



Recht & Sicherheit im der Kita

Januar 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

U3-Kinder

Sorgen Sie für altersgerechtes Spielzeug und mehr Sicherheit **2**

Winterwetter

Mit diesen Tipps kommen Sie unfallfrei durch die kalte Jahreszeit **3**

Betreuungsvertrag

Diese Fakten sollten Sie als Leitung zur Kündigung kennen **4 & 5**

Plötzlich krank

Informieren Sie Ihr Team, wie es reagiert, wenn Kinder krank werden **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Wickelprotokoll – so sichern Sie sich gegen Vorwürfe ab

„Mein Kind wurde schon wieder nicht gewickelt!“ Sicher kennen Sie und Ihre Mitarbeiter diese – meist haltlosen – Vorwürfe. Um Konflikte mit den Eltern zu vermeiden, sollten Sie anordnen, dass Wickelvorgänge dokumentiert werden.

Rechtlicher Hintergrund

Wenn Kinder Windeln tragen, müssen diese in der Kita regelmäßig gewickelt werden. Dies ergibt sich aus der Fürsorgepflicht gegenüber dem Kind, die Sie mit dem Betreuungsvertrag für die Dauer der Betreuung des Kindes in Ihrer Kita übernehmen.

Das ist zu tun

Geben Sie Ihren Mitarbeitern ein Wickelprotokoll an die Hand. Ordnen Sie an, dass jeder Wickelvorgang in der Kita dokumentiert wird.

Eltern wird der Wind aus den Segeln genommen

Mit einem solchen Protokoll nehmen Sie Eltern, die behaupten, ihr Kind wer-

de in der Kita nicht bzw. nicht regelmäßig gewickelt, schnell den Wind aus den Segeln. Denn mit diesem Protokoll können Sie nachweisen, dass das Kind regelmäßig gewickelt wurde, selbst wenn es kurz bevor es abgeholt wird in die Hose gemacht hat.

Bessere Kontrolle Ihrer Mitarbeiter

Durch ein solches Protokoll können Sie außerdem kontrollieren, ob Ihre Mitarbeiter ihren pflegerischen Aufgaben auch tatsächlich gewissenhaft nachkommen. Denn manchmal ist an den Vorwürfen der Eltern schon etwas dran.

Meine Empfehlung

Aufzeichnungen über die Ausscheidungen eines Kindes unterliegen dem Datenschutz. Sie sollten daher darauf achten, dass die Wickelvorgänge kindbezogen dokumentiert und so aufbewahrt werden, dass Unbefugte hierauf keinen Zugriff haben. Hierbei hilft Ihnen das folgende Muster.

Wohin mit den Bügelperlen?

Liebe Kita-Leitungen, immer wieder berichten Sie mir, dass Kinder sich Bügelperlen in den Mund und in die Nase stecken und ob das rechtlich ein Problem ist?

Die Antwort ist eine klassische Juristen-Antwort: Es kommt darauf an!

Ist das Kind älter als 3 Jahre, ist es einfach Pech. Denn Sie müssen nicht damit rechnen, dass altersgerecht entwickelte Kinder sich Bügelperlen in die Nase stecken.

Bei Kindern unter 3 Jahren sieht das anders aus. Bei Kleinkindern ist es altersgerecht, dass sie sich Dinge in Körperöffnungen stecken. Damit müssen Sie rechnen und entsprechende Sicherheitsmaßnahmen ergreifen. Worauf Sie bei U3-gerechtem Spielzeug achten müssen, lesen Sie auf Seite 2 dieser Ausgabe.

Und warum stecken sich ältere Kinder dennoch Bügelperlen in die Nase? Meine Antwort: Was soll man denn sonst damit machen? Sie auf ein Brettchen stecken wird schnell langweilig.

Herzliche Grüße

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



MUSTER: WICKELPROTOKOLL FÜR _____ (NAME DES KINDES)

Datum	Uhrzeit	Besonderheiten	Unterschrift
02.01.2017	9.30 Uhr	Stuhlgang	Sanna Meyer
02.01.2017	12.15 Uhr	Urin, Po leicht gerötet, Wundschutzcreme aufgetragen	Sanna Meyer

Antworten auf die 5 wichtigsten Fragen rund um U3-gerechtes Spielzeug

Inzwischen werden in den meisten Kitas Kinder unter 3 Jahren betreut. Und obwohl die Betreuung der ganz Kleinen mittlerweile fast überall zum Standard gehört, stellen sich im Alltag immer wieder knifflige Rechtsfragen. Die 5 wichtigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.



PRAXISBEISPIEL

Lina ist 2 ½ Jahre alt und besucht die Kita „Mäuseburg“. Ihre Mutter hat sich bei der Kita-Leitung beschwert. Sie ist der Ansicht, dass die pädagogischen Fachkräfte ihre Aufsichtspflicht nicht richtig ausüben würden. Sie habe beim Abholen festgestellt, dass Lina mit einem Hämmerchenspiel beschäftigt war, das für Kinder unter 3 Jahren nicht geeignet ist, da es verschluckbare Kleinteile wie kleine Metallnägeln enthält. Die Leitung fragt bei der verantwortlichen Erzieherin nach. Diese meint, es sei richtig, dass Lina mit dem Hämmerchenspiel gespielt habe, allerdings habe sie mit am Tisch gesessen und Lina beim Spielen beaufsichtigt.

Rechtlicher Hintergrund

Als Leitung müssen Sie die Betreuung der Kinder in Ihrer Kita so gestalten, dass die Kinder keinen vermeidbaren Gefahren ausgesetzt sind. Das heißt bei der Betreuung von Kindern unter 3 Jahren, dass Sie dafür sorgen müssen, dass diese mit altersgerechtem Spielzeug spielen.

Das ist zu tun

Das heißt aber nicht, dass Sie alles Spielzeug, das für Kinder unter 36 Monate nicht geeignet ist, aus Ihrer Kita verbannen müssen. Sie müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass solches Spielzeug für Kleinkinder nicht zur Gefahr wird.

Frage: „Dürfen U3-Kinder nur mit Spielzeug spielen, das für ihre Altersgruppe zugelassen ist?“

Antwort: Grundsätzlich schon. Ist ein Spielzeug für Kinder unter 3 Jahren

nicht geeignet, stellt es eine potenzielle Gefahr für Kinder dieser Altersgruppe dar. Sie sollten daher grundsätzlich hierauf keinen Zugriff haben.

Frage: „Dürfen wir Kinder auch mit Spielzeug spielen lassen, für das sie eigentlich noch zu jung sind, wenn wir sie hierbei beaufsichtigen?“

Antwort: Das ist denkbar. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie bzw. Ihre Mitarbeiter sich tatsächlich auf dieses Kind konzentrieren und sicherstellen können, dass Sie jederzeit eingreifen können, wenn das Kind das Spielzeug zweckentfremdet.

Ihre Mitarbeiter müssen außerdem daran denken, bei Störungen der Spielsituation das nicht altersgerechte Spielzeug wegzuräumen. Die Mitarbeiterin im Praxisbeispiel hat also nichts falsch gemacht. Lina durfte – unter ihrer Aufsicht – mit dem Hämmerchenspiel spielen.

Frage: „Wie müssen wir das Spielzeug der „Großen“ lagern? Genügt es, wenn wir Bügelperlen & Co. einfach hochstellen?“

Antwort: Da Sie eine so intensive Beaufsichtigung von Kleinkindern nur in Ausnahmefällen werden gewährleisten können, sollten Sie Ihre Gruppenräume so einrichten, dass Spielzeug, das für U3-Kinder nicht geeignet ist, so aufbewahrt wird, dass Ihre Kleinkinder hierauf keinen unbeaufsichtigten Zugriff haben. Dies können Sie z. B. dadurch erreichen, dass Sie

- Spielmaterialien für die „Großen“ so hoch ins Regal stellen, dass die „Kleinen“ hier nicht drankommen.

- Ihren Nebenraum zur „U3-freien Zone“ erklären und diesen Raum z. B. mit einem Kindergitter absperren.

- einzelne Bereiche im Gruppenraum mit einem Begrenzungsgitter für U3-Kinder absperren und dort das Spielzeug für die Größeren lagern.

Frage: „Können uns Eltern vorschreiben, dass ihr Kind nur mit altersgerechtem Spielzeug spielen darf?“

Antwort: Nein. Denn Sie und Ihre Mitarbeiter müssen letztlich in konkreten Situationen entscheiden, was Sie dem jeweiligen Kind zutrauen können. Das liegt in Ihrer pädagogischen Verantwortung. Erklären Sie den Eltern aber, wie Sie im Alltag für die Sicherheit der Kleinkinder sorgen. Das wird sicher auch besorgte Eltern wie im Praxisbeispiel beruhigen, und sie werden sich freuen, dass Sie ihr Kind individuell und entsprechend seiner tatsächlichen Entwicklung fördern, ohne sich an starre Altersgrenzen zu klammern.

Frage: „Was passiert eigentlich, wenn ein U3-Kind sich mit einem für seine Altersgruppe ungeeigneten Spielzeug verletzt?“

Antwort: Beruhigend ist zunächst, dass auch in solchen Fällen Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung besteht. Im Weiteren wird man allerdings sehr genau nachfragen, wie es zu diesem Unfall gekommen ist. Kann man den Mitarbeitern eine Verletzung der Aufsichtspflicht bzw. Ihnen eine Verletzung Ihrer Organisationsverantwortung vorwerfen, müssen Sie in 1. Linie mit arbeitsrechtlichen Problemen mit Ihrem Träger rechnen.

Mein Kommentar

Die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren stellt Sie und Ihr Team vor erhebliche pädagogische Herausforderungen. Zusätzlich haben Sie es häufig mit überbesorgten Eltern zu tun, die sich mit der Trennung von ihrem Kind schwertun. Wichtig ist daher, dass Sie mit den Eltern kommunizieren und ihnen z. B. im Rahmen der Eingewöhnung deutlich machen, wie Sie in Ihrer Kita für Sicherheit beim Umgang mit Spielzeug sorgen. Damit nehmen Sie Eltern von Anfang an ihre – durchaus verständlichen – Sorgen und ersparen sich viele Konflikte. Gleichzeitig sollten Sie und Ihr Team kritisch hinterfragen, ob der Umgang mit nicht altersgerechtem Spielzeug in Ihrer Kita tatsächlich sicher ist.

Raus in den Schnee? Mit dieser To-do-Liste kommen Sie unfallfrei durch die Winterzeit

Natürlich wollen und sollen Kinder auch im Winter im Freien spielen. Das Spielen in Eis und Schnee birgt allerdings einige Gefahren, die Sie und Ihr Team kennen müssen. Und Sie müssen sich überlegen, wie Sie diese in den Griff bekommen.



PRAXISBEISPIEL

Die Mutter von Hanna erscheint wütend im Leitungsbüro der Kita „Wieselflink“. Sie beschwert sich, weil ihre Tochter schon wieder eine Blasenentzündung hat. Das komme daher, dass Hanna lange Zeit im eiskalten Sandkasten gesessen habe.

Rechtlicher Hintergrund

Im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht, die Sie mit dem Betreuungsvertrag für die Kinder Ihrer Einrichtung übernehmen, sind Sie verpflichtet, die Kinder vor Gesund-

heitsgefahren, die mit der kalten Witterung einhergehen, zu schützen.

Das ist zu tun

Berücksichtigen Sie die folgenden Tipps, können Sie sicher sein, dass die Kinder das Spielen im Freien auch im Winter unbeschadet überstehen.

1. Tipp: Achten Sie auf witterungsgerechte Kleidung

Kinder im Kita-Alter setzen sich häufig in den Schnee. Ihre Mitarbeiter müssen darauf achten, dass die Kinder witterungsgerecht gekleidet sind, nicht auskühlen und durchnässte Kinder sofort ins Warme kommen und umgezogen werden.

2. Tipp: Überprüfen Sie Ihre Spielgeräte

Wenn es friert, können viele Spielgeräte extrem rutschig werden. Je

nach Witterungsverhältnissen kann auch das Fallschutzmaterial steinhart gefrieren. Einer Ihrer Mitarbeiter, z. B. Ihre Sicherheitsbeauftragte, sollte daher, bevor die Kinder nach draußen gehen, kontrollieren, ob die Geräte bespielbar sind. Ist das nicht der Fall, müssen Sie diese sperren.

3. Tipp: Streuen Sie Wege

Vereiste Wege sollten Sie konsequent streuen. Als Streumaterial eignen sich Sand oder feiner Lavasplitt. Salz ist nicht geeignet, da die Kinder es in den Mund stecken könnten.

Wenn Sie und die Kinder immer wieder mit Schnee und Eis an den Schuhen ins Haus laufen, wird Ihr Eingangsbereich schnell zur gefährlichen Rutschbahn. Ordnen Sie daher an, dass ein Mitarbeiter dafür zuständig ist, den Eingangsbereich immer trocken zu halten.



TO-DO-LISTE: SPIELEN IM FREIEN IM WINTER

To-do	Verantwortlich
Kindbezogene Maßnahmen	
Kinder vor dem Rausgehen auf witterungsgerechte Kleidung überprüfen.	• Gruppenerzieher
Kinder ohne Winterkleidung werden aus dem Kita-Fundus ausgestattet.	• Gruppenerzieher
Eltern von Kindern ohne Winterkleidung ansprechen und unterstützen.	• Kita-Leitung
Kinder, die im Schnee, im Nassen oder im Sandkasten sitzen, werden immer wieder zum Aufstehen und Herumlaufen motiviert, um ein Auskühlen zu verhindern.	• Fachkräfte auf dem Außengelände
Durchnässte Kinder umgehend ins Warme bringen und umziehen.	• Fachkräfte draußen / in Gruppe
Geländebezogene Maßnahmen	
Spielgeräte und Fallraum auf Bespielbarkeit trotz Schnee und Eis überprüfen.	• Sicherheitsbeauftragte
Nicht bespielbare Spielgeräte mit Flatterband sperren & Kollegen über Unspielbarkeit informieren.	• Sicherheitsbeauftragte
Vereiste oder schneeglatte Wege werden vor dem Herausgehen der Kinder mit Sand oder feinem Lava-Splitt gestreut. Salz wird nicht verwendet.	• Kita-Leitung / Hausmeister / Mitarbeiter
Zugefrorene Pfützen werden ebenfalls gestreut.	• Sicherheitsbeauftragte
Eingangsbereich wird zeitnah trockengewischt.	• Gruppenerzieher im Wechsel
Pädagogische Maßnahmen	
Schlittern wird konsequent unterbunden.	• Fachkräfte auf dem Außengelände
Schneeballschlachten sind nur auf unbewegliche Ziele erlaubt und nur, wenn ein Erzieher anwesend ist.	• Fachkräfte auf dem Außengelände

Kündigung des Betreuungsvertrags – diese Möglichkeiten haben Eltern und Kita

Es gibt immer wieder Situationen, in denen Sie oder auch die Eltern über eine Kündigung des Betreuungsvertrags nachdenken. Die Frage, ob und wann eine Kündigung möglich ist, ist schwierig zu beantworten und vom Einzelfall abhängig.

Rechtlicher Hintergrund

Ein Betreuungsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag zwischen den Eltern und dem Träger Ihrer Einrichtung. Ein solcher Vertrag kann grundsätzlich ordentlich innerhalb der vertraglich vereinbarten bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist beendet werden. In Ausnahmefällen, nämlich wenn die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist, ist auch eine außerordentliche Kündigung denkbar.

Das ist zu tun

Als Leitung sollten Sie wissen, wann und unter welchen Voraussetzungen Eltern den Betreuungsvertrag kündigen können und wann Sie sich von Eltern trennen können.

1. Problemfeld: Fristen für eine ordentliche Kündigung



PRAXISBEISPIEL 1

Lina besucht die Kita „Sonnenschein“. Ihre Eltern ziehen berufsbedingt von Köln nach Berlin. Sie wollen daher den Betreuungsvertrag mit der Kita kündigen. Der Träger meint, eine Kündigung des Betreuungsvertrags sei nur zum Ende des Kita-Jahres möglich.

Kündigungsfristen dürfen Eltern nicht benachteiligen

Die gesetzliche Kündigungsfrist für einen Betreuungsvertrag beträgt 2 Wochen zum Monatsende.

Im Betreuungsvertrag kann diese Frist verlängert werden. Hierbei dürfen die Eltern nicht schlechter dastehen als die Kita bzw. der Träger.

Voraussetzung für eine wirksam vertragliche Kündigungsfrist ist, dass

- die Kündigungsfrist für Kita und Eltern gleich ist und
- die Kündigungsfrist maximal 3 Monate beträgt.

Ist im Kita-Vertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbart, ist diese unwirksam.

Das heißt: Wenn Ihr Träger auf der Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist besteht und die Eltern sich gerichtlich dagegen wehren, haben die Eltern gute Chancen zu gewinnen. Dann endet der Betreuungsvertrag mit der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Meine Empfehlung

Überprüfen Sie die Kündigungsfristen in Ihren Betreuungsverträgen. Sind diese für Eltern und Kita nicht gleich bzw. unzulässig lang, sollten Sie sich sehr gut überlegen, ob Sie auf deren Einhaltung bestehen. Die Chancen, damit vor Gericht baden zu gehen, sind groß.

Außerdem sollte Ihr Träger die Kündigungsfristen in seinem Betreuungsvertrag anpassen. Ein Muster für die Formulierung einer Kündigungsklausel im Betreuungsvertrag finden Sie auf Seite 5.

2. Problemfeld: Kündigungsgründe auf Kita-Seite



PRAXISBEISPIEL 2

Hannes besucht seit 2 Jahren die Kita „Hase & Igel“. Die Erzieherinnen sind ratlos, da Hannes mit seinem aggressiven Verhalten Kinder und pädagogische Fachkräfte gefährdet. Die Leitung möchte den Betreuungsvertrag kündigen. Der Träger hat Zweifel, ob das geht. Denn im Betreuungsvertrag steht, dass eine Kündigung von Trägerseite nur möglich ist, wenn die Eltern gegen ihre Pflicht zur Zusammenarbeit mit der Kita verstoßen.

Bedingungen erschweren Kündigung unnötig

Die ordentliche Kündigung eines Betreuungsvertrags muss grundsätz-

lich nicht begründet werden. Sind im Betreuungsvertrag allerdings Bedingungen formuliert, von denen die Kündigung abhängig ist, müssen Sie diese auch einhalten.

Das heißt: Sie müssen darlegen und im Streitfall auch beweisen, dass die Bedingungen für eine Kündigung erfüllt sind.

Das ist in der Praxis extrem schwierig und mühsam. Bedeutet es doch, dass Sie z. B. wie im Praxisbeispiel belegen müssen, dass die Eltern sich weigern, mit der Kita zu kooperieren.

Meine Empfehlung

Verzichten Sie auf die Formulierung von Kündigungsgründen im Betreuungsvertrag. Das macht die Kündigung von solchen Verträgen unnötig schwierig.

Gibt es in Ihrem Betreuungsvertrag eine solche Formulierung, müssen Sie dieser folgen. Dann bleibt Ihnen nichts anderes übrig, als alle Vorfälle, mit der Sie eine Kündigung begründen können, genau zu dokumentieren.

Sinnvoll ist es, wenn Sie mit Ihrem Träger gemeinsam überlegen, ob es nicht Sinn macht, die Kündigungsbedingungen aus dem Betreuungsvertrag zu nehmen. Meine Erfahrung zeigt mir, dass Sie sich mit solchen Bedingungen Kündigung unnötig schwer machen.

3. Problemfeld: Kündigung in der Eingewöhnungszeit



PRAXISBEISPIEL 3

Clara ist 10 Monate und besucht seit Kurzem die Kita „Blumenwiese“. Die Eingewöhnung gestaltet sich schwierig. Die Eltern wollen daher den Betreuungsvertrag kurzfristig kündigen. Der Träger meint, die Kündigungsfrist von 3 Monaten müsse eingehalten werden, zumal er den Platz nicht ohne Weiteres nachbesetzen könne.

Probezeit macht gerade im U3-Bereich Sinn

Grundsätzlich können Sie bzw. Ihr Träger darauf bestehen, dass Eltern, die es sich mit der Betreuung in der Kita anders überlegen, die vereinbarte Kündigungsfrist einhalten.

Es macht aber – insbesondere bei der Betreuung von U3-Kindern – durchaus Sinn, eine Probezeit zu vereinbaren. Innerhalb dieser können sowohl Sie als Kita als auch die Eltern überlegen, ob der Besuch einer Gemeinschaftseinrichtung das Richtige für das Kind ist. Kommt eine der Vertragsparteien den Eindruck, dass es nicht passt, kann kurzfristig von beiden Seiten gekündigt werden.

4. Problemfeld: Kündigung vor Betreuungsbeginn



PRAXISBEISPIEL 4

Die Eltern von Linus haben ihren Sohn in der Kita „Wiesengrund“ angemeldet und den Betreuungsvertrag unterschrieben. 2 Wochen vor Beginn der Eingewöhnung ruft die Mutter von Linus in der Kita an und teilt der Leitung mit, dass sie einen Platz in ihrer eigentlichen Wunsch-kita bekommen hat. Linus werde den Platz daher nicht in Anspruch nehmen. Die Leitung meint, die Mutter könne nicht einfach so kündigen.

Kündigung vor Betreuungsbeginn ausschließen

Haben Sie dies nicht vertraglich ausgeschlossen, können Eltern den Betreuungsvertrag auch schon vor Vertragsbeginn kündigen.

Im Praxisbeispiel würde das bedeuten, dass die Eltern von Linus den Betreuungsvertrag schon vor Beginn der Betreuung kündigen können. Die Kündigungsfrist muss aber dennoch eingehalten werden.

Um mehr Planungssicherheit auch im Hinblick auf die Elternbeiträge zu haben, können Sie allerdings vertraglich vereinbaren, dass eine Kündigung erst ab Betreuungsbeginn möglich ist.

5. Problemfeld: Außerordentliche Kündigung



PRAXISBEISPIEL 5

Die Kita „Sternenburg“ hat den Betreuungsvertrag mit den Eltern von Lisa fristlos gekündigt. Hintergrund ist ein tätlicher Angriff auf eine Erzieherin durch den Vater von Lisa. Außerdem hat er die Kita-Leitung massiv beleidigt und bedroht. Die Eltern meinen, das sei vollkommen übertrieben. Wenn die Kita Probleme mit dem Vater habe, könne die Kommunikation ja über die Mutter laufen.

Fristlose Kündigung ist mit wichtigem Grund möglich

Ein Betreuungsvertrag kann aus wichtigem Grund sowohl von Eltern- als auch von Kita-Seite gekündigt werden. Eine solche außerordentliche Kündigung kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Eine außerordentliche Kündigung ist immer dann möglich, wenn die Vertrauensbasis zwischen Kita und Elternhaus so nachhaltig beschädigt ist, dass ein Festhalten an dem Betreuungsvertrag bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist.

Wollen Sie eine fristlose Kündigung aussprechen, sollten Sie darauf achten, dass diese spätestens 2 Wochen nach Kenntnis vom Kündigungsgrund ausgesprochen wird.

Meine Empfehlung

Kündigung von Betreuungsverträgen sind im Kita-Bereich immer eine unangenehme Angelegenheit. Schließlich liegen Ihnen insbesondere die Kinder am Herzen und diese leiden in der Regel, wenn sie ihr vertrautes Umfeld verlassen müssen.

Um unschöne Streitigkeiten mit den Eltern zu vermeiden, sollten Sie darauf achten, dass die Kündigungsbedingungen in Ihrem Betreuungsvertrag sinnvoll gestaltet werden.

Wenn Eltern kündigen, sollten Sie außerdem immer überlegen, ob Sie sich auf einen Streit mit diesen einlassen. Das bindet jede Menge Energie und kostet Zeit und Nerven. Sie sollten daher mit Ihrem Träger genau überlegen, ob sich das lohnt.

Können Sie den Platz lückenlos nachbesetzen, sollten Sie die Eltern einfach ziehen lassen und sich nicht mit „Nachhutgefechten“ aufhalten.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 621 Nr. 3 BGB – gesetzliche Kündigungsfrist Betreuungsvertrag

BGH, Urteil vom 18.02.2016, Az. : III ZR 126/25 – Kündigung bei misslungener Eingewöhnung

Amtsgericht München, Urteil vom 09.07.2016, Az. 213 C 13499/15 – Benachteiligung der Eltern durch überlange Kündigungsfrist



MUSTER: KÜNDIGUNG DES BETREUUNGSVERTRAGES

Probezeit

Die ersten 2 Monate nach Betreuungsbeginn gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Probezeit können die Vertragsparteien den Betreuungsvertrag ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.

Beendigung des Vertrags & Kündigung

- (1) Der Vertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - mit Beginn der Schulpflicht, unabhängig von den Ferienzeiten des Bundeslandes XXXXX,
 - mit Erreichen der Altersgrenze in der jeweiligen Einrichtungsart.
- (2) Der Vertrag kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung muss in Textform erfolgen.
- (3) Eine Kündigung von Beginn der Betreuung des Kindes ist ausgeschlossen.
- (4) Das Recht der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt von dieser Regelung unberührt.

Bundesverwaltungsgericht

Kita mit Haupt- und Nebenstelle hat Anspruch auf einheitliche Betriebserlaubnis

Übernimmt Ihr Träger weitere Einrichtungen, stellt sich manchmal die Frage, ob es Sinn macht, diese als Haupt- und Nebenstelle zu betreiben. Dies bedeutet allerdings, dass das Jugendamt eine einheitliche Betriebserlaubnis erteilen muss. Viele Jugendämter sperrten sich bisher gegen solche Arrangements. Ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts macht deutlich, dass Kitas auch dann als Haupt- und Nebenstelle betrieben werden können.

Der Fall: Eine Kita an 2 Standorten?

Ein Kita-Träger betrieb zunächst eine 4-gruppige Kita. Dann übernahm er eine 1-gruppige Kita im Nachbarort. Der Träger beantragte eine einheitliche Betriebserlaubnis. Das Landesjugendamt lehnte dies mit dem Hinweis darauf ab, dass die Kitas sich an

2 verschiedenen Standorten befinden. Es handele sich um 2 verschiedene Einrichtungen, für die es auch separate Betriebserlaubnisse geben müsse.

Das Urteil: Anspruch auf Betriebserlaubnis

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass nicht von vornherein ausgeschlossen ist, dass Kitas auch an unterschiedlichen Orten betrieben werden können, ohne dass das Wohl der Kinder beeinträchtigt ist. Der Träger habe hier eine überzeugende Konzeption vorgelegt, die einen Betrieb der Kita als Haupt- und Nebenstelle zulasse. Es sei nicht zwingend notwendig, dass alle Räumlichkeiten, die von einer Kita genutzt würden, sich an einem Ort oder unter einem Dach befinden. Auch dezentrale Organisationsformen seien denkbar.

Mein Kommentar

Sicher ist es möglich, Kitas auch an mehreren Standorten als einheitliche Einrichtung zu konzeptionieren. In der praktischen Umsetzung stelle ich mir das allerdings nicht so einfach vor, insbesondere, wenn zwischen den einzelnen Standorten eine gewisse Entfernung liegt.

Da sind dann in 1. Linie Sie als Leitung gefragt, die Einrichtung so zu führen, dass sie – trotz der räumlichen Trennung – eine Einheit ist. Sicher eine spannende Herausforderung.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 24.08.2017, Az.: 5 c 1.16
§ 45 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII – Betriebserlaubnis

Amtsgericht Augsburg

Kinder dürfen sich im Supermarkt frei bewegen

Wahrscheinlich gehen auch Sie bzw. Ihre Mitarbeiter hin und wieder mit Kindern einkaufen. Da stellt sich immer auch die Frage nach der Aufsichtspflicht. Das Amtsgericht Augsburg musste sich auch mit dieser Frage beschäftigen.

Der Fall: Kind quengelte im Supermarkt

Ein Vater war mit seiner 3-jährigen Tochter im Supermarkt. An der Kasse wollte sie nicht mehr im Wagen sitzen. Der Vater ließ sie herunter. Was dann geschah, ließ sich nicht mehr rekonstruieren. Jedenfalls kam eine Rentnerin zum Sturz und verletzte sich. Sie forderte vom Vater Schmerzensgeld in Höhe von 5.000 €. Sie warf ihm vor, seine Aufsichtspflicht verletzt zu haben.

Das Urteil: Keine Verletzung der Aufsichtspflicht

Das Gericht wies die Klage ab. Es sah keine Hinweise für eine Aufsichtspflichtverletzung des Vaters. Kinder müssten im Supermarkt weder die ganze Zeit im Wagen sitzen noch an der Hand gehalten werden. Die Auf-

sichtspflicht sei so lange nicht verletzt, wie sich das Kind in Seh- und Hörweite der Eltern aufhält.

Meine Empfehlung

Das sollten Sie Ihren Mitarbeitern, die mit Kindern einkaufen gehen, mit auf den Weg geben. Das ist für Ihr Team sehr entlastend.



WICHTIGE URTEIL

Amtsgericht Augsburg, Urteil vom 13.03.2017, Az.: 13.03.2017

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:** Tutte Druckerei & Verlagsservice GmbH, Salzweg
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



© 2017 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Helmut Graf, Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Johannesburg, London, Madrid, Manchester, Melbourne, Paris, 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.przedzkole.wip.pl

So handeln Sie rechtlich einwandfrei, wenn Kinder plötzlich krank werden

Gerade jetzt im Winter kommt es immer wieder vor, dass Kinder im Laufe des Kita-Tages plötzlich krank werden. In einer solchen Situation müssen Sie und Ihr Team dem Kind helfen und gleichzeitig aufpassen, dass Sie die Grenzen des rechtlich Zulässigen nicht überschreiten.



PRAXISBEISPIEL

Leon besucht die Kita „Sonnenschein“. Den ganzen Tag über ist er auffällig still. Nach dem Mittagessen fallen seiner Bezugserzieherin seine roten Wangen auf. Er fühlt sich auch ganz heiß an. Das Stirnthermometer bestätigt ihr Gefühl. Leon hat 40,5 °C Fieber. Die Erzieherin ruft sofort die Mutter an. Diese verspricht, so schnell wie möglich zu kommen, meint aber, dass sie mindestens 1 Stunde braucht, bis sie Leon abholen kann. Jemand anders, der den Kleinen abholen kann, ist auch nicht greifbar. Die Erzieherin überlegt, was sie tun kann, um Leon zu helfen, bis seine Mutter kommt.

Rechtlicher Hintergrund

Erkrankt ein Kind, während Sie es in Ihrer Kita betreuen, sind Sie und Ihre Mitarbeiter verpflichtet, umgehend die Eltern zu informieren und Erste Hilfe zu leisten.

Das ist zu tun

Thematisieren Sie diese Problematik bei der nächsten Teamsitzung. Besprechen Sie mit Ihrem Team, wie es sich verhalten soll, wenn Kinder während des Aufenthalts in der Kita plötzlich erkranken.

1. Maßnahme: Eltern sofort informieren

Erkrankt ein Kind plötzlich, sollten Ihre Mitarbeiter als Allererstes die Eltern telefonisch informieren. Sie sollten die Situation schildern und die Eltern bitten, dafür zu sorgen, dass das Kind umgehend abgeholt wird.

2. Maßnahme: Kind in ruhige Umgebung bringen

Kranke Kinder brauchen Ruhe. Außerdem besteht ggf. auch die Gefahr, dass sie andere anstecken. Daher sollten Ihre Mitarbeiter dafür sorgen, dass das Kind sich ausruhen kann und möglichst nicht mit anderen Kindern in Kontakt kommt. Sie können das Kind z. B. mit ins Leitungsbüro nehmen. Wichtig ist aber, dass das Kind nicht allein, sondern unter Aufsicht ist. So bekommen Sie auch mit, wenn sich der Zustand des Kindes plötzlich weiter verschlechtert.

3. Maßnahme: Erste Hilfe leisten

Stellen Sie klar, dass Ihre Mitarbeiter Kindern nicht eigenmächtig Medikamente verabreichen. Sie dürfen fiebernden Kindern z. B. keinen Fiebersaft oder Fieberzäpfchen verabreichen.

Ausnahme: Die Eltern haben Ihnen – mit ärztlicher Verordnung – fiebersenkende Mittel übergeben, da das Kind in der Vergangenheit bereits Fieberkrämpfe hatte. Dann müssen Ihnen aber eine schriftliche Einwilligung der Eltern und eine ärztliche

Verordnung vorliegen, aus der sich eindeutig ergibt, wann das fiebersenkende Mittel zu verabreichen ist.

Der folgenden Übersicht können Sie und Ihr Team entnehmen, welche Maßnahmen in Ordnung sind, um akut kranken Kindern Linderung zu verschaffen.

4. Maßnahme: In Notfällen: Notarzt alarmieren

Kann das Kind nicht kurzfristig an die Eltern übergeben werden und verschlechtert sich der Zustand des Kindes, sodass Sie eine weitere Betreuung in der Kita nicht verantworten können, sollten Sie nicht zögern, den Notarzt zu informieren. Dies ist z. B. anzunehmen, bei Fieberkrämpfen, Fieber ab 41 °C, starken Schmerzen, heftigen und anhaltenden Erbrechen und Durchfall.

Meine Empfehlung

Wenn Kinder in der Kita plötzlich erkranken, gerät man schnell in Panik. Wichtig ist, dass Sie mit Ihrem Team im Vorfeld besprechen, was zu tun ist. Dann bekommen Sie die kritische Situation gut in den Griff.



HILFSMASSNAHMEN FÜR PLÖTZLICH ERKRANKTE KINDER

Maßnahme	Erlaubt?
Fieber messen	Mit schriftlicher Zustimmung der Eltern
Wadenwickel/feuchter Lappen auf der Stirn	Ja
Coolpack	Ja
Tee	ja
Tee mit Honig	Ja, wenn Kind über 2 Jahre
Honigwasser	Ja, wenn Kind über 2 Jahre
Eingabe von Kohletabletten	Nein
Eingabe von Fieberzäpfchen	Nein
Eingabe von Globuli/homöopathischen Heilmitteln	Nein
Eingabe von Schmerz- oder fiebersenkenden Säften	Nein
Eingabe von Zahnungshilfen	Nein
Eingabe von Bachblüten/Schüsslersalzen	Nein

? „Dürfen Eltern ihren Hund mit in die Kita bringen?“

FRAGE: „In unserer Kita kommt es immer wieder vor, dass Eltern ihren Hund beim Bringen und Abholen mit in die Kita bringen. Bisher ist nichts passiert. Ich sehe das allerdings immer mit Sorge, da ich nicht abschätzen kann, wie der Hund reagiert. Auch wenn die Eltern mir stets versichern, dass der Hund lieb und an Kinder gewöhnt ist. Ich frage mich immer, wer verantwortlich ist, wenn der Hund tatsächlich mal zuschnappen sollte.“

Antwort: Solange Sie es nicht untersagen, dürfen Eltern ihren Hund mit in die Kita bringen. Denn es gibt kein gesetzliches Verbot, dass das Mitbringen von Hunden in Kitas verbietet. Sollte der Hund tatsächlich einmal zubeißen und ein Kind verletzen, haften die Halter des Hundes, in der

Regel dann die Eltern, unabhängig vom Verschulden.

Meine Empfehlung

Untersagen Sie Eltern das Mitbringen von Hunden grundsätzlich. Hierzu sind Sie im Rahmen des Ihnen als Leitung zustehenden Hausrechts berechtigt.

Ein solches Verbot sollten Sie aus 2 Gründen aussprechen:

1. Auch wenn die Hunde an Kinder gewöhnt sind, sind sie häufig von der großen Menge an Kindern, die auf sie eindringen, überfordert. Da kann es schnell zu Beißen kommen.
2. Außerdem besteht auch immer die Gefahr, dass Kinder oder Mitarbeiter allergisch auf Hundehaare

reagieren oder panische Angst vor diesen haben. Hierauf muss Rücksicht genommen werden.

Bitten Sie Eltern, die mit Hund in die Kita kommen, diesen vor der Kita anzubinden. Sicher werden diese – nach einer entsprechenden Erläuterung des Verbots – Verständnis hierfür haben. Sinnvoll ist es, das Hundeverbot in der Hausordnung Ihrer Kita oder im Kita-ABC zu verschriftlichen. Dann herrscht in diesem Punkt Klarheit, und Sie können in Zukunft einfach auf diese Regelung verweisen. Zusätzlich ist oft ein Aushang, z. B. mit einem durchgestrichenen Hund, hilfreich.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 833 BGB – Tierhalterhaftung

? „Dürfen wir Kindern mit Einwilligung der Eltern einen Klaps auf die Finger geben?“

FRAGE: „Ich leite eine Krippe mit 4 Gruppen. Wir betreuen Kinder im Alter zwischen 4 Monaten und 3 Jahren. Immer wieder kommt es vor, dass Kinder sich gegenseitig an den Haaren ziehen oder Spielzeug nicht mehr hergeben wollen. Meine Mitarbeiter bemühen sich natürlich, solche Situation einfühlend in den Griff zu bekommen. Immer wieder kommt es vor, dass Eltern uns sagen, wir dürfen ihrem Kind ruhig mal einen Klaps auf die Finger geben. Im Team gab es nach einem solchen Elterngespräch eine heftige Diskussion, ob Eltern uns so etwas überhaupt erlauben können und ob eine solche „Ermächtigung“ ein Hinweis auf eine Gefährdung des Kindeswohls ist.“

Antwort: Nein. Das dürfen Sie und Ihre Mitarbeiter selbstverständlich nicht. Kinder haben einen Rechtsanspruch auf gewaltlose Erziehung. Sowohl in der Kita als auch im häuslichen Umfeld. Niemand hat das Recht, ein Kind zu schlagen. Auch die Eltern nicht. Insofern können sie Ihnen auch

nicht wirksam gestatten, irgendeine Form von Gewalt auszuüben. Ob ein Kind im häuslichen Umfeld tatsächlich gefährdet ist, ist allein aufgrund einer solchen Bemerkung schwer zu beurteilen. Sie sollten eine solche Aufforderung aber kritisch zur Kenntnis nehmen. Ihre Mitarbeiter sollten sehr genau darauf achten, ob es Anzeichen dafür gibt, dass das Kind im häuslichen Umfeld misshandelt wird.

Denn wenn Eltern Fremde beauftragen, ihrem Kind Klaps zu geben, liegt der Gedanke nahe, dass es auch zu Hause nicht gewaltfrei zugeht.

Meine Empfehlung

Suchen Sie das Gespräch mit Eltern. Schildern Sie ihnen, dass Sie von der

Aufforderung, dem Kind einem Klaps zu geben, irritiert sind. Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass Kinder nicht geschlagen werden dürfen. Empfehlen Sie den Eltern z. B. die Teilnahme an einem Elternkurs, in denen man gewaltfreie Erziehung lernen kann.

Dort erfährt man auch, wie man mit Konflikten mit Kindern souverän und gewaltfrei umgeht. Diese Kurse sind für die Eltern häufig sehr aufschlussreich und entlastend, da sie hier auf professionelle Hilfe ohne erhobenen Zeigefinger und auf Eltern in ähnlicher Situation treffen.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 1631 Abs. 2 BGB – Recht auf gewaltfreie Erziehung

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Kita im Karnevalstaumel – so bleiben Sie auf der sicheren Seite
- Mitarbeitersuche: Welche Möglichkeiten Sie haben, um neue Mitarbeiter zu gewinnen