



Recht & Sicherheit in der Kita

Januar 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Aufsichtspflicht regeln 5 gute Gründe, Ihre Regeln zur Aufsicht schriftlich zu formulieren 2	Rodelausflug planen Planen Sie Ihre Schlittenausflüge mit Kita-Kindern sorgfältig 3	Projekt „Kita-Hund“ In 7 Schritten bringen Sie das Projekt „Kita-Hund“ auf den Weg 4 & 5	Abmahnung erhalten So können Sie reagieren, wenn Sie von Ihrem Träger abgemahnt werden 7
---	--	---	---

Aus der Welt der Kita-Leitung

Schon wieder Läuse-Alarm?

Gerade jetzt im Winter sind Läuse in vielen Kitas unerwünschte Dauergäste. Viele Leitungen sind schon ganz verzweifelt, weil sie die kleinen Krabbler einfach nicht aus der Einrichtung bekommen. Das ist auch wirklich schwierig, weil Sie auf die Mitarbeit der Eltern angewiesen sind.

Informieren Sie die Eltern

Wichtig ist, dass Sie nicht resignieren, sondern die Eltern konsequent über jeden Läuse-Fall informieren. Fordern Sie sie auf, die Köpfe ihrer Kinder zu kontrollieren und diese bei Läusebefall mit einem insektenabtötenden Mittel zu behandeln. Machen Sie den Eltern außerdem deutlich, dass sie verpflichtet sind, Ihnen zu melden, wenn ihr Kind Läuse hat, und Sie verpflichtet sind, diese Information an das Gesundheitsamt weiterzugeben.

Vereinbaren Sie vertraglich eine Attestpflicht

Läuse werden in § 34 IfSG genannt. Die Eltern der betroffenen Kinder haben hiernach Ihrer Kita unverzüglich Mitteilung zu machen. Die Leitung der Gemeinschaftseinrichtung hat jede Person, die in der Gemeinschaftseinrichtung neu betreut wird, oder deren Sorgeberechtigte über diese Pflichten zu belehren. Die Kinder dürfen daher grundsätzlich erst wieder in die Kita kommen, wenn ein Arzt bestätigt, dass keine Ansteckungsgefahr

mehr besteht. Von diesem Grundsatz machen die meisten Gesundheitsämter allerdings Ausnahmen.

Sie gehen davon aus, dass es genügt, dass die Eltern die Köpfe ihrer Kinder sorgfältig kontrollieren sowie das Kind und dessen nähere Umgebung „entlausen“ und Ihnen dies schriftlich bestätigen.

In den meisten Fällen ist das auch tatsächlich so. Haben Sie allerdings die Erfahrung gemacht, dass es Eltern hiermit nicht so genau nehmen, sollten Sie in Ihrem Betreuungsvertrag vereinbaren, dass das Kind erst wieder in die Kita kommen darf, wenn eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, aus der sich ergibt, dass das Kind frei von Läusen ist. Da solche Atteste Geld kosten und man sich die Mühe machen muss, zum Arzt zu gehen, motiviert diese Maßnahme viele Eltern, bei der Läusevernichtung sorgfältiger vorzugehen.

Meine Empfehlung: Bekämpfen Sie Läuse konsequent

Läuse sind zwar – wenn sie rechtzeitig konsequent bekämpft werden – nicht gesundheitsgefährdend. Sie sind aber eklig und schaden, wenn sie zum Dauerproblem werden, auch dem guten Ruf Ihrer Einrichtung. Sie sollten daher Läusen konsequent den Kampf ansagen und auch die Eltern systematisch in die Pflicht nehmen – notfalls mit ärztlichen Attesten.

Wer schreibt, der bleibt!

Liebe Kita-Leitungen,
in meinen Fortbildungen sprechen wir naturgemäß viel über Aufsichtspflicht und die Verantwortung der Leitung. Immer wieder werde ich gefragt, ob es denn notwendig ist, die Regeln zum Thema Aufsichtspflicht schriftlich festzuhalten. Schließlich seien diese ja im Team ständig in der Diskussion und allen Kollegen bekannt.

Außerdem fürchten viele von Ihnen, bei den Kollegen als „kleinkariert“ zu gelten, wenn sie die Regeln schriftlich festhalten.

Mein Rat an Sie: Halten Sie alle Regelungen zur Aufsichtspflicht in Ihrer Kita schriftlich fest, erinnern Sie Ihr Team regelmäßig an diese, und überzeugen Sie sich immer wieder, dass die Regeln auch wirklich eingehalten werden.

Das dient zum einen Ihrer persönlichen Absicherung, zum anderen und in erster Linie der Sicherheit der Kinder. Denn diese sind darauf angewiesen, dass wirklich alle Mitarbeiter wissen, was zu tun ist.

Alles Liebe, 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

Aufsichtspflicht & Haftungsrecht

5 gute Gründe, warum Sie Ihre Regeln zur Aufsichtsführung verschriftlichen sollten

Aufsichtspflicht ist eines der Themen, das in Kita-Teams immer wieder diskutiert wird und häufig auch zu Konflikten führt. Denn die Ansichten, wie viel Aufsicht notwendig ist und wann die Kinder unnötig in ihrer Entwicklung gehemmt werden, gehen unter pädagogischen Fachkräften weit auseinander. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Leitung für eine einheitliche Linie in Sachen Aufsicht sorgen und die geltenden Regeln auch schriftlich festhalten.

Z. B. GESPRÄCHSRUNDE AUF DEM AUSSENGELÄNDE

Luisa Meyer leitet die Kita „Regenbogen“. Sie stellt fest, dass die Kollegen auf dem Außengelände immer in einer Gruppe zusammenstehen, statt sich auf dem Gelände zu verteilen. Sie ist es langsam leid, dies gebetsmühlenartig in den Teamsitzungen zu wiederholen. Sie überlegt, ob es nicht an der Zeit ist, die Aufsichtsregeln für die Kita in einer schriftlichen Dienstanweisung zusammenzufassen.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Als Kita-Leitung tragen Sie die Gesamtverantwortung für die gesetzeskonforme Betreuung und Beaufsichtigung der in Ihrer Einrichtung betreuten Kinder. Dies bezeichnet man als „Organisationsverantwortung“.

Teil dieser Aufgabe ist es, die Beaufsichtigung der Kinder durch die pädagogischen Fachkräfte so zu organisieren, dass die Kinder entsprechend den gesetzlichen Vorgaben beaufsichtigt werden.

Das ist zu tun: Regeln festlegen und verschriftlichen

Entwickeln und vereinbaren Sie mit Ihrem Team gemeinsam Regeln, welche für die Beaufsichtigung von Kindern gelten. Halten Sie diese Regeln unbedingt schriftlich fest. Auch wenn das für Sie ein Mehr an Arbeit und Auf-

wand bedeutet und Ihnen von Ihren Mitarbeitern vielleicht als „kleinlich“ ausgelegt wird. Sie haben 5 gute Gründe, warum Sie die Regeln für die Aufsichtsführung schriftlich festhalten, und diese sollten Sie auch gegenüber Ihrem Team klar benennen.

1. Klarheit für das gesamte Team

Wenn Sie Regeln für die Aufsichtsführung mündlich aufstellen, bleibt immer noch viel Raum für die individuelle Interpretation der Mitarbeiter. Formulieren Sie die Regeln schriftlich, zwingen Sie sich und Ihr Team, diese ganz genau zu formulieren.

Dies verringert den Interpretationsspielraum und hat den Effekt, dass alle Kollegen wissen, welche Regeln in Sachen Aufsichtspflicht gelten.

2. Leichtere Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Gibt es eine schriftliche Zusammenfassung aller Regeln, die in der Kita im Hinblick auf die Aufsicht gelten, fällt es leichter, neue Mitarbeiter oder auch Springer einzuarbeiten. Sie können diese Übersicht dem neuen Kollegen zu Beginn seiner Tätigkeit aushändigen, mit ihm besprechen und sich den Empfang bestätigen lassen.

Dann weiß der neue Mitarbeiter, was von ihm in Sachen Aufsichtspflicht verlangt ist. Das hat den Vorteil, dass die Einarbeitung schneller und effektiver verläuft und der Kollege sich in kritischen Situationen sicherer fühlt und richtig reagieren kann.

3. Argumente gegenüber Eltern

Manchmal wird Ihnen und Ihren Kollegen von Seiten der Eltern die Verletzung der Aufsichtspflicht vorgeworfen. Diese Vorwürfe sind häufig nicht gerechtfertigt. Sie können solche Konflikte mit Eltern leichter aus der Welt schaffen, wenn Sie gegenüber den Kritikern Ihre Regeln und damit Ihr Konzept zur Beaufsichtigung der Kinder vorlegen und transparent machen

können.

Anhand dieser Regeln können Sie häufig begründen, warum der Eindruck, die Aufsichtspflicht werde verletzt, nicht zutreffend ist und Sie und Ihre Mitarbeiter die Sicherheit der Kinder durchaus im Blick haben.

4. Schnelle Überprüfung & Anpassung

Regeln werden nicht für die Ewigkeit geschaffen, sondern müssen regelmäßig auf den Prüfstand und angepasst werden. Denn die Arbeit in Ihrer Kita ändert sich ständig und damit auch die Anforderungen an die ordnungsgemäße Beaufsichtigung der Kinder.

Haben Sie die Regeln einmal schriftlich zusammengefasst, lassen sie sich wesentlich einfacher überprüfen, ergänzen, streichen und anpassen. So ist auch sichergestellt, dass keine Regel bei einem solchen „Check-up“ vergessen wird.

5. Absicherung der Kita-Leitung

Machen Ihre Mitarbeiter Fehler in Sachen Aufsichtspflicht, werden Ihr Träger, Eltern und ggf. auch die Staatsanwaltschaft Sie fragen, ob Sie Ihrer Organisationsverantwortung ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Können Sie dann nicht nachweisen, dass Sie entsprechende Regeln zur Aufsichtsführung aufgestellt haben, die sie organisatorisch von Ihrer eigenen Haftung aus der Verkehrssicherungspflicht entlasten, kann das für Sie arbeits-, aber auch strafrechtlich eng werden.

Meine Empfehlung: Schriftliche Dienstanweisung

Formulieren Sie die Regelungen zur Aufsichtsführung in Ihrer Kita in einer schriftlichen Dienstanweisung. Achten Sie darauf, dass alle Mitarbeiter diese Regeln kennen. Lassen Sie die Dienstanweisung daher von allen Kollegen gegenzeichnen. Vergessen Sie hierbei neue Kollegen nicht.

Unfallverhütung & Gefahrenvermeidung

Schlittenfahren mit Kita-Kindern – aber bitte sicher!

Die Begeisterung der Kinder wird keine Grenzen kennen, wenn Sie sich mit ihnen zum Schlittenfahren aufmachen. Wenn Sie einige Sicherheitsvorkehrungen treffen, spricht auch nichts dagegen.

**Rechtsgrundlage:
Betreuungsvertrag**

Mit dem Betreuungsvertrag übernimmt Ihr Träger für die Dauer der Betreuung des Kindes in der Kita die Fürsorge- und Aufsichtspflicht. Er beauftragt Sie mit der Ausübung der damit verbundenen Pflichten. Das heißt bezogen auf das Schlittenfahren: Sie dürfen mit den Kindern Rodelausflüge unternehmen, wenn Sie hierbei die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen treffen.



MUSTER: EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG RODELAUSFLUG

Hiermit erkläre ich mein Einverständnis damit, dass meine Tochter *Lena Meyer* am Rodelausflug der Vorschulkinder der Kita „Hase & Igel“ am *15.01.2019* teilnimmt.

Neustadt, 14.01.2019
Ort, Datum

Luisa Meyer
Unterschrift Erziehungsberechtigte

Das ist zu tun: Sorgfältig planen

Als Kita-Leitung müssen Sie im Rahmen Ihrer Organisationsverantwortung darauf achten, dass Ihr Team Schlittentouren mit den Ihnen anvertrauten Kindern sorgfältig plant und vorbereitet. Geben Sie Ihrem Team hierzu die folgende Checkliste an die Hand, und besprechen Sie, bevor es losgeht, ob Ihre Mitarbeiter wirklich alle Punkte geklärt haben.

Meine Empfehlung: Okay der Eltern einholen

Schlittenfahren gehört nicht zu den „normalen“ Kita-Ausflügen, die mit Unterschrift der Eltern unter Betreuungsvertrag und Konzeption „abgesegnet“ sind.

Um sich abzusichern, sollten Sie das schriftliche Einverständnis der Eltern einholen.



VORBEREITUNG RODELAUSFLUG MIT KITA-KINDERN

Frage	Hintergrund	Gecheckt?
Welche Kinder sollen teilnehmen?	<ul style="list-style-type: none"> Schlittenfahren bedarf einer gewissen Koordinationsfähigkeit Teilnehmen sollten nur Kinder, die Rad fahren können Bei Holzschlitten müssen die Kinder mit den Beinen auf den Boden kommen 	<input type="checkbox"/>
Ist die ins Auge gefasste Piste für Kita-Kinder geeignet?	<ul style="list-style-type: none"> Piste muss sanft abfallend, auslaufend und hindernisfrei sein Ausflug wird morgens durchgeführt, wo ältere Kinder in der Schule sind 	<input type="checkbox"/>
Gibt es genügend geeignete Schlitten?	<ul style="list-style-type: none"> Geeignete Schlitten sind: Holzschlitten, Plastik-Schlitten und Poporutscher Es muss nicht jedes Kind einen Schlitten haben, wenn die Mitarbeiter darauf achten, dass regelmäßig abgewechselt wird. 	<input type="checkbox"/>
Ist ausreichend Personal vorhanden, um den Ausflug zu begleiten?	<ul style="list-style-type: none"> Es müssen genügend Mitarbeiter, ggf. auch Eltern, den Ausflug begleiten. Wie viele dies konkret sind, muss im Einzelfall festgelegt werden. 	<input type="checkbox"/>
Ist für eine Erste-Hilfe-Ausrüstung gesorgt?	<ul style="list-style-type: none"> Beim Rodeln können auch bei großer Umsicht immer Unfälle passieren. Mitarbeiter müssen vollständige Erste-Hilfe-Tasche & ein aufgeladenes Mobiltelefon mitnehmen. Bei der Wahl der Piste sollte darauf geachtet werden, dass man dort Handyempfang hat. 	<input type="checkbox"/>
Haben die Mitarbeiter Vorsorge vor Unterkühlung getroffen?	<ul style="list-style-type: none"> Es nehmen nur Kinder an dem Ausflug teil, die witterungsgemäß gekleidet sind. Kinder kühlen beim Spielen im Schnee schnell aus. Mitarbeiter sollten Wechselsachen und eine Kanne heißen Tee mitnehmen, um ausgekühlte Kinder schnell wieder aufzuwärmen. 	<input type="checkbox"/>

Auswertung: Wenn Sie die hier genannten Punkte mit Ihrem Team abgeklärt haben und diese für alle Beteiligten zufriedenstellend geklärt haben, können Sie unbesorgt grünes Licht für den Rodelausflug geben.

Mit diesen 7 Schritten gelingt das Projekt „Kita-Hund“ und wird für alle zum Gewinn

Viele Kitas haben inzwischen gute Erfahrungen mit Hunden im Kita-Alltag gemacht. Hunde wirken sich positiv auf das Verhalten der Kinder aus. Vor allem Kinder, die nur schwer Kontakt zu anderen Kindern und den pädagogischen Fachkräften aufnehmen können, profitieren von den „tierischen Bezugspersonen“. Daher überlegen viele Kita-Leitungen, ob es Sinn macht, einen Kita-Hund anzuschaffen oder es Mitarbeitern zu erlauben, ihren Hund mit in die Einrichtung zu bringen.

z. B. HUND FÜR DIE KITA?

Susanne Heiner leitet die Kita „Siebenstein“. Sie möchte sich einen Hund anschaffen und überlegt, ob sie diesen mit in die Kita bringen kann. Sie hat von Kolleginnen gehört, dass diese mit Hunden in der Kita positive Erfahrungen gemacht haben und insbesondere Kinder mit sozial-emotionalen Störungen sich im Umgang mit den Tieren positiv entwickeln. Sie überlegt, ob das auch für ihre Kita eine Option ist und worauf sie hierbei achten muss.

Rechtsgrundlage: Vereinbarung mit dem Träger

Wollen Sie in Ihrer Kita Hunde zur Unterstützung Ihrer pädagogischen Arbeit einsetzen, müssen Sie zunächst einmal Ihren Träger überzeugen. Denn dieser muss als derjenige, der letztlich die Gesamtverantwortung für die Kita trägt, informiert sein und seine Zustimmung geben. Wichtig ist natürlich, dass auch Ihr Team mitzieht.

Das ist zu tun: Schritt für Schritt vorgehen

Hunde in Kitas sind häufig eine Erfolgsgeschichte. Damit das auch bei Ihnen zu einer wird, sollten Sie das Projekt „Kita-Hund“ in aller Ruhe und Schritt für Schritt angehen. Denn wenn Sie überhastet agieren, kann das Projekt schnell scheitern, bevor es überhaupt in die Testphase gekommen ist.

1. Erfragen Sie die Stimmung im Team

Wollen Sie einen Hund zum Mitglied Ihres Kita-Teams machen, sollten Sie die menschlichen Kollegen nicht vor vollendete Tatsachen stellen. Informieren Sie Ihre Kollegen über Ihre Idee, und holen Sie ein Stimmungsbild ein. Haben Sie mehrere Kollegen, die Angst vor Hunden haben oder das Projekt komplett ablehnen, sollten Sie überlegen, ob die Umsetzung tatsächlich Sinn macht.

Stimmen Sie im Team geheim ab, ob sich das Team die Aufnahme eines „Kita-Hundes“ grundsätzlich vorstellen kann. Stimmt die überwiegende Mehrheit für den Hund, können Sie das Projekt weiter betreiben. Spricht sich die Mehrheit hiergegen aus, sollten Sie es vorerst zu den Akten legen. Denn wenn die Mehrheit der Kollegen sich mit der Idee so gar nicht anfreunden kann, ist das Projekt zum Scheitern verurteilt.

2. Fragen Sie die Eltern nach ihrer Meinung

Stellen Sie den Eltern die Idee „Kita-Hund“ in einem Elternbrief vor. Erfragen Sie, ob die Eltern mit der Umsetzung dieser Idee einverstanden sind und ob bei Kindern eine Allergie gegen Hundehaare bekannt ist.

Spricht sich die Mehrheit der Eltern gegen das Projekt „Kita-Hund“ aus oder haben Sie Kinder mit Hundehaar-Allergien, lässt sich das Projekt ebenfalls nicht verwirklichen.

3. Finden Sie den geeigneten Hund

Die meisten Hunde lieben Kinder. Allerdings ist ein Job in der Kita für Hunde anstrengend. Als Kita-Hund eignet sich jeder wesensstarke, gesunde, ausgeglichene und gut erzogene Hund.

Eine Ausbildung zum Therapiehund ist nicht notwendig, aber sicher hilfreich.

Wichtiger ist, dass der Hund einen guten Grundgehorsam hat, also niemanden anspringt, den Kindern

nichts wegnimmt, nicht versucht, die Frühstückstaschen der Kinder zu plündern, und die Grundkommandos, wie „Sitz“, „Platz“ und „Aus“ sicher beherrscht. Der Hund sollte außerdem körperlich fit und robust sein. Kleine Hunde leben in Kitas mitunter gefährlich, weil Kinder manchmal sehr ungestüm sind und für den Hund eine erhebliche Verletzungsgefahr darstellen.

4. Klären Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen

Bevor der Hund zum Kita-Hund wird, müssen Sie sich vergewissern, dass der Halter für ihn eine Tierhalter-Haftpflichtversicherung abgeschlossen hat. Beruhigend zu wissen: Wird ein Kind durch den Kita-Hund verletzt, ist es über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Das gilt nicht nur, wenn ein Kind gebissen wird, sondern auch, wenn ein Kind z. B. von dem Hund umgerannt oder mit dem Schwanz umgewedelt wird oder jemand über die Hundeleine stürzt.

5. Entwickeln Sie ein Einsatzkonzept

Überlegen Sie genau, in welchen Gruppen, wie und wie lange Sie den Hund in der Kita einsetzen möchten.

Wichtig ist, dass der Hund immer gemeinsam mit seiner Bezugsperson bei den Kindern arbeitet. Damit ist sichergestellt, dass diese jederzeit eingreifen kann, wenn eine Situation aus dem Ruder läuft. Überlegen Sie auch, ob es Sinn macht, wenn der Hund den ganzen Tag über in der Kita „mitläuft“ oder ob man den Einsatz auf einige Stunden am Tag oder in der Woche beschränkt.

Bringen Sie z. B. Ihren Hund mit in die Kita, kann dieser einen Großteil des Tages bei Ihnen im Leitungsbüro verbringen. Hundebegeisterte Kinder können ihn hier besuchen. Wenn Sie im Gruppendienst sind, können Sie den Hund mitnehmen. Ebenso können Sie nachmittags mit Hund und Kindern auf dem Außengelände sein.

6. Passen Sie Ihren Hygieneplan an

Hält sich in Ihrer Kita regelmäßig ein Hund auf, müssen Sie den Hygieneplan Ihrer Einrichtung hieran anpassen.

Zunächst sollten Sie mit dem Halter des Hundes schriftlich vereinbaren, dass dieser seinen Hund regelmäßig impfen lässt, monatlich entwurmt und darauf achtet, dass das Tier frei von Zecken und Flöhen ist.

Legen Sie fest, welche Räume der Hund aus hygienischen Gründen nicht betreten darf. Ein Hund sollte keinen Zugang haben zu Küchen und Lagerräumen, Wickelräumen, Badezimmern, Toiletten- und Waschräumen.

Während des Essens sollte der Hund auf seinem Platz sein und nicht bei den Kindern.

Legen Sie im Hygieneplan fest, dass die Kinder und Mitarbeiter sich die Hände waschen, wenn sie den Hund gestreichelt haben.

7. Legen Sie Verhaltensregeln fest

Auch der freundlichste Hund kann ungemütlich werden, wenn er von Kindern zu sehr bedrängt, geärgert oder wenn ihm wehgetan wird. Wollen Sie einen Hund in Ihr Team aufnehmen, müssen zum Schutz aller Beteiligten im Vorfeld Regeln vereinbart und von den pädagogischen Fachkräften – nicht nur vom Hundehalter – strikt eingehalten werden. Bewährt hat sich Folgendes:

- Der Hund erhält in der Kita einen geschützten Rückzugsort. Hält er sich hier auf, darf er von den Kindern nicht gestört werden.

- Hat der Hund etwas zu fressen, wird er in Ruhe gelassen. Niemand – außer dem Halter – darf versuchen, ihm sein Futter (oder Spielzeug) wegzunehmen.

- Niemand läuft mit einem Spielzeug in der Hand vor dem Hund weg.

- Der Hund wird nicht geärgert und nicht an Ohr oder Schwanz gezogen.

Meine Empfehlung: Starten Sie einen Versuch

Die Erfahrung zeigt, dass Kinder von Kita-Hunden enorm profitieren. Stimmen die Rahmenbedingungen, lohnt sich daher der Versuch, das Projekt „Kita-Hund“ gezielt anzugehen. Eine hohe Hürde ist die Zustimmung der Eltern. Diese können Sie mit dem folgenden Muster-Elternbrief in Angriff nehmen.



MUSTER: ELTERNBRIEF ZUM PROJEKT „KITA-HUND“



Liebe Eltern,

wie Sie vielleicht wissen, bin ich Besitzerin einer freundlichen 2-jährigen Border-Collie-Dame namens „Holly“. Mit Holly habe ich einen Kurs zum Therapiehund besucht, den wir im Dezember 2018 erfolgreich abgeschlossen haben. Nun möchte ich Holly gern mit in die Kita bringen und mit ihr und Ihren Kindern gemeinsam in der Kita arbeiten.

Geplant ist Folgendes: Holly wird in meinem Büro ihren Schlaf- und Ruheplatz haben. Hier wird sich Holly auch die meiste Zeit aufhalten. Holly wird mich bei meiner Arbeit in den Gruppen begleiten und sich auch nachmittags auf dem Außengelände aufhalten. Selbstverständlich immer mit mir zusammen. Holly wird keinen Zugang zu den Küchen-, Lager- und Waschräumen haben. Sie wird selbstverständlich regelmäßig geimpft, entwurmt, und ich achte darauf, dass sie frei von Zecken und Flöhen ist.

Ich möchte Sie gern für dieses Projekt „Kita-Hund“ begeistern und Ihre Zustimmung hierzu einholen. Denn wenn Sie als Eltern von diesem Projekt nicht mehrheitlich überzeugt sind, werden wir dieses nicht durchführen.

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Entscheidung: Die Vorteile eines Kita-Hundes liegen klar auf der Hand:

- Kinder lernen, die Bedürfnisse anderer besser wahr- und auf diese Rücksicht zu nehmen.
- Kinder lernen im Umgang mit dem Hund Regelverständnis.
- Kinder lernen den Umgang mit Hunden und verlieren die Angst vor ihnen.
- Kinder entwickeln im Umgang mit dem Hund viel Selbstbewusstsein.
- Kinder fühlen sich im Umgang mit dem Hund uneingeschränkt angenommen. Denn der Hund wertet nicht.

Wir würden uns freuen, wenn Sie einem Einsatz von „Holly“ als Kita-Hund zustimmen würden.

Bitte geben Sie uns Ihre Rückantwort bis zum 25.01.2019.

Mit freundlichen Grüßen

Susanne Heiner, Kita-Leitung

Wir sind mit dem Projekt „Kita-Hund Holly“ einverstanden.

Wir sind mit dem Projekt „Kita-Hund Holly“ nicht einverstanden.

Unser Kind, *Lasse Neuberger* leidet unter einer keiner Allergie gegen Hunde.

Neustadt, 24.01.2019 Johannes & Saskia Neuberger

Ort, Datum Unterschrift Erziehungsberechtigte

Amtsgericht München

6-monatige Kündigungsfrist für Krippenplatz ist zu lang

Viele Kitas und Krippen möchten Planungssicherheit. Daher finden sich nach wie vor in vielen Verträgen relativ lange Kündigungsfristen. Diese halten aber häufig einer gerichtlichen Überprüfung nicht stand. Dies zeigt auch der folgende Fall.

Der Fall: Kündigungsfrist von 6 Monaten

Eltern schlossen mit einer Krippe einen Betreuungsvertrag für ihr Kind. Sie kündigten den Vertrag schließlich zu Ende Februar 2018. Im Vertrag war allerdings eine Kündigungsfrist von 6 Monaten vorformuliert. Die Krippe verlangte daher die Zahlung des Betreuungsentgelts für noch weitere 5 Monate.

Die Entscheidung: Kündigungsfrist benachteiligt Eltern

Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die hier vereinbarte Kündigungsfrist von 6 Monaten zu lang sei und die Eltern unangemessen benachteilige. Der Träger der Krippe hatte keine Gründe vorbringen können, die eine so lange Kündigungsfrist rechtfertigen würde.

Auch das Angebot der Krippe, die Kündigungsfrist auf 3 Monate zu verkürzen, half dem Träger hier nicht weiter. Denn die Gerichte reduzieren bei Unwirksamkeit einer vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist diese nicht einfach auf die gerade noch zusätzlich zulässige Frist. Bei Unwirksamkeit gilt die gesetzliche Frist von 2 Wochen.

Meine Empfehlung: Sehen Sie sich Ihre Kündigungsfristen an

Bevor Sie bzw. Ihr Träger auf Einhaltung der in Ihrem Vertrag vereinbarten Kündigungsfrist bestehen, sollten Sie die Kündigungsfrist einmal genau ansehen. Ist diese länger als 3 Monate, können Sie davon ausgehen, dass diese einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten wird. Sie sollten daher sehr genau überlegen, ob Sie es darauf ankommen lassen sollten oder ob Sie die Eltern einfach ziehen lassen.



WICHTIGES URTEIL

Amtsgericht München, Urteil vom 24.10.2018, Az. 242 C 12495/18

Oberlandesgericht Frankfurt am Main

Wechsel des Betreuungsmodells nur, wenn dies dem Kindeswohl entspricht

Wenn Eltern sich trennen, ist dies für die Kinder häufig eine schwierige Situation. Besonders belastend wird es, wenn sich die Eltern nicht einigen können, wo das Kind leben soll.

Der Fall: Vater beantragt Wechselmodell

Die Eltern von 3 Kindern im Kita-Alter trennten sich. Die Mutter erhielt das Aufenthaltsbestimmungsrecht für die 3 Kinder.

Der Vater wollte die Entscheidung des Familiengerichts nicht akzeptieren und beantragte, dass die Kinder wechselweise bei ihm und bei der

Mutter leben sollten. Die Kinder konnten sich durchaus vorstellen, beim Vater zu leben.

Das Urteil: Mehr Umgang, aber kein Wechselmodell

Die Richter entschieden, dass der Umgang der Kinder mit dem Vater ausgedehnt wird. Allerdings sahen die Richter keinen Anlass, den Lebensmittelpunkt der Kinder zu verlagern. Sie gingen davon aus, dass es dem Kindeswohl am besten entspräche, wenn die Kinder ihren Lebensmittelpunkt bei der Mutter hätten. Das gelte selbst dann, wenn die Kinder wiederholt erklären, gern beim Vater leben zu wol-

len. Denn der Vater habe hier augenscheinlich versucht, die Kinder massiv zu seinen Gunsten zu beeinflussen.

Meine Empfehlung: Stellen Sie sich auf Seiten der Kinder

Gerade sehr junge Kinder leiden sehr unter der Trennung der Eltern. Sie als Kita sollten darauf achten, dass Sie sich nicht in die Konflikte zwischen den Eltern hineinziehen lassen.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Oberlandesgericht Frankfurt am Main, Beschluss vom 16.10.2018, Az. 1 UF 74/19

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



© 2019 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

Abmahnung kassiert? So können Sie sich wirksam wehren

Leider kommt es immer wieder vor, dass Kita-Leitungen von ihrem Träger eine Abmahnung bekommen. Vielfach fühlen sie sich dann ungerecht behandelt, scheuen sich aber, sich gegen die Abmahnung zu wehren.

z. B. LEITUNG WURDE ABGEMAHT

Johanna Berger leitet die Kita „Sonnenschein“. Vor einigen Wochen hat sie aus Sicht ihres Trägers einen gravierenden Fehler gemacht. Daher hat der Träger ihr eine Abmahnung erteilt. Frau Berger fühlt sich ungerecht behandelt und überlegt, was sie tun kann.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Aufgrund Ihres Arbeitsvertrags sind Sie verpflichtet, die Ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Machen Sie Fehler, müssen Sie nicht direkt mit einer Kündigung von Seiten Ihres Trägers rechnen. Allerdings kann er eine Abmahnung aussprechen, mit der er zum Ausdruck bringt, dass er Ihr Verhalten nicht billigt, und Sie warnt, dass Sie im Wiederholungsfall mit einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen müssen.

Das ist zu tun: Genau überlegen

Eine Abmahnung ist eine unangenehme Angelegenheit, die Sie nicht auf die leichte Schulter nehmen sollten. Informieren Sie sich anhand der folgenden Fragen und Antworten, wie Sie auf eine Abmahnung von Seiten Ihres Trägers reagieren können.

? *Was passiert, wenn ich auf eine Abmahnung gar nicht reagiere?*

ANTWORT: Reagieren Sie nicht auf eine Abmahnung, wird diese in Ihrer Personalakte abgeheftet. Wehren Sie sich nicht hiergegen, akzeptieren Sie, dass der Vorwurf stimmt. Wiederholt sich das abgemahnte Verhalten, kann Ihr Träger dann eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen.

? *Macht es Sinn, eine schriftliche Gegendarstellung zu formulieren? Muss der Träger diese mit in die Personalakte heften?*

ANTWORT: Ja. Die schriftliche Gegendarstellung ist eine Möglichkeit, wie Sie auf eine Abmahnung reagieren können. In dieser Gegendarstellung bringen Sie zum Ausdruck, dass Sie die Abmahnung für nicht gerechtfertigt halten, da Sie aus Ihrer Sicht Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt haben. Ihr Träger ist verpflichtet, die Gegendarstellung gemeinsam mit der Abmahnung in der Personalakte abzuheften.

? *In unserer Kita gibt es einen Betriebsrat. Kann dieser mich nicht unterstützen, wenn es darum geht, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen?*

ANTWORT: Ja. Das macht Sinn. Gibt es in Ihrer Kita einen Betriebs- oder Personalrat, sollten Sie diesen einschalten, wenn Sie sich zu Unrecht abgemahnt fühlen. Schildern Sie dem Betriebsrat den Sachverhalt, und bitten Sie ihn um Vermittlung. Teilt der Betriebsrat Ihre Ansicht, dass die Abmahnung zu Unrecht ausgesprochen wurde, kann er sich bei Ihrem Träger dafür einsetzen, dass diese aus der Personalakte entfernt wird.

? *Was kann ich tun, wenn ich sicher sein möchte, dass die Abmahnung aus meiner Personalakte herausgenommen wird?*

ANTWORT: Sie können vor dem Arbeitsgericht klagen. Sie können Ihren Träger verklagen, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Hierzu wird das Gericht Ihren Träger aber nur verurteilen, wenn Sie nachweisen können, dass die Abmahnung zu Unrecht erfolgt ist. Überlegen Sie, bevor Sie eine Klage einreichen, immer, ob Sie diesen Nachweis auch tatsächlich führen können.

? *Kann ich Einsicht in die Personalakte verlangen, um zu prüfen, ob die Abmahnung tatsächlich herausgenommen wurde?*

ANTWORT: Ja. Das können und das sollten Sie. Haben Sie sich mit Ihrem Träger z. B. nach Vermittlung des Betriebsrats darauf geeinigt, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird oder wurde, sollten Sie sich Ihre Personalakte genau ansehen und prüfen, ob die Abmahnung tatsächlich herausgenommen wurde.

? *Muss ich fürchten, dass eine Abmahnung im Zeugnis erwähnt wird?*

ANTWORT: Nein. Da müssen Sie sich keine Sorgen machen. Eine Abmahnung darf in einem Arbeitszeugnis nicht ausdrücklich erwähnt werden. Allerdings kann sich eine Abmahnung nachteilig auf die Gesamtbewertung Ihrer Leistungen und Ihres Verhaltens auswirken.

? *Muss eine Abmahnung nach einer gewissen Zeit wieder aus der Personalakte entfernt werden, wenn ich mich nach der Abmahnung korrekt verhalten habe?*

ANTWORT: Nein. Sie bleibt grundsätzlich in der Personalakte. Allerdings verliert eine Abmahnung mit der Zeit an Bedeutung, wenn Sie sich nach deren Ausspruch nichts weiter zuschulden kommen lassen. Sie kann dann nicht mehr als Grundlage für eine verhaltensbedingte Kündigung herangezogen werden.

Meine Empfehlung: Wehren Sie sich

Unterschätzen Sie die Wirkung einer Abmahnung nicht. Diese ist nicht nur als Grundlage für eine verhaltensbedingte Kündigung relevant. Sie hat auch Auswirkungen, wenn Sie sich z. B. um eine besser bezahlte Leitungsposition in einer anderen Kita Ihres Trägers bewerben möchten. Wehren Sie sich daher gegen Abmahnungen, wenn Sie sich ungerecht behandelt fühlen. Hilfreich ist es, wenn Sie in solchen Fällen eine Rechtsschutzversicherung abschließen, die für die hierbei entstehenden Kosten aufkommt.

? „Wie lange kann eine Mitarbeiterin die Korrektur eines Zeugnisses verlangen?“

FRAGE: „Eine ehemalige Mitarbeiterin, die wohl vor 2 ½ Jahren die Kita verlassen hat, hat sich jetzt an mich gewandt. Sie verlangt die Korrektur ihres Zeugnisses. Ich kann zu der ehemaligen Kollegin allerdings so gar nichts sagen, da ich die Leitung der Kita erst vor 1 Jahr übernommen habe. Kann die ehemalige Mitarbeiterin tatsächlich nach 2 ½ Jahren die Korrektur ihres Zeugnisses verlangen, wenn sie sich vorher überhaupt nicht gerührt hat?“

ANTWORT: NEIN. DAS KANN SIE NICHT. Mitarbeiter haben grundsätzlich die Möglichkeit, die Korrektur ihres Arbeitszeugnisses zu verlangen, wenn sie mit dem Inhalt oder

der Bewertung nicht einverstanden sind.

Nach 10 Monaten ist Schluss

Allerdings können Mitarbeiter nicht ohne zeitliche Begrenzung Korrekturen an ihrem Zeugnis verlangen. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass nach Ablauf von 10 Monaten keine Korrektur des Zeugnisses mehr verlangt werden kann. Dieser Korrekturanspruch sei dann verwirkt.

Meine Empfehlung: Korrekturwünsche genau ansehen

Sehen Sie sich zunächst einmal an, welche Korrekturwünsche die ehemalige

Mitarbeiterin hat. Geht es um Tippfehler oder ist bei den Daten etwas nicht korrekt, sollten Sie dies ohne lange Diskussionen korrigieren. Besprechen Sie solche Korrekturen aber zur Sicherheit noch einmal mit Ihrem Träger.

Geht es tatsächlich um inhaltliche Korrekturen, sollten Sie diese mit Hinweis auf das folgende Urteil zurückweisen. Das hätte sich die ehemalige Mitarbeiterin schon früher überlegen müssen.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 14.03.2002, Az. 1 Sa 1433/01

? „Kann ich eine Mitarbeiterin wegen einer nicht genehmigten Nebentätigkeit abmahnen?“

FRAGE: „Ich habe jetzt erfahren, dass eine Kollegin, die in Teilzeit in unserer Kita arbeitet, einen Nebenjob hat. Sie passt wohl in ihrer Freizeit regelmäßig auf Kinder in einem Privathaushalt auf. Für diese Nebentätigkeit hat sie keine Genehmigung. Ich frage mich jetzt, ob das so in Ordnung ist. Ich war immer davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber bzw. der direkte Vorgesetzte eine Nebentätigkeit genehmigen muss. Im Arbeitsvertrag gibt es hierzu allerdings keine Regelung. Kann man die Mitarbeiterin deswegen abmahnen?“

ANTWORT: NEIN: DAS GEHT NICHT. Gibt es im Arbeitsvertrag keine Vereinbarung, die die Mitarbeiterin verpflichtet, vor Aufnahme einer Nebentätigkeit die Genehmigung des Arbeitgebers einzuholen, muss sie sich den Nebenjob auch nicht genehmigen lassen. Sie hat damit nichts falsch gemacht und kann daher auch nicht von Ihnen bzw. von Ihrem Träger abgemahnt werden.

Denn ohne entsprechende vertragliche Vereinbarung dürfen Mitarbei-

ter auch ohne das Okay Ihres Trägers Nebentätigkeiten aufnehmen.

Nebentätigkeit darf Arbeit in der Kita nicht beeinträchtigen

Allerdings sind Nebentätigkeiten, auch wenn sie eigentlich ohne Genehmigung des Trägers möglich sind, unzulässig, wenn

- der Mitarbeiter durch die Nebentätigkeit daran gehindert wird, seine Aufgaben in der Kita zu erfüllen;
- durch die Ausübung der Nebentätigkeit die Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz überschritten werden;
- die pädagogische Fachkraft während ihres Urlaubs arbeitet und sich damit nicht wirklich erholen kann.

Meine Empfehlung: Sprechen Sie mit der Mitarbeiterin

Augenscheinlich haben Sie sich darüber geärgert, dass die Mitarbeiterin in ihrer Freizeit noch einen Nebenjob ausübt, obwohl das im Arbeitsvertrag nicht verboten ist. Überlegen Sie, was Sie hieran genau stört. Prüfen Sie, ob Ihr Störgefühl daher rührt, dass Sie das Gefühl haben, dass die Kollegin ihre Aufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt oder überlastet ist. Dann sollten Sie sie hierauf ansprechen. Machen Sie sie darauf aufmerksam, dass die Nebentätigkeit dann nicht in Ordnung ist, wenn die Arbeit in der Kita hierunter leidet. Haben Sie die Möglichkeit, der Kollegin eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit anzubieten, sollten Sie dies tun. Das ist für alle Beteiligten stressfreier, als ein Nebenjob.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Mit unserem 5-Punkte-Plan stellen Sie sicher, dass kranke Kinder wirklich zu Hause bleiben
- Minderjährige Abholer – So sorgen Sie für Sicherheit für alle Beteiligten