



Recht & Sicherheit in der Kita

Januar 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Kleine Ausflüge

Wann Mitarbeiter mit den Kindern allein unterwegs sein dürfen

2

Handy-Mitschnitte

Das können Sie tun, wenn Eltern Gespräche heimlich aufnehmen

3

Corona-Tests

Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen rund um Corona-Tests

4 & 5

Mitarbeiterschwund

So handeln Sie, wenn Mitarbeiter nicht mehr kommen

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Luftfilteranlagen gegen Corona?

Derzeit wird allerorten darauf hingewiesen, dass das richtige Lüften ein wirksamer Schutz gegen das Coronavirus ist. Und deshalb werden in den meisten Kitas derzeit in regelmäßigen Abständen alle Fenster aufgerissen. Und das ist auch gut so. Allerdings stellt sich schon die Frage, wie das im Winter und bei Minustemperaturen weitergehen soll.

Luftfilteranlagen als Alternative

Zwischenzeitlich hat man festgestellt, dass auch Luftfilteranlagen das Coronavirus zuverlässig aus der Luft filtern. Allerdings nur, wenn sie mit einem Hyper-Hepa-Filter ausgestattet sind.

Bestehende Filter- und Klimaanlage können mit solchen Filtersystemen nachgerüstet werden. Hierbei können Sie auf das Förderprogramm des Bundes zurückgreifen. Weitere Informationen zur Beantragung der Fördermittel finden Sie hier: <https://tinyurl.com/foerderung-corona>

Keine Fördermittel für Neuanschaffungen

Allerdings gibt es diese Fördermittel nur, wenn Sie entweder bestehende Luftfilteranlagen nach- oder umrüsten. Nicht gefördert wird allerdings die Neuanschaffung solcher Anlagen. Diese müsste Ihr Träger dann komplett aus eigener Tasche bezahlen – und das ist natürlich teuer.

Alternative: Mobile Luftfilteranlagen

Ein vergleichbares Raumluftergebnis erzielen Sie auch durch den Einsatz von mobilen Luftfilteranlagen. Diese haben den Vorteil, dass sie ohne Umbauten sofort eingesetzt werden können und auch wesentlich günstiger sind. Für Räume bis ca 100 m² kostet eine solche mobile Luftfilteranlage ab 1.000 €.

Das ist natürlich auch viel Geld, aber es lohnt sich, mit dem Träger und auch mit dem Förderverein über eine solche Anschaffung zu sprechen. Denn letztlich handelt es sich um eine Investition in die Zukunft. Denn diese Anlagen filtern nicht nur das Coronavirus, sondern auch andere Viren, Pilzsporen und Blütenpollen und sorgen insgesamt für eine gute Raumluft.

Meine Empfehlung: Vergleichsangebote einholen

Wollen Sie eine solche Luftfilteranlage anschaffen, empfehle ich Ihnen, unbedingt verschiedene Angebote einzuholen. Denn auch wenn alle mobilen Luftfilteranlagen Coronaviren aus der Raumluft filtern, müssen sie auch kindersicher sein und dürfen keine Lärmbelastigung darstellen. Es lohnt sich daher, sorgfältig zu vergleichen und sich die Geräte auch im Livetest anzusehen. Die meisten Firmen, die solche Geräte anbieten, beraten Sie gern vor Ort.

Frohe Weihnachten

Liebe Kita-Leitungen,

ein schwieriges Jahr neigt sich dem Ende zu. Ein Jahr mit vielen unerwarteten Wendungen, mit viel Unsicherheit und Sorge.

Aber: Auch ein Jahr voller Solidarität, Gemeinschaft und neuen Impulsen – auch für die pädagogische Arbeit, für die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit mit den Eltern.

Und: Politik und Wirtschaft haben endlich erkannt, dass Sie und Ihre Kolleginnen tatsächlich systemrelevant sind. Denn: Ohne die Kinderbetreuung in den Kitas läuft in Wirtschaft und Verwaltung gar nichts. Insofern: Die Corona-Pandemie hat nicht nur schlechte Seiten.

Ich freue mich, dass ich Ihnen in diesem besonderen Jahr mit Rat und Tat zur Seite stehen konnte, und bedanke mich für den regen Austausch, sei es per Telefon oder auch per E-Mail. Und ich freue mich darauf, Sie auch im kommenden Jahr unterstützen zu können.

Ihnen, Ihren Teams und Ihren Familien wünsche ich fröhliche Weihnachten und ein gesundes Jahr 2021.

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

Kleine Ausflüge in die nähere Umgebung – können das pädagogische Fachkräfte allein machen?

In vielen Kitas sieht es zzt. mit der personellen Ausstattung nicht so gut aus. Ausflüge sind unter Corona-Bedingungen ohnehin schwierig. Daher stellt sich vielen Kita-Leitungen die Frage, ob zumindest kleine Ausflüge in die nähere Umgebung und mit sehr überschaubarer Kinderzahl von einer Mitarbeiterin allein begleitet werden können.

flug“ zu begleiten, sodass Frau Hansen allein unterwegs wäre.

Rechtsgrundlage: **Betreuungsvertrag & BGB**

Ihre Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, die Kinder während des Aufenthalts in der Kita entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu beaufsichtigen. Dies gilt in besonderem Maße dann, wenn die Mitarbeiterinnen mit den Kindern das sichere und auf die Bedürfnisse von Kindern zugeschnittene Kita-Gelände verlassen.

Allerdings gibt es keine gesetzliche Vorschrift, die es verbietet, dass pädagogische Fachkräfte mit Kindern allein einen Ausflug machen – wenn die Rahmenbedingungen stimmen und die Aufsichtspflicht eingehalten wird.

Das ist zu tun: **Klare Regeln kommunizieren**

Wollen Ihre Mitarbeiterinnen allein mit Kindern kleine Ausflüge in die nähere Umgebung machen, ist das grundsätzlich denkbar. Allerdings sollten Sie die Regeln hierfür klar festlegen und diese unmissverständlich an Ihr Team kommunizieren.

Meine Empfehlung: **Immer im Einzelfall entscheiden**

Wichtig ist, dass Sie immer im Einzelfall entscheiden, ob der von Ihren Mitarbeiterinnen geplante Ausflug tatsächlich stattfinden kann. Wenn Sie Bedenken haben, äußern Sie diese, und überlegen Sie gemeinsam mit der Kollegin, wie sich das Vorhaben vielleicht doch noch realisieren lässt, z. B. indem man Eltern bittet, diesen Ausflug zu begleiten.

z. B. EINKAUF IM SUPERMARKT

Luisa Hansen möchte mit den 4 Vorschulkindern ihrer Gruppe am nächsten Tag Weihnachtsplätzchen backen. Sie hat mit den Kindern das Rezept besprochen und fragt die Leitung, ob sie mit den Kindern in den nahe gelegenen Supermarkt gehen kann, um die Zutaten einzukaufen. Die Leitung ist sich nicht sicher, da sie keine weitere Fachkraft entbehren kann, um den „Aus-

7 REGELN FÜR KLEINE AUSFLÜGE MIT NUR 1 PÄDAGOGISCHEN FACHKRAFT

Regeln	Hintergrundwissen für Ihr Team
1. Regel: Maximal 5 Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • Ausflüge mit nur 1 päd. Fachkraft sind nur mit wenigen Kindern möglich. • Als Faustformel kann die Kinderzahl gelten, die – faktisch ungelernete – Tagesmütter betreuen und mit denen sie auch Ausflüge machen dürfen. Dies sind maximal 5 Kinder.
2. Regel: Nur Ü3-Kinder, ohne Windeln	<ul style="list-style-type: none"> • Nur Ü3-Kinder, die sicher selbstständig laufen und die geplante Strecke bewältigen können, nehmen teil. • Um den Aufwand gering zu halten, bleiben auch Kinder, die zwar über 3 sind, aber noch gewickelt werden müssen, in der Kita.
3. Regel: Begleitung durch pädagogische Fachkraft	<ul style="list-style-type: none"> • Ausflüge mit nur einem Erwachsenen sind nur dann möglich, wenn sichergestellt ist, dass er die Situation im Griff hat und auch z. B. bei einem Unfall den Überblick behält. • Praktikanten (auch Jahrespraktikanten) können solche Ausflüge nicht allein begleiten.
4. Regel: Ausflug nur in unmittelbare Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Ausflüge, bei denen z. B. öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden müssen, werden immer von mindestens 2 Fachkräfte begleitet können • Ausflüge, die nur von 1 Mitarbeiterin begleitet werden, haben immer Ziele, die fußläufig für die Kinder problem- und gefahrlos zu erreichen sind.
5. Regel: Ausflug nur in belebte Gegenden	<ul style="list-style-type: none"> • Passiert bei einem Ausflug, der nur von 1 Fachkraft begleitet wird, ein Unfall, ist es wichtig, dass Passanten die Kollegin in dieser kritischen Situation unterstützen können, z. B. einen Notruf absetzen, wenn dies notwendig ist. • Ausflüge in einsame Gegenden wie Wald, Feld, Wiesen, wo mit keinen anderen Personen zu rechnen ist, sind daher ausgeschlossen.
6. Regel: Erreichbarkeit per Handy sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkraft, die den Ausflug begleitet, muss per Handy erreichbar sein • Erreichbarkeit wird im Idealfall durch ein Kita-eigenes Handy, sonst durch das Privat-Handy der Mitarbeiterin sichergestellt
7. Regel: Ausflug nur nach Rücksprache mit der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Jeder „Alleingang“ muss im Vorfeld mit der Kita-Leitung abgesprochen werden. • Klar muss sein: Welche Kinder nehmen teil? Wohin geht der Ausflug? Wie ist die Erreichbarkeit während des Ausflugs sichergestellt?



Unerlaubte Ton- und Videoaufnahmen in der Kita – so reagieren Sie angemessen

Vielleicht waren Sie auch schon in der Situation, dass Eltern Gespräche mit Ihnen, Ihren Mitarbeiterinnen oder auch ganze Elternabende aufnehmen, um „Beweise“ zu sammeln. Dafür braucht man inzwischen keine komplizierte Technik mehr. Es genügt ganz einfach, die Aufnahmefunktion auf dem Handy anzuschalten.

z. B. AUFGEZEICHNETES ELTERN- GESPRÄCH

Lilly Jansen leitet die Kita „Himmelreich“. Eines Morgens steht die Mutter von Hannes bei ihr im Büro. Sie meint, sie wolle sich über die Bezugserzieherin ihres Sohnes beschweren. Diese habe sich im gestrigen Elterngespräch abfällig über ihren Sohn geäußert und habe ihr gegenüber auch einen unangemessenen Ton angeschlagen. Dies können sie auch beweisen, denn sie habe das Gespräch mit ihrem Handy aufgezeichnet.

Rechtsgrundlage: Strafgesetzbuch

Es ist verboten und eine Straftat, wenn man Gespräche ohne Zustimmung des Gesprächspartners aufzeichnet.

Nach § 201 Strafgesetzbuch (StGB) wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer unbefugt das nicht öffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt oder eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht.

Das ist zu tun: Treten Sie Aufnahmen entgegen

Leider reißt es immer mehr ein, dass Eltern vertrauliche Gespräche aufzeichnen, um „Beweise“ für ein Fehlverhalten aufseiten der Kita zu sammeln. Treten Sie solchen Verhaltensweisen klar entgegen. Was Sie konkret tun können, zeigen Ihnen die folgenden 3 Tipps.

Tipps 1: Informieren Sie die Eltern

Viele Eltern, insbesondere solche, die quasi mit dem Smartphone in



Heimliche Handy-Aufnahmen sind ein NoGo

der Hand aufgewachsen sind, haben überhaupt kein Unrechtsbewusstsein, wenn sie vertrauliche Gespräche aufzeichnen und diese Aufnahmen dann auch nutzen.

Sie sind sich häufig nicht im Klaren darüber, dass sie sich mit ihrem Handeln strafbar machen.

Das gilt übrigens nicht nur für Aufnahmen mit dem Handy, sondern auch für den unerlaubten Mitschnitt oder Aufnahmen von Elterngesprächen, die z. B. in Form einer Videokonferenz stattfinden.

Weisen Sie die Eltern, z. B. in einem Elternbrief oder einer E-Mail, darauf hin, dass es strafbar ist, Gespräche und Elternabende mit dem Smartphone aufzuzeichnen, ohne dass der Gesprächspartner bzw. alle Anwesenden sich im Vorfeld damit einverstanden erklärt haben.

Machen Sie auch deutlich, dass ein solches Verhalten die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Kita und Eltern erheblich beeinträchtigt. Und dass solche Vorkommnisse im Extremfall auch eine Kündigung des Betreuungsvertrags nach sich ziehen können.

Tipps 2: Weigern Sie sich, sich Handy-Mitschnitte anzuhören

Eltern treten häufig an Sie als Kita-Leitung heran und möchten Ihnen mit

einer Handy-Aufnahme beweisen, dass sich Ihre Mitarbeiterinnen nicht korrekt verhalten haben.

Auch wenn es Ihnen vielleicht in den Finger juckt, sich diese Aufnahmen einmal genauer anzuhören – lassen Sie das. Sie sind unrechtmäßig zustande gekommen. Hören Sie sich diese gar nicht an, und teilen Sie den Eltern mit, dass Sie – mit Blick auf die Rechtslage – nicht bereit sind, sich diese Aufnahmen anzuhören und auf dieser Basis ein Gespräch über eine pädagogische Fachkraft bzw. deren Verhalten zu führen.

Bieten Sie den Eltern als Alternative an, ein Gespräch gemeinsam mit der Mitarbeiterin zu führen und so die Angelegenheit direkt mit dieser zu besprechen.

Tipps 3: Verlangen Sie die Löschung von Handy- Aufnahmen

Gleichzeitig sollten Sie die Eltern auffordern, die Aufnahme umgehend zu löschen. Stellen Sie in Aussicht, dass Sie dann ggf. auf eine Strafanzeige verzichten werden.

Machen Sie deutlich, dass Sie sonst – auch um die betroffene Mitarbeiterin zu schützen – diesen Schritt gehen werden.

Darüber hinaus sollten Sie auch immer Ihren Träger über den Vorfall informieren.

Corona-Tests: Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen

Die Corona-Pandemie hat uns immer noch fest im Griff. Die Infektionszahlen sind immer noch erschreckend hoch, und bei jedem Mitarbeiter oder Kind, das hustet oder über Halsweh klagt, werden wir nervös und möchten am liebsten einen sofortigen Corona-Test, um Klarheit zu haben. Aber nicht immer wird getestet, wenn jemand über Erkältungssymptome klagt. Daher werfen die Corona-Tests zunehmend auch rechtliche Fragen auf. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

z. B. TEST-VERWEIGERER

Lisa Meurer leitet die Kita „Wilde Zwerge“. Ihre Mitarbeiterinnen hatten ein Kind aus der Kita abholen lassen, da es Husten, Halsschmerzen und Fieber hatte. Frau Meurer hatte die Eltern kontaktiert und sie gebeten, sich mit dem Kinderarzt in Verbindung zu setzen. Ihr Kind dürfe erst wieder in die Kita kommen, wenn durch einen Test nachgewiesen sei, dass das Kind nicht an COVID-19 erkrankt sei. Die Eltern meinten darauf, es bestehe keine Pflicht, sich testen zu lassen. Sie würden ihr Kind einfach 14 Tage zu Hause behalten. Danach sei eine Infektion ja ausgeschlossen. Frau Meurer überlegt, ob das so richtig ist.



Keine Testpflicht für Corona-Tests

sie mindestens 5 Tage + 2 symptomfreie Tage zu Hause bleiben. Die Mitarbeiterin sollte sich aber mit ihrem Hausarzt in der Verbindung setzen und mit diesem besprechen, ob ein Corona-Test Sinn macht oder nicht.

? „Müssen Kinder, die Symptome einer Infektion mit COVID 19 zeigen, einen Corona-Test machen?“

Antwort: Nein. Eine Pflicht, sein Kind testen zu lassen, gibt es nicht.

Allerdings dürfen Kinder mit Symptomen, die auf eine Infektion mit COVID-19 schließen lassen, die Kita so lange nicht betreten, wie Ansteckungsgefahr besteht.

In den meisten Bundesländern dürfen die Kinder mit leichten Erkältungssymptomen die Kita wieder betreten, wenn sie 24 Stunden symptomfrei und in gutem Allgemeinzustand sind. Ein ärztliches Attest ist in den meisten Bundesländern nicht erforderlich.

Erkundigen Sie sich am besten bei Ihrem örtlichen Gesundheitsamt, wann Kinder, die wegen Erkältungssymptomen zu Hause bleiben mussten, wieder in die Kita kommen dürfen. Denn das kann durchaus vom Infektionsgeschehen und den Inzidenzwerten in den jeweiligen kreisfreien Städten und Landkreisen abhängig sein.

? „Sind meine Mitarbeiterinnen verpflichtet, einen Corona-Test zu machen, wenn sie Symptome haben?“

Antwort: Nein. Auch für Ihre Mitarbeiterinnen besteht keine gesetzliche Testpflicht.

Mitarbeiterinnen, die Symptome haben, die auf eine Infektion mit COVID-19 schließen lassen, dürfen die Kita nicht betreten. Leiden sie unter Atemwegserkrankungen, wie z. B. Husten, Schnupfen, Halsschmerzen, Beeinträchtigung des Geruchs- und Geschmackssinns, sollten

? „Wer zahlt solche Tests, die gemacht werden, weil der Verdacht einer Infektion besteht?“

Antwort: Die gesetzliche Krankenkasse.

Kinder oder Mitarbeiterinnen, die unter Symptomen leiden, die auf eine Infektion mit COVID-19 schließen lassen, können sich beim Arzt oder in einem Abstrichzentrum testen lassen. Die Kosten hierfür übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen. Weder Eltern noch Mitarbeiterinnen müssen daher fürchten, die Kosten für den Corona-Test selbst zahlen zu müssen.

Anders sieht es aus, wenn Mitarbeiterinnen oder Eltern mit ihren Kindern in ein Corona-Risikogebiet reisen. Reiserückkehrer müssen sich nach der Rückkehr aus dem Urlaub auf eigene Kosten testen lassen oder für 10 Tage in Quarantäne gehen – das aber ebenfalls auf eigene Kosten. Denn in dieser Zeit muss die Mitarbeiterin Urlaub bzw. unbezahlten Urlaub nehmen.

? „Müssen sich meine Mitarbeiterinnen testen lassen, wenn sie nachweislich Kontakt mit einer infizierten Person hatten?“

Antwort: Nein. Auch in solchen Situationen besteht keine Testpflicht.

Allerdings wird das Gesundheitsamt, wenn die Mitarbeiterin mindestens 15 Minuten ungeschützten Kontakt zu einer infizierten Person hatte, häusliche Quarantäne anordnen. Wer sich nicht testen lassen möchte, muss – wenn er keine Symptome hat – 14 Tage in häuslicher Quarantäne bleiben.



„Sind Eltern verpflichtet, ihr Kind testen zu lassen, wenn sie selbst mit COVID-19 infiziert waren?“

Antwort: Nein. Auch dann besteht keine Testpflicht.

Allerdings ist in solchen Situationen davon auszugehen, dass die Kinder zu einer Kontaktperson der Kategorie 1 gehören. Das heißt: Das Gesundheitsamt wird eine 14-tägige Quarantäne anordnen, auch wenn das Kind keine Symptome zeigt. Das Kind muss dann so lange zu Hause bleiben, bis das Gesundheitsamt die Quarantäne aufhebt. Ohne Test sind das auch bei Kindern 14 Tage.



„Wann dürfen Kinder und Mitarbeiterinnen frühzeitig die Quarantäne beenden und die Kita wieder betreten, wenn sie wegen des Kontakts mit einer infizierten Person in häuslicher Quarantäne waren? Nach dem 1. oder nach dem 2. negativen Test?“

Antwort: Nach dem 2. negativen Test.

Wenn Kinder oder Mitarbeiterinnen Kontakt zu einer nachweislich mit COVID-19 infizierten Person hatten, müssen sie für 14 Tage in häusliche Quarantäne. Diese kann verkürzt werden, wenn 2 im Abstand von 5 Tagen durchgeführte Corona-Tests negativ sind. Sie dürfen daher – auch vor Ablauf der 14-Tage-Frist – Kinder und Mitarbeiterin wieder zulassen, wenn sie 2 negative Corona-Tests vorweisen können und das Gesundheitsamt die Quarantäne aufgehoben hat. Dies geschieht derzeit meist per E-Mail oder auch telefonisch.



„Kann ich Kindern oder Mitarbeiterinnen den Zutritt zur Kita verweigern, wenn sie sich nicht testen lassen, sondern nur 14 Tage in häuslicher Quarantäne bleiben?“

Antwort: Nein. Das können Sie nicht.

Nach einem Kontakt mit einer infizierten Person ordnet das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne von 14 Tagen an. Innerhalb dieser 14 Tage findet eine Überwachung des Gesundheitszustands durch das Gesundheitsamt statt. Nach den 14 Tagen entscheidet das Gesundheitsamt, ob die Quarantäne aufgehoben wird. Hierüber erhält der Betroffene bzw. dessen Eltern einen behördlichen Bescheid. Können Eltern oder Mitarbeiterinnen also nachweisen, dass sie aus der häuslichen Quarantäne entlassen sind, können Sie die Betroffenen auch wieder in die Kita lassen. Einen negativen Corona-Test können Sie nicht verlangen.



„Müssen meine Mitarbeiterinnen sich testen lassen, wenn die Corona-Warn-App Alarm schlägt?“

Antwort: Nicht unbedingt.

Zeigt die Corona-Warn-App „rot“, heißt das zunächst einmal, dass in den letzten 14 Tagen ein Kontakt mit einer positiv auf das Coronavirus getesteten Person stattgefunden hat.

Es wird empfohlen, dass betroffene Mitarbeiterinnen zunächst einmal nach Hause gehen und sich mit dem Hausarzt oder dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung setzen und das weitere Vorgehen besprechen.

Letztlich empfiehlt das Gesundheitsamt bzw. der behandelnde Arzt, ob ein Corona-Test notwendig ist oder ob die betroffene Mitarbeiterin zunächst zu Hause bleibt, um sich

testen zu lassen – soweit die Kapazitäten das zulassen. Derzeit wird in der Regel nur getestet, wer auch Symptome hat. Ohne Symptome sollte man mit Hausarzt oder Gesundheitsamt absprechen, wie man sich verhalten soll.



„Müssen meine Mitarbeiterinnen an den anlasslosen Corona-Tests für Kita-Mitarbeiter teilnehmen?“

Antwort: Nein. Diese Tests sind zu 100 % freiwillig.

Pädagogische Fachkräfte können sich freiwillig auf das Coronavirus testen lassen, ohne dass es hierfür einen konkreten Anlass geben muss.

Die Tests sind für die Mitarbeiterinnen kostenlos. Die Kosten hierfür übernehmen die jeweiligen Bundesländer.

Die Mitarbeiterinnen können dieses Testangebot in Anspruch nehmen, müssen das aber nicht. Möchte sich eine Mitarbeiterin nicht testen lassen, ist das in Ordnung. Sie bzw. Ihr Träger kann nicht anordnen, dass sich das gesamte Team Ihrer Einrichtung testen lässt. Sie können Ihre Mitarbeiterinnen lediglich informieren, dass sie sich – auch wenn sie keine Symptome haben – kostenlos auf das neue Coronavirus testen lassen können und dass sie hierfür unter Fortzahlung des Gehalts von der Arbeit freigestellt werden. Das ist ein Angebot, das von den Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen werden kann, aber nicht muss.



„Stimmt es, dass die anlasslosen Corona-Tests nach Weihnachten nicht mehr angeboten werden?“

Antwort: Das kommt auf das Bundesland an.

Die Testangebote für Mitarbeiterinnen in Kitas sind in den Bundesländern unterschiedlich. So können sich z. B. in Hessen pädagogische Fachkräfte im Abstand von 14 Tagen ohne konkreten Anlass auf Corona testen lassen.

In Nordrhein-Westfalen sind zwischen dem Ende der Herbstferien und dem Jahresende nur noch 3 anlasslose Tests möglich.

Meine Empfehlung: Besprechen Sie sich mit dem Gesundheitsamt

Die Lage ist, da die Infektionszahlen schnell angestiegen sind, kritisch, wenn wir auf die Ausbreitung von Corona blicken. Daher ist vieles unklar und mit Unsicherheiten behaftet. Schließlich möchte niemand etwas falsch machen und verantworten, dass sich jemand ansteckt.

Daher sollten Sie sich nicht scheuen, sich immer dann, wenn Sie unsicher sind, mit dem für Sie zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung zu setzen und sich beraten zu lassen.

Auch wenn diese teilweise überlastet sind, sind die Mitarbeiter gerade bei Kitas bemüht, diese zu beraten und gemeinsam mit Ihnen zu überlegen, welche Maßnahmen notwendig und geboten sind, um die Ausbreitung der Infektion zu vermindern. Wenn Sie telefonisch nicht durchkommen – was derzeit sehr häufig vorkommt – schreiben Sie eine E-Mail und schildern Sie Ihr Anliegen möglichst genau. Sie können sicher sein, dass Sie so schnell wie möglich zurückgerufen werden. Das klappt eigentlich ganz gut.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Mitarbeiterin kann Antrag auf Teilzeit nicht einfach zurücknehmen

Wenn Mitarbeiterinnen einen Antrag auf Stundenreduzierung stellen, ist sehr schwer, für diese Stunden Ersatz zu finden. Ein solcher Antrag bedeutet daher: Gemeinsam mit dem Träger überlegen, ob der Wunsch der Mitarbeiterin zu realisieren ist. Hierfür haben Sie insgesamt 2 Monate Zeit. In dieser Zeit ist die Mitarbeiterin an ihren Antrag gebunden und kann ihn nicht einfach wieder zurücknehmen.

Der Fall: Rücknahme eines Teilzeitantrags

Ein Mitarbeiter beantragte die Reduzierung seiner Arbeitszeit. Es wurden 2 Gespräche mit dem Arbeitgeber vereinbart, um über den Antrag und die Verteilung der Arbeitszeit zu

sprechen. Beide Gespräche wurden vom Mitarbeiter krankheitsbedingt abgesagt. Schließlich teilte er dem Arbeitgeber mit, wolle doch lieber in Vollzeit weiterarbeiten. Der Arbeitgeber gab am Tag nach Erhalt dieser Mitteilung dem Teilzeitantrag statt.

Das Urteil: Einseitige Rücknahme ist nicht möglich

Der Mitarbeiter klagte auf Feststellung, dass sein Arbeitsvertrag zu den ursprünglichen Bedingungen – in Vollzeit – fortbestehe. Die Richter lehnten die Klage ab. Denn während der 2 Monate, in denen der Arbeitgeber Zeit habe, den Antrag zu prüfen, sei auch der Mitarbeiter an diesen gebunden.

Meine Empfehlung: Ins Gespräch gehen

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Allerdings rate ich Ihnen, bei jedem Antrag auf Stundenreduzierung immer schnellstmöglich das Gespräch mit der Mitarbeiterin zu suchen und gemeinsam zu überlegen, ob und wie sich der Antrag realisieren lässt. Häufig lassen sich im Gespräch auch Kompromisse machen, die die weitere Zusammenarbeit erleichtern.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 28.04.2020, Az. 8 Sa 403/09 (nicht rechtskräftig)

Bundesjustizministerium

Gesetzesentwurf zur „Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder“ wurde verabschiedet

Die Bundesjustizministerin hat einen Gesetzesentwurf zum besseren Schutz von Kindern vor sexuellem Missbrauch auf den Weg gebracht.

Sexueller Missbrauch soll „Verbrechen“ werden

Es soll insbesondere Verschärfungen im Strafrecht geben. So sollen Straftatbestände rund um den sexuellen Missbrauch von Kindern zukünftig als „sexuelle Gewalt gegen Kinder“ bezeichnet werden, um das Unrecht dieser Taten

klarer zu beschreiben. Auch soll der Grundtatbestand des sexuellen Missbrauchs als Verbrechen mit einem Strafrahmen von 1 bis zu 15 Jahren gehandelt werden. Auch der Besitz von Kinderpornografie wird zukünftig ein Verbrechen und nicht mehr nur ein Vergehen sein.

Längere Verjährungsfrist geplant

Außerdem soll die Verjährungsfrist bei dem Straftatbestand der Herstellung kinderpornografischer Inhalte erst mit

Vollendung des 30. Lebensjahres des Opfers beginnen.

Verurteilungen länger im erweiterten Führungszeugnis

Die Fristen für die Löschung von relevanten Verurteilungen aus dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis sollen ganz erheblich verlängert werden. Je nach Schwere der Verurteilung soll eine Löschung erst nach 20 Jahren, zuzüglich der Dauer der Freiheitsstrafe erfolgen.

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim

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

© 2020 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau, **Redaktionell Verantwortliche:** Julia Wiebe, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s.o.

„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



So können Sie reagieren, wenn eine Mitarbeiterin einfach nicht mehr zur Arbeit kommt

Immer wieder kommt es vor, dass Mitarbeiterinnen einfach nicht mehr zur Arbeit kommen. Sie halten sich gar nicht mit einer Kündigung auf, sondern „verschwinden“ einfach von der Bildfläche und nehmen einen anderen Job an. Informieren Sie sich hier, wie Sie mit einer solchen Situation richtig umgehen.

z. B. VERSCHWUNDENE MITARBEITERIN

Laura Meyer leitet die Kita „Regenbogenland“. Im November hatte ihr Träger eine neue Mitarbeiterin eingestellt. Diese ist jetzt seit 5 Tagen nicht mehr zur Arbeit erschienen. Frau Meyer versucht mehrfach, sie telefonisch und auch per E-Mail zu erreichen. Das gelingt ihr aber nicht. Schließlich erfährt sie von einer Mitarbeiterin, dass diese die verschwundene Kollegin im Supermarkt getroffen habe. Diese habe erzählt, dass sie jetzt doch eine Stelle in ihrer Wunsch-Kita bekommen habe. Sie komme also nicht mehr zur Arbeit. Die Leitung solle aufhören, ihr hinterherzutelefonieren.

Rechtlicher Hintergrund: Arbeitsvertrag

Grundsätzlich sind Ihre Mitarbeiterinnen – genau wie Ihr Träger – verpflichtet, die Vereinbarungen des Arbeitsvertrags einzuhalten.

Allerdings können Sie kaum etwas unternehmen, wenn eine Mitarbeiterin nicht mehr zur Arbeit erscheint. Sie können sie nicht zwingen, zur Arbeit zu kommen – selbst nicht mit einem gerichtlichen Urteil.

Das ist zu tun: Sorgen Sie für klare Verhältnisse

Kommt eine Mitarbeiterin einfach nicht zur Arbeit, ist das eine schwierige Situation. Schließlich wissen Sie ja nicht, ob hierfür vielleicht Gründe, wie z. B. ein Unfall oder eine schwere Krankheit, vorliegen. Sie sollten daher so schnell wie möglich klären, was los ist, und dann die weiteren Schritte einleiten.

Bemühen Sie sich um Klärung

Versuchen Sie zunächst einmal herauszufinden, was mit der Mitarbeiterin los ist. Hierzu können Sie sie auf allen bekannten Telefonnummern anrufen, WhatsApp-Nachrichten, E-Mails und Briefe schicken.

Informieren Sie Ihren Träger

Setzen Sie sich umgehend mit Ihrem Träger in Verbindung, und teilen Sie ihm mit, dass eine Mitarbeiterin unentschuldigt fehlt und dass Sie diese auch nicht erreichen können, um zu klären, was mit ihr los ist. Oder Sie teilen ihm mit, dass die Mitarbeiterin ohne Kündigung eine andere Stelle angetreten hat. Dann überlegen Sie gemeinsam mit dem Träger, wie weiter vorzugehen ist.

Stellen Sie die Gehaltszahlungen ein

Als Erstes kann Ihr Träger die Gehaltszahlungen ab dem 1. Fehltag einstellen. Denn es gilt der Grundsatz: „Keine Arbeit, kein Lohn.“ Kommt die Mitarbeiterin also unentschuldigt nicht zur Arbeit, gibt es auch kein Geld.

Kündigen Sie fristlos

Unentschuldigtes Fehlen ist ein Grund für eine fristlose Kündigung nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Dort ist geregelt, dass Sie bzw. Ihr Träger fristlos, d. h. ohne Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist kündigen kann, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist.

Das ist z. B. dann anzunehmen, wenn eine pädagogische Fachkraft ohne Begründung nicht zur Arbeit erscheint oder ohne Kündigung ihrerseits eine Stelle bei einem anderen Träger annimmt.

Ihr Träger muss aber die Schriftform bei der Kündigung einhalten, um das Arbeitsverhältnis wirksam zu beenden – auch wenn die Mitarbeiterin

das selbst nicht für nötig gehalten hat. Er muss außerdem dafür sorgen, dass die Kündigung der Mitarbeiterin auch zugeht, z. B. indem er die Kündigung durch einen Boten überbringen lässt.

Zeugnis & Co. gibt es nur auf Nachfrage

Eigentlich ist es üblich, dass Arbeitsverhältnisse nach ihrem Ende ordnungsgemäß abgerechnet werden und der Mitarbeiterin ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt wird.

Hier haben wir allerdings die Sondersituation, dass die Mitarbeiterin augenscheinlich ihrerseits keinerlei Interesse an einer ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat.

Ich rate Ihnen daher, mit der Abrechnung von Überstunden und Urlaub und mit der Erstellung eines Arbeitszeugnisses zu warten und erst aktiv zu werden, wenn die Mitarbeiterin sich meldet. Dann sollte allerdings eine ordnungsgemäße Abrechnung erfolgen und auch ein Zeugnis erstellt werden – um einer Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht zu entgehen.

Vielleicht haben Sie aber auch Glück, und Sie hören nie wieder etwas von dieser Mitarbeiterin.

Meine Empfehlung: Weder Zeit noch Energie verschwenden

Es ist inzwischen wirklich zu einer Unsitte geworden, einfach nicht mehr zu Arbeit zu kommen, wenn man einen besseren Job gefunden hat. Leider machen Sie als Vorgesetzte und auch Ihr Träger wenig dagegen. Wichtig ist: Schnell handeln, um den wirtschaftlichen Schaden gering zu halten, und sich nicht ärgern. Denn das ist verschwendete negative Energie. Davon sollten Sie sich freimachen. Auch zumindest denkbare Schadenersatzansprüche gegen die ehemalige Mitarbeiterin bringen meist mehr Ärger als Nutzen. Aus meiner Sicht macht es meist mehr Sinn, hierauf komplett zu verzichten.

? „Dürfen wir Weihnachtsgeschenke von Eltern annehmen?“

FRAGE: „Gerade jetzt vor Weihnachten kommt es immer wieder vor, dass Eltern und Kinder uns kleine – aber manchmal auch größere Geschenke machen. Dieses Jahr haben alle Eltern zusammengelegt und dem gesamten Team einen Gutschein für ein gemeinsames Abendessen geschenkt. Auch als Dankeschön für die viele Arbeit in der Corona-Zeit. Wir haben uns sehr darüber gefreut. Ich frage mich allerdings, ob wir das Geschenk überhaupt hätten annehmen dürfen? Schließlich geht es hier um einen Betrag von ca. 20 € pro Mitarbeiterin.“

Antwort: Sie durften das Geschenk so gerade noch annehmen.

Eigentlich dürfen Sie in Kitas gar keine persönlichen Geschenke von Eltern annehmen. Dies gilt zumindest dann, wenn Sie bei einem kommunalen oder kirchlichen Träger arbeiten

bzw. wenn auf Ihren Arbeitsvertrag der TVÖD Anwendung findet. Denn in § 3 Abs. 2 TVÖD ist klar geregelt, dass Sie keinerlei Geschenke annehmen dürfen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Und das bedeutet, dass dieser sein Okay zu dem Geschenk gegeben haben muss, bevor Sie dieses annehmen.

Stillschweigende Zustimmung bei kleinen Geschenken

Es ist allerdings lebensfremd, davon auszugehen, dass es in Kitas jetzt gar keine Geschenke für pädagogische Fachkräfte mehr gibt. Denn viele Eltern wollen Ihnen mit einer Kleinigkeit zu Weihnachten, zum Geburtstag oder auch wenn ihr Kind die Kita verlässt, einfach eine Freude machen und sich bedanken, ohne dass hierdurch Vergünstigungen für das eigene

Kind erzielt werden sollen.

Das ist auch den meisten Trägern bewusst. Sie akzeptieren es daher stillschweigend – und geben damit ihre Zustimmung –, dass Sie und Ihre Mitarbeiterinnen Geschenke in geringem Umfang bis maximal 25 € annehmen dürfen, ohne vorher beim Träger anzufragen.

Meine Empfehlung: Informieren Sie den Träger

Gilt auch in Ihrer Einrichtung diese Regel, durften Sie den Gutschein annehmen, ohne vorher Ihren Träger zu fragen. Ich würde Ihnen aber raten, Ihren Träger trotzdem zu informieren, damit dieser Bescheid weiß. Vielleicht nutzen Sie diese Gelegenheit, um mit ihm eine klare Regelung in der „Geschenkefrage“ zu finden, die Sie dann im kommenden Jahr an Eltern und Kollegen kommunizieren können.

? „Dürfen wir Spenden von Spielzeugfirmen annehmen?“

FRAGE: „Ich bin in letzter Zeit mehrfach von Spielzeugfirmen angeschrieben bzw. angerufen wurden. Diese haben mir angeboten, uns ihr Spielzeug kostenlos zur Verfügung zu stellen. Eine Gegenleistung mussten wir hierfür nicht erbringen, außer dass wir einen Werbeflyer der Firma an die Kinder bzw. Eltern verteilen sollten. Da wir einen sehr kleinen Etat für die Anschaffung von Spielzeug haben, habe ich mir überlegt, auf das Angebot einzugehen. Ich bin mir aber nicht sicher, ob ich das darf?“

Antwort: Grundsätzlich dürfen Sie Spenden von Spielzeugfirmen annehmen.

Denn es gibt keine gesetzliche Vorschrift, die Ihnen dies verbietet. Allerdings sollten Sie immer ganz genau überlegen, ob Sie auf ein solches Angebot eingehen. Denn erfahrungsgemäß ist dieses bei genauerer

Betrachtung doch nicht so uneigennützig, wie es zunächst erscheint.

Sehen Sie sich das Angebot daher ganz genau an, und überlegen Sie, ob Sie bereit sind, die hier vorgeschlagenen Bedingungen zu erfüllen. Das kommt dann sehr auf den Einzelfall an. Wenn Sie tatsächlich „nur“ Prospekte verteilen sollen, erscheint mir das, wenn Sie hierdurch kostenlos an hochwertiges Spielzeug kommen, durchaus akzeptabel.

Meine Empfehlung: Beziehen Sie Träger und Elternrat ein

Ich rate Ihnen allerdings, diese Entscheidung nicht allein zu treffen, son-

dern das Angebot sowohl mit Ihrem Träger als auch mit der Elternvertretung zu besprechen. Möchten Sie das Angebot annehmen, gilt es Überzeugungsarbeit zu leisten.

Wägen Sie gemeinsam die Vor- und Nachteile des Angebots ab, und finden Sie zu einer gemeinsamen Haltung.

Sind alle Beteiligten sich einig, das Angebot zu akzeptieren, können Sie dies dann mit gutem Gewissen umsetzen und sicher sein, dass Sie auch bei vielleicht kritischen Nachfragen von Eltern den Rückhalt von Elternvertretung und Träger haben.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- "Kostenloser" Kita-Bus? Hierauf müssen Sie bei gesponserten Fahrzeugen achten
- Aufsicht für Kinder unter 3 Jahren - Kleines Update für "Kleinkind-Profis"