



Recht & Sicherheit in der Kita

Mai 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Schnuppertag

Besuchen in der Grundschule. So sieht es mit Aufsichtspflicht & Co. aus. **2**

Verspätungen

Wie Sie ständig verspätete Eltern wieder auf Kurs bringen. **3**

Arbeitsvertrag

Das sollte mindestens geregelt sein, um Konflikte zu vermeiden. **4 & 5**

Gartenaktion

Sorgen Sie dafür, dass die Unterstützung der Eltern sicher verläuft. **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

So viele Ersthelfer braucht Ihre Kita

Unfälle gibt es in Kitas immer wieder. Wichtig ist, dass Ihr Team in solchen Situationen Erste Hilfe leisten kann. Effektiv helfen kann aber nur, wer auch weiß, was zu tun ist. Es ist daher von fundamentaler Bedeutung, dass es in Ihrer Kita genügend Ersthelfer gibt.

Mindestens ein Ersthelfer pro Gruppe

Es muss mindestens einen Ersthelfer pro Gruppe geben, auf jeden Fall aber 2 Ersthelfer pro Einrichtung. Achten Sie bei der Dienstplanung darauf, dass immer genügend Ersthelfer in der Kita sind. Ausflüge sollten von mindestens einem Ersthelfer begleitet werden.

Ausbildungskosten übernehmen die Unfallversicherer

Die Kosten für die Ausbildung zum Ersthelfer übernimmt die Unfallkasse, bis die Mindestanzahl von Ersthelfern in der Kita erreicht ist. Arbeiten Sie bei einem freien oder kirchlichen Träger, können Sie zusätzlich bei der für Ihre Einrichtung zuständigen Berufsgenossenschaft, der BGW, einen Antrag auf Kostenübernahme für die Ersthelferausbildung stellen. Diese übernimmt die Kosten für die Ersthelferausbildung grundsätzlich für 5–10 % der Beschäftigten.

Die Ausbildungskosten für die darüber hinaus notwendigen Ersthelfer

übernimmt die Unfallkasse. Sie stellen hierzu einen Antrag auf Kostenübernahme bei der Unfallkasse. Diese prüft den Antrag. Dann erhalten Sie eine Kostenübernahmeerklärung. Mit dieser können Sie dann den Ersthelferkurs bei einer von Ihnen frei wählbaren Organisation, z. B. Deutsches Rotes Kreuz, buchen. Die Abrechnung erfolgt unmittelbar zwischen der Organisation und der Unfallkasse.

Ersthelferausbildung dauert einen Tag

Die Ausbildung zum Ersthelfer dauert 9 Unterrichtsstunden, also einen kompletten Arbeitstag. Alle 2 Jahre muss der Ersthelferkurs aufgefrischt werden. Dies dauert ebenfalls 9 Stunden.

Meine Empfehlung

Sinnvoll ist es natürlich, wenn Ihr gesamtes Team als Ersthelfer ausgebildet ist. Fragen Sie doch bei den Organisationen, die in Ihrem Umfeld aktiv sind, nach, was eine Inhouse-Erste-Hilfe-Schulung Ihres gesamten Teams kosten würde. Prüfen Sie dann, welche Kosten die Unfallkasse und BGW übernehmen. Die Differenz bekommen Sie wahrscheinlich aus Ihrem Fortbildungsbudget, und mit Hilfe Ihres Trägers finanziert. Dann Sie haben die Gewissheit, dass wirklich alle Mitarbeiter im Notfall beherzt handeln können.

„Können Sie sich das mal ansehen?“

Liebe Kita-Leitungen, diese Frage höre ich oft von Kita-Leitungen, wenn es um die Arbeitsverträge in ihrer Kita geht. Denn häufig sind diese in der Praxis nicht so gestaltet, dass Sie als Leitung vernünftig hiermit arbeiten können.

Und tatsächlich: Häufig werden Arbeitsverträge von Trägern recht wild aus dem Internet zusammenkopiert, so wie es nach Ansicht des Trägers dann passt.

Das hat dann den Effekt, dass die Regelungen nicht so richtig zusammenpassen und sich teilweise sogar widersprechen. Kommt es einmal zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, kann man damit wirklich keinen Blumentopf gewinnen.

In dieser Ausgabe finden Sie ein Muster für einen Arbeitsvertrag, den Sie auch in Ihrer Kita als Muster nehmen können. Überlegen Sie anhand dieses Musters, ob es Sinn macht, die Arbeitsverträge Ihres Trägers genauer unter die Lupe zu nehmen und ggf. für die Zukunft zu ändern.

Ihre

Judith Barth, Chefredakteurin

Rechtsanwältin Judith Barth bietet kompetente und praxisnahe Rechtsberatung für Kita-Leitungen und sichere Lösungen in allen sensiblen Rechtsbereichen in der der Kita.

E-Mail: judith-barth@pro-kita.com

Schnuppertag in der Grundschule: Antworten auf Ihre Fragen

Die Kita-Zeit Ihrer Vorschulkinder geht langsam, aber sicher dem Ende zu. Vielerorts ist es üblich, dass die zukünftigen Erstklässler vor den Sommerferien zu einem Schnuppertag in die Grundschule eingeladen werden. Ihnen als Kita-Leitung stellen sich in diesem Zusammenhang immer einige rechtliche Fragen. Diese möchte ich Ihnen hier gern beantworten.



PRAXISBEISPIEL

Die Vorschulkinder der Kita „Sonnenschein“ sind mit ihren Erzieherinnen zu einem Schnuppertag in der örtlichen Grundschule eingeladen. Hanna stürzt auf dem Weg zur Schule und bricht sich das Handgelenk. Die Kita-Leitung überlegt, wie Hanna jetzt versichert ist, da die Einladung ja von der Schule kam.

Rechtlicher Hintergrund

Als Kita sollen Sie mit den Grundschulen kooperieren mit dem Ziel, für die Kinder den Wechsel zwischen Kita und Schule möglichst harmonisch zu gestalten. Ein Schnuppertag in der Grundschule ist eine Form der Ausgestaltung dieser Kooperation.

Das ist zu tun

Bereiten Sie mit Ihrem Team und auch mit in der Grundschule den Schnuppertag sorgfältig vor. Dann haben Sie die Gewähr, dass Sie auch rechtlich auf der richtigen Seite sind.

Frage: Wer hat die Aufsichtspflicht für die Kinder, wenn die Schule zum Schnuppertag einlädt?

Antwort: Die Aufsichtspflicht auf dem Weg zur Schule und auf dem Rückweg zur Kita liegt bei den Kita-Mitarbeitern, die die Kinder in die Kita begleiten.

Nehmen die Kinder dann in der Schule am Unterricht teil, geht die Aufsichtspflicht auf die Lehrer über. Gleiches gilt, wenn die Kinder auch an einer regulären Pause auf dem Schulhof teilnehmen.

Frage: Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn Kinder auf

dem Weg zwischen Kita und Schule einen Unfall haben?

Antwort: Letztlich handelt es sich bei dem Ausflug, um eine Kita-Veranstaltung. Das heißt: Die Kinder sind über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Im Praxisbeispiel ist Hanna also ganz „normal“ über die Unfallkasse versichert.

Frage: Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn das Kind in der Schule einen Unfall hat?

Antwort: In einem solchen Fall besteht ebenfalls Unfallversicherungsschutz über die Unfallkasse. Mit einer Besonderheit: Da der Unfall auf dem Schulgelände passiert ist, muss die Unfallanzeige von der Schule gefertigt werden. Für den Versicherungsschutz des Kindes macht das aber keinen Unterschied.

Frage: Wie sieht es mit der Haftung aus, wenn ein Kind in der Schule etwas kaputt macht?

Antwort: Da Ihre Vorschulkinder in aller Regel das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haften sie nicht für Schäden, die sie verursachen. Gleiches gilt auch für deren Eltern bzw. deren Haftpflichtversicherung. Es kommt für die Frage der Haftung darauf an, ob die Aufsichtspflicht für das Kind verletzt wurde oder nicht. Lag die Aufsichtspflicht bei der Schule und wurde diese verletzt, haftet letztlich die Schule für den Schaden. Waren Ihre Mitarbeiter zum Schadenszeitpunkt für das Kind

zuständig, haftet Ihr Träger bzw. dessen Betriebshaftpflichtversicherung für den entstandenen Schaden.

Frage: Müssen die Eltern der Teilnahme am Schnuppertag zustimmen?

Antwort: Ja. Die Eltern sollten über den Schnuppertag informiert werden und der Teilnahme schriftlich zugestimmt haben. Das klingt ein wenig aufwendig, hat seine Begründung aber im Datenschutz. Denn bei einem Schnuppertag sehen sich die Kinder nicht nur die Schule an. Sie nehmen auch am Unterricht teil. Und die Lehrer nutzen die Gelegenheit, sich die zukünftigen Erstklässler genau anzusehen. Auch dies ist eine Datenerhebung. Da es sich aber bei Ihren Vorschulkindern um Kita-Kinder handelt, die noch in keinem Schulverhältnis stehen, gibt es keine rechtliche Grundlage für eine solche Datenerhebung.

Daher sollten die Eltern ihre schriftliche Einwilligung zur Teilnahme am Schnuppertag und zur Teilnahme am Unterricht und damit zur Datenerhebung in der Grundschule geben.

Meine Empfehlung

Schnuppertage in der Grundschule sind für Ihre Vorschulkinder eine gute Gelegenheit, die Vorfreude auf die Schule zu steigern und bestehende Ängste abzubauen. Sie sollten solche Kooperationen mit der Grundschule aktiv fördern. Denn Sie sehen: Versicherungsschutz, Aufsichtspflicht und Datenschutz bekommen Sie problemlos in den Griff.



AUFSICHTSPFLICHT & HAFTUNGSRECHT BEI SCHNUPPERTAGEN IN DER GRUNDSCHULE

Situation	Aufsichtspflicht	Versicherungsschutz
Weg zwischen Kita & Grundschule und Heimweg	Päd. Fachkräfte der Kita	Unfallkasse (für Unfälle des Kindes) Betriebshaftpflicht des Trägers (Sachschäden Dritter)
Unterrichtsbesuch/ Pause auf dem Schulhof	Lehrer der Grundschule	Unfallkasse (für Unfälle des Kindes) Schule (bei Sachschäden Dritter)



Dauernd zu spät beim Abholen: Wie Sie Eltern klare Grenzen setzen

Wann konnten Sie Ihre Einrichtung das letzte Mal tatsächlich pünktlich mit Ende Ihrer Öffnungszeiten schließen? Viele Leitungen bzw. pädagogische Fachkräfte können sich hieran nicht so recht erinnern. Das liegt daran, dass die Eltern es mit den Öffnungszeiten nicht so eng sehen und diese häufig eher als Empfehlung wahrnehmen und nicht als Verpflichtung. Das ist extrem ärgerlich und auch teuer für Ihren Träger. Denn bei jeder Verspätung der Eltern fallen für die Mitarbeiter im Spätdienst, die mit dem Kind auf Mama oder Papa warten müssen, Überstunden an.



PRAXISBEISPIEL

Lisa besucht seit Sommer die Kita „Froschkönig“. Ihre Eltern sind beruflich sehr eingespannt. Sie verspäten sich häufig 20 bis 30 Minuten beim Abholen von Lisa. Die Mitarbeiter im Spätdienst beschwerten sich bei der Leitung, da die Eltern trotz mehrerer Gespräche ihr Verhalten nicht ändern. Diese überlegt, was sie unternehmen kann.

Rechtlicher Hintergrund

Aus Ihrem Betreuungsvertrag ergibt sich für die Eltern die Pflicht, ihr Kind spätestens zum Ende der Betreuungszeiten aus der Kita abzuholen. Kommen die Eltern unpünktlich, verstoßen sie gegen ihre vertraglichen Pflichten.

Das ist zu tun

Häufen sich Verspätungen von Eltern aber, sollten Sie als Kita-Leitung Ihr Team unterstützen. Denn Ihre stehen den Eltern häufig hilflos gegenüber, wenn diese ihr Verhalten einfach nicht ändern. Mit den folgenden Hinweisen haben Sie gute Chancen, die Dauer-Zuspätkommer zur Pünktlichkeit zu bewegen.

1. Tipp: Mitarbeiter dokumentieren jede Verspätung

Bitten Sie Ihre Mitarbeiter im Spätdienst, zunächst einmal alle Verspätungen von Eltern mit Datum und Uhr-



ELTERN-BRIEF „VERS PÄTUNGEN“

Sehr geehrte Frau Hansen, sehr geehrter Herr Hansen, wir mussten leider feststellen, dass Sie Ihre Tochter Hanna in den letzten 3 Monaten an insgesamt 20 Tagen verspätet abgeholt haben. Die Verspätungen beliefen sich ausweislich der anliegenden Auflistung zwischen 15 und 35 Minuten. An Ihrem Verhalten hat sich trotz mehrerer Gespräche mit den pädagogischen Fachkräften und der Kita-Leitung nichts geändert. Wir möchten Sie hiermit auffordern, sich zukünftig an die vertraglichen Vereinbarungen aus dem Betreuungsvertrag zu halten und Ihr Kind zukünftig pünktlich um spätestens 17.00 Uhr aus der Kita „Froschkönig“ abzuholen.

Sollten Sie Ihre Tochter nicht pünktlich aus der Kita abholen, werden wir den Betreuungsvertrag kündigen.

Mit freundlichen Grüßen

Johannes Berger

Susanne Schneider

Träger Kita „Froschkönig“ Leitung Kita „Froschkönig“

zeit festzuhalten. Empfehlen Sie Ihrem Team, dies den Eltern auch mitzuteilen. Häufig genügt allein die Verschriftlichung der Verspätung, um Eltern zur Verhaltensänderung zu bewegen.

2. Tipp: Dokumentation als Gesprächsgrundlage nutzen

Bitten Sie die Eltern zu einem Gespräch, und legen Sie ihnen die Dokumentation der Verspätungen vor. Verweisen Sie auf den Betreuungsvertrag, die vereinbarten Betreuungs- und die Öffnungszeiten Ihrer Kita. Fordern Sie die Eltern auf, sich zukünftig an die Öffnungszeiten zu halten und pünktlich zu kommen. Halten Sie das Gespräch in einem Protokoll fest.

3. Tipp: Situation beobachten

Beobachten Sie, ob das Gespräch zu einer Verhaltensänderung bei den Eltern führt. Bitten Sie die Mitarbeiter im Spätdienst, weiter jede Verspätung dieser Eltern zu dokumentieren. Stellen Sie eine Verhaltensänderung zum Positiven fest, ist die Sache erledigt.

4. Tipp: Eltern schriftlich ermahnen

Stellen Sie fest, dass das Gespräch mit den Eltern nichts gebracht hat, sollten Sie Ihren Träger einschalten.

Legen Sie diesem die Nachweise für die dauernden Verspätungen und des Protokolls des Elterngesprächs vor. Am besten zusammen mit einer Liste der hierdurch aufgelaufenen Überstunden.

Bitten Sie Ihren Träger, die Eltern schriftlich aufzufordern, sich an die getroffenen vertraglichen Vereinbarungen zu halten, und für den Fall, dass dies nicht gelingt, eine Kündigung des Betreuungsvertrags anzukündigen. Ein Muster für ein solches Schreiben finden Sie hier.

5. Tipp: Betreuungsvertrag kündigen

Wenn auch ein solcher Brief keinen Erfolg bringt, sollten Sie den Betreuungsvertrag tatsächlich fristgerecht kündigen.

Meine Empfehlung

Eltern, die dauernd zu spät kommen, belasten auf Dauer die Erziehungspartnerschaft. Denn die Eltern bringen hiermit ein hohes Maß an Respektlosigkeit und fehlende Wertschätzung für Ihre Arbeit zum Ausdruck.

Bringen alle guten Worte und ernsten Gespräche nichts, sollten Sie sich tatsächlich von dieser Familie trennen.

Arbeitsvertrag – das sollte mindestens drinstehen

Immer wieder werde ich von Kita-Leitungen gefragt, was unbedingt in einem Arbeitsvertrag geregelt sein muss. Denn viele Leitungen stellen irgendwann einmal fest, dass die Verträge, die ihr Träger verwendet, einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten.



PRAXISBEISPIEL

Konstanze Schneider leitet die Kita „Sterntaler“. Nach einer Auseinandersetzung mit einer ehemaligen Mitarbeiterin vor dem Arbeitsgericht ist sie verunsichert. Denn bei diesem Verfahren hat sich herausgestellt, dass einige Regelungen in den Arbeitsverträgen des Trägers einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten.

Rechtlicher Hintergrund

Im Arbeitsvertrag werden die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses geregelt. Ein Arbeitsvertrag sollte immer schriftlich verfasst werden. Verwendet Ihr Träger Vertragsformulare, unterliegen diese der sogenannten AGB-Kontrolle. Das heißt: Im Streitfall prüft das Arbeitsgericht, ob der Mitarbeiter durch die Vereinbarungen unangemessen benachteiligt wird.

Wird dies festgestellt, ist die in Rede stehende vertragliche Formulierung unwirksam. Dann tritt die gesetzliche Regelung in die so entstehende Lücke.

Das ist zu tun

Wichtig ist, dass die Arbeitsverträge, die Ihr Träger abschließt, klar und eindeutig formuliert sind und den Mitarbeiter nicht einseitig benachteiligen.

Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Eigentlich ist es ja Sache Ihres Trägers, sich um die Arbeitsverträge und deren Inhalt zu kümmern.

Aber auch Sie als Kita-Leitung sind unmittelbar durch die Regelungen in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter betroffen. Denn schließlich sind hier die wesentlichen Grundlagen der Zusammenarbeit geregelt. Bitten Sie Ihren Träger daher, Arbeitsverträge mit Ihnen zu besprechen und zumindest die folgenden Punkte zu regeln:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Ausschluss einer Kündigung vor Arbeitsbeginn
- ggf. Befristung des Arbeitsvertrags

- Vereinbarung einer Probezeit mit einer 2-wöchigen Kündigungsfrist, auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Aufgaben, für die die Fachkraft eingestellt wird (möglichst flexibel formulieren)
- ggf. Hinweis auf Stellenbeschreibung
- Kündigungsfristen
- Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung auch bei befristeten Arbeitsverträgen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Eintritt des Rentenalters
- Urlaub
- Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Verhalten des Mitarbeiters im Krankheitsfall

Meine Empfehlung

Sehen Sie sich die Arbeitsverträge Ihrer Mitarbeiter und auch Ihren eigenen einmal kritisch an, und überlegen Sie, ob Sie Optimierungsbedarf sehen. Dann sollten Sie aktiv auf Ihren Träger zugehen.



ARBEITSVERTRAG ERZIEHER/IN

Zwischen der Kita „Sterntaler“ e.V., vertreten durch den Vorsitzenden der Elterninitiative (Arbeitgeber), und Frau Simona Neumann, Meyerstraße 17, Neustadt (Arbeitnehmer/In) wird der folgende Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.05.2018 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. (Alternativ bei befristeten Verträgen) Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.05.2018 und ist auf 2 Jahre befristet.

§ 2 Probezeit

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Probezeit von 6 Monaten. Während dieser Zeit kann der Arbeitsvertrag beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

§ 3 Art & Umfang der Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin wird als Erzieherin eingestellt. Die Einzelheiten der der Arbeitnehmerin übertragenen Arbeiten bestimmen sich nach der diesem Vertrag beigefügten Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibung ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Stellenbeschreibung einseitig zu ändern oder zu ergänzen.

§ 4 Gehalt

Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Bruttovergütung von 2.400 €.





ARBEITSVERTRAG ERZIEHER/IN IN EINER KITA

§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung

(1) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden.

Sofern das Arbeitsverhältnis länger als 2 oder mehr Jahre besteht, gelten die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch für beide Vertragspartner.

(Alternative bei befristeten Verträgen) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des 30.04.2020. Der Arbeitsvertrag kann ordentlich mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Der Arbeitsvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das für sie maßgebliche gesetzliche Rentenalter erreicht, sofern sie zu diesem Zeitpunkt die Regelaltersrente nach § 35a SGB VI oder eine gleichwertige andere Altersversorgung beanspruchen werden.

(3) Das Recht der außerordentlichen Kündigung steht beiden Vertragsparteien zu.

§ 6 Wochenarbeitszeit & Überstunden

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmerin beträgt 30 Stunden wöchentlich.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, auch Überstunden über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem betrieblichen Bedarf ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, in zumutbarem Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten.

(3) Etwaige Überstunden werden in Freizeit abgegolten.

§ 7 Urlaub

(1) Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Der Arbeitnehmerin stehen hiernach 24 Urlaubstage zu. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers festzulegen.

(2) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

§ 8 Verhalten im Krankheitsfall

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erkrankung dem Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, diese Verlängerung ebenfalls unverzüglich mitzuteilen und spätestens am 1. Tag der Verlängerung die ärztliche Folgebescheinigung beim Arbeitgeber einzureichen.

§ 9 Nebentätigkeit

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber anzuzeigen.

Die Arbeitnehmerin kann die Nebentätigkeit ausüben, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch der Arbeitnehmerin auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche der Arbeitnehmerin unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 11 Vertragsänderungen und Nebenabreden

(1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Der Arbeitnehmerin entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

(3) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Verwaltungsgericht Berlin

Kein Kita-Platz per einstweiliger Verfügung

Eltern sehen sich immer wieder gezwungen, Kita-Plätze einzuklagen. Gibt es allerdings keine freien Kapazitäten, hilft auch ein Antrag auf einstweilige Verfügung nicht weiter.

Der Fall: Eltern klagen Betreuungsplatz ein

Die Eltern eines 1-jährigen Jungen verklagten die Bezirksregierung Berlin auf einstweilige Zuweisung eines Betreuungsplatzes. Die Kommune verwies darauf, dass es keine freien Plätze gebe und auch zeitnah keine geschaffen werden könnten.

Das Urteil: Kein Kita-Platz, wenn es keinen gibt

Das Verwaltungsgericht lehnte den Antrag ab. Die Richter räumten ein, dass der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz bestehe und die Kommune verpflichtet sei, einen Platz zu schaffen. Da aber keine Kapazitäten frei seien, sei die Zuweisung eines Betreuungsplatzes im Wege der einstweiligen Verfügung nicht möglich.

Die Empfehlung der Richter

Die Richter schickten die Eltern aber nicht ganz ohne Trost nach Hause. Sie

verwiesen sie vielmehr darauf, dass die Kommune die Kosten für einen selbst besorgten Betreuungsplatz zahlen müssten, wenn sie den Eltern keinen Platz anbieten könnten.

Das heißt: Die Eltern suchen sich eine private Kita oder eine Kinderfrau, und die Kommune muss hierfür zahlen. – Auch gut.



WICHTIGE URTEIL

Verwaltungsgericht Berlin,
Beschluss vom 21.02.2018, Az. : VG
16 L 43.18

Oberlandesgericht Bremen

Mutter muss Vater Schadenersatz für verpatzten Urlaub zahlen

Getrenntlebende Eltern streiten oft erbittert um den Umgang mit den Kindern. Ist eine Umgangsregelung getroffen worden, heißt das aber noch lange nicht, dass die Eltern sich daran halten. Eine beliebte Möglichkeit, den anderen Elternteil zu ärgern, ist, ihm die Kinder oder – wie in diesem Fall – die Reisepässe nicht herauszugeben.

Der Fall: Mutter gab Pässe der Kinder nicht heraus

Für die Sommerferien der Kinder eines getrenntlebenden Elternpaares war gerichtlich folgende Umgangsregelung getroffen worden: Die 1. Ferienhälfte sollten die Kinder mit der Mutter in der Türkei verbringen. Dort sollte der Vater bzw. der Onkel die Kinder abholen. Den Rest der Ferien sollten die Kinder dann mit dem Vater in der Türkei verbringen. Als

der Onkel die Kinder abholen wollte, weigerte die Mutter sich, ihm die Pässe der Kinder zu geben bzw. nur gegen Zahlung von 400 €. Damit sollte der Vater sich an den Kosten für die Flugtickets beteiligen. Diese hatte die Mutter bereits bezahlt.

Der Vater beauftragte schließlich einen Rechtsanwalt damit, die Herausgabe der Reisepässe kurzfristig durchzusetzen. Hierbei entstanden Kosten in Höhe von ca. 960 €. Diese wollte er von der Mutter ersetzt bekommen.

Das Urteil: Mutter muss Schadenersatz zahlen

Die Richter gaben der Klage in weiten Teilen statt. Die Mutter musste dem Vater 700 € Schadenersatz zahlen. Denn derjenige Elternteil, der dem umgangsberechtigten Elternteil den

Umgang mit den Kindern im vereinbarten Umfang verweigert, muss die für die Durchsetzung des Anspruchs entstehenden Kosten ersetzen. Die Anwaltskosten waren hier auch notwendig. Denn ohne Reisepässe für die Kinder konnte der Vater den geplanten Urlaub und auch die Rückreise nicht durchführen.

Meine Empfehlung

Verweisen Sie Eltern, die sich durch Umgangsverweigerung gegenseitig das Leben schwer machen, auf dieses Urteil. Das wird vielleicht den ein oder anderen zum Nachdenken bringen



WICHTIGE URTEIL

OLG Bremen, Beschluss vom
24.11.2017, Az. : 4 UF C 61/17

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im **Verlag PRO Kita**. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Produktmanagerin:** Julia Wiebe, Bonn • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH

Kundendienst: Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn, Tel.: 02 28 / 9 55 01 30 • Fax: 02 28 / 3 69 60 71 • E-Mail: kundendienst@vnr.de

© 2018 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Manchester, Warschau, Bukarest, Melbourne, Bonn

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist unabhängig. Alle Angaben wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Eine Gewähr kann jedoch nicht übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet! Alle Rechte vorbehalten. **ISSN:** 1862-7099

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: www.przedzskole.wip.pl



Gartenaktion mit Eltern – sorgen Sie für Sicherheit und geordnete Abläufe

Viele Kitas können auf die tatkräftige Unterstützung von Eltern bauen, wenn es darum geht, dass Außengelände auf Vordermann zu bringen. Das ist natürlich eine tolle Sache. Sie als Leitung sollten allerdings dafür sorgen, dass eine solche Gartenaktion in geordneten Bahnen verläuft.



PRAXISBEISPIEL

Die Kita-Leitung der Kita „Gänseblümchen“ hat die Eltern gebeten, ihr bei der Instandsetzung des Außengeländes zu helfen. Es müssen Büsche geschnitten, Unkraut gejätet, der Bauwagen und das Klettergerüst mit Holzschutzfarbe gestrichen und der Sand in der Buddelkiste und unter den Spielgeräten gründlich durchgeharkt werden. Der Vater von Leonie bringt zu der Aktion eine Kettensäge mit und meint, er könne auch direkt einige Bäume fällen.

Rechtlicher Hintergrund

Als Kita-Leitung dürfen Sie Eltern bitten, Sie bei der Bewältigung der anstehenden Aufgaben im Kita-Alltag zu unterstützen. Sie können Eltern bitten, bei Gartenarbeiten zu helfen.

Hierbei besteht für die Eltern gesetzlicher Versicherungsschutz. Denn die Eltern werden bei solchen Aktionen als ehrenamtlich tätig.

Das ist zu tun

Als Leitung sollten Sie aber darauf achten, dass die Sicherheit Ihrer Helfer bei solchen Aktionen gewährleistet ist. Denn passiert etwas, müssen Sie ggf. nachweisen, dass Sie die Aktion sorgfältig vorbereitet haben. Denn da werden die Unfallkasse bzw. die Berufsgenossenschaft genau nachfragen.

1. Schritt: Stellen Sie einen Arbeitsplan auf

Legen Sie zunächst fest, welche Arbeiten Sie gemeinsam mit den Eltern erledigen möchten. Achten Sie hierbei darauf, dass die Eltern nur solche Arbeiten auf Ihrem Außengelände ausführen, für die man keine beson-

dere Fachkenntnis benötigt. Es ist also vollkommen in Ordnung, wenn Eltern auf Ihrem Außengelände

- Unkraut jäten,
- Bäume & Büsche zurückschneiden,
- den Sandkasten durchharken,
- Fallschutz unter Spielgeräten verteilen,
- Spielgeräte streichen.

Verzichten Sie aber darauf, Eltern Arbeiten ausführen zu lassen, die eigentlich von Fachfirmen durchgeführt werden müssen. Die Kita-Leitung im Praxisbeispiel sollte den Vater davon abgehalten hat, auf dem Außengelände mit der Kettensäge zu arbeiten. Denn Arbeiten mit Kettensägen und das Fällen von Bäumen sollten Sie Fachfirmen überlassen.

2. Schritt: Legen Sie einen Termin fest

Suchen Sie einen geeigneten Termin. Wichtig ist, dass Sie oder Ihre Stellvertretung Zeit haben, an der Aktion teilzunehmen. Als Leitung haben Sie die Aufgabe, darauf zu achten, dass tatsächlich die von Ihnen geplanten Arbeiten durchgeführt und die Eltern nicht übereifrig werden.

3. Schritt: Laden Sie die Eltern ein

Laden Sie die Eltern, z. B. durch einen Aushang am Schwarzen Brett oder

einen Elternbrief ein, sich an der Gartenaktion zu beteiligen. Informieren Sie die Eltern, was Sie genau planen, welche Arbeiten anstehen und ob Kinder zu der Aktion mitgebracht werden können oder nicht.

Bitten Sie die Eltern, sich in eine Helferliste einzutragen. Damit haben Sie dann im Falle eines Unfalls gegenüber dem Unfallversicherer den Nachweis, dass die Eltern sich ehrenamtlich für Ihre Kita engagieren.

4. Schritt: Sorgen Sie für sicheres Werkzeug

Damit die Eltern sinnvoll arbeiten können, sollten Sie dafür sorgen, dass diese das richtige Werkzeug zur Verfügung haben. Bringen die Eltern selbst Arbeitsmittel mit, sollten Sie darauf hinweisen, dass die Kita für Verlust oder Beschädigung nicht aufkommen kann.

5. Schritt: Machen Sie klare Ansagen

Vor Beginn der Gartenaktion sollten Sie für sich einige grundsätzliche Punkte klären. Welche dies sind, können Sie der folgenden Checkliste entnehmen.

Meine Empfehlung

Schätzen Sie sich glücklich, wenn Sie auf Eltern bauen können, die Sie bei Gartenaktionen unterstützen. Im Gegenzug sollten Sie insbesondere auf die Sicherheit aller Mitstreiter achten.



DAS SOLLTEN SIE VOR START DER GARTENAKTION BEACHTEN

- | | |
|---|--------------------------|
| Alle Eltern haben sich in die Helferliste eingetragen. (Erleichtert Nachweis der Tätigkeit für die Kita gegenüber dem Unfallversicherer, falls etwas passiert.) | <input type="checkbox"/> |
| Leitung hat die Aufgaben klar kommuniziert und verteilt. | <input type="checkbox"/> |
| Eltern haben geeignetes Werkzeug und Handschuhe. | <input type="checkbox"/> |
| Leitung hat Eltern den sicheren Umgang mit dem Werkzeug, Schutzausrüstung und Leitern erläutert. | <input type="checkbox"/> |
| Leitung hat Eltern darauf hingewiesen, dass nicht die Kita, sondern die Eltern für die Beaufsichtigung der Kinder zuständig sind. | <input type="checkbox"/> |
| Leitung untersagt Arbeiten, für die besondere Fachkenntnisse benötigt werden, das die Eltern oder Dritte gefährden könnte. | <input type="checkbox"/> |

Auswertung: Wenn Sie alle diese Punkte abhaken konnten, können Sie sicher sein, dass Ihre Gartenaktion sicher verläuft.



? „Können wir einem Minijobber ausnahmsweise mehr als 450 € zahlen?“

Frage: Wir haben in unserer Kita 2 Hauswirtschaftskräfte, die auf 450-€-Basis arbeiten. Eine der beiden war jetzt fast den ganzen April krank, sodass ihre Kollegin Überstunden gemacht hat. Jetzt kommt diese bei der Abrechnung der geleisteten Stunden aber über die 450 €. Ich habe gehört, dass die Sonderregeln für Minijobs trotzdem weitergelten, wenn die 450 € nur gelegentlich überschritten werden. Stimmt das und trifft das auf den Fall der Küchenkraft zu?

Antwort: Grundsätzlich gilt: Wenn ein Minijobber regelmäßig mehr als 450 € im Monat verdient, handelt es sich nicht mehr um einen Minijob, sondern um ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Etwas anderes gilt allerdings, wenn es sich um ein

- nur gelegentliches,
- nicht vorhersehbares Überschreiten der 450-€-Grenze handelt.

„Gelegentlich“ bedeutet: Die 450-€-Grenze wird maximal in 2 Monaten im Jahr überschritten. Außerdem darf die Überschreitung der 450-€-Grenze nicht vorhersehbar sein. Beide Kriterien sind im von Ihnen geschilderten Fall erfüllt. Denn die Überstunden sind aufgrund der unvorhersehbaren Krankheit der Kollegin notwendig geworden. Insofern müssen weder Sie bzw. Ihr Träger noch die Mitarbeiterin sich Sorgen machen, plötzlich Sozialabgaben zahlen zu müssen.

? „Kann eine Mutter verlangen, dass ihre Tochter immer eine Matschhose trägt?“

Frage: Die Mutter eines Mädchens, das in unserer Kita betreut wird, verlangt von den Mitarbeitern, dass sie darauf achten, dass ihre Tochter ausschließlich mit Matschhose und Gummistiefeln im Garten spielt. In der Regel halten sich meine Mitarbeiter an diesen Wunsch.

Vergangene Woche war es allerdings so warm und trocken, dass alle Kinder, auch dieses Mädchen, ohne Matschhose und in Straßenschuhen raus durften. Die Mutter ist beim Abholen vollkommen ausgeflippt und hat sich bei mir beschwert, dass sich meine Mitarbeiter nicht an ihre Anweisungen halten würden.

Ich wusste gar nicht, was ich sagen sollte, und habe das weitere Gespräch in dieser Angelegenheit erst einmal verschoben.

Ich frage mich jetzt aber, ob die Mutter uns tatsächlich vorschreiben kann, welche Kleidung das Kind auf dem Außengelände trägt, selbst wenn uns Matschhose und Gummistiefel viel zu warm erscheinen.

Antwort: Mit Unterschrift unter den Betreuungsvertrag übertragen die Eltern Ihnen und Ihrem Team für die Dauer der Betreuung des Kindes in Ihrer Kita die Aufsichts- und Fürsorgepflicht. Das heißt auch: Sie entschei-

den je nach Witterung und Umständen, was das Kind auf dem Außengelände anzieht. Dabei können Sie die Anweisungen der Mutter berücksichtigen, wenn diese dem Wohl des Kindes im Einzelfall nicht entgegenstehen.

Das Wohl und die Bedürfnisse des Kindes haben aber Vorrang vor den Wünschen der Mutter. Letztlich entscheiden Ihre Mitarbeiter im Einzelfall, was richtig ist.

Meine Empfehlung

Suchen Sie das Gespräch mit der Mutter. Fragen Sie sie zunächst, warum es für sie so wichtig ist, dass ihre Tochter auf dem Außengelände immer, auch bei warmer und trockener Witterung, Matschhose und Gummistiefel trägt.

Dies kann ganz unterschiedliche Gründe haben. Vielleicht befürchtet die Mutter, ihre Tochter könne sich ohne komplette Matschhausrüstung schmutzig machen oder sich erkälten.

Je nachdem, welche Gründe die Mutter Ihnen nennt, sollten Sie hierauf eingehen und sich bemühen, der Mutter ihre Sorgen und Ängste zu nehmen.

Gleichzeitig sollten Sie aber ganz deutlich machen, dass Sie als Leitung und nicht die Eltern den pädagogischen Fachkräften in der Kita Weisungen erteilen.

Stellen Sie außerdem klar, dass Ihre Mitarbeiter bei der Entscheidung, welche Kleidung beim Spielen auf dem Außengelände getragen wird, sich in erster Linie an den Witterungsverhältnissen und an dem individuellen Wärme- bzw. Kälteempfinden der Kinder, also an deren Bedürfnissen, orientieren.

Wichtig ist, dass der Mutter bewusst wird, dass ihr Wunsch und ihre Vorgaben von Ihrem Team nur insoweit berücksichtigt werden, als dies den Bedürfnissen und der pädagogischen Konzeption der Einrichtung nicht widerspricht.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Wassergewöhnung mit Kita-Kindern – Beugen Sie Unfällen vor
- Änderungen im Datenschutz: Diese Vorgaben müssen Sie kennen