern des „Opfers“ suchen. Informieren Sie sie, was vorgefallen ist und welche pädagogischen Maßnahmen Sie in der Kita ergriffen haben, um dem Kind zu helfen und es aufzufangen. So können die Eltern das Verhalten ihres Kindes verstehen und es ebenfalls unterstützen. Gleichzeitig wird so deutlich, dass Sie und Ihre Mitarbeiter die Situation im Blick haben und das Kind, gemeinsam mit den Eltern, unterstützen möchten. Suchen Sie aber auch das Gespräch mit den Eltern des mobbenden Kindes bzw. der mobbenden Kinder. Schildern Sie das von Ihnen beobachtete Verhalten. Erklären Sie den Eltern, welche pädagogischen Schritte Sie eingeleitet haben, um solche Verhaltensweisen in Zukunft zu verhindern, und überlegen Sie gemeinsam, wie die Eltern zu Hause ihr Kind unterstützen können.



HANDLUNGSSTRATEGIE BEI MOBBING DURCH KINDER

- Sofort eingreifen, wenn Mitarbeiter eine Mobbing-Situation bemerken.
- Sofort handeln, wenn ein Kind in einer Situation, in der es von anderen Kindern gehänselt, geärgert oder misshandelt wird, um Hilfe bittet.
- In der Situation klar Position beziehen und den mobbenden Kindern deutlich machen, dass und warum ihr Verhalten unerwünscht ist.
- Die Situation mit allen beteiligten Kindern in ruhiger Atmosphäre und nicht vor der ganzen Gruppe besprechen. Beim „Täter“ Verständnis für das Opfer wecken.
- Gemeinsam mit den Kindern Regeln aufstellen, z. B. in Kinderkonferenzen oder themenbezogenen Stuhlkreisen. Beispiel: „Wir lachen niemanden aus.“ Visualisieren Sie diese Regeln mit von den Kindern gemalten Bildern oder Piktogrammen.
- Überlegen Sie, wie Sie die Energie des „Anführers“ in positive Bahnen lenken können, z. B. in dem Sie ihm Aufgaben übertragen, die seine Fähigkeiten und Stärken fördern und zum Wohl der Gruppe umlenken.



„Susanne hat in der Schwangerschaft getrunken ...“ So stoppen Sie mobbende Eltern wirksam

Leider kommt es in Kitas immer wieder vor, dass Eltern sich untereinander streiten. Die Konflikte entzünden sich häufig am Verhalten der Kinder. Die Eltern streiten sich dann häufig immer noch, selbst wenn die Kinder sich schon lange wieder verstehen. Manchmal schlägt der Streit in Mobbing um. Spätestens dann müssen Sie eingreifen.

Z. B. LOUIS SOLL GEHEN

Louis ist 5 Jahre alt und besucht die Kita „Wirbelwind“. Er leidet unter einer Entwicklungsverzögerung. Daher beißt er in Konfliktsituationen andere Kinder. Nachdem Hannes das 3. Mal von Louis gebissen worden ist, startet die Mutter von Hannes eine Unterschriftenaktion, um den Träger zur Kündigung des Betreuungsvertrags von Louis zu bewegen. Gleichzeitig bringt sie das Gerücht auf, Louis' Mutter habe in der Schwangerschaft Alkohol getrunken.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Eltern sind grundsätzlich verpflichtet, sich an die im Betreuungsvertrag getroffenen Regelungen zu halten. Als Nebenpflicht aus dem Betreuungsvertrag ergibt sich, dass sie sich so zu verhalten haben, dass der Frieden in der Einrichtung gewahrt bleibt. Das heißt: Eltern dürfen andere Eltern oder Kinder nicht mobben.

Das ist zu tun: Position beziehen

Bekommen Sie mit, dass Eltern mobben, sollten Sie als Kita-Leitung sofort eingreifen. Hierbei sollten Sie die folgenden Schritte nachvollziehen.

1. Schritt: Klären Sie den Sachverhalt

Meist erreichen Sie zunächst Gerüchte über Mobbing durch Eltern. Bringen Sie, bevor Sie aktiv werden, erst einmal Realität in die Angelegenheit. Versuchen Sie, durch Gespräche mit Ihren Mitarbeitern und anderen Eltern herauszufinden, was an den Mobbing-Gerüchten dran ist.

2. Schritt: Suchen Sie das Gespräch

Können Sie ausmachen, von wem das Mobbing ausgeht, sollten Sie das Gespräch mit diesen Eltern suchen. Konfrontieren Sie sie mit Ihren Beobachtungen und den Gerüchten, die Ihnen zu Ohren gekommen sind.

3. Schritt: Beziehen Sie Stellung

Stellt sich heraus, dass die Eltern für das Mobbing verantwortlich sind, sollten Sie klar Stellung beziehen. Machen Sie deutlich, dass Sie es nicht dulden können, wenn Eltern oder Kinder gemobbt werden. Fordern Sie die Eltern auf, ihr Verhalten sofort einzustellen. Machen Sie deutlich, dass Sie, wenn sich das Verhalten fortsetzen

sollte, dem Träger eine Kündigung des Betreuungsvertrags empfehlen werden. Holen Sie auch Ihren Träger ins Boot, damit er von Ihnen und nicht von den Eltern informiert wird.

4. Schritt: Informieren Sie die betroffenen Eltern

Manchmal bekommen betroffene Eltern gar nichts davon mit, was da für eine üble Kampagne gegen sie läuft. Sie stellen nur fest, dass sich das Verhalten der anderen Eltern zum Negativen verändert. Informieren Sie die Betroffenen darüber, was da im Gange ist, und was Sie als Kita bereits unternommen haben.

5. Schritt: Moderieren Sie ein gemeinsames Gespräch

Schlagen Sie den Eltern ein gemeinsames Gespräch vor. Dieses sollte von Ihnen als Kita-Leitung moderiert werden. Dokumentieren Sie den Inhalt des Gesprächs und die getroffenen Vereinbarungen mithilfe des unten stehenden Musters.

Meine Empfehlung: Bleiben Sie wachsam

Stellen Sie fest, dass das Mobbing weitergeht, sollten Sie den Träger informieren. Überlegen Sie, wie Sie damit umgehen. Meist wird die Kündigung des Betreuungsvertrags des Kindes der mobbenden Eltern das Mittel der Wahl sein. Dies ist auch angezeigt, wenn sich im Gespräch keine Einigung ergibt.



MUSTER: PROTOKOLL „ELTERNGESPRÄCH BEI MOBBING“

Protokoll *Elterngespräch vom 15.12.2018*

Anwesend: *Hanna Berger (Mutter von Louis) Lisa Schneider (Mutter von Hannes)
Johanna Müller (Kita-Leitung)*

Gegenstand des Gesprächs: *Unterschriftenaktion gegen Louis, Verbreitung von Gerüchten über Frau Berger*

Getroffene Vereinbarungen:

- Kita bespricht mit den Eltern, welche Maßnahmen getroffen wurden, um Louis besser in die Gruppe zu integrieren und die anderen Kinder vor weiteren Bissen zu schützen.
- Kita weist aber darauf hin, dass aufgrund der Einschränkungen von Louis nicht garantiert werden kann, dass Bisse zu 100 % ausgeschlossen werden können.
- Frau Berger entschuldigt sich bei Frau Schneider für ihr Vorgehen und die verleumderischen Gerüchte.
- Frau Berger verpflichtet sich, die Unterschriftenaktion einzustellen und die Gerüchte in geeigneter Form richtigzustellen.

So treten Sie Mobbing im Team effektiv entgegen und schützen das Opfer nachhaltig

Konflikte gibt es in jedem Team. Spätestens, wenn Sie merken, dass Konflikte unter Mitarbeitern in Mobbing umschlagen, müssen Sie als Leitung eingreifen. Denn nicht nur der betroffene Mitarbeiter, sondern auch die Qualität der pädagogischen Arbeit leiden unter Mobbing.

matische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Mitarbeitern untereinander. Als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag, den Ihre Mitarbeiter mit Ihrem Träger geschlossen haben, ergibt sich, dass sie ein solches Verhalten unterlassen müssen.

- Ihren Träger auf Schadenersatz und Schmerzensgeld verklagt,
- kündigt, weil er in der in Ihrem Team herrschenden Arbeitsatmosphäre nicht weiter arbeiten kann, weil das Mobbing körperliche und psychische Auswirkungen auf ihn hat.

z. B. BLOSSSTELLEN VOR ELTERN

Lisa Neumann leitet die Kita „Bär & Tiger“. Zufällig bekommt sie ein Gespräch von 2 Mitarbeiterinnen mit einer Mutter mit. Sie hört, wie die eine Mitarbeiterin die Aussagen ihrer Kollegin gegenüber der Mutter infrage stellt. Die Leitung überlegt, wie sie mit diesem Vorfall umgehen soll und ob dies bereits Mobbing ist.

Das ist zu tun: Sofort eingreifen

Sie als direkte Vorgesetzte haben eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeitern. Daher sind Sie verpflichtet einzugreifen, wenn Sie feststellen, dass einzelne Mitarbeiter durch Kollegen gemobbt werden. Das heißt, Sie müssen den von Mobbing betroffenen Kollegen durch geeignete Maßnahmen schützen. Tun Sie das nicht, müssen Sie damit rechnen, dass der Kollege

- von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch macht und so lange nicht zur Arbeit erscheint, bis Sie Maßnahmen zu seinem Schutz ergriffen haben,

1. Schritt: Analysieren Sie die Situation kritisch

Der Begriff „Mobbing“ wird nach wie vor inflationär benutzt: Jeder, der Krach mit einer Kollegin hat, fühlt sich gemobbt. In den meisten Fällen liegt aber – Gott sei Dank – kein echtes, planvolles Mobbing vor, sondern ein „normaler“ Konflikt unter Kollegen. Das ist auch nicht toll, aber sehr viel leichter in den Griff zu bekommen als echtes Mobbing. Anhand der folgenden Checkliste können Sie ermitteln, ob es in Ihrem Team Anzeichen für echtes Mobbing gibt.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Mobbing ist nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts das syste-

✓ CHECKLISTE: ERKENNEN SIE MOBBING IM TEAM!

Verhalten des Teams	✓	Verhalten des Mitarbeiters	✓
Ton gegenüber einem Kollegen hat sich zum Negativen verändert.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege beteiligt sich nicht mehr an Diskussionen im Team.	<input type="checkbox"/>
Kollege wird häufig von einem oder mehreren Kollegen unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege reagiert, wenn Sie ihn z. B. in einer Teamsitzung direkt ansprechen, konfus.	<input type="checkbox"/>
Die Wortbeiträge dieser Fachkraft werden ignoriert oder abwertend kommentiert.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege macht plötzlich Fehler, für die es keine vernünftige Erklärung gibt.	<input type="checkbox"/>
Fachkraft wird von anderen Kollegen ignoriert und bewusst geschnitten.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege zeigt einen auffälligen Leistungs- und Motivationsabfall.	<input type="checkbox"/>
Gespräche verstummen, sobald der Kollege den Raum betritt.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege ist plötzlich auffällig häufig krank (meist Kurzerkrankungen).	<input type="checkbox"/>
Es werden abfällige oder sogar beleidigende Bemerkungen über den Kollegen gemacht.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege äußert den Wunsch, in einer anderen Gruppe oder sogar Kita zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>
Kollegen lästern über das Aussehen, Kleidung, Gewicht (o. Ä.) des Kollegen.	<input type="checkbox"/>	Der Kollege ist plötzlich auffällig	<input type="checkbox"/>
Die beruflichen Qualifikationen und die Fachlichkeit des Handelns werden offen, ggf. auch vor Eltern, infrage gestellt.	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • häufig schlecht gelaunt. • unkonzentriert. • unfreundlich, gereizt oder aggressiv. 	
Es kursieren Gerüchte über das Privatleben, den Gesundheitszustand oder auch über psychische Probleme oder Suchtprobleme des Kollegen.	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • niedergeschlagen, traurig, deprimiert. • unmotiviert und unkooperativ. 	

Auswertung: Wenn Sie mehr als 5 Punkte in dieser Checkliste ankreuzen konnten, müssen Sie davon ausgehen, dass in Ihrem Team gemobbt wird. Haben Sie weniger angekreuzt, sollten Sie etwas für das Teamgefühl tun, damit die Situation nicht weiter eskaliert.

2. Schritt: Beleuchten Sie die Strukturen im Team

Findet in Ihrer Kita Mobbing statt, gibt es immer einen „Anführer“ und eine Reihe von „Mitläufern“. Sehen Sie sich das Verhalten der Mitarbeiter genau an, und versuchen Sie herauszufinden, wer die treibende Kraft hinter dem Mobbing ist. Nur wenn Sie die Strukturen kennen, haben Sie eine Chance, diese aufzubrechen und effektiv etwas gegen das Mobbing zu tun.

3. Schritt: Schützen Sie das Opfer

Erkennen Sie Anzeichen von Mobbing, sollten Sie das persönliche Gespräch mit dem Opfer suchen. Schildern Sie

Ihre Beobachtungen und Ihre Besorgnis. Bieten Sie dem Betroffenen Hilfe an. Seien Sie aber nicht übergriffig, und verfallen Sie nicht in Aktionismus. Besprechen Sie besser mit dem Betroffenen, was Sie tun können, um ihn zu unterstützen. Auf jeden Fall sollten Sie unangemessenes Verhalten gegenüber dem Betroffenen (s. Checkliste auf Seite 4) konsequent unterbinden. Dies gelingt z. B. indem Sie in Team-Sitzungen das Mobbing-Opfer gezielt nach seiner Meinung fragen und darauf achten, dass es ausreden kann. Würdigen seinen Beitrag außerdem angemessen. Dadurch signalisieren Sie: *Achtung! Hier wird kein Mobbing geduldet.*

Welche Maßnahmen sonst noch Erfolg versprechend sind, können Sie der unten stehenden Übersicht entnehmen.

Meine Empfehlung: Nehmen Sie Mobbing ernst

Echtes Mobbing ist eine ernste Angelegenheit, die Sie nur schwer ohne Hilfe von außen in den Griff bekommen, wenn sich die Strukturen erst einmal verfestigt haben. Daher ist es wichtig, dass Sie erste Anzeichen erkennen, ernst nehmen und sofort gegensteuern. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass Sie alle Beobachtungen und von Ihnen ergriffenen Maßnahmen lückenlos dokumentieren.



DIESE MASSNAHMEN KÖNNEN SIE BEIM MOBBIING IM TEAM ERGRIEFEN



Ansatzpunkt	To-do Kita-Leitung
Opfer	<ul style="list-style-type: none"> Suchen Sie das Gespräch mit dem betroffenen Kollegen. Berichten Sie von Ihren Beobachtungen und Eindrücken. Bieten Sie Hilfe und Unterstützung an, und sprechen Sie Maßnahmen mit dem Betroffenen ab. Bitten Sie das Opfer z. B., Sie über Mobbing-Vorfälle zu informieren, damit Sie sofort eingreifen können. Bitten Sie das Mobbing-Opfer, ein Mobbing-Tagebuch zu führen und alle Mobbing-Vorfälle mit Datum genau festzuhalten. Diese Aufzeichnungen benötigen Sie, um ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Täter zu ergreifen.
Anführer/Täter	<ul style="list-style-type: none"> Suchen Sie das Gespräch mit dem oder den Tätern. Konfrontieren Sie ihn/sie mit Ihren Beobachtungen und den Aufzeichnungen des Opfers. Geben Sie Gelegenheit, hierzu Stellung zu nehmen. Machen Sie klare Ansagen und bringen Sie zum Ausdruck, dass Sie erwarten, dass sich das Verhalten der Mitarbeiter sofort zum Positiven ändert. Stellen Sie außerdem klar, dass Sie Ihren Träger informieren und dieser arbeitsrechtliche Konsequenzen des Mobbings prüfen wird. Protokollieren Sie das Gespräch als „offizielle“ Ermahnung.
Team	<ul style="list-style-type: none"> Sprechen Sie das Mobbing im Gesamtteam an. Voraussetzung ist, dass das Opfer hiermit einverstanden ist. Beziehen Sie klar Position und machen Sie deutlich, dass Sie weiteres Mobbing nicht dulden werden. Unterbinden Sie Mobbing-Verhalten konsequent, und stärken Sie dem Betroffenen so den Rücken, z. B. indem Sie nicht mehr zulassen, dass der Kollege bloßgestellt oder bei seinen Ausführungen unterbrochen wird.
Träger	<ul style="list-style-type: none"> Informieren Sie Ihren Träger von den Vorfällen. Bitten Sie ihn – wenn notwendig – um Unterstützung. Fordern Sie ihn auf, arbeitsrechtliche Maßnahmen, z. B. eine Abmahnung, auszusprechen, wenn Sie das für notwendig halten. Bitten Sie Ihren Träger, Mittel für externe Hilfsmaßnahmen, z. B. eine Supervision, zur Verfügung zu stellen, wenn Sie der Auffassung sind, dass Sie Unterstützung brauchen, um die Situation in den Griff zu bekommen.
Interne & externe Hilfe	<ul style="list-style-type: none"> Holen Sie sich Unterstützung bei der Bewältigung des Mobbing-Problems. Hilfe finden Sie beim Mobbing-Beauftragten Ihres Betriebs- oder Personalrats. <ul style="list-style-type: none"> ... bei Ihrer Fachberatung. ... bei Mobbing-Beratungsstellen, Supervisoren oder Mediatoren.

Amtsgericht München

Keine Kündigung des Betreuungsplatzes wegen illoyalen Verhaltens eines Elternvertreters

Haben Sie das Gefühl, dass einzelne Elternvertreter sich Ihnen gegenüber illoyal verhalten, liegt der Gedanke nahe, in letzter Konsequenz den Betreuungsvertrag zu kündigen. Das ist aber nicht so einfach.

Der Fall: Elternbrief mit Folgen

Bei einem Gespräch zwischen Elternbeirat und Kita-Leitung kam es zum Streit. Der Elternbeirat holte sich Rat beim Landeselternbeirat und beim zuständigen Landratsamt. Nach dieser Beratung schrieb der Elternbeiratsvorsitzende einen Brief an alle Eltern. Hierin bat er die Eltern bei Konflikten mit der Kita, nicht nur die Kita-Leitung, sondern auch direkt

immer die Kita zuständige Gemeindeverwaltung zu informieren. Hierauf kündigte die Kita den Betreuungsvertrag des Beiratsvorsitzenden fristlos. Sie vertraten die Ansicht, dass es keine Vertrauensbasis für eine weitere Zusammenarbeit gebe.

Die Entscheidung: Kündigung unwirksam

Das wollten sich die Eltern nicht gefallen lassen und klagten. Vor Gericht bekamen sie recht. Die Richter sahen im Verhalten keinen Grund für eine fristlose Kündigung. Der Elternbrief war nach Ansicht des Gerichts nicht geeignet, das Vertrauensverhältnis zu den Eltern so nachhaltig zu zerstören,

dass eine Kündigung des Betreuungsvertrags gerechtfertigt war.

Meine Empfehlung: Zusammenarbeiten

Auch wenn Sie sich vielleicht noch so über Mitglieder Ihrer Elternvertretung ärgern: Eine fristlose Kündigung wird durch die Wahrnehmung der Aufgaben eines Elternvertreters in aller Regel nicht gerechtfertigt. Bemühen Sie sich vielmehr um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Amtsgericht München, Urteil vom 09.09.2018, Az. 243 C 14364/18

Finanzgericht Rheinland-Pfalz

Schadenersatz wegen Diskriminierung & Mobbing ist steuerfrei

Erhalten Sie von Ihrem Träger finanziellen Schadenersatz wegen Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz stellt sich die Frage, ob diese Zahlung zu versteuern ist.

Der Fall: Entschädigung wegen Diskriminierung

Eine Mitarbeiterin erhielt von ihrem Arbeitgeber Schadenersatz wegen Diskriminierung. Hintergrund dieser Zahlung war, dass die Mitarbeiterin wegen ihrer Behinderung diskriminiert, gemobbt und ihr letztlich gekündigt wurde. Die Mitarbeiterin wehrte sich gegen die Kündigung. Vor Gericht einigte man sich dann auf eine einver-

nehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auf eine Schadenersatzzahlung im Sinne des § 15 Abs. 1 und 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Finanzamt vertrat die Ansicht, dass es sich bei dieser Zahlung um eine Abfindung handele, die voll zu versteuern sei. Das sah die Mitarbeiterin anders. Sie klagte ...

Das Urteil: Schadenersatz ist steuerfrei

... und gewann. Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz stellte sich auf die Seite der Mitarbeiterin. Die Richter entschieden, dass ein Schadenersatz, der wegen eines immateriellen Schadens wegen

Diskriminierung oder Mobbing gezahlt werde, anders als eine Abfindung, die für den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigen soll, nicht zu versteuern sei.

Meine Empfehlung: Unterscheiden Sie genau

Achten Sie darauf, wenn Sie Schadenersatz wegen Mobbing erhalten, dass Sie schriftlich festhalten, warum die Zahlung erfolgt. Das erhöht Ihre Chancen, dass Sie diese Zahlung nicht versteuern müssen.



WICHTIGES URTEIL

Finanzgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2017, Az. 5 K 1594/14

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



© 2018 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 „Mobbing“ liegt der Ausgabe Dezember 2018 von „Recht & Sicherheit in der Kita“ bei.

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: www.przedzskole.wip.pl

Diese arbeitsrechtlichen Möglichkeiten können Sie gegen mobbende Mitarbeiter ergreifen

Wenn Mitarbeiter Kollegen mobben, versuchen Sie natürlich erst einmal, die Angelegenheit im Team zu klären und wieder für eine konstruktive Zusammenarbeit unter den Kollegen zu sorgen. Die Erfahrung zeigt aber, dass gute Worte und Appelle häufig nicht genügen. Da müssen manchmal auch arbeitsrechtliche Sanktionen her, um ein deutliches Stoppsignal zu setzen.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Ihre Mitarbeiter sind verpflichtet, den Frieden in Ihrer Kita zu wahren. Das heißt, dass sie alles zu unter-

lassen haben, was die konstruktive Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern beeinträchtigt. Diese Pflicht zur Unterlassung von Mobbing ergibt sich als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

Das ist zu tun: Klare Grenzen ziehen

Stellen Sie fest, dass Mitarbeiter Kollegen mobben, sollten Sie auch arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen, damit dem Täter klar wird, dass er eine Grenze überschritten hat und dieses Verhalten für ihn ernste Konsequenzen haben wird. Das wirkt häu-

fig nachhaltiger als viele Gespräche. Denn seinen Job möchte dann doch niemand gefährden.

Meine Empfehlung: Seien Sie ganz klar

Gezieltes Mobbing ist kein Kavaliersdelikt, sondern zeigt eine bedenkliche dissoziale Haltung, die Ihnen zu denken geben sollte. Schließlich arbeitet der Mitarbeiter ja mit Kindern und soll diese erziehen und Vorbild sein. Seien Sie daher sehr deutlich in Ihren Ansagen, und machen Sie unmissverständlich klar, dass dieses Verhalten Konsequenzen hat.



DIESE ARBEITSRECHTLICHEN MÖGLICHKEITEN HABEN SIE, GEGEN EINEN MOBBENDEN MITARBEITER VORZUGEHEN



Sanktion	Das passiert konkret:	Form	Zuständigkeit
Ermahnung	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweis, dass das Mobbing-Verhalten des Mitarbeiters nicht erwünscht ist und dass im Wiederholungsfall mit weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist. 	mündlich (Sinnvollerweise wird das Gespräch protokolliert und das Protokoll zur Personalakte genommen.)	Kita-Leitung
Abmahnung	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweis, dass das Mobbing-Verhalten gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt und vom Arbeitgeber nicht akzeptiert wird. • Hinweis, welches Verhalten zukünftig vom Mitarbeiter erwartet wird. • Hinweis, dass bei Fortsetzung des Verhaltens eine Kündigung droht. 	schriftlich	Träger
Neue Zusammenstellung der Gruppenteams	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter wird durch Umsetzung in eine andere Gruppe vom Mobbing-Opfer getrennt. 	schriftliche Anweisung (ohne Begründung)	Kita-Leitung
Versetzung in eine andere Kita des Trägers	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz des Mitarbeiters in eine andere Kita des Trägers • Voraussetzung: Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag oder Änderungskündigung 	<ul style="list-style-type: none"> • schriftliche Anweisung (bei Versetzungsklausel) • schriftliche Änderungskündigung 	Träger
Verhaltensbedingte Kündigung	<ul style="list-style-type: none"> • Beendigung des Arbeitsvertrags innerhalb der vertraglich festgelegten oder gesetzlichen Kündigungsfrist wegen wiederholten Mobblings trotz vorheriger Abmahnung 	schriftlich	Träger
Fristlose Kündigung	<ul style="list-style-type: none"> • Beendigung des Arbeitsvertrags ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, wenn das Mobbing-Verhalten so gravierend ist, dass eine weitere Zusammenarbeit bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist nicht zumutbar ist, z. B. bei körperlichen Übergriffen auf das Opfer oder anderen Straftaten 	schriftlich mit Begründung	Träger

? „Ist Mobbing ein Kündigungsgrund?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen mobbt eine Kollegin ganz massiv. Diese hat sich mir anvertraut und mich um Hilfe gebeten. Ich habe versucht, die Situation zu beruhigen und die Mitarbeiterin zu einer Änderung ihres Verhaltens zu bewegen. Leider hat das Gespräch nichts gebracht. Die Mitarbeiterin macht einfach weiter, nur nicht mehr ganz so offensichtlich, sondern etwas subtiler. Ich überlege jetzt, ob dieses Verhalten ein Grund für eine fristlose Kündigung ist.“

ANTWORT: Das kommt auf die Schwere des Verhaltens an. Grundsätzlich kann Mobbing eine fristlose Kündigung rechtfertigen, allerdings nur, wenn das Verhalten der Mitarbeiterin so gravierend ist, dass Ihnen eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar ist. Das Verhalten der Mitarbeiterin muss daher so schwerwiegend sein, dass es Ihnen bzw. Ihrem Träger unzumutbar ist, die Mitarbeiterin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Hierfür sehe ich der-

zeit keine Anhaltspunkte. Eine fristlose Kündigung wird daher schwierig.

Träger mit ins Boot holen

Sprechen Sie mit Ihrem Träger über dieses Problem. Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie auf das Verhalten der Mitarbeiterin reagieren. Hilfreich kann es in solchen Situationen sein, wenn sich Ihr Träger einschaltet und ein klärendes Personalgespräch mit der Mitarbeiterin führt und eine zunächst einmal schriftliche Abmahnung ausspricht.

Meine Empfehlung: Zeigen Sie klare Grenzen auf

Lassen Sie der Mitarbeiterin dieses unkollegiale und destruktive Verhalten nicht durchgehen. Setzen Sie sich bei Ihrem Träger dafür ein, dass sie eine offizielle schriftliche Abmahnung erhält. Dann haben Sie, wenn die Mitarbeiterin ihr Verhalten trotzdem nicht ändert, die Möglichkeit, eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen.

? „Muss ich mit einer Sperre beim Arbeitslosengeld rechnen, wenn ich wegen Mobbing kündige?“

FRAGE: „Ich habe vor einem Jahr die Leitung einer 4-gruppigen Kita übernommen. Am Anfang lief es eigentlich ganz gut. Nach wenigen Monaten haben sich allerdings einige Mitarbeiterinnen gegen mich verschworen und es sich zur Aufgabe gemacht, mich aus der Einrichtung zu mobben. Hintergrund ist wohl, dass die treibende Kraft hinter diesen Maßnahmen meinen Job haben möchte. Über den ganzen Stress und den Ärger bin ich psychisch krank geworden. Mein behandelnder Arzt hat mir dringend empfohlen, von mir aus zu kündigen, da die Weiterbeschäftigung meiner Gesundheit nachhaltig schaden würde. Vom Träger kann ich wohl keine Unterstützung erwarten. Er scheut offensichtlich den Konflikt mit den langjährigen Mitarbeiterinnen, die auch mit den Eltern sehr gut vernetzt sind. Ich frage mich jetzt, ob ich, wenn ich meinen Job von mir aus kündige, mit einer Sperre beim Arbeitslosengeld rechnen muss.“

ANTWORT: NEIN: DAS MÜSSEN SIE NICHT. Mit einer Sperre beim Arbeitslosengeld müssten Sie nur dann rechnen, wenn Sie Ihren Job ohne Grund aufgeben und dann Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen würden. Sind die psychischen Belastungen an Ihrem Arbeitsplatz allerdings so groß, dass sie Ihrer Gesundheit schaden, können Sie kündigen, ohne eine Sperre beim Arbeitslosengeld befürchten zu müssen. Der Nachweis gelingt, wenn Sie ein ärztliches Attest vorlegen, aus dem sich ergibt, dass Sie aufgrund der psychischen Belastungen und dem Mobbing am Arbeitsplatz nicht weiterarbeiten können.

Denken Sie über Schadenersatzforderungen nach

Ich kann gut nachvollziehen, dass Sie sich entschlossen haben, Ihren Job zu kündigen, zumal Sie auch von Seiten Ihres Trägers keine Hilfe erwarten

können. Ich frage mich allerdings, ob Sie diesen und die Mitarbeiterinnen, die Sie aus der Einrichtung gemobbt haben, wirklich so billig davonkommen lassen sollten. Ihr Träger hat Ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht. Das heißt: Er muss Sie unterstützen, sich gegen Mobbing im Team zur Wehr zu setzen. Hierzu muss er geeignete Maßnahmen ergreifen, um Sie wirksam zu schützen. Da er offensichtlich gar nichts unternommen hat, um Ihnen zu helfen, ist er dieser Fürsorgepflicht nicht nachgekommen. Sie können daher darüber nachdenken, ob Sie gegenüber Ihrem Träger Schadenersatz und Schmerzensgeldansprüche geltend machen.

Stellen Sie Forderungen

Suchen Sie daher, bevor Sie kündigen, das Gespräch mit Ihrem Träger, und stellen Sie klare, aber realistische Forderungen für eine Abfindung. Hierbei sollten Sie mit Ihrem Träger ver-

handeln. Realistisch können Sie für den durch Mobbing bedingten Verlust Ihres Arbeitsplatzes – trotz der kurzen Beschäftigungszeit – einen Betrag von bis zu 6, mindestens aber 3 Bruttomonatsgehältern verlangen.

Meine Empfehlung: Lassen Sie sich beraten

Lässt sich Ihr Träger nicht auf Ihre Forderung ein, sollten Sie sich auf jeden Fall von einem Rechtsanwalt beraten lassen. Dieser kann dann einschätzen, ob es sich lohnt, die Forderung einzuklagen. Haben Sie eine Rechtsschutzversicherung, die für die Kosten einer solchen Klage aufkommt, sollten Sie nicht lange zögern und klagen. Denn Sie haben dann zum einen nichts zu verlieren und gehen zum anderen mit dem guten Gefühl aus der Geschichte, nicht kampflös das Feld geräumt zu haben. Das ist Ihrer Gesundheit sicher zuträglich.