



Recht & Sicherheit in der Kita

Januar 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Draußen spielen

Hierauf müssen Sie achten, wenn Kinder im Winter draußen spielen **2**

Urlaubsansprüche

Wann Urlaubsansprüche langzeitkranker Mitarbeiter verfallen **3**

Elternbeschwerden

So reagieren Sie professionell, wenn Eltern sich beim Träger beschweren **4 & 5**

Krank zur Arbeit

So reagieren Sie richtig, wenn Mitarbeiter trotz Krankmeldung arbeiten **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Vermeiden Sie schwere Unfälle mit Strom in Ihrer Kita

Vielleicht haben Sie es auch gelesen: In Frankfurt wurde ein Kind in einer Kita durch einen Stromunfall tödlich verletzt. Was genau passiert ist, ist noch nicht geklärt. Man vermutet allerdings, dass das Kind beim Abholen an eine Steckdose gefasst und dort den tödlichen Stromschlag erhalten hat. Das Kind starb.

Sehen Sie sich die Elektrik in Ihrer Kita an

Sehen Sie sich die Steckdosen und alle anderen elektrischen Geräte in Ihrer Kita ganz genau an. Selbstverständlich müssen alle Steckdosen in Ihrer Kita „kindersicher“ sein. Das heißt aber leider nicht, dass tatsächlich auch alle Steckdosen sicher sind. Schnell kann es passieren, dass Steckdosen z. B. beim Staubsaugen unbemerkt aus der Wand gerissen oder so gelockert werden, dass Kinder mit ihren kleinen Fingern in den Spalt greifen können. So kann es zu schweren Unfällen kommen. Sehen Sie sich auch Ihre Elektrogeräte genau an. Stellen Sie fest, dass hier Kabel frei liegen, müssen Sie das Gerät sofort aus dem Verkehr ziehen.

Informieren Sie Ihr Team, wo der Sicherungskasten ist

Kommt es in Ihrer Kita trotzdem zu einem Stromunfall, ist es wichtig,

dass alle Mitarbeiterinnen wissen, wie Erste Hilfe zu leisten ist.

Entscheidend ist, dass zunächst der Stromkreis unterbrochen wird. Dazu ist entweder das Gerät auszuschalten oder die Sicherung herauszunehmen. Daher muss jede Mitarbeiterin wissen, wo sich der Sicherungskasten befindet. Dann müssen Sie prüfen, ob das Kind atmet und das Herz schlägt. Ist dies nicht der Fall, müssen Sie sofort mit der Wiederbelebung beginnen. Eine Kollegin muss sofort den Rettungswagen rufen.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Nehmen Sie diesen tragischen Vorfall in Frankfurt zum Anlass, mit Ihrem Träger über die Sicherheit der Elektrik in Ihrer Kita zu sprechen.

Bereiten Sie sich auf ein solches Gespräch gut vor. Machen Sie eine gemeinsame Begehung der Einrichtung, und beziehen Sie alle mit ein, die in Ihrer Kita für Sicherheit und Arbeitsschutz zuständig sind.

Prüfen Sie, ob alle gesetzlichen Vorgaben zur Sicherheit von elektrischen Anlagen in Ihrer Kita eingehalten werden, und legen Sie fest, wo vielleicht nachgebessert werden muss. Sehen Sie sich wirklich jede (!) Steckdose an.

Ab ins Bett!

Liebe Kita-Leitungen, letztens war ich bei einer Inhouse-Schulung in einer Kita. Als ich den Personalraum, in dem die Veranstaltung stattfinden sollte, betrat, hätte ich mich am liebsten auf dem Absatz umgedreht und wäre wieder nach Hause gefahren.

Das lag nicht daran, dass die dort sitzenden Personen mir unsympathisch waren oder mir unfreundlich begegnet wären – ganz im Gegenteil. Sie waren alle super freundlich, sehr offen und TOTAL ERKÄLTET.

Eigentlich hätten 2/3 des Teams ins Bett, auf keinen Fall aber in eine Schulung zum Thema „Recht“ gehört.

Umdrehen konnte ich mich schlecht, und so habe ich einen anstrengenden Tag inmitten von hustenden und schniefenden Erzieherinnen verbracht. Mit dem Erfolg, dass ich 2 Tage später auch krank war.

Das zeigt: Einsatzbereitschaft ist eine tolle Sache, aber man kann auch übertreiben. Wie Sie mit Mitarbeiterinnen umgehen, die trotz Krankschreibung arbeiten wollen, lesen Sie auf Seite 7 dieser Ausgabe.

Ihre

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

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

Ihre Fürsorgepflichten bei Schnee & Eis

Auch wenn es draußen stürmt und schneit, wollen die Kinder Ihrer Einrichtung trotzdem draußen spielen. Hiergegen ist auch nichts einzuwenden, solange Sie darauf achten, dass die Kinder hierdurch nicht gefährdet werden

z. B. SPIELEN IM SCHNEE

Luisa Neumann leitet die Kita „Wilde Zwerge“. Eines Morgens steht eine wütende Mutter im Leitungsbüro. Sie beschwert sich, dass die Kinder gestern bei dem nasskalten Wetter stundenlang im Freien gespielt hätten. Außerdem habe ihre Tochter keine Mütze getragen. Das könne sie auch beweisen, denn ihre Freundin habe ihr ein Foto geschickt, auf dem ihre Tochter Hanna ohne Mütze zu sehen sei.

„Dürfen Kinder bei kaltem oder nassem Winterwetter überhaupt draußen spielen?“

ANTWORT: Ja. Das dürfen und das sollten sie. Denn das Spielen an der frischen Luft ist gesund und für die Entwicklung der Kinder wichtig.

Ausgenommen sind sicher Tage, an denen es in Strömen regnet oder das Thermometer unter -10°C sinkt.

„Können Eltern uns verbieten, dass ihr Kind im Winter oder an einzelnen Tagen draußen spielt?“

ANTWORT: Nein. Das können sie nicht. Es liegt letztlich in Ihrer Verantwortung, ob Sie mit den Kindern nach draußen gehen oder nicht. Sie übernehmen, solange die Kinder in der Kita sind, die Aufsichts- und Fürsorgepflicht und üben diese anstelle der Eltern aus.

Das heißt: Sie entscheiden im Kita-Alltag, ob ein Kind draußen spielt oder nicht. Grundsätzlich dürfen auch im Winter alle Kinder draußen spielen, da Sie ja davon ausgehen dürfen, dass nur gesunde Kinder in Ihre Kita gebracht werden.

Auch Kindern mit Schnupfennasen oder Husten schadet frische Luft nicht, sie trägt in der Regel mehr

zur Gesundheit bei als trockene Heizungsluft.

Machen Sie den Eltern deutlich, dass – wenn draußen gespielt wird – alle Kinder auf dem Außengelände sind und Sie keine Fachkraft zur Betreuung einzelner Kinder, die nach Wunsch der Eltern nicht draußen spielen sollen, entbehren können.

„Was machen wir, wenn Kinder keine Winterkleidung dabei haben? Dürfen die Kinder dennoch im Freien spielen?“

ANTWORT: Sorgen Sie für witterungsgerechte Kleidung. Das Spielen im Freien setzt gerade im Winter voraus, dass die Kinder der Witterung entsprechend gekleidet sind. Eine Minimalausrüstung ist: Winterjacke, Schal, Mütze, Regenhose und warme Schuhe.

Haben Sie Kinder, die nicht über eine solche Ausstattung verfügen, können Sie diese Kinder eigentlich nicht mit nach draußen nehmen. Denn Sie tragen die Verantwortung für das Kind, und man könnte Ihnen eine Vernachlässigung Ihrer Fürsorgepflicht vorwerfen, wenn Sie ein Kind ohne winterfeste Kleidung auf dem Außengelände spielen lassen. Das Argument: „Die Eltern haben das Kind so in die Kita gebracht“, hilft hier nicht weiter, da Sie in der Kita die Verantwortung für die Kinder tragen.

Allerdings gibt es in jeder Kita, die ich kenne, einen reichen Schatz an liegen gebliebenen und nicht abgeholt oder auch gespendeten Kleidungsstücken. Suchen Sie doch für den Notfall eine Winterausrüstung zusammen, und schicken Sie das betroffene Kind so ausgerüstet nach draußen.

Damit sind die Eltern aber nicht außen vor. Sprechen Sie die Eltern beim Abholen auf die unzureichende Bekleidung ihres Kindes an. Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass Sie bei jedem Wetter hinausgehen, und fordern Sie sie auf, dafür zu sorgen, dass ihr Kind der Witterung angemessen in die Kita kommt. Eltern, denen die finanziellen Mittel für eine solche Ausstattung fehlen, können Sie an die örtlichen Kleiderstuben, die TAFEL und Secondhandläden verweisen.

„Worauf müssen wir achten, wenn die Kinder im Winter im Freien spielen?“

ANTWORT: Achten Sie darauf, dass Kinder nicht unterkühlen. Wenn Kinder im Schnee spielen, vergessen sie oft alles um sich herum und merken nicht, wenn sie auskühlen.

Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen für diese Problematik, und bitten Sie sie, besonders auf Ihre Kleinkinder zu achten. Diese setzen sich auch bei winterlichen Temperaturen in den Sandkasten oder auf den Boden und toben häufig nicht so viel herum wie ältere Kinder. Sie laufen daher besonders schnell Gefahr zu unterkühlen. Ihre Mitarbeiterinnen müssen daher darauf achten, dass die Kinder wieder ins Warme kommen, bevor sie unterkühlen. Sind Kinder beim Spielen auf dem winterlichen Außengelände nass geworden, müssen Ihre Mitarbeiterinnen die Kinder umgehend umziehen. Bitten Sie die Eltern, gerade in der Wintersaison Wechselkleidung mit in die Kita zu bringen.

„Worauf müssen wir im Hinblick auf unser Außengelände achten, wenn Kinder bei Schnee und Eis draußen spielen?“

ANTWORT: Achten Sie besonders auf Sicherheit. Wichtig ist, dass Sie und Ihr Team das Außengelände auf witterungsbedingte Gefahren überprüfen, bevor Sie Kinder draußen spielen lassen. So sollten Wege und Treppen geräumt und gestreut werden, um die Sturzgefahr zu minimieren. Sind Spielgeräte vereist oder ist das Fallschutzmaterial gefroren, müssen Sie den Spielbereich absperren und darauf achten, dass hier tatsächlich nicht gespielt wird.

Meine Empfehlung: Informieren Sie die Eltern

Viele Eltern packt das blanke Entsetzen, wenn sie erfahren, dass ihr Kind bei winterlichen Temperaturen draußen gespielt hat. Besser ist es, wenn Sie die Eltern selbst, z. B. mit einem Elternbrief oder einem Aushang, informieren und um deren Unterstützung in Form von geeigneter Kleidung, Wechselkleidung und ein wenig Vertrauen bitten.

Lange krank und trotzdem Urlaub? Wann alte Urlaubsansprüche endgültig verfallen

Wenn Mitarbeiterinnen lange krank sind, stellen sich, wenn diese ihre Arbeit wieder aufnehmen oder das Arbeitsverhältnis endet, viele Fragen. Unter anderem stellt sich die Frage, was ist mit den Urlaubsansprüchen der Mitarbeiterin?

z. B. 2 JAHRE KRANK

Laura Schneider leitet die Kita „Wirbelwind“. Eine ihrer Fachkräfte hatte vor ca. 2 Jahren einen schweren Autounfall. Nach diesem musste sie sich zahlreichen Operationen unterziehen und konnte nicht arbeiten. Jetzt ist sie wieder genesen und möchte wieder in der Kita anfangen. Frau Schneider freut sich sehr, dass es der Kollegin wieder besser geht, überlegt aber auch, ob es nicht sinnvoll wäre, wenn die Mitarbeiterin erst einmal ihren alten Urlaub nimmt, bevor sie wieder anfängt zu arbeiten. Denn Frau Schneider befürchtet, dass sich da einiges angesammelt hat.

Rechtsgrundlage: Rechtsprechung & Bundesurlaubsgesetz

Sind Mitarbeiterinnen dauerhaft erkrankt und können sie ihren Urlaub nicht nehmen, geht der Urlaubsanspruch nicht verloren, sondern kann übertragen werden. Allerdings setzt die Rechtsprechung der Übertragung von Urlaubsansprüchen für langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen Grenzen: Der Urlaubsanspruch verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er entstanden sind.

Das ist zu tun: Informieren Sie sich, wann Urlaub verfällt

Kommen Mitarbeiterinnen nach längerer Krankheit wieder in die Kita zurück, sollten Sie zeitnah klären, wie viel Urlaub dieser Mitarbeiterin aus den Vorjahren noch zusteht. Hierbei hilft Ihnen die unten stehende Übersicht.

Meine Empfehlung: Sorgen Sie für den Abbau von Alt-Urlaub

Natürlich können Sie eine Mitarbeiterin, die nach langer Krankheit ihre Arbeit wieder aufnehmen möchte, nicht zwingen, ihren gesamten Urlaub vor der Rückkehr in den Job zu nehmen.

Sie sollten aber überlegen, ob es nicht Sinn macht, den noch offenen alten Urlaub sofort zu gewähren. Das hat für Sie den Vorteil, dass Sie die Abwesenheit der Mitarbeiterin besser planen können. Den reguläre Urlaub für das laufende Urlaubsjahr, kann die Mitarbeiterin dann nach ihren Wünschen nehmen.

Vielleicht können Sie auch die Ersatzkraft, die Sie zur Vertretung der kranken Mitarbeiterin eingestellt haben, noch für die Dauer des Alt-Urlaubs weiterbeschäftigen. Denn Mitarbeiterinnen, die einen Urlaubsberg von 60 oder mehr Urlaubstagen vor sich herschieben, werden im laufenden Kita-Betrieb eine Belastung.

ZU DIESEN STICHTAGEN VERFALLEN OFFENE URLAUBSANSPRÜCHE VON MITARBEITERINNEN

Grund, warum der Urlaub nicht genommen wurde	Grundsatz	Beispiel
Erkrankung im Vorjahr Urlaubssperre im Vorjahr	Urlaubsansprüche verfallen am 31.12. des Folgejahres Voraussetzung: Arbeitgeber hat auf drohenden Verfall hingewiesen Ausnahmen: Urlaubsanspruch verfällt erst am 31.03. des Folgejahres, • wenn der Urlaub wegen Krankheit • oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.	Mitarbeiterin konnte wegen einer Erkrankung im Jahr 2019 10 Tage Urlaub nicht nehmen. Sie verfallen am 31.03.2020, wenn die Mitarbeiterin den Urlaub nicht geltend macht, obwohl sie gesund ist und sie vom Arbeitgeber aufgefordert wurde, den Urlaub zu nehmen, da er sonst verfällt.
Urlaub wurde wegen Dauererkrankung nicht genommen	Urlaubsanspruch verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.	Mitarbeiterin war 2018 und 2019 ganzjährig erkrankt bei einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Ihr gesamter Urlaubsanspruch im Jahr 2020 beträgt • 2018 = 30 Tage; • 2019 = 30 Tage; • 2020 = 30 Tage = 90 Tage Urlaub Der Urlaub aus 2018 verfällt am 31.03.2020.

So reagieren Sie rechtlich einwandfrei und professionell auf Elternbeschwerden beim Träger

Leider funktioniert die Erziehungspartnerschaft mit Eltern nicht immer so spannungsfrei, wie Sie sich das wünschen. Das musste auch eine Kita-Leitung, die ich beraten habe, am eigenen Leib erfahren.

Der Fall: Verspätung im Morgenkreis

Der Anlass für die Auseinandersetzung mit einer Mutter war eigentlich eine Kleinigkeit. Die Erzieherinnen hatten sich beschwert, dass die kleine Hanna in den letzten Wochen immer erst gegen 9.20 Uhr in die Kita gebracht wird. Dabei seien Mutter und Tochter so laut, dass der Morgenkreis, der um 9.15 beginne, gestört wird. Die Erzieherinnen baten die Leitung, sich hier einzuschalten, da die Mutter sich trotz Erklärungen, warum ihr Verhalten so störend sei, nicht einsichtig zeigte.

Die Leitung bat die Mutter um ein Gespräch und bat sie, doch zukünftig ihre Tochter wieder gegen 9.00 Uhr in die Kita zu bringen. So stehe es im Betreuungsvertrag und die Mutter habe damit ja auch in der Vergangenheit keine Probleme gehabt.

Die Reaktion der Mutter war überraschend: Sie wurde richtig wütend und laut und verbat sich jede Einmischung in ihre Lebensführung und ihren Erziehungsstil. Mit den Worten: „Halten Sie sich aus meinem Leben raus“, verließ sie das Leitungsbüro.

Beschwerde beim Träger

Sie wandte sich unmittelbar an den Träger der Kita – den Ortsbürgermeister – und beschwerte sich über die Leitung. Sie warf ihr vor, sich unangemessen in die Angelegenheiten und die Lebensführung der Eltern einzumischen.

Der Träger bemühte sich, die Mutter zu beruhigen, und versprach, sich der Angelegenheit anzunehmen. Er rief die Leitung an und fragte, was denn los gewesen sei. Er verlangte eine schriftliche Stellungnahme der Leitung, um die Situation richtig beurteilen zu können.

Die Leitung war natürlich sehr aufgeregt, aber auch wütend und ent-

täuscht, da sie bisher eigentlich immer gut mit dieser Mutter ausgekommen war. Sie war wirklich sauer, dass diese nicht versucht hatte, den Konflikt mit ihr zu klären, sondern sich direkt an den Träger gewandt hatte.

Schließlich wandte die Leitung sich an mich und bat mich, sie in dieser Angelegenheit zu unterstützen. Sie befürchtete, wenn sie eine falsche Äußerung mache, arbeitsrechtliche Probleme mit ihrem Träger zu bekommen.

1. Rat: Tief durchatmen und nicht vorschnell reagieren

Ich habe der Leitung zunächst einmal geraten, ruhig zu bleiben, auch wenn sie – verständlicherweise – wütend und enttäuscht war. Denn wenn sie emotional auf Elternbeschwerden reagiert, wirkt sie auf den Träger zunächst einmal unprofessionell und setzt sich ggf. ins Unrecht, obwohl sie gar nichts falsch gemacht hat.

2. Rat: Fakten klären

Weiter habe ich der Leitung geraten, zunächst einmal die Fakten zu klären und den Träger zu bitten, ihr die Vorwürfe, die die Mutter gegen sie erhoben hat, möglichst genau zu schildern, entweder im persönlichen Gespräch oder schriftlich, z.B. per E-Mail.

3. Rat: Stellungnahme vorbereiten

Nachdem klar war, worüber die Mutter sich genau beschwert hatte, bat ich die Leitung, mit den Erzieherinnen zu sprechen, die sie um Hilfe gebeten hatten. Diese hatten Gesprächsnotizen zu den Gesprächen mit der Mutter gemacht, die jetzt hilfreich waren, um eine Stellungnahme für den Träger vorzubereiten.

4. Rat: Sachliche Stellungnahme formulieren

Die Leitung hat dann – mit meiner Unterstützung – eine schriftliche Stellungnahme für ihren Träger formuliert. Diese ist sehr sachlich geschrie-

ben und unterstreicht noch einmal, dass die Leitung mit Beschwerden von Eltern professionell umgehen kann.

Die Stellungnahme sehen Sie auf Seite 5 dieser Ausgabe. Sie können diese als Vorlage nehmen, wenn Sie selbst einmal in die Situation kommen, sich gegen Elternbeschwerden bei Ihrem Träger wehren müssen.

Nach der Stellungnahme rief der Träger die Leitung an und meinte, damit sei die Angelegenheit für ihn eigentlich erledigt. Die Leitung habe vollkommen richtig gehandelt und habe seine volle Unterstützung.

5. Rat: Moderiertes Gespräch anregen

Die Leitung war natürlich sehr erleichtert, dass der Träger die Angelegenheit als erledigt betrachtete. Allerdings hatte sie auch das Gefühl, dass die Sache doch noch nicht vom Tisch war.

Schließlich müssen sie und ihre Mitarbeiterinnen ja Tag für Tag mit der Mutter umgehen. Das ist – bei aller Professionalität – nicht leicht, wenn immer noch ein Konflikt im Raum steht. Und der Konflikt bleibt, auch wenn der Träger der Mutter mitteilt, dass aus seiner Sicht die Leitung im Recht ist.

Ich habe der Leitung daher vorgeschlagen, den Träger zu bitten, die Mutter zu einem gemeinsamen Gespräch einzuladen, bei dem dann auch die Leitung und die betroffenen Erzieherinnen anwesend sein sollten. Der Träger sollte in diesem Gespräch die Rolle des Moderators übernehmen.

Das Gesprächsergebnis

Die Mutter hat sich tatsächlich auf das Gespräch eingelassen. Insgesamt ist das Gespräch positiv verlaufen. Die Mutter schilderte, dass sie derzeit morgens sehr im Stress ist, da ihr 2. Kind, das erst 4 Monate alt ist, den ganzen Tagesablauf durcheinanderbringt, und sie es einfach nicht schafft, ihre ältere Tochter pünktlich in die Kita zu bringen.

Leitung und Erzieherinnen schilderten, warum es so wichtig ist, dass der Morgenkreis störungsfrei verläuft und dass sie hieran auch festhalten müssen.

Als Kompromiss einigten sich Mutter, Erzieherinnen und Leitung darauf, dass Hanna in der nächsten Zeit erst nach dem Morgenkreis in die Kita gebracht wird, wenn die Mutter sieht, dass sie es vorher nicht schafft. Hanna kann dann – für alle

stressfrei – ab 9.45 Uhr in die Kita gebracht werden.

Meine Empfehlung: Professionell bleiben

Elternbeschwerden sind für Sie belastend, machen wütend und bringen zu allem Überfluss jede Menge Arbeit mit sich. Bei allem verständlichen Ärger sollten Sie dennoch ruhig und professionell bleiben. Versuchen Sie, die Beschwerde auf Fakten

zurückzuführen und sachlich aufzuarbeiten. So besteht die Chance, dass Sie den Konflikt nachhaltig lösen und zu einer für beide Seiten funktionierenden Erziehungspartnerschaft zurückkehren. Nehmen Sie hierbei auch Ihren Träger in die Pflicht und bitten Sie diesen um Unterstützung. Schließlich haben sich die Eltern an diesen gewandt. Daher sollte dieser auch dazu beitragen, den Konflikt auszuräumen.



MUSTER: STELLUNGNAHME

An die

Elterninitiative „Wirbelwind“

Sonnenallee 17

51324 Neuburg

**Beschwerde der Luisa Hansen
Stellungnahme**

08.01.2020

Sehr geehrter Herr Schneider,

in einem Gespräch vom 06.01.2020 hat sich Frau Luisa Hansen über mein dienstliches Verhalten bei Ihnen beschwert.

Das Protokoll zu diesem Beschwerdegespräch liegt mir zwischenzeitlich in Kopie vor. Die hierin geäußerten Vorwürfe sind aus meiner Sicht unzutreffend, daher möchte ich Ihnen hiermit das Geschehen aus meiner Sicht schildern:

Hanna Hansen ist 4 Jahre alt und besucht seit 1 ¾ Jahren unsere Einrichtung. Die Mutter ist alleinerziehend und hat vor einigen Monaten ein 2. Kind bekommen. Frau Hansen war uns bisher als fürsorgliche, offene und engagierte Mutter bekannt. Sie wirkt allerdings in den letzten Monaten sehr gestresst.

Am 06.01.2020 hatte ich Frau Hansen zu einem kurzen Gespräch in mein Büro gebeten. Hintergrund für dieses Gespräch war, dass die Erzieherinnen der „Bärengruppe“, die Hanna besucht, mich um Vermittlung gebeten hatten. Die Erzieherinnen hatten Hannas Mutter mehrfach gebeten, ihre Tochter pünktlich bis 9.00 Uhr in die Kita zu bringen. Die Erzieherinnen begründeten dies gegenüber der Mutter damit, dass um 9.15 Uhr der Morgenkreis beginnt. Dieser wurde durch das verspätete Eintreffen von Hanna und ihrer Mutter mehrfach erheblich gestört.

Als ich der Mutter die Situation in unserem Gespräch am 06.01.2020 noch einmal erklärte und auch auf die Regelung in unserem Betreuungsvertrag verwies, aus der sich ergibt, dass die Kinder in der Zeit von 7.30 bis 9.00 Uhr in die Kita gebracht werden sollen, wurde die Mutter ausfallend. Sie warf mit vor, mich in unangemessener Weise in ihr Leben und ihre Erziehung einzumischen und ihr Vorschriften zu machen. Hierzu sei ich nicht befugt. Ich bemühte mich, die Wogen zu glätten, und sachlich zu erklären, warum es den Kolleginnen so wichtig ist, dass Hanna frühzeitig in der Kita ist und der Morgenkreis nicht gestört wird. Dieser dient dazu, den Kindern das Ankommen in der Kita zu erleichtern, und ist Teil unserer festen Tagesstruktur, die die Kinder benötigen, um sich in der Kita wohl und geborgen zu fühlen.

Die Mutter zeigte sich nicht einsichtig und verließ mit den Worten: „Halten Sie sich aus meinem Leben raus“, wutentbrannt und türenschießend die Einrichtung. Offenbar hat sie Sie unmittelbar nach diesem Gespräch aufgesucht und sich über mich beschwert.

Ich halte es für unerlässlich, dass die Kolleginnen in den Gruppen den Morgen ungestört mit ihrem „Morgenritual“ – dem Morgenkreis – beginnen können. Störungen wirken sich negativ auf den gesamten Tag in der Kita aus. Daher meine ich, dass Frau Hansen sich an die Regelungen im Kita-Vertrag halten und ihre Tochter bis 9.00 Uhr in die Kita bringen sollte, zumal das in den vergangenen 1 ½ Jahren problemlos funktioniert hat.

Als Alternative könnte ich mir vorstellen, dass Frau Hansen ihre Tochter nach dem Morgenkreis – also um 9.45 Uhr – in die Kita bringt.

Mit freundlichen Grüßen

Susanne Hallung, Kita-Leitung



Amtsgericht, München

Erkrankung in der Eingewöhnungsphase rechtfertigt keine fristlose Kündigung des Betreuungsvertrags

Eltern haben mitunter recht merkwürdige Vorstellungen, was Kitas leisten können. Die Ernüchterung folgt dann spätestens in der Eingewöhnung, wenn sie feststellen, dass eine 1:1-Betreuung illusorisch ist. Ebenso sind Eltern entsetzt, wenn sie feststellen, dass ihr Kind dauernd krank ist. All dies ist aber kein Grund für die fristlose Kündigung eines Betreuungsplatzes.

Der Fall: Fristlose Kündigung, weil Kind erkrankte

Eltern hatten ihr Kleinkind für einen Ganztagsbetreuungsplatz angemeldet. Die Eingewöhnung begann im Februar 2019. Allerdings erkrankte das Kleinkind bereits in der 1. Eingewöhnungswoche und musste zu

Hause bleiben. Zunächst kündigten die Eltern den Betreuungsplatz fristgerecht. Dann aber auch fristlos. Begründung: Das Vertrauensverhältnis zur Kita sei zerstört, da sich das Kind bereits nach kurzer Zeit angesteckt habe und auch keine 1:1-Betreuung für das Kleinkind gewährleistet sei.

Die Richter beim Amtsgericht München stellten klar, dass die Erkrankung eines Kindes in der Eingewöhnungsphase kein Grund für eine fristlose Kündigung sei. Schließlich sei allgemein bekannt, dass die Ansteckungsgefahr beim Besuch einer Kindertagesstätte hoch sei. Dies gelte insbesondere in der Eingewöhnungszeit. Auch sei es vollkommen

lebensfremd, davon auszugehen, dass eine Kita eine 1:1-Betreuung für Kleinkinder anbietet.

Meine Empfehlung: Sprechen Sie mit den Eltern

Suchen Sie zu Beginn der Eingewöhnung das Gespräch mit den Eltern, und schildern Sie ihnen, was Sie und Ihr Team leisten können und was nicht. Bereiten Sie die Eltern darauf vor, dass ihr Kind in der ersten Zeit häufig erkrankt. Denn das Immunsystem muss erst mal mit den vielen neuen Keimen klarkommen.



WICHTIGES URTEIL

Amtsgericht München, Urteil vom 08.10.2019, Az. 173 C 8625/19

Bundesarbeitsgericht

Bei Freistellung bleiben Überstunden bestehen

Wenn Sie sich von Mitarbeitern trennen, werden diese häufig - zumindest wenn Hintergrund der Kündigung ein schwerwiegender Vorfall war - von der Arbeit freigestellt. Und zwar so lange, wie die Kündigungsfrist läuft. Urlaub und Überstunden werden auf die Freistellung nur angerechnet, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde.

Der Fall: Gerichtlicher Vergleich

Einer Mitarbeiterin wurde fristlos gekündigt. Diese klagte gegen die Kündigung. Vor Gericht wurde dann ein Vergleich erzielt: Die Mitarbeiterin akzeptierte die Kündigung, aller-

dings unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Während dieser wurde sie unter Anrechnung des Urlaubs von der Arbeit freigestellt. Als das Arbeitsverhältnis dann endete, wollte sie noch ihre Überstunden ausgezahlt bekommen. Der Arbeitgeber wollte nicht zahlen. Es kam erneut zur Klage...

Das Urteil: Überstunden mussten ausgezahlt werden

... die der Arbeitgeber verlor. Die Richter argumentierten, dass Überstunden und Urlaub nicht automatisch mit Freistellungszeiten verrechnet würden. Da hier nur eine Regelung bezüglich

des Urlaubs getroffen wurden, mussten die Überstunden ausgezahlt werden.

Meine Empfehlung: Klare Vereinbarungen treffen

Werden Mitarbeiterinnen freigestellt, sollten Sie Ihren Träger daran erinnern, eine klare Regelung zu Urlaub und Überstunden zu treffen. Denn sonst kann das schnell überraschend und unnötig teuer werden.



WICHTIGES URTEIL

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2019, Az. 5 AZR 578/18

Impressum

Verlag PRO KITA

„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; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • **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

Arbeiten trotz Krankschreibung: Diese 5 Fakten müssen Sie als Leitung kennen

In vielen Kitas herrscht derzeit akuter Personalmangel. Das wissen auch Ihre Mitarbeiterinnen. Viele trauen sich gar nicht, sich krankzumelden, oder sie kommen, obwohl sie eigentlich noch krankgeschrieben sind, vorzeitig in die Kita zurück. Das ist einerseits schön, allerdings auch kritisch zu sehen, nämlich dann, wenn Mitarbeiterinnen sich nicht richtig auskurieren.

z. B. Magen-Darm-Erkrankung

Hanna Laubach leitet die Kita „Spatzennest“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen hatte sich Montag wegen eines Magen-Darm-Infekts krankgemeldet. Sie war vom Arzt für die ganze Woche krankgeschrieben worden. Mittwoch-

morgen ist sie wieder in der Kita und meint, es ginge ihr besser. Frau Laubach ist sich aber unsicher, ob sie die Mitarbeiterin tatsächlich wieder arbeiten lassen darf.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Grundsätzlich dürfen Sie Mitarbeiterinnen, auch wenn diese noch krankgeschrieben sind, beschäftigen. Eine gesetzliche Vorschrift, die das verbietet, gibt es nicht.

Sie als direkte Vorgesetzte haben gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen allerdings eine Fürsorgepflicht. Diese ergibt sich als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

Das ist zu tun: Kranke Mitarbeiterinnen heimschicken

Stellen Sie fest, dass Mitarbeiterinnen sich krank zur Arbeit schleppen, sollten Sie die Notbremse ziehen und sie wieder nach Hause schicken. Nur wer wirklich wieder gesund ist, darf seine Arbeit wieder aufnehmen.

Meine Empfehlung: Fakten schaffen

Informieren Sie sich anhand der folgenden Übersicht, welche 5 Fakten Sie kennen und wie Sie sich in der konkreten Situation verhalten sollten.



FAKTEN ZUM ARBEITEN TROTZ KRANKENSCHREIBUNG

Fakten	Konsequenzen	So verhalten Sie sich richtig
Mitarbeiterinnen dürfen trotz Krankmeldung arbeiten	Sie dürfen krankgeschriebene Mitarbeiterinnen beschäftigen, wenn diese freiwillig zur Arbeit kommen und einen gesunden Eindruck machen.	Überzeugen Sie sich persönlich davon, dass die Mitarbeiterin wieder fit ist. Schicken Sie augenscheinlich kranke Mitarbeiterinnen wieder nach Hause.
Mitarbeiterinnen, die trotz Krankmeldung arbeiten, sind unfallversichert.	Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz gilt, wenn Mitarbeiterinnen trotz Krankschreibung arbeiten, uneingeschränkt.	Kranke Mitarbeiterinnen sollten ihre vorzeitige Rückkehr telefonisch ankündigen, so besteht auch Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zur Kita.
Mitarbeiterinnen dürfen nicht gebeten werden, trotz Krankmeldung zu arbeiten	Mitarbeiterinnen können eine Krankschreibung bis zum letzten Tag nutzen und müssen ihre Arbeit nicht vorzeitig wieder aufnehmen.	Setzen Sie erkrankte Mitarbeiterinnen nicht unter Druck, die Arbeit vorzeitig wieder aufzunehmen, auch wenn die Personalnot in Ihrer Kita sehr groß ist.
Bei ansteckenden Erkrankungen muss Gesundheitschreibung vorliegen.	Bei Krankheiten, die in § 34 Infektionsschutzgesetz genannt sind, darf die Mitarbeiterin erst wieder in die Kita kommen, wenn ein Arzt bescheinigt, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht.	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehen Sie bei ansteckenden Krankheiten auf einer Gesundheitschreibung durch einen Arzt. • Bei einer Magen-Darm-Erkrankung sollten Sie die gleichen Kriterien anlegen wie bei den Kindern: Mindestens 48 Stunden symptomfrei zu Hause bleiben.
Bei körperlichen Einschränkungen, z. B. einem Gipsarm, muss ein Arzt die Einsatzfähigkeit bescheinigen.	Bei körperlichen Einschränkungen, die von einer Verletzung herrühren, besteht kein generelles Arbeitsverbot	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehen Sie auf einer ärztlichen Bescheinigung, dass und in welchem Umfang die Mitarbeiterin arbeiten darf, und entscheiden Sie dann, ob das Sinn macht.



? „Darf ich Mitarbeiterinnen im Urlaub in dringenden Fällen kontaktieren?“

FRAGE: „Unsere Kita war zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen. Ich habe in dieser Zeit einiges an Büroarbeiten erledigt und brauchte – um weiterzukommen – eine Auskunft von einer meiner Mitarbeiterinnen. Ich habe sie einfach auf dem Handy angerufen. Sie hat mir die Auskunft zwar erteilt, meinte aber, sie hätte Urlaub und wolle nicht noch einmal von mir angerufen und gestört werden. Darf ich Mitarbeiterinnen in dringenden Fällen im Urlaub kontaktieren?“

ANTWORT: SIE DÜRFEN SCHON. Dank Smartphone und Messaging-Diensten wie WhatsApp sind wir alle praktisch rund um die Uhr erreichbar. Da liegt natürlich für Sie als Vorgesetzte die Versuchung nahe, Mitarbeiterinnen im Urlaub zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben.

Mitarbeiterinnen müssen nicht reagieren

Das ist auch gesetzlich nicht verboten. Allerdings sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass Ihre Mitarbeiterinnen nicht verpflichtet sind, zu antworten.

Denn nach dem Bundesurlaubsgesetz dient der Urlaub der Erholung der Mitarbeiterin. Diese darf im Urlaub vollständig abschalten und darf ihre freien Tage ungestört genießen.

Sie sollten daher sehr kritisch überlegen, ob Ihre Anfrage wirklich zwingend notwendig ist. Nur dann können Sie Kontakt zu der Mitarbeiterin aufnehmen. Entschuldigen Sie sich für die Störung und schildern Sie kurz Ihr Problem.

Akzeptieren Sie aber auch, wenn die Mitarbeiterin nicht auf Ihre Anrufe oder Nachrichten reagiert.

Meine Empfehlung: Beschränken Sie Ihre Anfragen auf echte Notfälle

Versetzen Sie sich in die Lage Ihrer Mitarbeiterin und denken Sie daran, wie nervtötend Sie es empfinden, wenn Sie im Urlaub – meist wegen Lappalien – gestört werden.

Halten Sie sich diese Situation immer vor Augen, bevor Sie eine Mitarbeiterin im Urlaub stören. So reduzieren sich die Anrufe und Nachrichten auf echte Notfälle. Und dann können Sie sicher sein, dass Ihre Kolleginnen dann auch angemessen reagieren.

? „Wie viele Stunden werden bei gesetzlichen Feiertagen, Krankheit und Urlaub abgerechnet?“

FRAGE: „Seit Monaten haben wir in unserer Kita mit Läusen zu kämpfen. Wir haben das Gefühl, dass viele Eltern einfach nur den „Läusebrief“ unterschreiben, ohne den Kopf ihres Kindes tatsächlich auf Läuse und Nissen untersucht zu haben. Wir haben uns jetzt überlegt, ob wir die Köpfe der Kinder nicht selbst kontrollieren können. Dürfen wir das?“

ANTWORT: NEIN: DAS DÜRFEN SIE NICHT. Kontrollieren Sie ein Kind auf Läuse, handelt es sich um eine körperliche Untersuchung. Eine solche dürfen Sie nicht durchführen, da Sie damit in das Fürsorge- und Erziehungsrecht der Eltern eingreifen. Denn ist es Sache der Eltern zu entscheiden, ob und von wem ihr Kind untersucht wird.

Holen Sie die Zustimmung der Eltern ein

Wer schon einmal ein Kita-Kind mit einem Läusekamm bearbeitet hat, weiß, dass das in der Regel eine spaß-

freie Angelegenheit ist. Daher sind die allermeisten Eltern gern bereit, diese leidige Aufgabe an Sie zu delegieren.

Wenn Sie also tatsächlich Kinder auf Läuse kontrollieren möchten, holen Sie die schriftliche Zustimmung der Eltern ein.

Meine Empfehlung: Überlegen Sie, ob Sie Kapazitäten freihaben

Es ist allerdings sehr aufwendig, alle Kinder auf Läuse zu untersuchen. Überlegen Sie, ob Sie überhaupt Kapazitäten freihaben, um diese Kontrollen durchzuführen. Denn wenn Sie diese Aufgabe an sich ziehen, dürfen

sich die Eltern auch darauf verlassen, dass Sie diese sorgfältig durchführen.

Können Sie dies nicht gewährleisten, und bekommen Sie die Läuseplage nicht in den Griff, sollten Sie das zuständige Gesundheitsamt um Unterstützung bitten. Die Mitarbeiter dort sind meist gern bereit, Sie zu beraten und Hilfestellung zu geben.

Scheuen Sie sich daher nicht, dort um Hilfe zu bitten. Dafür sind Gesundheitsämter da, und Sie können die Unterstützung, die Ihnen zusteht, auch einfordern. Es ist kein Zeichen für Versagen als Kita-Leitung, wenn Sie sich kompetente Helfer an die Seite holen, die Sie bei der Bekämpfung der Läuseplage unterstützen.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Masernimpfpflicht: Diese Konsequenzen ergeben sich für Ihre Kita
- Up-Cycling: Hierauf müssen Sie aus rechtlicher Sicht achten