



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



64

Lange krank: Muss der Arbeitsplatz freigehalten werden?

Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich nein.

Langfassung: Krank sein ist Mist. Und wenn dann noch während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit die Sorge um die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz dazukommt, wird es sicherlich nicht besser.

Klar, wer wieder genesen zurück zur Arbeit in Krippe, Kita oder Hort kommt, möchte bestenfalls alles wieder so vorfinden, wie es vor der Erkrankung war.

Um so größer kann dann die Enttäuschung sein, wenn die Rückkehr auf "den alten Arbeitsplatz" als vom Träger für nicht möglich erklärt wird.

Aber besteht nicht vielleicht ein Recht, auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren bzw. dass dieser bis zur Rückkehr freigehalten wird?

Zumindest die Frage nach einem Freihalteanspruch ist schnell beantwortet: Nein, ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen konkreten Arbeitsplatz direkt

freizuhalten. Das würde häufig auch schon aus ganz praktischen Gründen scheitern. Denn die Arbeitskraft wird ja weiter benötigt und insbesondere bei der Arbeit in der Kita fehlt die personelle Unterstützung bereits an allen Ecken und Enden. Daher kann der Träger ungeachtet dessen, ob es vielleicht einen Rückkehranspruch auf den alten Arbeitsplatz geben könnte, natürlich zumindest temporär, also zum Beispiel befristet, diesen Arbeitsplatz während der Erkrankung durch eine andere Fachkraft besetzen.

Aber auch ein Recht zur Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ist Erzieher:innen wie auch anderen Beschäftigten oftmals nicht gegeben. Zwar mag es in Einzelfällen ein Anspruch aus einer individuellen Zusage des Trägers geben, vielleicht auch aus besonderen Umständen, die einen Anspruch aus Treu und Glauben begründen oder faktisch, weil es eben nur diese eine Position im Betrieb gibt, die der arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung entspricht. Letzteres könnte zum Beispiel gegeben sein, wenn ein Träger nur eine einzige Einrichtung betreibt und arbeitsvertraglich die Beschäftigung als Einrichtungsleitung vereinbart ist.

Fehlen entgegenstehende arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen, besteht dagegen lediglich der Anspruch, auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. Über das Weisungsrecht des Trägers kann somit statt des "alten" ein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen

werden, wenn dies durch überwiegende betriebliche Belange erforderlich ist.

Tipp:

Gleiches gilt natürlich auch für die Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit. Sinnvoll ist hier – gerade aufgrund der besseren Planbarkeit – möglichst frühzeitig mit dem Träger ins Gespräch zu gehen, wie und wo der Einsatz nach der Rückkehr erfolgt, um die Vorstellungen beider Seiten möglichst gut unter den gleichen Hut zu bekommen.

--

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.