

Lexikon Kita-Recht

Prof. Marion Hundt

1. Auflage 2015

Carl Link

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-556-06570-9

Art.-Nr. 06570000

© 2015 Wolters Kluwer Deutschland GmbH · Köln/Kronach

1. Auflage

Carl Link

Programmbereich Kitamanagement

Güterstraße 8, 96317 Kronach

info@kita-aktuell.de

www.kita-aktuell.de

Der Inhalt dieses Werkes, alle Vorschriften, Erläuterungen, Anregungen und weiterführenden Fachinformationen, ist mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Dies begründet jedoch nicht einen Beratungsvertrag und keine anderweitige Bindungswirkung gegenüber dem Verlag. Es kann schon wegen der nötigen Anpassung an die individuellen Gegebenheiten des Einzelfalls keine Gewähr für Verbindlichkeit, Vollständigkeit oder auch Fehlerfreiheit gegeben werden, obwohl wir alles tun, einen aktuellen und korrekten Stand zu erhalten.

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Verfilmungen oder die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Titelbild: © zmijak – Fotolia.com

Satz: MainTypo, Reutlingen

Druck: Williams Lea & Tag GmbH, München

Für Frank und Olga Marie

Einleitung

Unter Kita-Recht werden in diesem Lexikon Rechtsvorschriften verstanden, welche die tägliche Arbeit in der Kita-Praxis berühren. Häufig lassen sich Alltagsfragen auch ohne den sofortigen Blick in Gesetze, Verordnungen usw. lösen. Aber der Kita-Alltag ist komplizierter geworden. In der Praxis gibt es immer öfter das Bedürfnis, rechtliche Grundfragen und aktuell aufkommende Probleme verbindlich zu klären. Umso schneller juristische Fragen beantwortet werden können, umso mehr Zeit und Energie bleibt für die pädagogischen Inhalte. Dies betrifft Geschäftsleitungen bei den Trägern von Kindertageseinrichtungen genauso wie Kita-Leitungen, Erzieher/-innen und den-/diejenigen, die sich in Aus- und Fortbildung befinden.

Es gibt eine Vielzahl von Rechtsnormen, die die unterschiedlichen Bereiche im Kita-Recht regeln. Kita-Recht ist eine Querschnittsmaterie; es gibt für die Rechtsangelegenheiten im Kita-Alltag (leider) kein einheitliches Gesetz, welches alle Fragestellungen beantworten würde. Das bedeutet, dass die Rechtsvorschriften für die Lösung eines Rechtsproblems gefunden, verstanden und in das juristische System eingeordnet werden müssen. Ohne rechtswissenschaftliche Grundkenntnisse ist diese Aufgabe nicht einfach. Gerade wenn Zusammenhänge mit anderen Rechtsvorschriften hergestellt oder Rechtsbegriffe interpretiert und auf die Praxis angewandt werden müssen, ergeben sich Probleme.

Hier knüpft das Lexikon Kita-Recht an:

- Mit Hilfe der einzelnen Stichworte lassen sich zu vielen alltäglichen Rechtsfragen die wichtigsten Regelungen für eine Antwort finden.
- Anhand der Erläuterungen der einzelnen Rechtsbegriffe fällt es einfacher, die maßgebliche Rechtsvorschrift auf die eigene Rechtsfrage konkret anzuwenden.
- Beispiele und Hinweise aus der Rechtsprechung und Literatur runden das Bild ab und schaffen eine gute Grundlage für verbindliche Lösungen.
- Die in den einzelnen Stichworten enthaltenen vielfältigen Querverweise helfen, die juristische Systematik zu verstehen und auf weitere Situationen zu übertragen.
- Viele Rechtsbegriffe und Rechtsvorschriften hängen eng miteinander zusammen. Durch die Hinweise bleibt es dem Leser/der Leserin überlassen, wie umfangreich die Recherche gestaltet werden soll. Handelt es sich um eine einfache Rechtsfrage oder um ein Grundproblem, welches mit Ausnahmen und Querverweisen bearbeitet werden soll?
- Die Rechtsbegriffe werden häufig zunächst allgemein und danach fast durchgängig spezifisch auf die Kita-rechtliche Situation bezogen. Dadurch sollen juristische Zusammenhänge deutlich werden und das Rechtsgefühl für aktuelle Rechtsentwicklungen gestärkt werden.
- Abstrakte Definitionen, wie in anderen juristischen Nachschlagewerken, sind nur bei wenigen Grundbegriffen zu finden.

Einleitung

- Durch den Umgang mit den Rechtsbegriffen können selbst bei einem rechtlichen Konflikt das weitere Vorgehen und die Frage, wann professioneller Rechtsbeistand erforderlich ist, besser eingeschätzt werden.
- Ganz am Ende des Lexikons finden Sie noch als Anhang ein paar Hinweise, wie Sie aktuelle Rechtsvorschriften in der Kita-Praxis suchen und finden können.

Bei der Auswahl der Rechtsbegriffe und der weiterführenden Hinweise aus Rechtsprechung und Literatur standen für mich die vielen Diskussionen und Fragen sowohl in der Ausbildung als auch in Fortbildungsveranstaltungen und auf Fachtagungen im Vordergrund. Die Zusammenarbeit mit Geschäftsleitungen verschiedener Träger und Verbände zu den unterschiedlichen juristischen Fragen hat zudem meinen Blick über die Einzelfragen hinaus geweitet.

Für all diese Anregungen möchte ich mich ganz herzlich bedanken und würde mich sehr freuen, wenn das Lexikon Kita-Recht Sie bei der Lösung Ihrer Rechtsfragen unterstützt!

Marion Hundt
Berlin im März 2015

A

Abholberechtigte

Die Frage, wem das in der Kindertageseinrichtung betreute Kind, am Ende der Betreuungszeit übergeben werden darf, ist zwischen den Personensorgeberechtigten und der Kita-Leitung bei Abschluss des Betreuungsvertrages ausdrücklich zu regeln. Rechtlich gesehen, ist die auf den Träger der Kindertageseinrichtung übertragene → *Aufsichtspflicht* mit der Übergabe des Kindes an die (richtige) abholberechtigte Person beendet.

Sollten neben den → *Personensorgeberechtigten* noch andere Personen (Verwandte, Freunde, Babysitter etc.) regelmäßig abholberechtigt sein, ist dies schriftlich festzuhalten, um mögliche Missverständnisse zu vermeiden. Übernehmen regelmäßig andere Personen die Abholung des Kindes kann dies entweder im → *Betreuungsvertrag* oder in einer sog. »Liste der Abholberechtigten« eingetragen werden. Für eine Aktualisierung der Liste sind die Personensorgeberechtigten verantwortlich. Dies sollte gegenüber den Personensorgeberechtigten bei Abschluss des Betreuungsvertrages und bei Abholung durch andere Personen ausreichend verdeutlicht werden.

Sollte ein Kind am Ende der vereinbarten Betreuungszeit nicht von einem Abholberechtigten abgeholt werden, so endet die Aufsichtspflicht für den Träger nicht. Er behält sie so lange, bis das pädagogische Fachpersonal das Kind einem Abholberechtigten oder eine Hilfe leistende Stelle (z.B. dem Jugendamt oder der Polizei) übergeben hat. Über Nachbarn oder Verwandte können vielleicht Abholberechtigte gefunden oder informiert werden, damit für das Kind eine beunruhigende Situation vermieden werden kann. In einer akuten Notlage (z.B. bei alkoholisierten und aus anderen Gründen nicht zurechnungsfähigen Eltern) muss sofort gehandelt werden und das Jugendamt informiert werden (vgl. hierzu Hundt, Kindeswohlgefährdung erkennen und vermeiden, S. 115).

Eine besondere Situation kann sich bei schwierigen Beziehungs- und Partnerschaftskonflikten ergeben. Häufig wird der Paarkonflikt über die Beziehung und den Umgang mit den Kindern weitergeführt, so dass die eindeutige Beantwortung der Frage, wer die → *elterliche Sorge* für das Kind trägt und damit über die Personen bestimmen kann, die die Kinder abholen dürfen, eine besondere Wichtigkeit erhält. Der nichtsorgeberechtigte Elternteil hat grundsätzlich keine Berechtigung gegen den Willen des sorgeberechtigten Elternteils, das Kind von der Kita abzuholen. Etwas anderes kann sich evtl. aus dem → *Umgangsrecht* des nichtsorgeberechtigten Elternteils ergeben. Sollten hierzu Vereinbarungen oder gerichtliche Regelungen geschlossen worden sein, wäre es wichtig, über den sorgeberechtigten Elternteil von den konkreten Regelungen zum Umgangsrecht Kenntnis zu erhalten (Wann darf der nichtsorgeberechtigte Elternteil das Kind abholen?).

Abmahnung

Mit einer Abmahnung wird auf die Verletzung einer vertraglichen oder gesetzlichen Pflicht hingewiesen und gleichzeitig werden im Falle eines weiteren Verstoßes Konsequenzen angedroht (sog. Beanstandungs- und Warnfunktion). Im → *Arbeitsrecht* spielt die Abmahnung insbesondere bei einer verhaltensbedingten → *Kündigung* eine wichtige Rolle. Unterfällt der Betrieb dem allgemeinem → *Kündigungsschutz im Arbeitsrecht* nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) fordert die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in der Regel vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung im Hinblick auf das Fehlverhalten des/der Arbeitnehmers/-in (BAG, NZA 2001, 951, 952). Bei personenbedingten Kündigungen ist eine Verhaltensänderung regelmäßig ausgeschlossen, wenn der/die Arbeitnehmer/-in die Störungsursache nicht selbst beseitigen kann. So kann ein/e erkrankte/r Arbeitnehmer/-in nicht aufgefordert werden, die Krankheit abzustellen.

Abstraktionsprinzip

Im → *Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)* ist im Rahmen des Vertragsrechtes zwischen Verpflichtungs- und Verfügungsgeschäften zu unterscheiden. Das Verpflichtungsgeschäft leitet einen wirtschaftlichen Vorgang ein, vollendet diesen aber nicht. Erst durch das Verfügungsgeschäft wird die Verpflichtung erfüllt. Am Beispiel des → *Kaufvertrages* wird deutlich, dass nach § 433 BGB für den Verkäufer die Pflicht begründet wird, dem Käufer die gekaufte Sache zu verschaffen, d.h. sie zu übergeben und zu übereignen, und zwar frei von Sach- und Rechtsmängeln. Der Käufer verpflichtet sich im Gegenzug, dem Verkäufer den vereinbarten Kaufpreis zu zahlen und die Sache abzunehmen. Durch dieses Verpflichtungsgeschäft erwirbt der Käufer noch kein Eigentum an der Kaufsache. Erst mit Übergabe und Übereignung des Kaufgegenstandes (Verfügungsgeschäft) wird der Kaufvertrag durch den Verkäufer erfüllt.

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung dient nicht der Beendigung des → *Arbeitsverhältnisses*, sondern der Änderung von Arbeitsbedingungen (§ 2 Kündigungsschutzgesetz). Sie besteht aus zwei Elementen: Der → *Kündigung* des bisherigen Arbeitsverhältnisses und dem Angebot, es zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Nimmt der/die Arbeitnehmer/-in das Angebot nicht an, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung, für welche alle Einschränkungen gelten, wie auch ansonsten für eine Kündigung, z.B. der allgemeine und besondere → *Kündigungsschutz*.

Arbeitnehmer/-innen haben drei Möglichkeiten auf eine Änderungskündigung zu reagieren:

Sie nehmen das Angebot an und der neue Vertrag mit den geänderten Bedingungen kommt zustande. Das Angebot wird nur unter dem Vorbehalt angenommen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist (§ 2 KSchG). Zuletzt kann das Angebot abgelehnt werden, so dass die Änderungskündigung wie eine Beendigungskündigung wirkt.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender/-in) der anderen bei Abschluss eines Vertrages stellt, d.h. einseitig auferlegt, § 305 Abs. 1 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den/die Vertragspartner/-in des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen (§ 307 BGB). Formularbestimmungen in Betreuungsverträgen müssen sich hieran messen lassen (vgl. Niebling, MDR 2009, 1022 f.).

Akteneinsicht

Im → *Verwaltungsverfahren* können die Beteiligten in die das Verfahren betreffenden Akten Einsicht gestatten, soweit dies zur Wahrung der Rechte der Beteiligten erforderlich ist. Für das Sozialverwaltungsverfahren ist dies in § 25 → *Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – (SGB X)* geregelt.

Das Gleiche gilt im Rahmen von Gerichtsverfahren und findet sich in den jeweiligen Verfahrensordnungen für die Gerichtsverfahren. Erst durch die Inanspruchnahme dieses Rechts können die betroffenen Personen ihre Rechte im behördlichen und im gerichtlichen Verfahren effektiv wahrnehmen, da hierfür die Kenntnis vom genauen Akteninhalt wichtig ist. Der allgemeine Anspruch auf Akteneinsichtnahme findet seine Grenze in den datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Alleinerziehend

Unter einem alleinerziehenden Elternteil wird ein Elternteil verstanden, der mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenlebt und allein für deren Pflege und Erziehung sorgt. Das heißt, dass der Elternteil ohne wesentliche Unterstützung durch eine/-n Partner/-in oder Angehörige das Kind versorgt.

Alleiniges Sorgerecht

Das alleinige Sorgerecht entsteht, wenn die Eltern nicht miteinander verheiratet sind, auch keine Sorgeerklärung abgegeben haben und das Familiengericht den Eltern die elterliche Sorge nicht gemeinsam überträgt, § 1626 a Abs. 3 → *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)*. Für die letztere Möglichkeit bedarf es eines Antrages an das → *Familiengericht*. Das bedeutet, dass nach der Neuregelung des Sorgerechts für unverheiratete Eltern im Jahre 2013 der Vater einen Antrag auf Übertragung der Mitsorge stellen kann, wenn er weder durch Heirat noch durch eine gemeinsame Sorgeerklärung die gemeinsame Sorge erhält. Das Gericht überträgt die Mitsorge in dem familiengerichtlichen Verfahren, wenn die Übertragung dem Kindeswohl nicht widerspricht.

Leben die Eltern nicht nur vorübergehend getrennt und steht die elterliche Sorge der Mutter zu, so kann der Vater beantragen, dass ihm das Familiengericht die elterliche Sorge oder einen Teil der elterlichen Sorge allein überträgt (§ 1671 Abs. 2 S. 1 BGB).

Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)

Der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) oder ein vergleichbarer Dienst anderen Namens (z.B. Kommunaler Sozialdienst) stellt einen sozialen Basisdienst für Bürger/-innen dar. Die Aufgabenprofile des ASD unterscheiden sich von Kommune zu Kommune. Vor allem im Bereich der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe ist der ASD üblicherweise zuständig und berät Eltern mit Kindern, Jugendlichen oder Heranwachsenden in erzieherischen Fragen und im Hinblick auf Leistungen nach dem → *Sozialgesetzbuch (SGB) – Achtes Buch (VIII) – Kinder- und Jugendhilfe*.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist als Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien und zur Verwirklichung des → *Grundsatzes der Gleichbehandlung* ergangen. Umgangssprachlich wird es auch häufig als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet. Mit dem AGG sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität verhindert bzw. beseitigt werden (§ 1 AGG).

Ein Schwerpunkt des AGG liegt in dem Diskriminierungsschutz bei arbeitsvertraglichen Beziehungen. Das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot in § 2 AGG betrifft sämtliche Phasen des Arbeitsverhältnisses, von der Stellenausschreibung und Einstellung über den beruflichen Aufstieg und die Arbeitsbedingungen (wie Arbeitsentgelt) bis hin zur Entlassung. Für → *Kündigungen* gelten aber ausschließlich die Bestimmungen über den → *Kündigungsschutz* von → *Arbeitnehmer/-innen* (§ 2