

Kein Regelbetrieb in Kitas und Horten – wie ist das jetzt mit Urlaub, Überstunden und Co?

(Stand 16.12.20)



Ergibt sich nun die Situation, dass man nicht alle Kolleg*innen für die Notbetreuung braucht und auch ansonsten keine wichtigen Aufgaben mehr zu erledigen sind, stellt sich die Frage, wie jetzt mit der Arbeitszeit umzugehen ist.

Anders als bei der behördlichen Schließung „Die Kitas sind geschlossen“ sind also die Beschäftigten vollumfänglich leistungsverpflichtet. Der Arbeitgeber kann hier deshalb im Gegenzug bei Freistellung vereinbaren, dass a) Überstunden abgebaut werden oder b) Resturlaub genommen wird oder c) ab 1.1.21 neuer Urlaub angeordnet wird oder d) Minusstunden entstehen.

Bevor jetzt gleich alle Schnappatmung bekommen: Was wir empfehlen, erläutern wir weiter unten in diesem Text. Geduld, Geduld!

Überstunden abbauen

Gibt es keine anders lautende vertragliche Regelung, kann der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen. Das heißt: Er bestimmt, wann Überstunden abgebaut werden. Das Arbeitsrecht enthält keine Bestimmungen, die es Arbeitnehmern erlauben, den Zeitpunkt des Überstundenabbaus nach eigenen Wünschen zu wählen.

Auch wenn es viel geübte Praxis ist, dass man die Überstunden abbaut, wenn man es will, kann der Arbeitgeber dies also anders regeln. Für die aktuelle Situation empfehlen wir, dass Kolleg*innen, die Überstunden haben, diese nun einsetzen sollen, wenn sie nicht für die Betreuung in der Kita, dem Hort gebraucht werden.

Besteht in einem Arbeitsvertrag eine Klausel, die den Abbau von Überstunden durch Freizeit ausschließt, muss der betreffende Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die aufgelaufenen und erfassten Überstunden zwingend vergüten. Wer unseren Musterarbeitsvertrag nutzt, hat diese Klausel nicht drin.

Wenn man während des Urlaubs krank wird, kann man eine Krankmeldung einreichen und die angefallenen Krankheitstage später erneut als Urlaub nehmen. Beim Abfeiern von Überstunden hingegen ist das nicht möglich. Wer in diesem Zeitraum krank wird, kann die Krankheitszeit nicht wieder seinem Arbeitszeitkonto gutschreiben, um sie später erneut zu nehmen.

Resturlaub 2020, neuer Urlaub 2021

So mancher hat nach den bisherigen Planungen trotz Weihnachtsschließzeit noch Resturlaub, den er oder sie mit in das neue Jahr nehmen will/muss.

In der aktuellen Situation kann der Arbeitgeber anweisen, dass der Resturlaub jetzt zu nehmen ist bzw. auch in der Zeit bis 8.1., wenn der Kollege/die Kollegin nicht in der Betreuung gebraucht werden. Es besteht dann keine Bereitschaftspflicht im Sinne „von 8 bis 16 Uhr musst Du erreichbar sein und wir beordern Dich dann in den Kinderladen“. Urlaub ist dann auch Urlaub.

Durch die aktuelle Pandemiesituation sind bestimmte sonst geltende Regeln bei der Vereinbarung von Urlaub mehr oder weniger ausgehebelt. Zwar gilt weiterhin, dass der größere Teil des Urlaubs individuell gestaltet werden soll (außer Resturlaub aus 2020), aber dass eben auch Arbeitgeber Urlaub in größerem Umfang anordnen könnten. In der jetzigen Ausnahmesituation kann das auch kurzfristig erfolgen.

Wenn keine Kinder die Notbetreuung in Anspruch nehmen, kann auch komplett Betriebsferien (Verlängerung der Weihnachtsschließzeit) gemacht werden und dann nehmen alle Beschäftigten für diese Zeit Urlaub. Bis 31.12. Resturlaub, ab 4.1. auch neuen Urlaub. Wir ahnen, dass das bei den Erzieher*innen nicht gut ankommt, aber sehen aktuell eine andere Situation als im Frühjahr als Grundlage für ein solches Vorgehen. Beachten müsst Ihr, dass wenn Ihr bereits Urlaub aus 2021 ab 4.1. anweist, dass dann i.d.R. nur noch 2 Wochen Urlaub für den Rest 2021 im Rahmen z.B. von

Sommerschließzeit „angeordnet“ werden können. Der Spielraum für individuelle Urlaubspläne in 2021 erweitert sich somit. Finden manche ja vielleicht auch wieder chic.

Wir weisen der Vollständigkeit aber auch darauf hin, dass es wie in vielen Bereichen keine aktuelle Rechtsprechung gibt. Wir befinden uns auch arbeitsrechtlich in einem Zustand, der völlig neu ist.

Was ist, wenn es keinen Resturlaub mehr gibt und keine Überstunden?

Für Fälle, in denen die Beschäftigten jetzt auch wieder selbst Kinder bis 12 Jahre zu Hause betreuen müssen, solltet Ihr kulant sein und sie einfach freistellen. Wenn Ihr die Kollegin/den Kollegen aber für die Notbetreuung braucht, dann können deren Kinder entweder in ihre Notbetreuung gehen oder auch mit auf Arbeit mitgebracht werden. Betrifft der in der Überschrift genannte Fall nicht das ganze Team sondern nur einzelne, wäre es natürlich auch ungerecht, bei den einen Urlaub anzurechnen und denen, die schon alles weg haben, die Tage zu „schenken“. Da müsst Ihr dann wohl im Sinne einer guten Teamdynamik einen Mittelweg finden.

Sonderurlaub für Eltern, die ihre Kinder betreuen müssen und was daraus wird

Dies ist vor allem eine Information für Eure Eltern, die vielleicht mit Bangen auf ihre nicht mehr vorhandenen Urlaubstage schauen und deshalb Bedarf an Betreuung angemeldet haben. Der Bund hatte am 13.12. verkündet, dass Eltern für diese Situation Sonderurlaub in Anspruch nehmen können und sollen. Ziel ist es ja, so viele Kinder wie möglich zu Hause zu betreuen.

Von der schönen so unkomplizierten Idee bleibt leider nicht viel übrig. Es wird nun lediglich eine Erweiterung der Entschädigungsfälle nach IfSG geben. Bisher ist es so, dass nur bei Schließung der Einrichtungen (ist ja gerade nicht der Fall) die Entschädigungen greifen. Das wird erweitert. D.h., Eltern werden freigestellt, erhalten 67% ihres Nettogehaltes und der Arbeitgeber stellt einen Antrag auf Entschädigung. Ihr stellt den Eltern eine formlose Bescheinigung aus, dass das Kind vom 16.12. bis 8.1. (Beispiel) die Einrichtung nicht besucht hat. Alles andere müssen dann die Eltern mit ihrem Arbeitgeber klären.

Für Beschäftigte in den Kitas, Horten und Schulen beachtet bitte, dass Ihr Entschädigungszahlungen an das Land Berlin zurückzahlen müsst. Kitas sind nicht verpflichtet zu beantragen, weshalb wir dort auch von dem Antrag abraten. Schulen/Horte müssen beantragen. Bei Nachfragen gern Mail an babette.sperle@daks-berlin.de.

Was empfiehlt der DaKS?

Die aktuelle Situation unterscheidet sich formal und praktisch von der im Frühjahr. Die Kitas und Schulen sind nicht geschlossen, es besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung. Es können also Dienste in der Betreuung oder andere Aufgaben in der Einrichtung im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit übertragen werden. Es besteht kein Verbot in der Einrichtung zu sein. Auch der Weg zur Arbeit ist durch die Infektionsschutzverordnung ausdrücklich erlaubt. Eure Verabredung zur Weihnachtsschließzeit inkl. Urlaubstagen bleibt bestehen. Mitarbeiter*innen, die nicht eingesetzt werden, können Überstunden abbauen oder Resturlaub in Anspruch nehmen. Wir empfehlen eine weitestgehend gerechte Verteilung der Dienste und Überstundenabbau/Urlaubstage ab 16.12. Bei Beschäftigten, die weder Überstunden haben oder keinen Resturlaub, könnte man diese vorrangig in der Notbetreuung einsetzen oder für andere Aufgaben, die jetzt auch noch anstehen. Für Urlaub im neuen Jahr kann vereinbart werden, dass für die Woche 4.1. bis 8.1. Urlaub aus 2021 genommen wird, wenn kein Resturlaub mehr da ist. Am Ende raten wir zu einem ausgewogenem Kompromiss (ach nee, der DaKS nun wieder), denn bei einem Streit ziehen alle den Kürzeren.

Babette Sperle, DaKS