



**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](http://kitarechtler.de)



# 38

## Muss ich plötzlich am Samstag arbeiten?

### Antwort

Kurzfassung: Es kommt darauf an!

Langfassung: Frühkindliche Bildung und damit Kinderbetreuung am Samstag ist für viele Einrichtungen eher ungewöhnlich. Aber was ist, wenn durch den Träger zum Beispiel plötzlich die Fortbildungen für den Samstag angeordnet werden? Muss man dann einen Teil des Wochenendes dafür hergeben?

Der Sonntag ist ausdrücklich als gesetzlicher Ruhetag geschützt. Für die

restlichen Tage der Woche regelt § 3 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz dagegen:

*"Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind."*

Der Samstag ist - klar! - nicht ein Sonntag und die meiste Zeit auch nicht ein gesetzlicher Feiertag und ist somit ein ganz normaler Werktag. Aber kann dieser Werktag vom Träger für die Erzieher:innen auch zum Arbeitstag, gegebenenfalls für die eingangs

erwähnten Fortbildungen, erklärt werden?

Das bestimmt sich danach, ob es irgendwo, zum Beispiel in einem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag, entgegenstehende Regelungen gibt. Denn ist etwa im Arbeitsvertrag geregelt, dass die Arbeitszeit montags bis freitags zu erbringen ist, hat sich der Träger selber gebunden, den Samstag nicht als Arbeitstag zu erklären.

Gibt es jedoch keine entgegenstehenden Regelungen, so ist es einem Träger als Arbeitgeber grundsätzlich möglich, für bestimmte Vorhaben oder generell den Samstag zum Arbeitstag zu erklären und im Rahmen der wöchentlichen Höchstleistungszeit auch die Erziehenden zur Arbeitserbringung an diesem Tag einzuplanen. Denn hierfür steht ihm dann das Weisungsrecht zur Seite, das nicht nur über die Art der Arbeit bestimmen lässt, sondern auch über Zeit und Ort.

### **Tipp:**

Abseits von Betriebskindertagesstätten dürfte der Samstag tatsächlich wohl nur für Fortbildungen u.ä. ins Visier der Planungen eines Trägers geraten. Und das oftmals auch eher mangels anderer Termine gezwungenermaßen.

Gibt es nun die oben beschriebenen Einschränkungen mit der Folge, dass der Samstag nicht für eine Fortbildung zum Arbeitstag erklärt werden könnte, sind alle Beteiligten zumindest für solche

Einzelfälle gut beraten, dennoch zu einer gütlichen Einigung zu gelangen. Denn andernfalls bliebe einem Träger ja nur die Möglichkeit, über Änderungskündigungen in Hinblick auf die Wochenarbeitstage nachzudenken. Und haben dann solche Kündigungen Erfolg, könnten Erzieher:innen grundsätzlich und immer auch zur Arbeit am Samstag herangezogen werden, was vielleicht auch nicht unbedingt gewollt ist.

--

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.