

oder weitere Streiktage um die geeignete Kinderbetreuung zu kümmern. Ob der Urlaubstag bezahlt oder unbezahlt gewährt wird, ist ebenfalls oft eine Frage der Absprache oder des Arbeitsvertrages. Eine andere Lösung wäre auch, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Überstunden abzufeiern, ein positives Arbeitszeitkonto zu reduzieren oder Minusstunden aufzubauen.

Das Kind einfach mit zur Arbeit nehmen?

Das Kind mit zur Arbeit nehmen zu können ist eine Frage des Einvernehmens mit dem Arbeitgeber - verpflichtet ist dieser allerdings nicht dazu: Viele Arbeitsplätze sind nicht für Kinder geeignet, denn die Konzentration der Mitarbeiter/innen ist mit kleinen, vielleicht quengelnden Kindern nicht mehr gewährleistet. In manchen Betrieben wird allerdings angeboten, die Kinder mit zur Arbeit zu bringen und in einem gesonderten Raum oder in Betriebskindergärten betreuen zu lassen. Eine andere Lösung könnte darin bestehen, dass mehrere vom Kita-Streik betroffene Eltern, die in einer Firma arbeiten, sich zusammenschließen und die Kinderbetreuung innerhalb oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses organisieren. Vielleicht lässt sich auch darüber mit dem Chef reden - zum Beispiel über Schichttausch oder darüber, die Arbeitszeiten so zu legen, dass Mütter und Väter sich gut ergänzen.

www.soziale-berufe-aufwerten.de



„Bilal geht heute zu seiner Oma.“ Sofie hätte es eigentlich lieber gesehen, wenn ihr Freund auch mit zum Streik gekommen wäre. Aber sie hat von Kathi schon gehört, dass alle Eltern an diesem Tag andere Lösungen für die Betreuung der Kinder gefunden haben.

Tom hat für die drei noch ein paar Möhren eingepackt („Das reicht an Süßigkeiten!“). Sofie nimmt auf jeden Fall ihren Teddy mit: das wird auch sein erster Streiktag. Sie wäre natürlich auch gerne zu ihrer Mäusegruppe gegangen, aber sie hat kapiert, wie wichtig der Streik für Kathi und Tom ist. Die arbeiten super und wollen das auch anerkannt haben.



ver.di-Eltern-Info: Streik in der KiTa

Wo das Kind unterbringen?

www.soziale-berufe-aufwerten.de

ver.di

ver.di

Streik in der Kita: Wo das Kind unterbringen?

Wenn ver.di einmal zu Warnstreiks aufruft, stehen viele - vor allem - berufstätige Eltern vor einem Problem: Wohin mit dem Kind, wenn die Kita geschlossen bleibt? Mit zur Arbeit? Auf die Schnelle einen Babysitter finden? Keine leichte Aufgabe - vor allem dann nicht, wenn es Alleinerziehende trifft, die nicht auf einen Teil ihres Gehalts verzichten können, wenn sie für ein paar Tage ausfallen und kein kommunaler Notdienst eingerichtet ist. Oder können Eltern einfach zuhause bleiben, ohne Gehaltskürzungen oder gar eine Kündigung befürchten zu müssen? Der Arbeitgeber oder die Krankenkassen sind jedenfalls nicht in der Pflicht - das wäre nur dann gegeben, wenn das Kind krank ist und die Eltern ein ärztliches Attest vorlegen.

Dürfen Eltern beim Kita-Streik im Job fehlen?

Hierzu gibt es kein klares JA oder NEIN. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers folgt, dass er die/den Arbeitnehmer/in freistellt, wenn sonst das Kind alleine wäre - die Eltern also kurzfristig keine Ersatzbetreuung finden können. Eltern müssen jedoch vorher alle Möglichkeiten der alternativen Kinderbetreuung abklären - von der Großmutter bis zum Babysitter oder anderen Personen im familiennahen Umfeld. Findet sich trotz aller Mühe keine andere Betreuung, dürfen Arbeitnehmer/innen bei einem Warnstreik oder einem unvorhersehbaren Streiktag von der Arbeit fernbleiben. Und dies ohne Lohnkürzungen

befürchten zu müssen - das folgt aus § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Denn dann liegt in der Regel ein „in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund“ vor, ohne eigenes Verschulden verhindert zu sein. Wie lange das dauern darf, ist nicht näher geregelt. Zwei bis drei Tage werden hier von Fachleuten des Arbeitsrechts aber für angemessen gehalten.



Experten raten Eltern, die wegen des Ausfalls der Kinderbetreuung nicht oder nur verspätet zur Arbeit kommen können, rechtzeitig - das heißt so früh wie möglich - den Chef zu unterrichten. Bei einem lange vorher angekündigten Streik müssen und können sich die Eltern allerdings vorher um eine Ersatzbetreuung bemühen, sodass ihnen der Schutz des § 616 BGB versagt bleibt. Dann ist es ihnen zumutbar, im Zweifel auch wertvolle Urlaubstage für den Streik zu opfern. Vorsicht: § 616 BGB kann durch den Arbeits- oder Tarifvertrag verändert worden sein - auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers.

Gehen Urlaubstage für die Eltern verloren?

Auch wenn die berufstätige Mutter oder der Vater nichts für ihre Zwickmühle können: Der

Chef kann der/dem Arbeitnehmer/in auch zuzumuten, für die Zeit der Bestreikung der Kita einen oder mehrere Tage Urlaub zu nehmen, falls der Jahresurlaub noch nicht verbraucht ist. Doch auch das ist eine Frage der Absprache mit dem Vorgesetzten: Einfach unentschuldig zuhause bleiben ist also keine gute Idee, denn Urlaub muss immer vom Chef genehmigt werden. Andernfalls kann es hier zu arbeitsrechtlichen Sanktionen - wie etwa einer Abmahnung - kommen. Andererseits sind Streiktage in der Kita arbeitsrechtlich „ein guter Grund, Urlaub zu nehmen“. Der Chef darf ihn nur aus betrieblich veranlassten Gründen versagen. Zum Beispiel dann, wenn wichtige Aufgaben anstehen und eine qualifizierte Vertretung kurzfristig nicht zu bekommen ist.

Kann Eltern die Kündigung drohen?

Weist die/der Arbeitnehmer/in nach, dass sie bzw. er trotz aller Bemühungen keine andere Kinderbetreuung gefunden hat, führt dies in der Regel nicht zu einer rechtswirksamen Abmahnung oder Kündigung, sollte sie bzw. er der Arbeit fernbleiben. Wer einen Streitfall vermeiden möchte, sollte sich schon vorab mit dem Arbeitgeber einigen, wie solche Fälle zu handhaben sind - und statt ihn vor Fakten zu stellen, klare Abreden treffen. Oft ist die einfachste Lösung auch die beste: Die berufstätige Mutter oder der Vater sollten nach Möglichkeit für den ersten Tag des Streiks einen Urlaubstag beantragen - und damit Zeit gewinnen, sich für den nächsten