



Recht & Sicherheit in der Kita

Oktober 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Waldausflug Planen Sie rechtssicher Ausflüge im Corona-Herbst 2021 2	Großeltern Hier gibt es Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen zu Oma und Opa 3	Minijobs Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen rund um Minijobs 4 & 5	Krankschreibung Wann Mitarbeiterinnen trotz Krankschreibung arbeiten dürfen 7
---	---	--	--

Aus der Welt der Kita-Leitung

Eltern-Informationen nur noch per App?

Viele Kitas haben während der Corona-bedingten Einschränkungen feststellen müssen, dass die „klassische“ Kommunikation mit den Eltern, also über Tür-und-Angel-Gespräche, Elternbriefe und Aushänge, nicht funktioniert, einfach, weil die Eltern kaum noch in der Kita sind. Die Kommunikation per E-Mail ist mühsam, weil viele Eltern dieses Medium nicht nutzen. Da überlegt so manche Kita-Leitung, ob sie nicht zukünftig auf die Nutzung einer App setzen soll.

Achten Sie auf Datensicherheit

Das ist grundsätzlich möglich. Denn es gibt kaum eine Familie, die kein Smartphone hat und dieses auch aktiv nutzt. Achten Sie bei der Wahl des Anbieters darauf, dass sich dessen Server in Deutschland bzw. in der Europäischen Union befinden. Dann ist gewährleistet, dass er sich an die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) halten muss.

Setzen Sie auf Freiwilligkeit

Informieren Sie die Eltern, dass Sie zukünftig Elterninformationen per App anbieten. Achten Sie hierbei aber darauf, dass die Nutzung der App freiwillig und gewährleistet ist, dass Eltern, die die App nicht nutzen wollen, dennoch alle wichtigen Informationen bekommen.

Achten Sie auf Benutzerfreundlichkeit

Sehen Sie sich die unterschiedlichen Apps, die es auf dem Markt gibt, genau an. Achten Sie darauf, dass Sie – und Ihre Mitarbeiterinnen – die Apps problemlos vom Laptop oder Smartphone aus nutzen können und dass die Nutzung intuitiv und ohne lange Schulungen erfolgen kann.

Verzichten Sie auf eine Chat-Funktion

Achten Sie darauf, dass Sie keinen Chat mit den Eltern eröffnen. Das kostet nur Zeit und Nerven. Denn ein Chat muss intensiv gepflegt und auf die Meldungen muss zeitnah reagiert werden, soll dieser nicht für Unmut sorgen.

Nutzen Sie die App für allgemeine Elterninformationen und eröffnen Sie den Eltern die Möglichkeit, mit Ihnen direkt Kontakt aufzunehmen, z. B., um ihr Kind über die App krankzumelden.

Meine Empfehlung: Kritisch vergleichen

Es gibt viele Kita-Apps mit unterschiedlichen Leistungsangeboten. Überlegen Sie genau, was Sie brauchen, und vergleichen Sie dann die bestehenden Angebote kritisch. Probieren Sie die Apps auf jeden Fall aus, bevor Sie einen Vertrag abschließen, und prüfen Sie, ob die App wirklich Ihren Vorstellungen entspricht.

Alltagshelfer & Co.

Liebe Kita-Leitungen,

Sie berichten mir im Augenblick, dass die Anzahl der Minijobberinnen in den Kitas im vergangenen Jahr stark zugenommen hat. Das liegt daran, dass die Träger im Zuge der Corona-Pandemie das Personal in den Kitas aufgestockt hat.

Leider handelt es sich in den seltensten Fällen um pädagogische Fachkräfte, sondern um sogenannte Alltagshelferinnen oder auch zusätzliche Reinigungskräfte. Aber immerhin.

Diese Unterstützerinnen halten Ihnen und Ihrem Team den Rücken frei, damit Sie und Ihre pädagogischen Fachkräfte sich auf die Arbeit mit den Kindern konzentrieren können.

Aber der Einsatz von Minijobberinnen ist im Kita-Alltag nicht so simpel, wie es auf den 1. Blick wirkt. Denn Sie und Ihr Träger müssen einiges berücksichtigen und sich auch rechtlich absichern. Hierbei hilft Ihnen der Beitrag auf den Seiten 4 & 5.

Wichtig ist, dass Sie Minijobberinnen nicht nur rechtlich als vollwertige Mitarbeiterinnen behandeln, sondern sie auch aktiv ins Team integrieren. 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

Möglichst viel draußen? Hierauf kommt es bei Waldausflügen mit Kita-Kindern an

In diesem Corona-Herbst gilt wieder der Grundsatz: Möglichst viel im Freien aufhalten. Das schützt die Kinder am besten vor Infektionen mit dem Coronavirus, ist aber auch sonst gesund und macht viel Spaß. Deshalb planen viele Kitas Waldausflüge. Damit hierbei alles sicher verläuft, sollten Sie die folgenden Hinweise berücksichtigen.

z. B. „WALDTAG“
 Simone Meyer leitet die Kita „Waldwichtel“. Sie und ihr Team haben sich überlegt, dass jede der 5 Gruppen immer einen Tag der Woche im Wald verbringt. Die Lei-

tung überlegt, worauf sie bei der Umsetzung dieses Plans achten muss.

Rechtsgrundlage: Konzeption & Betreuungsvertrag

Ausflüge in den Wald oder in den Park gehören zu Ihrem pädagogischen Auftrag und sind wahrscheinlich bereits in Ihrer Konzeption und Ihrem Betreuungsvertrag geregelt. Wichtig ist, dass Sie sicherstellen, dass die Kinder während eines solchen Ausflugs, bei dem Sie bzw. Ihre Mitarbeiterinnen das sichere Kita-Gelände verlassen, jederzeit altersgerecht beaufsichtigt und versorgt sind. Hierfür tragen Sie als Leitung die Verantwortung.

Das ist zu tun: Planen Sie sorgfältig

Waldtage sind – gerade jetzt während der Corona-Pandemie – eine hervorragende Idee, um den Kindern etwas Abwechslung vom Kita-Alltag zu ermöglichen, zumal viele andere Aktivitäten sowohl in der Kita als auch zu Hause nach wie vor eingeschränkt sind oder ganz ausfallen. Ausflüge in die Natur setzen wichtige neue Reize und Impulse für die Kinder. Entscheidend ist aber, dass Sie solche Ausflüge sorgfältig planen und vorbereiten. Hierbei können Sie auf die 3 Säulen der folgenden Übersicht bauen, um rechtlich perfekt abgesichert zu sein.

AUF DIESEN 3 SÄULEN RUHT DAS SICHERE GELINGEN EINES WALDAUSFLUGS

Team	Kinder	Eltern
Ausflugsziel orientiert am Alter und Entwicklungsstand der Kinder aussuchen.	Altersgerechte Regeln vereinbaren und umsetzen.	Eltern werden z. B. auf einem Elternabend oder durch einen Elternbrief informiert.
Ausreichend Personal einplanen und bei Personalknappheit Ausflug notfalls absagen. Personalschlüssel muss gewährleistet sein (besser pro 8 Kinder 1 Aufsichtsperson).	Kinder müssen sich immer in Sichtweite der pädagogischen Fachkräfte aufhalten.	Eltern werden die Hintergründe der häufigen Ausflüge erläutert (Corona-Pandemie, Naturerfahrungen). Weisen Sie auf die Vorteile hin.
Eltern und Praktikantinnen als zusätzliche Aufsichtspersonen ansprechen und über die geltenden Regeln aufklären.	Es werden keine Waldfrüchte in den Mund gesteckt oder gegessen.	Eltern erhalten umfassende Informationen über den Zeitrahmen des Ausflugs und die geplanten Aktivitäten.
Genug Zeit für Hin- und Rückweg, für Pausen und Spielen einplanen.	Es wird kein Wasser aus Pfützen, Teichen oder Bächen getrunken. Tiere werden nicht gequält, Pflanzen nicht abgerissen.	Eltern werden in den Planungsstand, Sicherheitsmaßnahmen und Regeln mit einbezogen.
Im Team absprechen, welche Regeln gelten, z. B. für die Bewegungsfreiheit der Kinder, Klettern, Spielen mit Stöcken u. Ä.	Wildtiere, tote Tiere, Federn und Kot werden nicht angefasst. Sitzen oder Balancieren ist nur erlaubt, wenn die pädagogischen Fachkräfte die Sitzgelegenheiten hierzu freigeben.	Eltern werden aktiv in das Gelingen des Ausflugs einbezogen, z. B. indem sie gebeten werden, ihr Kind am Ausflugstag witterungsgerecht anzuziehen.
Versorgung und Transport von U3-Kindern ist sichergestellt (Windeln, Wickelunterlage, Nahrung, Bollerwagen, Kita-Buggy).	Auf Bäume wird nur geklettert, wenn die pädagogischen Fachkräfte diese freigeben. Klettern auf gestapeltem Holz ist verboten.	Eltern geben ihrem Kind ein zusätzliches Lunchpaket für den Ausflug mit.
Ausflugsort hat Handy-Empfang, Sanitätstasche ist vollständig, Notfallmedikamente werden mitgenommen, Liste mit Notfalltelefonnummern liegt in der Kita bereit. Kita weiß, wo die Gruppe sich aufhält und welche Wege sie geht.	Es wird nicht mit Steinen geworfen. Stöcke werden nicht in Kopfhöhe gehalten. Es wird nicht mit Stöcken in der Hand gerannt, mit ihnen gestoßen, auf andere Kinder geworfen oder mit ihnen auf Kopfhöhe gekämpft.	Eltern können Waldausflüge als zusätzliche Aufsichtspersonen unterstützen.

Wenn Inklusion nicht funktioniert: Diese Handlungsoptionen haben Sie

In den meisten Kitas werden inzwischen Kinder mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich gemeinsam betreut. Und in der Regel funktioniert das ganz gut. Aber leider nicht immer. Immer wieder werde ich insbesondere von Kita-Leitungen gefragt: „Was können wir tun, wenn Inklusion im Einzelfall nicht funktioniert?“

z. B. GESCHEITERTE INKLUSION

Luis ist 5 Jahre alt und besucht die Kita „Sonnenschein“. Im Alter von 2 Jahren wurde bei ihm eine Entwicklungsverzögerung diagnostiziert. Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sein Verhalten gegenüber anderen Kindern sich stark zum Negativen verändert. In der vergangenen Woche hat er ein anderes Kind bei einem Wutausbruch so schwer verletzt, dass es ärztlich behandelt werden musste. Sowohl das Team als auch die Eltern der anderen Kinder fordern von der Leitung Konsequenzen.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag & Kita-Gesetze

Aus den Kita-Gesetzen der Bundesländer ergibt sich, dass Kinder mit Behinderung grundsätzlich einen Anspruch auf inklusive Betreuung gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung haben. Haben Sie mit den Eltern eines Kindes mit Behinderung einen Betreuungsvertrag abgeschlossen, gelten die dort getroffenen Regelungen, hinsichtlich des Betreuungsanspruchs und auch der Kündigungsmöglichkeiten und -fristen.

Das ist zu tun: Suchen Sie nach einer Lösung

Zeichnet sich ab, dass die Inklusion eines Kindes mit Behinderung im Einzelfall nicht gelingt, sollten Sie – in Zusammenarbeit mit den Eltern des betroffenen Kindes – nach einer Lösung suchen, die für alle Beteiligten, also für alle in der Kita oder Gruppe betreuten Kinder, die Mitarbeiterinnen und die Eltern, akzeptabel ist. Hierbei

sollten Sie Ihre Handlungsoptionen kennen. Diese können Sie der unten stehenden Übersicht entnehmen.

Meine Empfehlung: Dokumentieren Sie sorgfältig

Vielleicht mussten auch Sie schon die Erfahrung machen, dass Eltern betroffener Kinder sich nicht immer einsichtig zeigen und vielfach nicht wahrhaben wollen, dass ihr Kind eine Gefahr für sich und andere in der Kita ist. Daher müssen Sie, wenn Sie die Eltern überzeugen wollen, dass konkreter Handlungsbedarf besteht, das Verhalten des Kindes und auch die Vorfälle, die Sie letztlich zum Handeln zwingen, dokumentieren. Denn eine solche Dokumentation liefert Ihnen wichtige Argumente, die auch die Eltern überzeugen sollten. Wichtig ist natürlich, dass Sie auch Ihren Träger in Ihre Überlegungen einbeziehen.

DIESE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN HABEN SIE, WENN INKLUSION IM EINZELFALL NICHT FUNKTIONIERT

Handlungsmöglichkeit	Das können Sie konkret veranlassen	Voraussetzung für die Umsetzung
Vorübergehender Ausschluss vom Betreuungsangebot	Schließen Sie das Kind nach einem schweren Vorfall in der Kita für einige Tage von der Betreuung aus, sodass sich alle wieder beruhigen und Sie als Team Maßnahmen ergreifen können, um die Sicherheit aller besser zu gewährleisten.	<ul style="list-style-type: none"> Schwerer Vorfall in der Kita, der durch das Verhalten des Kindes mit Behinderung ausgelöst wurde Rückendeckung durch den Träger
Reduzierung der täglichen Betreuungsdauer	Häufig ist das Kind mit Behinderung mit der Betreuungssituation überfordert, sodass es teils zu heftigen Reaktionen kommt. Empfehlen Sie den Eltern eine Reduzierung der täglichen Betreuungsdauer, damit das Kind besser klarkommt.	<ul style="list-style-type: none"> Überforderungen aller Beteiligten durch das Kind mit Behinderung Einverständnis der Eltern
Beantragung eines Inklusionshelfers zur 1:1-Betreuung	Benötigt das Kind aufgrund seiner Behinderung eine 1:1-Betreuung, empfehlen Sie den Eltern, einen Inklusionshelfer im Rahmen der Eingliederungshilfe zu beantragen.	<ul style="list-style-type: none"> Kind mit Behinderung benötigt eine 1:1-Betreuung, um den Kita-Alltag zu bewältigen Antragstellung durch Eltern
Einvernehmliche Beendigung des Betreuungsvertrags	Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass Sie als Kita mit der Betreuung dieses Kindes überfordert sind, sollten Sie dies den Eltern klar kommunizieren und einen Wechsel der Einrichtung empfehlen. Unterstützen Sie sie beim Finden eines neuen Betreuungsplatzes.	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Betreuung des Kindes mit Behinderung in Ihrer Kita ist nicht zielführend. Einverständnis der Eltern
Kündigung des Betreuungsvertrags	Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass Sie die Sicherheit von Kindern und Mitarbeiterinnen nicht sicherstellen können, ist die Kündigung des Betreuungsvertrags der letzte Ausweg.	<ul style="list-style-type: none"> Kind mit Behinderung ist für Ihre Kita nicht mehr tragbar. Eltern sind uneinsichtig. Kündigungserklärung durch Träger

Minijobs in der Kita – hier finden Sie Antworten auf Ihre 10 häufigsten Fragen

Durch die Corona-Pandemie hat die Anzahl an Minijobberinnen in vielen Kitas zugenommen. Die Träger haben häufig zusätzliche Reinigungskräfte, aber auch sogenannte Alltagshelferinnen eingestellt, die Sie und Ihr Team bei der Bewältigung des „Corona-Alltags“ unterstützen. Dies bringt für Sie erhebliche Entlastung. Gleichzeitig wirft die Beschäftigung von Minijobberinnen in der Kita eine Vielzahl von rechtlichen Fragen auf. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

z. B. MINIJOB IN DER KITA

Johanna Berger leitet die Kita „Wilde Hummeln“. Ihr Träger hat während der Corona-Pandemie für die Kita 2 Alltagshelferinnen auf Minijob-Basis eingestellt. Die eine teilt der Kita-Leitung mit, dass sie schwanger sei und ihr Arzt ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen habe. Frau Berger überlegt, ob die Vorschriften des Mutterschutzes überhaupt für Minijobberinnen gilt und ob ihr Träger sich nicht einfach von der Mitarbeiterin trennen kann.

? **Frage 1:** „Erhalten Minijobberinnen immer nur den gesetzlichen Mindestlohn?“

Antwort: Nein, das ist ein Automatismus. Es kommt letztlich darauf an, was Sie bzw. Ihr Träger mit der Minijobberin vereinbart. Der gesetzliche Mindestlohn ist allerdings die absolute Untergrenze. Diesen müssen Minijobberinnen auf jeden Fall verdienen.

Achtung! Um den Nachweis führen zu können, dass dies tatsächlich der Fall ist, müssen Sie darauf achten, dass die Minijobberinnen Stundenzettel führen, in denen die geleisteten Arbeitsstunden, Pausen, Urlaub und Krankheit festgehalten werden.

Außerdem ist es wichtig, dass die Mitarbeiterinnen im Monat nicht mehr als 450 € verdienen. Wird diese Grenze überschritten, handelt es sich um einen sozialversicherungspflichtigen Job mit der Konsequenz, dass die Mitarbeiterinnen die vollen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf ihr Gehalt zahlen müssen.

? **Frage 2:** „Werden Minijobberinnen nur für die Stunden bezahlt, die sie tatsächlich arbeiten?“

Antwort: Nein. Minijobberinnen werden grundsätzlich für die vereinbarte Wochenarbeitszeit bezahlt und nicht nur für die Stunden, die sie tatsächlich arbeiten. Haben Sie z. B. mit der Mitarbeiterin vereinbart, dass sie 6 Stunden in der Woche arbeitet, haben aber in dieser Woche nichts für sie zu tun, muss Ihr Träger die vereinbarten Wochenstunden dennoch zahlen

Etwas anderes gilt, wenn Sie mit der Minijobberin ein Arbeitszeitkonto vereinbaren. Dann können Sie – innerhalb eines Monats – die vereinbarten Stunden so legen, wie dies dem Bedarf in Ihrer Kita entspricht. Wichtig ist aber auch hier, dass die 450-€-Grenze monatlich nicht überschritten wird.



Mini-Jobberinnen haben die gleichen Rechte, wie "normale" Mitarbeiterinnen

? **Frage 3:** „Haben Minijobberinnen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?“

Antwort: Ja. Erkranken Minijobberinnen, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das heißt: Sie bekommen die Stunden bezahlt, für die sie am Krankheitstag eingeplant waren.

Minijobberinnen haben grundsätzlich die gleichen Ansprüche wie sozialversicherungspflichtig arbeitende Angestellte Ihres Trägers. Daher muss Ihr Träger auch bei Krankheit das vereinbarte Gehalt – wie bei allen anderen Mitarbeiterinnen auch – weiterzahlen.

? **Frage 4:** „Haben Minijobberinnen Anspruch auf Urlaub?“

Antwort: Ja. Minijobberinnen haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub. Die Höhe des Urlaubs richtet sich grundsätzlich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Hiernach steht einer Minijobberin ein Urlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen im Jahr zu. Ein höherer Urlaubsanspruch kann sich aber auch aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag ergeben. Der volle Urlaubsanspruch steht Minijobberinnen zu, wenn sie an 5 Tagen in der Woche arbeiten. Arbeiten sie nur an einzelnen Tagen in der Woche, reduziert sich der Urlaubsanspruch um jeweils 4 Tage pro Wochentag, den die Mitarbeiterinnen weniger arbeiten.

Arbeitstage pro Woche	Urlaubstage im Jahr
5	20
4	16
3	12
2	8
1	4

? **Frage 5:** „Besteht für Minijobberinnen Anspruch auf Mutterschutz und Elternzeit?“

Antwort: Ja. Eine schwangere Minijobberin genießt die gleichen Schutzrechte wie eine sozialversicherungspflichtig arbeitende Mitarbeiterin. Das heißt:

Ihr Träger kann einer schwangeren Minijobberin nicht kündigen. Denn sie genießt den besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz.

Außerdem hat die Mitarbeiterin, wenn für sie ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft ausgesprochen wird, Anspruch auf die Weiterzahlung ihres Gehaltes. Ihr Träger kann diese Ausgaben im Rahmen des sogenannten U2-Verfahrens von der Krankenkasse der Mitarbeiterin zurückerstattet bekommen. Wichtig ist, dass er diese Leistungen auch tatsächlich beantragt.

Im Praxisbeispiel heißt das also, dass der Träger der Minijobberin nicht kündigen kann und sie die gleichen Ansprüche hat wie alle anderen schwangeren Mitarbeiterinnen auch.



Frage 6: „Muss man Kündigungsfristen einhalten, wenn man der Minijobberin kündigen will? Gelten die Kündigungsfristen auch für die Minijobberin oder kann diese einfach aufhören zu arbeiten, wenn sie das möchte?“

Antwort: Bei Minijobs handelt es sich – mal abgesehen von der Pauschale, die für Steuern und Sozialversicherungen abgeführt werden – um reguläre Arbeitsverhältnisse.

Insofern gelten für diese auch die Kündigungsfristen, die sich aus dem Arbeitsvertrag der Minijobberin ergeben. Finden sich hierin keine Regelungen, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Das heißt: Wenn sich abzeichnet, dass Sie eine Minijobberin perspektivisch nicht mehr benötigen, müssen Sie berücksichtigen, dass Sie sich nicht spontan von ihr trennen können, sondern die Kündigungsfristen einhalten müssen.

Dies gilt übrigens auch für die Minijobberin. Diese kann auch nicht einfach so ihre Arbeit einstellen, sondern muss die vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten. Faktisch können Sie leider wenig machen – außer, die Gehaltszahlungen einzustellen – wenn die Minijobberin einfach nicht mehr zur Arbeit kommt.



Frage 7: „Kann eine Minijobberin ausnahmsweise mehr verdienen als 450 €, z. B., weil sie in einem Monat eine erkrankte Kollegin vertreten musste, oder wird der Minijob dann automatisch zu einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis?“

Antwort: Ausnahmsweise können Minijobberinnen mehr als 450 € im Monat verdienen, wenn der höhere Verdienst

- gelegentlich (maximal 3 Monate)
- nicht vorhersehbar

gezahlt wird. Dann gibt es auch keine Obergrenze für den höheren Verdienst, die Sie beachten müssen.

Muss also eine Minijobberin 2 Monate für eine erkrankte Kollegin einspringen und kommt so über die 450-€-Grenze, ändert das nichts am Status der Minijobberin.



Frage 8: „Gilt für Minijobberinnen auch das Kündigungsschutzgesetz?“

Antwort: Ja. Grundsätzlich schon. Gilt in Ihrer Kita das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), findet dies auch für Minijobberinnen Anwendung. Neben der Mindestmitarbeiterzahl von 10, die Ihr Träger regelmäßig beschäftigen muss, ist weitere Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis mit der Minijobberin länger als 6 Monate besteht. Diese Frist sollten Sie, insbesondere bei Alltagshelferinnen oder Reinigungskräften, die Sie erst seit Kurzem beschäftigen und mit denen Sie vielleicht nicht so zufrieden sind, unbedingt berücksichtigen und ggf. kündigen, bevor der besondere Schutz des KSchG greift. Denn findet das Kündigungsschutzgesetz einmal Anwendung, können Sie nur kündigen aus

- betrieblichen Gründen, z. B., wenn die Stelle wegfällt.
- persönlichen Gründen, z. B., weil die Minijobberin dauernd krank ist oder massive Alkoholprobleme hat.
- verhaltensbedingten Gründen, z. B., wenn die Minijobberin sich nicht nach Ihren Anweisungen handelt und Sie deswegen bereits eine Abmahnung ausgesprochen haben.



Frage 9: „Werden Minijobberinnen als Arbeitnehmerinnen gezählt, wenn es in Gesetzen auf die Anzahl der Beschäftigten des Trägers ankommt, z. B. beim Teilzeit- und Befristungsgesetz oder beim Kündigungsschutzgesetz?“

Antwort: Ja. Minijobberinnen werden grundsätzlich mitgezählt, wenn es arbeitsrechtlich um die Anzahl der Beschäftigten geht, die Ihr Träger beschäftigt. So geht es z. B. bei der Frage, ob Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf eine Stundenreduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben, um die reine Anzahl der Angestellten, die Ihr Träger regelmäßig beschäftigt. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob es sich um Minijobberinnen oder regulär angestellte Mitarbeiterinnen handelt. Beim Kündigungsschutzgesetz werden Minijobberinnen als Teilzeitkräfte entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit gezählt. Da sie meist weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten, zählen Sie als 0,5 Mitarbeiter.



Frage 10: „Erwerben Minijobberinnen durch ihre Tätigkeit Rentenansparungen?“

Antwort: Der Gesetzgeber sieht grundsätzlich vor, dass Minijobberinnen von ihrem Gehalt den regulären Rentenversicherungsbeitrag abführen müssen. Dann erwirbt die Minijobberin ganz reguläre Rentenansparungen. Allerdings können Minijobberinnen sich durch einen Antrag bei der Minijobzentrale von der Zahlung des Rentenversicherungsbeitrags befreien lassen.

Diesen Antrag können die Mitarbeiterinnen jederzeit stellen. Als Kita-Leitung sollten Sie allerdings auf die Konsequenzen hinweisen. Denn die Entscheidung gegen die Zahlung des Rentenversicherungsbeitrags ist für den bestehenden Arbeitsverhältnis bindend. Es gibt kein Zurück mehr. Insofern führen viele Minijobs geradewegs in die Altersarmut, eben weil keine Rentenansparungen erworben wurden. Hierauf sollten Sie die Minijobberinnen unbedingt hinweisen.

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen

Entzug der Pflegeerlaubnis bei Anstellung eines wegen sexuellen Missbrauchs vorbestraften Ehemanns

Wer mit Kindern arbeitet, muss dafür persönlich geeignet sein und dies durch ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nachweisen. Das gilt für Sie und Ihr Team ebenso wie für Tagespflegepersonen.

Der Fall: Tagesmutter beschäftigt Ehemann

Eine Tagesmutter betrieb eine Großtagespflegestelle. Bei einem Hausbesuch traf der Mitarbeiter des Jugendamts den Ehemann der Tagesmutter in den Räumlichkeiten der Großtagespflegestelle an. Er beaufsichtigte dort die Kinder und war dort während der Betreuungszeiten anwesend. Hiergegen wäre

im Prinzip nichts einzuwenden gewesen, hätte der Ehemann nicht wegen sexuellen Missbrauchs eine mehrjährige Haftstrafe verbüßt. Ein im Anschluss an die Haft verhängtes Kontaktverbot zu Kindern und Jugendlichen war allerdings abgelaufen. Das Jugendamt entzog der Tagesmutter nach diesem Besuch die Pflegeerlaubnis, da sie ihrem einschlägig vorbestraften Ehemann Zugang zu den ihr anvertrauten Kindern ermöglicht habe. Es fehle ihr augenscheinlich an der notwendigen Eignung für die Betreuung von Kindern. Hiergegen wehrte sich die Tagesmutter gerichtlich. Unter anderem mit dem Argument, ihr Mann habe nur Hausmeisterarbeiten ausgeübt.

Das Urteil: Tagesmutter fehlt die notwendige Eignung

Das Gericht gab dem Jugendamt recht, sodass es bei dem Entzug der Pflegeerlaubnis bleibe. Sie habe unverantwortlich gehandelt und damit auch die Kinder in Gefahr gebracht, als sie ihren Ehemann mit Hausmeisterarbeiten während der Betreuungszeiten beauftragte und ihn offensichtlich auch mit den Kindern allein ließ. Hierin sei eine Gefährdung des Kindeswohls zu sehen.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 21.06.2021, Az. 12 B 910/21

Arbeitsgericht Cottbus

Maskenverweigern droht Kündigung

Leider ist die Corona-Pandemie noch nicht vorbei und wir müssen weiter mit Einschränkungen, wie z. B. das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes, leben. Zu unserem eigenen Schutz, vor allem aber zum Schutz der Kinder, die im Kita-Alltag nicht die Möglichkeit haben, sich impfen zu lassen.

Der Fall: Logopädin weigerte sich, Maske zu tragen

Eine Logopädin weigerte sich strikt, während der Therapiesitzungen eine Maske zu tragen. Daher kündigte der Arbeitgeber ihr schließlich fristgerecht, da er keine Einsatzmöglich-

keit für die Mitarbeiterin mehr sah. Das wollte die Betroffene nicht hinnehmen, klagte und legte ein Attest vor, das ihr bescheinigte, dass sie aus medizinischen Gründen keine Maske tragen könne.

Das Urteil: Kündigung war rechtmäßig

Die Richter beim Arbeitsgericht Cottbus sahen die Kündigung als wirksam an. Dem Arbeitgeber blieb hier, da er die Mitarbeiterin nicht mehr bei der Arbeit mit den Patienten einsetzen und ihr auch keine anderen Aufgaben zuweisen konnte, letztlich nichts anderes übrig. Das Attest konnte hier-

an nichts ändern, da es keine Gründe nannte, warum die Mitarbeiterin keine Maske tragen kann.

Meine Empfehlung: Thematisieren Sie das Urteil im Team

Gibt es auch in Ihrem Team hartnäckige Maskenverweigerer, sollten sie dieses Urteil mal thematisieren. Das bringt die ein oder andere Zweiflerin vielleicht zum Umdenken.



WICHTIGES URTEIL

Arbeitsgericht Cottbus, Urteil vom 17.06.2021, Az. 11 Ca 10390/20

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • Herausgeberin: Kathrin Righi, Bonn • Chefredakteurin: Judith Barth, Unkel • Gutachter: Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • Satz/Layout: SchmelzerMedien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim

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

© 2021 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau, Redaktionell Verantwortliche: Julia Wiebe, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s.o.

„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

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



Arbeiten trotz Krankschreibung: Diese Fakten sollten Sie als Leitung kennen

Eigentlich gibt es sie in jedem Team: Mitarbeiterinnen, die wegen jedem kleinen Wehwehchen erst mal eine Woche krank sind. Und dann gibt es die anderen, die sich erst krankmelden, wenn es gar nicht mehr geht, und dann nach wenigen Tagen, trotz Krankschreibung, wieder zur Arbeit erscheinen. Gefühlt sind Ihnen die Letzteren natürlich lieber. Es bleibt aber immer die bange Frage, ob man die Mitarbeiterinnen trotz Krankschreibung vom Arzt überhaupt beschäftigen darf.

Z. B. KRANKSCHREIBUNG

Lisa Müller arbeitet als Erzieherin in der Kita „Rosenblüten“. Sie war vom Arzt für 10 Tage krankgeschrieben, da sie eine Nierenbeckenentzündung hatte und Antibiotika nehmen musste. Nach 1 Woche Ruhe zu Hause fühlt sie sich aber wieder so fit, dass sie Montag wieder zu Arbeit kommt. Die Leitung freut sich zwar, überlegt aber, ob sie die Mitarbeiterin überhaupt beschäftigen darf. Schließlich ist sie ja offiziell noch krankgeschrieben.

Rechtsgrundlage: Entgeltfortzahlungsgesetz

Ist eine Mitarbeiterin arbeitsunfähig erkrankt, erhält sie bis zu 6 Wochen ihr Gehalt weiter. Dauert die Erkrankung länger als 3 Tage, muss sie eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt.

Das ist zu tun: Wägen Sie ab, ob die Mitarbeiterin fit ist

Erscheint eine Mitarbeiterin trotz Krankschreibung zur Arbeit, müssen Sie als Leitung genau überlegen, ob Sie das Angebot, die Arbeit vorzeitig wieder aufzunehmen, annehmen oder die Mitarbeiterin wieder nach Hause schicken. Hierbei sollten Sie die folgenden Fakten beachten.

Fakt 1: Arbeit trotz Krankschreibung ist nicht verboten

Grundsätzlich ist es nicht verboten, dass Mitarbeiterinnen ihre Arbeit trotz einer bestehenden Krankschreibung durch den Arzt wieder aufnehmen. Denn mit der Krankschreibung gibt der Arzt eine Prognose ab, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauern wird. Diese kann allerdings auch länger dauern – dann braucht die Mitarbeiterin eine erneute Krankschreibung.

Die Mitarbeiterin kann aber auch innerhalb kürzerer Zeit als vom Arzt vorhergesehen genesen. Dann darf sie ihre Arbeit auch vorzeitig wieder aufnehmen. Sie muss dies aber nicht.

Eine Arbeitsaufnahme trotz bestehender Krankmeldung ist immer freiwillig, sodass die Mitarbeiterin, obwohl es ihr wieder besser geht, die Krankschreibung auch nutzen kann, um sich vollständig auszukurieren und auszuruhen.

Fakt 2: Mitarbeiterinnen sind gesetzlich unfallversichert

Viele Kita-Leitungen fürchten, dass Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeit trotz Krankschreibung wieder aufnehmen, nicht gesetzlich unfallversichert sind. Das ist aber ein Irrglaube. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht auch, wenn eine pädagogische Fachkraft ihre Arbeit trotz Krankschreibung vorzeitig wieder aufnimmt.

Allerdings sollten Mitarbeiterinnen, die sich entschließen, ihre Arbeit vorzeitig wieder aufzunehmen, Ihnen dies vorher mitteilen. Dann ist bei einem Unfall auf dem Weg zur Kita trotz Krankschreibung klar, dass sie sich auf dem regulären Weg zur Arbeit befanden und nicht eine private Besorgung gemacht haben. Macht sich die Mitarbeiterin einfach auf den Weg zur Kita, ohne dass Sie etwas davon wissen, kann dies ggf. zu unerfreulichen Diskussionen mit der Unfallversicherung führen.

Fakt 3: Gesundheitschreibung ist nicht notwendig

Die Mitarbeiterin kann im Prinzip ihre Arbeit einfach wieder aufnehmen, wenn sie sich dem gewachsen fühlt.

Ausnahmen gibt es allerdings, wenn die Mitarbeiterin an einer meldepflichtigen ansteckenden Krankheit im Sinne des § 34 Infektionsschutzgesetz (IfSG) leidet. Dann darf sie – genau wie die Kinder – die Kita erst wieder betreten, wenn der behandelnde Arzt grünes Licht gibt. Will eine Mitarbeiterin z. B. nach einer Windpockenerkrankung vorzeitig wieder arbeiten, müssen Sie auf einer Gesundheitschreibung durch den behandelnden Arzt bestehen.

Auf einer Gesundheitschreibung sollten Sie auch bestehen, wenn die Mitarbeiterin aufgrund eines Unfalls arbeitsunfähig ist. Dann sollte ein Arzt bestätigen, dass die Mitarbeiterin tatsächlich wieder einsatzfähig und den Aufgaben in der Kita körperlich gewachsen ist.

Meine Empfehlung: Nehmen Sie Ihre Fürsorgepflicht ernst

Es ist natürlich nett, wenn Mitarbeiterinnen trotz Krankschreibung vorzeitig wieder zur Arbeit kommen. Das zeugt von Verantwortungsgefühl und Teamgeist. Dennoch müssen Sie als Leitung auch Ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Mitarbeiterin wahrnehmen und darauf achten, dass diese wirklich erst dann wieder arbeitet, wenn sie auch fit ist. Sehen Sie sich die Kollegin daher genau an. Haben Sie den Eindruck, dass sie noch nicht wieder gesund ist, sollten Sie sie wieder nach Hause schicken, damit sie sich richtig auskuriert.

Gleiches gilt, wenn die Mitarbeiterin erkennbar noch unter Krankheitssymptomen leidet. Seien Sie hier – letztlich wie bei den Kindern – ganz konsequent. Denn eine angeschlagene Mitarbeiterin, die sich durch den Tag schleppt, dann vielleicht einen Rückfall bekommt und noch länger ausfällt, hilft Ihnen nicht wirklich weiter.

? „Kann eine Mitarbeiterin Kinderkrankheitstage nehmen, obwohl ihr Mann arbeitslos ist?“

Frage: „Eine meiner Mitarbeiterinnen hat jetzt Kinderkrankheitstage in Anspruch genommen, weil ihre 3-jährige Tochter eine Mandeloperation hatte und nach dem Krankenhausaufenthalt noch einige Tage zu Hause betreut werden muss. Ich kann zwar verstehen, dass sie sich um ihr Kind kümmern möchte. Andererseits weiß ich, dass ihr Mann derzeit arbeitslos und daher zu Hause ist und sich um die gemeinsame Tochter kümmern könnte. Kann die Mitarbeiterin in dieser Situation überhaupt Kinderkrankheitstage in Anspruch nehmen?“

Antwort: Eigentlich nicht. Denn die Inanspruchnahme von Kinderkrankheitstagen setzt grundsätzlich voraus, dass das Kind nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann. Ist es tatsächlich so, dass der Vater des Kindes zu Hause ist, müsste eigentlich er sich um das Kind kümmern, sodass die Mitarbeiterin keine Kinderkrankheitstage in Anspruch nehmen kann.

Meine Empfehlung: Fragen Sie vorsichtig nach

Fragen Sie – vorsichtig – nach, warum

denn der Vater des Kindes sich nicht kümmern und das Kind betreuen kann. Vielleicht gibt es hierfür ja gute Gründe, von denen Sie nichts wissen. Es kann ja sein, dass der Vater selbst erkrankt ist, einen neuen Job hat oder an einer Weiter- oder Umschulungsmaßnahme teilnimmt oder Bewerbungsgespräche führen muss und deshalb als Betreuungsperson nicht zur Verfügung steht. Nachfragen sollten Sie aber, weil bei Ihnen sonst doch das Gefühl bleibt, dass die Mitarbeiterin sich auf Kosten der Kita eine gute Familienzeit mit Mann und Kind macht.

? „Kann der Elternbeirat die Kündigung einer Mitarbeiterin erzwingen?“

Frage: „Die Vorsitzende des Elternbeirats – haben Schwierigkeiten mit der Bezugsrzieherin ihrer Tochter. Sie hat inzwischen den gesamten Elternbeirat gegen die Kollegin aufgebracht. Dieser hat jetzt mich und den Träger schriftlich aufgefordert, der Kollegin zu kündigen. Vielleicht hat diese sich nicht immer ganz korrekt und auch ungeschickt verhalten. Einen Anlass zur Kündigung hat sie aus unserer Sicht aber nicht gegeben. Ich frage mich jetzt, ob der Elternbeirat überhaupt das Recht hat, die Kündigung einer Mitarbeiterin zu fordern. Die Vorsitzende beruft sich darauf, dass nach § 22 SGB VIII „die Erziehungsberechtigten an allen wesentlichen Entscheidungen in der Kita zu beteiligen sind. Kann der Elternbeirat den Träger tatsächlich zur Kündigung einer Mitarbeiterin zwingen?“

Antwort: Nein. Dieses Recht hat er nicht. Denn auch wenn die Elternvertreter an den Entscheidungen, die die Kita betreffen, zu beteiligen sind, trifft – insbesondere in arbeitsrechtlichen Fragen – Ihr Träger die Entscheidungen. Er ist Arbeitgeber und entscheidet, wem er kündigt – und wen er einstellt. Auch hierauf hat der Elternbeirat keinen Einfluss.

Bei den Rechten des Elternbeirats handelt es sich in 1. Linie um Informations-, Vorschlags- und Beratungsrechte. Nur in Fragen, in denen Eltern unmittelbar finanziell betroffen sind, z. B. beim Essensgeld oder kostenpflichtigen Angeboten und Ausflügen, haben die Elternvertreter ein echtes Mitbestimmungsrecht.

Zuständigkeiten klären

In der von Ihnen geschilderten Situation sollten Sie unbedingt – gemeinsam mit einem Vertreter Ihres Trägers – ein Gespräch mit allen Mitgliedern des Elternbeirats führen.

Zum einen sollten Sie die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten des Elternbeirats und dessen Grenzen klar aufzeigen, sodass die Eltern diese verinnerlichen können.

Zum anderen sollten Sie auch versuchen, den Spannungen gegenüber der betroffenen Mitarbeiterin auf den

Grund zu gehen und diese möglichst aus der Welt zu schaffen.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das persönliche Gespräch

Außerdem möchte ich Ihnen empfehlen, das persönliche Gespräch mit der Vorsitzenden des Elternbeirats zu führen. Bitten Sie sie, zukünftig darauf zu achten, ihre Rolle als Mutter und als Vorsitzende des Elternbeirats zu trennen und ihr Amt nicht für persönliche Belange zu missbrauchen.

Bieten Sie ihr an, sich mit Problemen, Ärgernissen und Schwierigkeiten mit Mitarbeiterinnen vertrauensvoll direkt an Sie als Leitung zu wenden, damit diese möglichst aus der Welt geschafft werden.

Stellen Sie aber auch klar, dass Sie und Ihr Träger sich hinsichtlich der Personalplanung und mit Blick auf personelle Entscheidungen vom Elternbeirat keine Vorschriften machen lassen.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- St. Martin unter Corona-Bedingungen?
- Corona als Arbeitsunfall? Das sollten Sie Ihren Mitarbeiterinnen raten