



# Recht & Sicherheit in der Kita

Juni 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Wassergewöhnung

So wahren Sie Ihre Aufsichtspflicht und vermeiden Unfälle.

2

## Fläschchen-Hygiene

So werden Fläschchen nicht zum Gesundheitsrisiko.

3

## Ausfällige Eltern

Das können Sie unternehmen, um die Situation in den Griff zu kriegen.

4 & 5

## Datenschutz

Verpflichten Sie alle Mitarbeiter zum vertraulichen Umgang mit Daten.

7

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Obstbäume auf dem Kita-Gelände

Vielleicht kennen Sie das: Die Eltern der Vorschulkinder wollen der Kita ein Abschiedsgeschenk machen. Gern wird dann ein Apfelbäumchen geschenkt. Eigentlich eine schöne Idee. Schließlich können die Kinder dann im Garten der Kita sehen, wie aus Blüten Äpfel werden und diese schließlich selbst ernten und essen.

#### Rechtsgrundlage: Kita hat die Verkehrssicherungspflicht

Ihr Träger trägt die Verkehrssicherungspflicht für die Kita und das Außengelände. Das heißt u. a., dass dieses so gestaltet werden muss, dass erkennbare Gefahren für Kinder vermieden werden.

#### Das ist zu tun: Überlegen Sie, wo Obstbäume Sinn machen

Da Ihr Träger in aller Regel die Verkehrssicherungspflicht für das Außengelände Ihnen als Leitung überträgt, müssen Sie überlegen, ob und wo Sie Obstbäume auf dem Kita-Gelände pflanzen.

#### Obstbäume – eigentlich eine sichere Sache

Obstbäume sind per se nicht gefährlich. Sie sind ungiftig und tragen essbare Früchte. Daher sind sie eigentlich für die Bepflanzung eines Kita-Geländes ideal. Allerdings gibt es da einen Wermutstropfen: Fallobst und Wespen.

#### Gefährdungen durch Wespen beachten

Es gilt zu beachten, dass Obstbäume und insbesondere Fallobst Wespen anziehen. Und das ist insbesondere für Kleinkinder eine große Gefahr. Denn diese können leicht einen heruntergefallenen Apfel nehmen, und dabei – oder noch schlimmer beim Hineinbeißen – von einer Wespe gestochen werden.

#### Sicherheitsmaßnahmen ergreifen

Das heißt jetzt nicht, dass Sie auf Obstbäume auf Ihrem Außengelände verzichten müssen. Im Gegenteil. Diese sind aus pädagogischer Sicht wunderbar. Sie sollten sich allerdings im Team überlegen, wie Sie Unfälle mit Wespen vermeiden können.

#### Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Sicherheit

Eine Möglichkeit ist es, dass immer ein Mitarbeiter, bevor die Kinder rausgehen, die heruntergefallenen Früchte aufammelt und entsorgt. Alternativ können Sie – wenn dies Ihr Außengelände hergibt – einen kleinen Nutzgarten anlegen, den Sie mit einem Zaun vom übrigen Außengelände abgrenzen. Hier können die Kinder dann Obst und Gemüse anpflanzen und ernten. Achten Sie darauf, dass die Kinder diesen Teil des Gartens nur betreten, wenn das Fallobst vorher eingesammelt wurde.

### „Die Eltern sind halt schwierig ...“

Liebe Kita-Leitungen, wenn ich mich auf Fortbildungen mit Kita-Leitungen unterhalte, freue ich mich immer, mit welcher Begeisterung und welchem Engagement Sie mir von Ihrer Arbeit berichten. Und das oft, obwohl Sie schon viele Jahre im Beruf sind.

Aber meist höre ich auch heraus, dass das Verhalten mancher Eltern Ihre Begeisterung an Ihrem Job nachhaltig trübt, und dass dies Sie über die Jahre immer mehr belastet.

Erschreckend finde ich, dass Sie mir immer häufiger berichten, dass Eltern völlig aus der Rolle fallen, ausfallend werden und Ihnen und Ihren Kollegen sogar Gewalt androhen.

Solchen Verhaltensweisen stehen Sie – verständlicherweise – häufig hilflos gegenüber. Auf Seite 4 & 5 finden Sie Hinweise, wie Sie mit solchen Ausfällen rechtlich einwandfrei umgehen. Ich hoffe, das stärkt Ihnen den Rücken und macht Sie in einer akuten Situation ein wenig sicherer.

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](mailto:judith-barth@pro-kita.com)

## Wassergewöhnung mit Kita-Kindern – so verhindern Sie Unfälle

Immer mehr Kinder können nicht schwimmen. Und die Zahl der tödlichen Badeunfälle nimmt stetig zu. Das bewegt viele Kitas, aktiv zu werden und zumindest den Grundstein in Form einer Wassergewöhnung anzubieten. Das ist löblich, wirft aber rechtliche Fragen auf.

### z.B. WASSERGEWÖHNUNG MIT KITA-KINDERN

Clara Berger leitet die Kita „Wolkenstein“. Sie stellt fest, dass immer weniger Eltern mit ihren Kindern ins Schwimmbad gehen. Sie überlegt, ob es nicht sinnvoll wäre, für die Vorschulkinder von Kita-Seite einen Wassergewöhnungskurs anzubieten.

### Rechtsgrundlage: Aufsicht liegt bei der Kita

Wenn Sie für die Kinder Ihrer Kita Schwimm- oder Wassergewöhnungskurse anbieten, müssen Sie und die Mitarbeiter sich darüber im Klaren sein, dass bei solchen Angeboten besondere Anforderungen an die Aufsichtsführung und Sicherheit der Kinder gestellt werden. Denn: Die Gefahr, dass ein Kind beim Schwimmen zu Schaden kommt, ist erheblich.

### Das ist zu tun: Leitung muss für Aufsicht sorgen

Prüfen Sie kritisch, ob Sie die Beaufsichtigung und Sicherheit der Kinder während eines Wassergewöhnungskurses tatsächlich gewährleisten können. Gerade bei der Wassergewöhnung ist kein Platz für Sorglosigkeit. Es gilt der Grundsatz: Sicherheit geht vor!

**Frage:** „Wer hat die Aufsichtspflicht für die Kinder während eines Wassergewöhnungskurses, der von der Kita organisiert wird?“

**Antwort:** Wenn Sie einen solchen Kurs für die Kinder Ihrer Kita anbieten, haben Sie die Aufsichtspflicht. Diese besteht auf dem Weg von der Kita zum Schwimmbad und zurück, beim Umziehen und während des Aufenthalts im Wasser.

Seien Sie sich darüber im Klaren, dass der Bademeister grundsätzlich nur für die allgemeine Aufsicht im Schwimmbad zuständig ist.

Etwas anderes gilt nur, wenn Sie mit dem Bademeister im Vorfeld etwas anderes vereinbaren. Das ist z. B. dann möglich, wenn der Wassergewöhnungskurs sich außer Ihnen keine weiteren Badegäste im Schwimmbad befinden. Wichtig ist aber, dass es eine ausdrückliche schriftliche Absprache hierzu gibt.

**Frage:** „Wie viele Begleitpersonen muss es für einen Wassergewöhnungskurs geben?“

**Antwort:** Hierfür gibt es keine gesetzliche Vorgabe. Wichtig ist, dass alle Kinder jederzeit sicher betreut und beaufsichtigt sind. Ideal ist es, dass Sie pro 2 Nichtschwimmer 1 Begleitperson haben. Hierbei muss es sich nicht

unbedingt um pädagogische Fachkräfte handeln. Sie können hierbei auch auf die Unterstützung von Praktikanten und Eltern zurückgreifen.

Wichtig ist, dass sich immer eine Person am Beckenrand befindet, die die Gruppe insgesamt im Auge behält.

Denn Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass Kita-Kinder häufig noch nicht in der Lage sind, sich selbstständig wieder aufzurichten, wenn sie mit dem Kopf unter Wasser geraten. Daher ist die Gefahr des – lautlosen – Ertrinkens sehr groß.

**Frage:** „Stimmt es, dass einer unserer Mitarbeiter einen Rettungsschwimmerschein haben muss, wenn wir einen Wassergewöhnungskurs anbieten?“

**Antwort:** Das stimmt. Zumindest eine der Begleitpersonen muss nachweisen können, dass sie „rettungsfähig“ ist. Das heißt, sie muss Personen aus dem Wasser retten können. Dieser Nachweis wird in der Regel durch einen gültigen Rettungsschwimmerschein geführt.

Verfügt keiner Ihrer Mitarbeiter über einen solchen Nachweis, können Sie versuchen, z. B. den Bademeister Ihres Schwimmbads für die Betreuung Ihres Wassergewöhnungskurses zu gewinnen. Oder Sie wenden sich an die DLRG vor Ort. Dort können Sie entsprechend ausgebildete Kursleiter „einkaufen“. Das ist häufig leichter zu bewerkstelligen, als einen Kollegen zu überzeugen, einen Rettungsschwimmerschein zu machen.

**Frage:** „Wie sind die Kinder während eines Wassergewöhnungskurses, den die Kita anbietet, versichert?“

**Antwort:** Da es sich um eine Kita-Veranstaltung handelt, sind die Kinder über die Unfallkasse gesetzlich unfallversichert. Das ist eine große Beruhigung, entbindet Sie aber nicht von Ihrer besonderen Aufsichtspflicht.

**Frage:** „Können Wassergewöhnungskurse während des normalen Schwimmbadbetriebs durchgeführt werden?“

**Antwort:** Theoretisch ist das denkbar. Beachten Sie aber, dass in einem ohnehin vollen Nichtschwimmerbecken die Situation schnell unübersichtlich und damit gefährlich werden kann. Ich rate Ihnen daher: Achten Sie darauf, dass Wassergewöhnungskurse möglichst in Zeiten stattfinden, in denen das Schwimmbad entweder nicht von anderen Badegästen besucht wird oder der Badebetrieb ruhig ist.

### Meine Empfehlung: Sicherheit sollte im Vordergrund stehen

Wassergewöhnung ist wichtig. Achten Sie aber darauf, dass Sie sich und Ihr Team nicht überfordern. Denn eigentlich ist es nicht Ihre, sondern Sache der Eltern, sich hierum zu kümmern. Bieten Sie solche Kurse tatsächlich nur an, wenn Sie die Sicherheit der Kinder lückenlos gewährleisten können.

# Fläschchen im Kita-Alltag – diese hygienerechtlichen Vorgaben müssen Sie gewährleisten

In vielen Kitas werden zunehmend Kleinstkinder unter einem Jahr betreut. Diese trinken häufig noch nicht aus dem Becher, sondern noch aus der Nuckelflasche. Da ist – gerade jetzt im Sommer – besonders sorgfältige Hygiene angesagt.

## **z.B. FLÄSCHCHEN IN DER KITA**

In der Kita „Löwenzähnen“ werden Kinder im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt betreut. Einige der Kleinstkinder erhalten mehrmals am Tag eine Milchmahlzeit aus der Flasche. Die Flaschen werden anschließend in der Spülmaschine gereinigt. Eine Mutter beschwert sich über diese Praxis. Sie meint, die Flaschen müssten sterilisiert werden.

### **Rechtsgrundlage: Hygieneplanung ist Leitungssache**

Als Kita-Leitung sind Sie verpflichtet, alle hygienerelevanten Bereiche in Ihrer Kita in Ihren Hygieneplan aufzunehmen.. So soll sichergestellt werden, dass Ihr Team die hygienerechtlichen Standards einhält und die Kinder nicht durch unhygienische Zustände in ihrer Gesundheit gefährdet werden.

### **Das ist zu tun: Hygieneplan fortschreiben**

Als Leitung sollten Sie darauf achten, dass bei der Ernährung und der Pflege von Kleinstkindern ein besonderes Augenmerk auf Hygiene gelegt wird. Denn mangelnde Hygiene führt häufig zu Magen-Darm-Erkrankungen, die gerade bei sehr jungen Kin-

dern schnell einen schweren Verlauf nehmen können. Der folgenden Übersicht können Sie entnehmen, wie Sie den hygienerechtlich einwandfreien Umgang mit Fläschchen von Kleinstkindern in Ihrer Kita gewährleisten.

### **Meine Empfehlung: Fläschchen in Hygieneplan aufnehmen**

Gerade wenn Sie Ihr Betreuungsangebot für Kinder unter 1 Jahr erweitern, müssen Sie auch Ihren Hygieneplan überarbeiten und insbesondere in Sachen Fläschchen-Hygiene nachlegen. Hierbei können Sie sich an der folgenden Übersicht orientieren.



### **WICHTIGE VORSCHRIFT**

**§ 36 Infektionsschutzgesetz** – Hygieneplan für Kitas



## **DIESE PUNKTE SOLLTEN SIE IN IHRER HYGIENEPLANUNG BERÜCKSICHTIGEN**

<b>Situation</b>	<b>Notwendiges Handeln</b>
Kind trinkt Milch nicht vollständig aus.	Milchrest wird entsorgt und nicht wieder aufgewärmt.
Kind erhält Milchmahlzeit in der Kita.	Milchmahlzeit wird aus Pulver frisch zubereitet. Keine Lagerung vorbereiteter Milchflaschen im Kühlschrank der Kita.
Nuckelflasche muss nach der Milchmahlzeit gereinigt werden.	<p><b>Kinder bis 12 Monate:</b> Flasche wird nach der Benutzung gereinigt und sterilisiert, z. B. in einem Vaporisator für die Mikrowelle. Flaschen und Sauger werden in einem keimfreien Aufbewahrungsbehälter gelagert.</p> <p><b>Kinder ab 12 Monate:</b> Flaschen werden in der Spülmaschine bei mindestens 60 °C gespült. Flaschen werden unmittelbar nach dem Spülgang aus der Spülmaschine geräumt. Nach dem Spülen werden die Flaschen auf Sauberkeit kontrolliert. Flaschen werden trocken und staubfrei gelagert.</p>
Fläschchen oder Sauger weisen Beschädigungen auf.	<p>Fläschchen und Sauger werden vor jeder Nutzung auf Beschädigungen kontrolliert. Werden Beschädigungen festgestellt, wird die Flasche bzw. der Sauger sofort entsorgt.</p>



# Wenn Eltern aus der Rolle fallen – diese rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten haben Sie

Leider machen inzwischen viele Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräfte die Erfahrung, dass Eltern sich in der Kita nicht so benehmen, wie man es von Erwachsenen eigentlich erwarten dürfte. Da wird herumgebrüllt, Beleidigungen und Drohungen ausgesprochen und auch schon mal mit Schlägen gedroht. Auch wenn solche Ausfälle zunehmen, können Sie diese nicht einfach hinnehmen.

## z.B. VATER RASTET AUS

Nadine Berbaum leitet die Kita „Neuburg“. Eine Kollegin erscheint eines Morgens weinend im Leitungsbüro. Sie ist aus einem Abschlussgespräch mit den Eltern eines Vorschulkindes „geflohen“, weil der Vater vollkommen ausgerastet ist. Er hat die Erzieherin beschimpft und schwer beleidigt. Auslöser war die Bemerkung der Erzieherin, dass die Stifthaltung des Kindes noch nicht optimal sei und es sehr verkrampft male. Sie empfahl – wie schon im letzten Entwicklungsgespräch –, dies mit dem Kinderarzt zu besprechen und vielleicht noch vor Schulbeginn mit einer Ergotherapie zu beginnen.

## Rechtsgrundlage: Setzen Sie auf Erziehungspartnerschaft

Als Kita sollen Sie vertrauensvoll mit den Eltern zum Wohle des Kindes zusammenarbeiten. Das heißt aber nicht, dass Sie sich von den Eltern alles gefallen lassen müssen, nur um diese Zusammenarbeit zu gewährleisten. Ganz im Gegenteil: Selbstverständlich haben Sie das Recht, sich bei Beleidigungen, Bedrohungen und körperlichen Übergriffen zu wehren.

Sie können von den Eltern einfordern, dass sie

- die allgemein geltenden Umgangsformen einhalten,
- von Beleidigungen absehen,
- auf Bedrohungen verzichten.

## Das ist zu tun: Ziehen Sie Konsequenzen

Fallen Eltern in der Kita aus der Rolle, sollten Sie und Ihr Team dies nicht einfach hinnehmen. Denn solche Ausfälle machen Ihnen und Ihrem Team Angst und belasten die pädagogische Arbeit. Das gilt jedenfalls dann, wenn solche Vorfälle „unter den Teppich“ gekehrt werden und keine Konsequenzen nach sich ziehen.

## Stärken Sie Ihre Mitarbeiter

Mitarbeiter fühlen sich Eltern gegenüber, die laut und ausfallend werden, häufig hilflos ausgeliefert. Sie denken außerdem noch an das Kind, das ja nichts für das Verhalten seiner Eltern kann.

Sprechen Sie solche Situationen im Team an und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, sich souverän zu wehren. Hierbei können Sie Ihrem Team die 5 folgenden Regeln an die Hand geben.



## 5 REGELN FÜR DEN UMGANG MIT ELTERN, DIE AUS DER ROLLE FALLEN

1. Brechen Sie das Gespräch freundlich, aber bestimmt ab.
2. Entziehen Sie sich der Situation, z. B. indem Sie den Raum verlassen.
3. Droht die Situation zu eskalieren, holen Sie sich Hilfe.
4. Sorgen Sie dafür, dass die Kinder nicht Zeuge der Auseinandersetzung werden.
5. Rufen Sie notfalls die Polizei, wenn Eltern gewalttätig werden oder damit drohen.

## Beenden Sie eskalierende Gespräche

Das gilt auch für Sie als Leitung: Stellen Sie fest, dass ein Elterngespräch aus dem Ruder läuft und eskaliert, sollten Sie sich durch das Verhalten der Eltern nicht provozieren lassen. Versuchen Sie, Ruhe zu bewahren, und beenden Sie das Gespräch freundlich, aber bestimmt.

Teilen Sie den Eltern mit, dass Sie nicht bereit sind, sich anschreien oder beleidigen zu lassen, und deshalb das Gespräch beenden. Bieten Sie an, das Gespräch fortzusetzen, wenn alle Beteiligten sich wieder beruhigt haben und zu einer sachlichen Fortsetzung bereit sind.

## Sprechen Sie notfalls einen Hausverweis aus

Verlassen die Eltern die Kita nach einem eskalierten Gespräch nicht freiwillig, können Sie von Ihrem Hausrecht Gebrauch machen und die Eltern der Kita verweisen. Dieses Recht steht eigentlich Ihrem Träger zu. Da dieser im Alltag in Ihrer Kita in der Regel nicht präsent ist, üben Sie dieses Recht aber als dessen Vertretung aus.

Machen Sie von Ihrem Hausrecht Gebrauch und fordern Sie Eltern auf, die Kita zu verlassen, müssen diese dieser Aufforderung Folge leisten. Tun die Eltern dies nicht, machen sie sich strafbar. Es handelt sich dann um einen Hausfriedensbruch.

Um Ihr Hausrecht durchzusetzen, können Sie auch die Polizei zur Hilfe rufen. Von dieser Möglichkeit sollten Sie auch Gebrauch machen, wenn Sie befürchten müssen, dass die Situation eskaliert und es tatsächlich zu Tötlichkeiten kommt und Sie, Ihr Team oder die Kinder gefährdet werden.

## Überlegen Sie, wie es weitergeht

Haben Sie die akute Situation geklärt und haben die Eltern die Kita verlassen, ist die Angelegenheit nicht vom Tisch.

Sie müssen überlegen, wie Sie weiter vorgehen und die zukünftige Zusammenarbeit mit den Eltern aussehen kann. Sinnvoll ist es, wenn Sie die Situation in einem Gedächtnisprotokoll festhalten. Holen Sie sich Rat bei Ihrem Träger und bei der für Ihre Kita zuständigen Fachberatung.

Überlegen Sie gemeinsam, ob und wie eine weitere Zusammenarbeit mit den Eltern aussehen kann.

### Führen Sie ein moderiertes Elterngespräch

Ist es lediglich zu verbalen Ausbrüchen gekommen und sind Sie der Ansicht, dass es sich um eine einmalige Entgleisung handelt, können Sie ein weiteres Gespräch vorschlagen.

Dieses sollte zwischen den Eltern, einem Vertreter Ihres Trägers, der Gruppenleitung des Kindes und Ihnen stattfinden. Sinnvoll ist es, wenn der Vertreter Ihres Trägers die Moderation des Gesprächs übernimmt. Der Elternteil, der die Kontrolle verloren hat, hat so die Chance, sein Verhalten zu erklären und sich zu entschuldigen.

Gelingt dies, können Sie die Angelegenheit abhaken und das Kind weiter in Ihrer Kita betreuen – in der Hoffnung, dass die Zusammenarbeit mit den Eltern zukünftig ohne Zwischenfälle funktioniert.

### Träger kann Hausverbot aussprechen

Sind die Eltern bzw. der Elternteil, der aus der Rolle gefallen ist, hierzu nicht bereit oder war sein Verhalten so übergriffig, dass es nicht mit einer Entschuldigung aus der Welt zu schaffen ist, hat Ihr Träger die Möglichkeit, ein Hausverbot auszusprechen. Je nach Situation kann es zeitlich befristet oder unbefristet sein. Das Hausverbot muss schriftlich ausgesprochen und begründet werden. Ein Muster für ein zeitliches Hausverbot finden Sie hier.

### Meine Empfehlung: Wägen Sie genau ab

Haben beide Eltern das Sorgerecht, können Sie relativ problemlos ein Hausverbot gegen einen Elternteil aussprechen. Das hat dann zur Konsequenz, dass dieser die Kita nicht betreten darf, weder zum Bringen und

Abholen noch bei Elterngesprächen oder Kita-Festen. Das ist traurig und belastet auf Dauer die Erziehungspartnerschaft auch mit dem anderen Elternteil. Hat nur ein Elternteil das Sorgerecht, ist der Ausspruch eines Hausverbotes zwar theoretisch denkbar, aber nicht praktikabel. Denn wer soll das Kind bringen, abholen und Entwicklungsgespräche führen? In einer solchen Situation ist es sinnvoller, einen klaren Strich zu ziehen und den Betreuungsvertrag zu kündigen.

Im Praxisbeispiel macht hingegen ein zeitlich befristetes Hausverbot gegen den Vater Sinn. Denn es handelt sich um ein Vorschulkind, das die Kita ohnehin bald verlässt und dessen Eltern das Sorgerecht gemeinsam ausüben. Der Träger könnte daher ein bis zum Ende der Kita-Zeit befristetes Hausverbot aussprechen und so weiteren Konflikten mit dem Vater einen Riegel vorschieben.



#### MUSTER: BEFRISTETES HAUSVERBOT GEGEN EINEN ELTERNTEIL

Herrn  
Joachim Schneider  
Sonnenstraße 17  
55555 Neustadt

#### Hausverbot für Herrn Joachim Schneider

15.06.2018

Sehr geehrter Herr Schneider,  
im Rahmen des uns zustehenden Hausrechtes erteilen wir Ihnen ein

#### Hausverbot bis zum 31.07.2018

Dieses Hausverbot gilt für alle Räumlichkeiten und das gesamte Grundstück der Kita „Neuburg“, Neustraße 3, 55555 Neustadt. Ihnen wird hiermit untersagt, das Grundstück und die Räumlichkeiten für den oben genannten Zeitraum zu betreten. Auskünfte über Ihren Sohn Johann können Sie für die Dauer des Hausverbotes telefonisch unter der folgenden Telefonnummer (03214 – 12345) bei der Leiterin der Einrichtung, Frau Berbaum, erhalten. Bei Zuwiderhandlung gegen das Hausverbot wird Strafanzeige wegen Hausfriedensbruchs erstattet.

#### Begründung

Am 13.06.2018 nahmen Sie und Ihre Frau gemeinsam am Abschlussgespräch über den Kita-Besuch Ihres Sohnes Johann teil. Als die Bezugserzieherin Ihres Sohnes darauf hinwies, dass die Stifthaltung Ihres Sohnes nach wie vor sehr verkrampft sei und sie empfehle, den Kinderarzt hierauf anzusprechen und ggf. noch vor Schulbeginn mit einer Ergotherapie zu beginnen, wurden Sie gegenüber der Erzieherin laut und ausfallend. Sie beschimpften sie als „dämliche, unfähige Tussi, die keine Ahnung habe“. Schließlich drohten Sie ihr sogar Schläge an, wenn sie nicht aufhöre, Ihren Sohn als „behindert“ darzustellen. Sie haben die Kita erst verlassen, nachdem die Kita-Leitung Sie mehrfach hierzu aufgefordert hatte und mit dem Einschalten der Polizei drohte. Auch gegenüber der Kita-Leitung äußerten Sie Beleidigungen, indem Sie sie als „dumme Kuh“ und „überspannte Ziege“ bezeichneten. Mit diesem Verhalten haben Sie unsere Mitarbeiterinnen beleidigt und bedroht. Dies kann von Seiten unserer Einrichtung nicht geduldet werden. Ihr Verhalten zeigt, dass Sie nicht in der Lage sind, Rechtsgüter anderer Personen zu respektieren. Zum Schutz unserer Mitarbeiter und der uns anvertrauten Kinder ist es notwendig, dass Sie sich für den oben genannten Zeitraum von unserer Einrichtung fernhalten.

Mit freundlichen Grüßen

*Johannes Neumann*, Kita „Neuburg“



Sozialgericht Heilbronn

## Sturz auf der Toilette ist kein Arbeitsunfall

Grundsätzlich sind Sie und Ihre Mitarbeiter während der Arbeit in der Kita versichert. Dieser Versicherungsschutz gilt aber nicht uneingeschränkt. Denn sogenannte „eigenwirtschaftliche Tätigkeiten“, also private Verrichtungen, während der Arbeitszeit sind nicht versichert. Was zu diesen privaten Verrichtungen gehörte, musste ein Mitarbeiter, der auf der Toilette gestürzt war, jetzt feststellen.

### Der Fall: Mitarbeiter stürzt auf der Toilette

Ein Mitarbeiter stürzte während der Arbeitszeit im Toilettenraum. Er war auf ausgelaufener Seife ausgerutscht und mit dem Kopf auf das Waschbecken geschlagen. Er zog sich eine Gehirnerschütterung zu und musste deswegen 4 Tage stationär behandelt werden. Er wollte, dass dieser Unfall

als Arbeitsunfall anerkannt wurde. Die Berufsgenossenschaft erteilte ihm allerdings eine Absage. Er klagte und ...

### Das Urteil: Sturz auf der Toilette ist nicht versichert

... unterlag. Das Sozialgericht Heilbronn stellte klar, dass Stürze auf der Toilette nicht dem gesetzlichen Unfallschutz unterliegen. Die Benutzung der Toilette gehöre nun einmal zu den nicht versicherten privaten Verrichtungen, die man während der Arbeitszeit erledigen muss. Auch die ausgelaufene Seife mache den Unfall nicht zum Arbeitsunfall. Denn nicht nur in betrieblichen, sondern auch in anderen öffentlichen Toilettenanlagen und auch im häuslichen Bereich sei ein nasser Fußboden oder auch eine Verunreinigung mit Seife

im Bereich des Waschbeckens nicht unüblich.

### Meine Empfehlung

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter, dass in der Kita der gesetzliche Versicherungsschutz nicht uneingeschränkt gilt, sondern dass private Tätigkeiten wie:

- Toilettenbenutzung
  - Weg in die Raucherpause/Rauchen
  - privates Telefonieren
  - Essen und Trinken
- nicht versichert sind.



### WICHTIGES URTEIL

**Sozialgericht Heilbronn**, Urteil vom 27.12.2017, Az. : S 13 U 1826/17

Bundessozialgericht

## Elterngeld: Anspruch besteht trotz Verlust des Kindes im Rahmen einer Adoptionspflege

Wenn Eltern ein Kind adoptieren, geht dem zunächst eine Adoptionspflege voraus. Während dieser Zeit können die leiblichen Eltern vom Entschluss, das Kind zur Adoption freizugeben, rückgängig machen können. Das ist natürlich für die Adoptiveltern eine schwierige Situation, die auch finanzielle Folgen haben kann, wie der folgende Fall zeigt.

### Der Fall: Adoptivvater nahm Elternzeit

Ein Ehepaar nahm ein Kind in Adoptionspflege. Der Vater nahm Elternzeit und beantragte Elterngeld. Die leiblichen Eltern des Kindes nahmen ihr

Kind aber bereits nach 3 Wochen wieder zu sich. Daher sollte der Vater das Elterngeld für den 1 Monat nicht erhalten. Begründung: Er habe die zwei-monatige Mindestbezugsdauer nicht erfüllt. Hiergegen klagte er und ...

### Das Urteil: Anspruch auf Elterngeld besteht

... bekam vor dem Bundessozialgericht schließlich recht. Die Richter entschieden, dass mit der Beendigung der Adoptionspflege zwar eine wesentliche Grundvoraussetzung für den Elterngeldanspruch noch vor Ablauf des 1. Betreuungsmonats entfallen sei.

Allerdings bestehe Bestandsschutz für den laufenden Monat. Die Nichterfüllung der Mindestbezugszeit sei in diesem Fall irrelevant.

### Mein Kommentar

Ein gutes und richtiges Urteil. Denn die Zeit der Adoptionspflege ist für die potenziellen Adoptiveltern ohnehin eine schwierige Zeit. Da sollten nicht auch noch finanzielle Sorgen hinzukommen.



### WICHTIGES URTEIL

**Bundessozialgericht**, Urteil vom 08.03.2018, Az. : B 10 EG 7/16 R

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; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

„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](http://www.przedzskole.wip.pl)



## Europäischer Gerichtshof setzt neue Maßstäbe für Kirchenzugehörigkeit von Mitarbeitern

Bisher war es ja so: Wer in einer Kita in kirchlicher Trägerschaft arbeitete, musste in der Regel auch Mitglied dieser Kirche sein. Diesen Grundsatz hat der Europäische Gerichtshof mit einem aktuellen Urteil aufgeweicht. Dieses wird die Einstellungspraxis auch in Kitas in Trägerschaft der evangelischen und katholischen Kirche verändern.

### **z.B.) KITA AUF MITARBEITERSUCHE**

Die Leitung der katholischen Kita „St. Martinus“ ist auf der Suche nach einer neuen pädagogischen Fachkraft. Es bewirbt sich u. a. eine junge Frau, die mit hervorragenden Qualifikationen überzeugt. Sie hat allerdings einen „Makel“: Sie gehört nicht der katholischen Kirche an. Die Leitung überlegt, ob sie die Bewerberin trotzdem einstellen darf. Sie hat gehört, dass sich in dieser Frage die Rechtsprechung geändert hat.

### **Rechtsgrundlage: Neues Urteil des EuGH**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber nicht mehr von allen Bewerbern und Mitarbeitern verlangen dürfen, dass sie der jeweiligen Kirche angehören. Die Religionszugehörigkeit darf nur dann Einstellungs- bzw. Beschäftigungsvoraussetzung sein, wenn dies für die Ausübung der Tätigkeit „objektiv geboten“ ist. Außerdem muss die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben.

### **Der Fall: Konfessionslose bewarb sich**

Die evangelische Kirche hatte eine befristete Referentenstelle zur „Parallelberichterstattung zur UN-Anti-Rassismus-Konvention“ ausgeschrieben. In der Stellenausschreibung wurde die Mitgliedschaft zu einer evangelischen oder einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirche als Einstellungsbedingung angegeben. Eine konfessionslose Frau bewarb sich trotz-

dem um die Stelle und wurde – nicht weiter verwunderlich – nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie klagte auf Schadenersatz wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie verlangte Schadenersatz in Höhe von 10.000 €. Sie klagte sich durch sämtliche Instanzen in Deutschland. Bis das Bundesarbeitsgericht den Fall schließlich dem EuGH vorlegte.

### **Das Urteil: Es kommt auf die Tätigkeit an**

Die Richter beim EuGH entschieden, dass es bei der Frage, ob kirchliche Arbeitgeber verlangen können, dass ihre Mitarbeiter der katholischen oder evangelischen Kirche angehören, auf die Tätigkeit ankomme.

Setze diese zwingend voraus, dass jemand in der Kirche ist und sich zu ihren Werten bekennt, darf die Kirchenzugehörigkeit weiterhin Einstellungs- und Beschäftigungsvoraussetzung sein.

In allen anderen Fällen darf die Religionszugehörigkeit nicht mehr zur Grundvoraussetzung der Einstellung oder der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemacht werden.

### **Konsequenzen aus dem Urteil:**

- Sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche werden ihre Einstellungspraxis auf den Prüfstand stellen müssen.
- Sie werden bei jeder Stellenausschreibung genau prüfen müssen, ob es sich um eine Tätigkeit handelt, die zwingend von einem Mitglied der jeweiligen Kirche ausgeübt werden muss.
- Sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche müssen mit Klagen aufgrund ihrer – fehlenden – Religionszugehörigkeit abgelehnten Bewerber nach dem AGG rechnen.
- Kündigungen von Mitarbeitern, die aus der Kirche ausgetreten sind, werden von den Arbeitsgerichten vor dem Hintergrund dieses Urteils

sehr sorgfältig geprüft werden. Der Kirchenaustritt von Mitarbeitern, deren Tätigkeit nicht zwingend eine Mitgliedschaft in der jeweiligen Religionsgemeinschaft voraussetzt, dürfte zukünftig kein tragfähiger Kündigungsgrund mehr sein.

### **Meine Empfehlung: Sprechen Sie mit Ihrem Träger**

Die kirchlichen Arbeitgeber fühlen sich durch dieses Urteil in ihrer Gestaltungsfreiheit eingeschränkt. Das ist sicher ein Stück weit richtig. Allerdings kann dieses Urteil auch Chancen bergen. Gerade in Zeiten, in denen pädagogische Fachkräfte rar sind, wäre eine Öffnung der Einstellungspraxis bei den kirchlichen Trägern eine Möglichkeit, offene Stellen zu besetzen – wenn auch mit andersgläubigen oder nicht konfessionell gebundenen Fachkräften.

Sie als Kita-Leitung können letztlich nicht viel unternehmen. Denn Sie haben die Entscheidung, ob ein neuer Mitarbeiter eingestellt wird oder nicht, weder zu treffen noch zu verantworten. Sie sollten aber Kontakt zu Ihrem Träger aufnehmen und abklären, inwieweit dieses Urteil sich auf die Einstellungspraxis in Ihrer Kita auswirkt.

Klar ist: Reinigungs-, Hauswirtschafts- und Küchenkräfte müssen in Zukunft nicht mehr Mitglieder in der Kirche Ihres Trägers sein.

Bei den pädagogischen Fachkräften ist dies nicht so eindeutig. Denn es stellt sich die Frage, ob deren pädagogische Tätigkeit tatsächlich zwingend eine konfessionelle Bindung an Ihren Träger voraussetzt. Dies muss zunächst einmal Ihr Träger entscheiden. Wir dürfen allerdings sicher sein, dass diese Frage die Arbeitsgerichte dauerhaft in den unterschiedlichsten Fallkonstellationen beschäftigen wird.



### **WICHTIGES URTEIL**

**EuGH**, Urteil vom 17.04.2018, Az.: C – 414/16

## ? „Muss ich schriftlich zum Verhältnis eines Kindes zu einem Elternteil Stellung nehmen?“

**Frage:** „Die Eltern eines in unserer Kita betreuten Kindes sind geschieden. Das Kind lebt bei seinem Vater. Die Mutter ((hat?)) immer samstags begleiteten Umgang mit dem Kind. Die Mutter war jetzt bei mir in der Kita und hat mir mitgeteilt, dass der Vater wohl das alleinige Sorgerecht beantragt hat. Sie hat mich gebeten, ihr zu bescheinigen, dass das Kind altersgerecht entwickelt ist und eine stabile Beziehung zu beiden Elternteilen hat. Das Kind ist tatsächlich ganz normal. Zur Beziehung zur Mutter kann ich allerdings gar nichts sagen, da sie nie im Kita-Alltag in Erscheinung tritt und das Kind auch nichts von ihr erzählt.“

**Antwort: Nein. Das müssen Sie nicht.** Sie können dies aber in beschränktem Umfang. Da im Augenblick noch beide Eltern das gemeinsame Sorgerecht haben, können auch beide Eltern von Ihnen Auskunft über das Verhalten und die Entwicklung ihres Kindes verlangen.

### Entwicklungsgespräche sind die Regel

Diese Auskünfte erteilen Sie im Normalfall in Entwicklungsgesprächen, die Sie mit beiden Eltern gemeinsam in der Kita führen. Sind solche

Gespräche aufgrund des angespannten Verhältnisses getrennt lebender Eltern nicht möglich, können Sie auch getrennt mit den Eltern sprechen.

Auf ausdrückliche Bitte der Eltern können Sie auch einen schriftlichen Bericht erstellen.

### Meine Empfehlung: Seien Sie zurückhaltend

Bleiben Sie bei Ihrer Stellungnahme aber beim Verhalten und der Entwicklung des Kindes in der Kita. Denn

zur Beziehung des Kindes zu seinen Eltern können Sie nur sehr wenig sagen. Schließlich tritt die Mutter im Kita-Alltag gar nicht und der Vater nur in der Bring- und Abholzeit in Erscheinung. Sie können daher keine belegbare Einschätzung zur Beziehung des Kindes zu den Eltern abgeben. Informieren Sie außerdem den Vater des Kindes über die Bitte der Mutter, und geben Sie ihm Ihre kurze Stellungnahme zur Kenntnis. Dann ist ganz klar, dass da nichts hinter seinem Rücken passiert.

## ? „Kann eine Mitarbeiterin einfach zu Hause bleiben, um ihre Mutter zu pflegen?“

**Frage:** „Die Mutter einer meiner Mitarbeiterinnen ist schwer an Krebs erkrankt und wird wohl in Kürze sterben. Die Kollegin hat die Mutter nun aus dem Krankenhaus zu sich nach Hause geholt und möchte sie zu Hause pflegen. Sie hat mir jetzt mitgeteilt, dass sie die nächsten 10 Tage zu Hause bleiben wird. Sie brauche diese Zeit, um die häusliche Pflege ihrer Mutter zu organisieren. Das kann ich ja verstehen. Ich frage mich allerdings, ob das so einfach möglich ist.“

**Antwort: Ja. Das kann sie.** Nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) kann sie bis zu 10 Tagen der Arbeit fernbleiben, um die Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren. Voraussetzung ist, dass der Angehörige voraussichtlich pflegebedürftig ist. Hiervon möchte ich in dem von Ihnen geschilderten Fall ausgehen. Da diese Voraussetzung erfüllt ist, musste die Mitarbeiterin Ihnen tatsächlich nur mitteilen, dass sie nicht zur Arbeit kommen kann.

### Mitarbeiter hat Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld

Ihr Gehalt bekommt die Mitarbeiterin grundsätzlich nur weitergezahlt, wenn die Voraussetzungen des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erfüllt sind. Hierbei kommt es auf die Vereinbarungen im Arbeits- oder Tarifvertrag an. Die Kollegin kann außerdem Pflegeunterstützungsgeld beantragen.

### Meine Empfehlung: Helfen Sie der Kollegin

Berücksichtigen Sie, dass die Mitarbeiterin sich derzeit in einer emotionalen Ausnahmesituation befindet. Vielleicht weisen Sie die Kollegin noch darauf hin, dass es die Möglichkeit gibt, auch ganz oder teilweise Pfe-

gezeit zur Sterbebegleitung der Mutter in Anspruch zu nehmen. Das heißt dann, dass die Kollegin bis zu 3 Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt wird. In dieser Zeit erhält sie ebenfalls Pflegeunterstützungsgeld. Sie kann sich in dieser Zeit in Ruhe um ihre Mutter kümmern.



### WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 2 Abs. 1 PflegeZG	–	Freistellung zur Organisation der Pflege
§ 3 Abs. 6 PflegeZG	–	Pflegezeit zur Sterbebegleitung
§ 4 Abs. 3 PflegeZG	–	Dauer der Pflegezeit zur Sterbebegleitung
§ 44 a Abs. 3 SGB XI	–	Pflegeunterstützungsgeld

### Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Wohin mit den Vorschulkindern? Betreuung nach Ende des Kita-Vertrags?
- Mittagsschlaf & Aufsichtspflicht - Antworten auf Ihre Fragen