



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



5

Kann ich zu Minusstunden gezwungen werden?

Antwort

Kurzfassung: Nein

Langfassung: Als erstes müssen wir kurz klären, was Minusstunden bedeuten. Minusstunden können anfallen, wenn aufgrund einer Vereinbarung zwischen Träger und Arbeitnehmern ein Arbeitszeitkonto geführt wird. Darin werden dann sowohl Überstunden, als auch Minusstunden erfasst und müssen irgendwann durch Mehrarbeit oder Freizeit

ausgeglichen werden, während gleichzeitig ein immer gleiches Gehalt gezahlt wird.

Ein Zwang bedeutet schon sprachlich das Fehlen einer Vereinbarung. Und wenn sich eine Vereinbarung nicht im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung (mit ausgehandelt durch einen Betriebsrat) oder Dienstvereinbarung (mit ausgehandelt durch einen Personalrat) findet, dann gibt es auch kein Minusstundenkonto.

Das bedeutet: Trotzdem angeordneter früherer Feierabend wirkt dann nicht so, dass dadurch etwa anteilig Lohn wegfällt oder diese „Minusstunden“ zu einem späteren Zeitpunkt (zusätzlich) nachgearbeitet werden müssten. Wer also wegen „zu wenig Kinder“ oder „wir sind heute ja super besetzt“ früher nachhause geschickt wird oder aus anderen vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen seine arbeitsvertraglich festgelegte bzw. geregelte Wochenarbeitszeit nicht erhalten soll, verliert nicht seinen Anspruch auf seinen Lohn.

Denn in einem solchen Fall würde der Träger als Arbeitgeber einseitig, d.h. ohne Abrede, sein sogenanntes Betriebsrisiko, also das Risiko, genügend Arbeit für alle Beschäftigten zu haben, finanziell auf seine Beschäftigten abwälzen. Und das ist so nicht zulässig.

Denn auszugleichende Minusstunden (bei entsprechender Vereinbarung) können nur anfallen, wenn sie vom Beschäftigten „verschuldet“ sind.

Natürlich kann es aber Regelungen insbesondere im Arbeitsvertrag geben, dass die wöchentliche Arbeitszeit schwankt. Aber hierfür gibt es enge Grenzen. Und natürlich gibt es auch innerhalb von Einrichtungen gewisse informelle Absprachen mit denen aktuell alle klarkommen, weil sie (noch) ausgewogen sind und ein gegenseitiges Nehmen und Geben bedeuten. Aber rechtlich verlässlich sind diese oftmals nicht unbedingt.

Dies zeigt sich spätestens dann, wenn die Summe an Minusstunden fast nicht mehr aufholbar erscheint.

Übrigens, auch wenn es immer noch und immer wieder vorkommt: Überhaupt nicht, unter keinen Umständen, dürfen Minusstunden für Arbeitsunfähigkeit / Krankheit anfallen bzw. aufgeschrieben werden.

Auch interessant: Selbst eine Verrechnung von zulässig angefallenen Minusstunden mit noch vorhandenen Urlaubstagen ist rechtlich nicht möglich. Denn dies würde bedeuten, dass Erholungsurlaub rückwirkend genommen wurde bzw. genommen worden sein soll. Und das ist weder tatsächlich noch rechtlich möglich.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil. Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen. Wir würden uns sehr freuen.