



Recht & Sicherheit in der Kita

März 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Schutzkonzept Wie Sie ein Konzept zum Schutz der Kinder in Ihrer Kita entwickeln 2	Helfende Eltern So haften Eltern, wenn sie in der Kita etwas kaputtmachen 3	Brandschutz Decken Sie mit unserer Checkliste Gefahren auf 4 & 5	Schwerbehinderte Das müssen Sie über Pflichtarbeitsplätze & Co. wissen 7
---	--	---	---

Aus der Welt der Kita-Leitung

Wenn Mitarbeiter Sie belügen

Leider kommt es immer wieder vor, dass Mitarbeiter Sie anlügen. Das geht von kleinen Flunkereien bis zu handfesten Unwahrheiten. Für Sie als Leitung stellt sich da immer die Frage, wie Sie reagieren, wenn Sie dahinterkommen, dass Sie belogen wurden.

Lügen im Bewerbungsverfahren = fristlose Kündigung

Beantwortet ein Bewerber im Vorstellungsgespräch eine zulässige Frage nicht wahrheitsgemäß, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung bzw. eine Anfechtung des Arbeitsvertrags. Das gilt auch für den Fall, dass der Lebenslauf „frisirt“ wird, z. B. indem ein Zeugnis oder ein Fortbildungsnachweis gefälscht wird. Eine Kündigung muss allerdings nicht zwangsläufig erfolgen. Leistet der Mitarbeiter gute Arbeit und wirkt sich die Lüge nicht negativ auf das Arbeitsverhältnis aus, können Sie auch darüber hinwegsehen.

Lügen im Kita-Alltag bedeuten Vertrauensverlust

Stellen Sie fest, dass Mitarbeiter Sie im Alltag in Ihrer Kita belügen, führt das bei Ihnen meist zu einem schweren Vertrauensverlust. Denn wenn Sie wissen, dass ein Mitarbeiter es mit der Wahrheit nicht so genau nimmt, hat das meist die Konsequenz, dass Sie ihm nicht mehr vertrauen. Und das wirkt sich äußerst negativ auf die Zusammenarbeit aus.

Suchen Sie das Gespräch

Wichtig ist, dass Sie die Angelegenheit nicht in sich hineinfressen, sondern das Gespräch mit dem Mitarbeiter suchen. Konfrontieren Sie ihn damit, dass Sie seine Lüge aufgedeckt haben, und bitten Sie ihn, hierzu Stellung zu nehmen.

Ergreifen Sie arbeitsrechtliche Maßnahmen

Je nach Schwere der Lüge und den damit verbundenen Konsequenzen sollten Sie auch über arbeitsrechtliche Sanktionen, von der Abmahnung bis zur fristlosen Kündigung, nachdenken und – wenn dies notwendig ist – Ihren Träger informieren.

Meine Empfehlung: Sich selbst hinterfragen

Lügen Mitarbeiter, hat das oft einen Hintergrund. So kann es etwa sein, dass Ihre Mitarbeiter Angst vor Ihnen haben und sich deshalb nicht trauen, mit der Wahrheit herauszurücken und zu einem Fehler zu stehen.

Überlegen Sie daher immer, wenn Sie Mitarbeiter beim Lügen erwischen, ob und was Sie zu dieser Situation beigetragen haben könnten. Arbeiten Sie an einer positiven und angstfreien Fehlerkultur, in der Mitarbeiter sich Ihnen ehrlich anvertrauen können, ohne befürchten zu müssen, dass sie Ärger bekommen.

Wenn es hier mal brennt ...

Liebe Kita-Leitungen,
vor Kurzem war ich zu einer Inhouse-Schulung in einer Kita. Im Flur stapelten sich Kartons mit Kopierpapier. Die Brandschutztür war mit einem Holzkeil fixiert, die Fluchttür zum Garten zugestellt mit Bobby-Cars, dem Krippenbus und 2 Ständern mit Gummistiefeln. Dass dann der Flur – Fluchtweg Nummer 1 – mit Krepppapier-Blumen voll hing, wunderte mich ehrlich gesagt nicht.

Daher konnte ich mir einige Hinweise zum Brandschutz nicht verkneifen. Und erntete betroffene bis trotziges Blicke. Eine Teilnehmerin sagte ganz offen, dass sie das alles für übertrieben halte. Schließlich brenne es in Kitas ja äußerst selten.

Das stimmt zwar. Dennoch sind die Kinder, wenn es dann doch einmal brennen sollte, besonders gefährdet. Daher müssen Sie als Leitung darauf achten, dass der Brandschutz in Ihrer Kita stimmt. Wie das geht, lesen Sie auf den Seiten 4 & 5.

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

So entwickeln Sie ein wirksames Schutzkonzept gegen Gewalt in Ihrer Kita

Sie wollen, dass es den Kindern in Ihrer Kita gut geht und sie sich gut entwickeln. Hier ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Kinder in einer gewaltfreien Umgebung betreut und vor Übergriffen und Machtmissbrauch geschützt werden. Damit dies gelingt, sollten Sie für Ihre Einrichtung ein Gewaltschutzkonzept entwickeln.

ein Konzept zum Schutz der Kinder vor Übergriffen und Machtmissbrauch durch Mitarbeiter zu entwickeln und umzusetzen. Gleichzeitig sind Sie verpflichtet zu gewährleisten, dass Kinder und Eltern Beschwerden in angemessener Form vorbringen können.

machen, gemeinsam mit Ihrem Team ein solches Konzept für Ihre Einrichtung zu entwickeln. Hierbei hilft Ihnen die unten stehende To-Do-Liste.

Z. B. UNANGEMESSENER UMGANG

Die Leitung der Kita „Sonnenschein“ geht in den Wickelraum der „Mäusegruppe“. Dort trifft sie auf eine Kollegin und sieht, wie sie dem auf dem Wickeltisch liegenden Kind einen „Pupskuss“ auf den nackten Bauch gibt. Kind und Erzieherin kichern vor Vergnügen. Dennoch gibt diese harmlose Szene der Leitung zu denken.

Das ist zu tun: Machen Sie sich auf den Weg

Der Stand der Kitas in Sachen „Schutzkonzept“ ist sehr unterschiedlich: In manchen liegt ein mehrseitiges schriftlich ausgearbeitetes Konzept vor, andere haben es in ihre Konzeption integriert.

Wenn Sie noch kein schriftliches Konzept zum Schutz der Kinder in Ihrer Einrichtung haben, sollten Sie dies dringend auf Ihre To-Do-Liste setzen. Denn ein solches Konzept ist Voraussetzung für die Erteilung und Aufrechterhaltung Ihrer Betriebserlaubnis und wird derzeit von vielen Jugendämtern angefordert.

Meine Empfehlung: Nehmen Sie das Thema ernst

Bei der Entwicklung eines Schutzkonzepts geht es nicht nur (aber auch) um den Schutz von Kita-Kindern vor sexuellen Übergriffen durch Kita-Mitarbeiter. Es geht generell darum, Kinder vor jeder Form von Gewalt – auch psychischer – und Machtmissbrauch durch Kita-Mitarbeiter zu schützen.

Die Entwicklung eines neuen und die Überprüfung eines bestehenden Schutzkonzepts sind gute Gelegenheiten, sich im Team grundsätzlich mit der Frage zu beschäftigen, wie Sie und Ihre Kollegen mit den Kindern umgehen. Und vor allem: Ob es Ihnen gelingt, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich Kinder angst- und gewaltfrei entfalten können. In der sie ihre Ideen, aber auch ihre Beschwerden einbringen dürfen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.

Rechtlicher Hintergrund: SGB VIII

Nach den Vorgaben des SGB VIII sind Sie verpflichtet, für Ihre Einrichtung

Damit das Jugendamt Sie nicht „kalt erwischt“, sollten Sie sich zügig daran-



TO-DO-LISTE: ENTWICKLUNG EINES SCHUTZKONZEPTS FÜR DIE KITA



So gehen Sie vor	Das ist zu tun
Bestandsaufnahme machen	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfen Sie Ihre Konzeption: Welche Punkte sind dort schon geregelt? Z. B. Partizipation, gewaltfreier Erziehungsstil • Prüfen Sie, welche Elemente der Konzeption in das Schutzkonzept übernommen werden können und wo diese der Ergänzung bedürfen. • Fragen Sie bei Ihren Mitarbeitern nach, inwiefern ihnen bewusst ist, dass es ein Schutzkonzept gibt / geben muss.
Mitarbeiter informieren	<ul style="list-style-type: none"> • Weisen Sie Ihre Mitarbeiter auf die Notwendigkeit eines Schutzkonzepts für die Kita hin. • Erläutern Sie die gesetzliche Grundlage (§§ 45, 79a SGB VIII) und deren Hintergründe. • Legen Sie gemeinsam einen „Fahrplan“ für die Entwicklung eines Schutzkonzepts fest.
Ideen sammeln & Thema diskutieren	<ul style="list-style-type: none"> • Diskutieren Sie Themen wie „Macht“, „Machtmissbrauch“, „sexualisierte Gewalt“, „gewaltfreie Erziehung“ im Team. • Sammeln Sie Ideen für ein Schutzkonzept, das zu Ihrer Kita passt.
Schutzkonzept formulieren	<ul style="list-style-type: none"> • Formulieren Sie – am besten gemeinsam mit einigen Mitarbeitern – das Schutzkonzept. • Stellen Sie das Konzept dem Gesamt-Team vor.
Schutzkonzept grafisch darstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie die wesentlichen Punkte dieses Konzepts grafisch dar.
Schutzkonzept veröffentlichen	<ul style="list-style-type: none"> • Informieren Sie Eltern und Kinder über das Konzept.

Eltern als ehrenamtliche Helfer: Wer haftet, wenn sie etwas kaputtmachen?

Viele Kitas setzen zunehmend auf die freiwillige Unterstützung von Eltern. Viele Projekte, Aufgaben und Ausflüge lassen sich nur mit deren ehrenamtlicher Unterstützung realisieren. Was aber, wenn Eltern bei ihrem Engagement etwas kaputtmachen?

z. B. DEFEKTE WASCHMASCHINE

Lisa Schneider leitet die Kita „Löwenherz“. Sie hat derzeit mit vielen Ausfällen unter den Mitarbeitern zu kämpfen. Einige nette Mütter haben sich angeboten, ihr zu helfen und einige Arbeiten im Kita-Alltag zu übernehmen. Lauras Mutter hat sich z. B. angeboten, regelmäßig Wäsche zu waschen. Als sie im Wäscheraum einen Stapel Kostüme findet, steckt sie diese auch in die Waschmaschine. Sie hat allerdings übersehen, dass an den Kostümen jede Menge Glöckchen und andere Kleinteile befestigt sind. Diese lösen sich beim Waschen und das bekommt der Waschmaschine nicht: Sie ist kaputt und es entsteht ein Schaden von 500 €.

Rechtsgrundlage: BGB

Verursachen Eltern, die Sie ehrenamtlich in der Kita unterstützen, bei ihrer Tätigkeit einen Schaden, müssen sie den Schaden im Grundsatz ersetzen. Konkrete Beispiele zur Haftung finden Sie in der Übersicht unten. Das Haftungsrisiko kann man

durch eine Haftpflichtversicherung minimieren.

Das ist zu tun: Haftungsfrage klären

Besprechen Sie mit Eltern, die Sie ehrenamtlich in Ihrer Kita unterstützen, das Haftungsrisiko und überlegen Sie gemeinsam, wie Sie die Eltern vor unangenehmen Haftungssituationen schützen.

1. Fragen Sie nach einer privaten Haftpflichtversicherung

Die meisten Eltern werden eine private Haftpflichtversicherung haben. Bitten Sie die Eltern, bei ihrer Versicherung nachzufragen, ob diese auch ehrenamtliche Tätigkeiten abdeckt. Ist dies der Fall, müssen weder Sie noch die Eltern sich Gedanken machen. Die Eltern sind für den Fall, dass sie einen Schaden verursachen, versichert.

Wichtig ist, dass Schäden, die von den Eltern verursacht wurden, der Versicherung sofort gemeldet werden. Anderenfalls können Schwierigkeiten auftreten.

2. Fragen Sie bei Ihrem Träger nach

Ihr Träger verfügt in der Regel über eine Betriebshaftpflichtversicherung. Diese deckt Schäden ab, die seine Mitarbeiter oder Kinder Dritten zufügen. Erkundigen Sie sich, ob dieser Versicherungsschutz auch für ehren-

amtliche Helfer gilt. In der Regel wird das der Fall sein.

Achtung! Die Betriebshaftpflichtversicherung kommt aber nicht für Kita-interne Schäden auf. Das betrifft beispielsweise auch die erwähnte kaputte Waschmaschine.

Außerdem sollten Sie mit Ihrem Träger abklären, wann ehrenamtlich in der Kita aushelfende Eltern überhaupt in Anspruch genommen werden. Dies sollte – wie bei Ihnen und Ihrem Team – auf Fälle des Vorsatzes und grobe Fahrlässigkeit beschränkt werden.

3. Prüfen Sie, ob eine Ehrenamtshaftpflicht besteht

Alle Bundesländer haben eine Haftpflichtversicherung für ehrenamtliche Helfer eingeführt, die Ehrenamtliche absichern. Diese Versicherung greift aber nur, wenn kein anderweitiger Versicherungsschutz besteht. Den Schaden meldet der Träger bei der Versicherung.

Meine Empfehlung: Haftungsfragen im Vorfeld klären

Informieren Sie sich im Vorfeld, wie es mit dem Haftpflichtversicherungsschutz für Eltern aussieht, bevor diese für Sie tätig werden. Denn es ist für alle Beteiligten unangenehm, Eltern, die für Sie ehrenamtlich tätig sind, für Schäden, die sie versehentlich verursachen, in Haftung zu nehmen.



HAFTUNG FÜR SCHÄDEN, DIE EHRENAMTLICH IN DER KITA HELFENDE ELTERN VERURSACHEN

Schadensereignis	Haftung & Versicherungsschutz	Beispiel
Kind wird durch ehrenamtlich helfende Eltern verletzt.	Kind ist über gesetzliche Unfallversicherung versichert. Regress bei Eltern nur, wenn diese grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt haben.	Mutter hilft beim Zubereiten des Frühstücks und verbrüht versehentlich ein Kind mit Teewasser.
Ehrenamtlich helfende Eltern verursachen einen Schaden bei Dritten.	Betriebshaftpflichtversicherung des Trägers	Vater hilft in der Kita bei der Gartenarbeit und macht dabei den im Baumarkt gemieteten Häcksler kaputt.
Ehrenamtlich helfende Eltern machen in der Kita etwas kaputt.	Privathaftpflicht der Eltern oder Landes-Haftpflichtversicherung	Mutter macht durch unsachgemäßen Gebrauch die Waschmaschine in der Kita kaputt.



Sind Sie in Sachen Brandschutz gut aufgestellt? Machen Sie den Brandschutz-Check

Natürlich ist Brandschutz in jeder Kita ein wichtiges Thema – das allerdings manchmal im Alltagstrubel untergeht. Und dann entsteht ein großes Risiko. Denn Brände in Kitas sind enorm gefährlich. Hier kann es schnell zu vielen Verletzten und erheblichem Sachschaden kommen.

z. B. BRENNENDE TÜCHER

In der Kita „Sonnenschein“ ist es ab und an recht kühl. Daher haben einige Erzieherinnen in den Gruppenräumen kleine Heizstrahler aufgestellt, um die Raumtemperatur angenehm zu halten. Eines Morgens hat ein Kind unbemerkt ein Küchenhandtuch über den Heizstrahler gelegt. Dieses fängt Feuer. Der Brand wird von der Mitarbeiterin mit dem Feuerlöscher beherzt gelöscht.

Rechtsgrundlage: Unfallverhütungsvorschriften

Ihr Träger ist verpflichtet, in der Kita für den notwendigen Brandschutz und die entsprechenden Brandschutzeinrichtungen zu sorgen. Des Weiteren muss es in jeder Kita ein mit der örtlichen Brandschutzbehörde abgestimmtes Brandschutzkonzept geben.

Das ist zu tun: Kontrollieren, ob alles okay ist

Die Erfahrung zeigt, dass der Brandschutz in manchen Einrichtungen im Alltag ein wenig aus dem Blick gerät. Da werden Rettungswege mit Bobby-Cars, Krippenwagen und mit Laufrädern zugestellt, Notausgänge abgeschlossen, damit die Kinder die Kita nicht unbemerkt verlassen. Und Brandschutztüren, die immer geschlossen sein müssen, werden offen gelassen und verkeilt, weil es im Alltag lästig ist, sie ständig zu öffnen.

Sie als Kita-Leitung sind im Alltag dafür verantwortlich, dass die Brandschutzeinrichtungen in Ihrer Kita funktionieren und das Brandschutzkonzept tatsächlich vollständig umgesetzt wird.

Halten Sie Ihre Raumplanung aktuell

Immer wieder kommt es vor, dass Sie Räume anders nutzen, als es im ursprünglichen Brandschutzkonzept der Kita vorgesehen ist.

Da werden z. B. Schlafräume verlegt, ohne daran zu denken, dass die Kinder aus den neuen Räumen nur schwer zu evakuieren sind.

Nutzen Sie Räume also grundlegend anders, als ursprünglich vorgesehen, sollten Sie auch Ihr Brandschutzkonzept anpassen und dies mit der zuständigen Behörde absprechen.

Achten Sie auf Brandlasten

In Kitas wird viel gebastelt. Das ist schön – allerdings im Rahmen des Brandschutzes nicht ganz unproblematisch. Achten Sie darauf, dass Ihre Fluchtwege nicht mit leicht brennbaren Materialien belastet sind.

Achten Sie auf Ordnung

Im Kita-Alltag kommt es immer wieder vor, dass Mitarbeiter „mal kurz was abstellen“. Und diese Objekte stehen dann tagelang im Weg. Blockieren solche Gegenstände Flucht- und Rettungswege, werden sie zur echten Gefahr.

Halten Sie Ihre Mitarbeiter zur Ordnung an und achten Sie darauf, dass alle Fluchtwege frei sind.

Finden Sie unbedingt einen geeigneten Platz, an dem Krippenwagen, aber auch Kinderwagen der Eltern, Kinderfahrzeuge und sperriges Spielzeug abgestellt werden.

Sorgen Sie für offene Fluchttüren

Natürlich kommt es wesentlich häufiger vor, dass Kinder aus der Kita „ausbüxen“, als dass es brennt. Daher kann man schon auf den Gedanken kommen, Notausgänge abzuschließen, um zu verhindern, dass Kinder unbemerkt die Einrichtung verlassen.

Das ist allerdings ein absolutes NoGo. Fluchttüren müssen immer von innen

zu öffnen sein. Und zwar auch ohne Strom. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten, z. B. Türklinken, die so hoch angebracht sind, dass die Kinder nicht drankommen. Diese Tür sollte dann mit einem Panikschloss ausgestattet sein. Das heißt: Die Tür ist von außen abgeschlossen, von innen aber jederzeit zu öffnen.

Alternativ können Sie Notausgänge und Fluchttüren auch mit einem Alarm sichern, der auslöst, wenn die Tür unbefugt geöffnet wird.

Kontrollieren Sie die Rauchmelder

In einigen Bundesländern, z. B. in Baden-Württemberg, sind Rauchmelder inzwischen Pflicht. Trifft die Rauchwarnmelder-Pflicht auf Ihre Kita zu, müssen diese in folgenden Räumen montiert werden:

- in allen Schlafräumen
- in allen Gruppenräumen
- im Personalraum
- in allen Fluren, die über die Rettungswege zu Aufenthaltsräumen führen

Auch in Bundesländern, in denen Rauchmelder in Kitas nicht grundsätzlich Pflicht sind, sollten Sie mit der Feuerwehr besprechen, ob eine Installation sinnvoll ist.

Meine Empfehlung: Checken Sie den Brandschutz

Sicher, Sie haben viel zu tun und die Wahrscheinlichkeit, dass es in Ihrer Kita tatsächlich einmal brennt, ist Gott sei Dank gering. Allerdings: Wenn es brennt, ist die Gefährdung für die Kinder sehr groß, denn sie verhalten sich im Brandfall in der Regel irrational. Daher ist es zum einen wichtig, dass Ihr Team einübt, wie es im Brandfall richtig reagiert. Zum anderen, dass der Brandschutz in Ihrer Einrichtung jederzeit gewährleistet ist. Hierauf müssen Sie als Leitung achten und regelmäßig überprüfen, ob all das auch tatsächlich gewährleistet ist.



BRANDSCHUTZ-CHECKLISTE FÜR IHRE KITA



- | | |
|---|--------------------------|
| Der Flucht- & Rettungsplan mit integrierten Regeln zum Verhalten im Brandfall ist aktuell. | <input type="checkbox"/> |
| Der Flucht- und Rettungsplan mit den Regeln zum Verhalten im Brandfall ist in allen Räumen der Kita gut sichtbar ausgehängt. | <input type="checkbox"/> |
| Flucht- & Rettungswege sind gut erkennbar beschildert. | <input type="checkbox"/> |
| Flucht- & Rettungswege sind ausreichend beleuchtet. | <input type="checkbox"/> |
| Die Sicherheitsbeleuchtung wird regelmäßig gewartet. | <input type="checkbox"/> |
| Verkehrswege, Flucht- & Rettungswege sowie Notausgänge sind immer frei. | <input type="checkbox"/> |
| Türen lassen sich leicht und in Richtung der Rettungswege öffnen. | <input type="checkbox"/> |
| Notausgangstüren sind kindersicher und mit Panikschlössern ausgerüstet. | <input type="checkbox"/> |
| Brandschutztüren, die laut Flucht- & Rettungsplan immer geschlossen sein müssen, sind geschlossen. | <input type="checkbox"/> |
| Brandschutztüren, die sich im Brandfall schließen, sind offen, lassen sich nicht versehentlich schließen und sind nicht festgestellt oder verkeilt. | <input type="checkbox"/> |
| Alle Mitarbeiter wissen, welche Funktion die Brandschutztüren haben und warum diese entweder immer auf oder immer zu sein müssen. | <input type="checkbox"/> |
| Feuerlöscheinrichtungen, z. B. Feuerlöscher, sind in ausreichender Zahl in der Kita vorhanden. | <input type="checkbox"/> |
| Alle Feuerlöscheinrichtungen sind als solche gekennzeichnet. | <input type="checkbox"/> |
| Alle Feuerlöscheinrichtungen sind uneingeschränkt zugänglich (für Erwachsene). | <input type="checkbox"/> |
| Alle Feuerlöscheinrichtungen sind ausreichend beleuchtet. | <input type="checkbox"/> |
| Alle Feuerlöscheinrichtungen werden regelmäßig, mindestens alle 2 Jahre, gewartet. | <input type="checkbox"/> |
| Gibt es in der Kita Feuermelder, sind diese als solche gekennzeichnet, beleuchtet und uneingeschränkt zugänglich (für Erwachsene). | <input type="checkbox"/> |
| In der Kita gibt es Rauchwarnmelder an allen gesetzlich vorgeschriebenen bzw. im Brandschutzplan genannten Stellen. | <input type="checkbox"/> |
| Rauchwarnmelder werden in den gesetzlich vorgeschriebenen bzw. vom Hersteller vorgegebenen Prüfungsintervallen geprüft und gewartet. | <input type="checkbox"/> |
| An jedem Telefon ist die Notrufnummer 112 vermerkt (ggf. auch als Kurzwahl eingespeichert). | <input type="checkbox"/> |
| Alle Mitarbeiter werden jährlich in Sachen Brandschutz, Brandvermeidung sowie Verhalten im Brandfall unterwiesen. | <input type="checkbox"/> |
| Es sind Mitarbeiter als Brandschutz- und Evakuierungshelfer benannt und ausgebildet. | <input type="checkbox"/> |
| Die Mitarbeiter sind im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen versiert. | <input type="checkbox"/> |
| Die Mitarbeiter werden einmal jährlich in der Handhabung von Feuerlöschern unterwiesen. | <input type="checkbox"/> |
| Es werden regelmäßig Brandschutz- und Evakuierungsübungen durchgeführt (mit und ohne Kinder). | <input type="checkbox"/> |
| Die Feuerwehrezufahrten der Einrichtung werden immer freigehalten (auch in den Bring- und Abholzeiten). | <input type="checkbox"/> |
| Die Sammelpunkte auf dem Kita-Gelände für den Fall der Evakuierung sind klar gekennzeichnet (z. B. mit Gruppensymbol). | <input type="checkbox"/> |
| Die Mitarbeiter erfassen jedes Kind, sobald es dem Personal übergeben wurde, und streichen es aus der Anwesenheitsliste, sobald es abgeholt ist. | <input type="checkbox"/> |

Auswertung:

Können Sie alle Punkte abhaken, sind Sie auf einen Brandfall gut vorbereitet. Konnten Sie an der ein oder anderen Stelle keinen Haken setzen, sollten Sie sich diesen Punkt noch einmal genau ansehen. An dieser Stelle besteht dann in der Regel akuter Handlungsbedarf. Überlegen Sie, was zu tun ist, um den Brandschutz in Ihrer Kita noch effektiver und sicherer zu gestalten. Hier sollten Sie ruhig ein wenig Zeit investieren und sich ggf. auch kompetente Hilfe holen, z. B. von der Feuerwehr oder der Verwaltung Ihrer Kommune. Dort berät man Sie gern und unterstützt Sie, wenn Sie den Brandschutz in Ihrer Einrichtung verbessern möchten.

Bevor Sie jedoch externe Kräfte aktivieren, sollten Sie Ihren Träger mit ins Boot nehmen. Denn manche Brandschutzmaßnahme ist mit erheblichen Kosten verbunden. Daher sollten Sie sich erst bei Ihrem Träger grünes Licht geben lassen, bevor Sie Feuerwehr oder Kommunalverwaltung in Sachen vorbeugender Brandschutz in Marsch setzen.

Landesarbeitsgericht Nürnberg

Mitarbeiter hat Anspruch auf ein Originalzeugnis

Immer wieder gibt es zwischen ehemaligen Mitarbeitern und Ihnen bzw. Ihrem Träger Streit über Arbeitszeugnisse. Einige dieser Streitigkeiten sind absolut unnötig, wie auch der folgende Fall zeigt.

Der Fall: Mitarbeiter bekam Zeugniskopie

Ein Mitarbeiter verlangte von seinem ehemaligen Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis. Er erhielt schließlich eine Kopie des Originalzeugnisses. Hiermit war er nicht einverstanden und klagte ...

Das Urteil: Anspruch auf Original

... und gewann. Die Richter stellten klar, dass ausscheidende Mitarbeiter einen Anspruch auf ein Originalzeugnis mit Unterschrift haben. Eine Kopie genügt nicht.

Meine Empfehlung: Unnötigen Ärger vermeiden

Über den Inhalt von Arbeitszeugnissen lässt sich trefflich streiten. Nicht streiten sollte man aber über Forma-

lien. Das ist unnötig und vor Gericht gehen Sie mit solchen Geschichten ohnehin baden. Schonen Sie daher Ihre Nerven und achten Sie darauf, dass Ihr ehemaliger Mitarbeiter ein Originalzeugnis mit eigenhändiger Unterschrift des Personalverantwortlichen erhält.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 27.09.2018, Az. 2 Ta 107/18

Bundesregierung, Berlin

„Starke-Familien-Gesetz“ soll Familien mit geringem Einkommen unterstützen

Die Bundesregierung hat das „Starke-Familien-Gesetz“ auf den Weg gebracht. Ziel dieses Gesetzes ist es, Eltern, die arbeiten, aber trotzdem finanziell nicht über die Runden kommen, besser zu unterstützen. Hierzu sind verschiedene Maßnahmen geplant.

Kinderzuschlag wird erhöht

Geplant ist, den Kinderzuschlag zum 01.07.2019 von 170 € auf 185 € zu erhöhen. Der Zuschlag soll den Eltern, die den Unterhalt ihrer Kinder trotz Arbeit nicht ausreichend sichern können, in Zukunft für 6 Monate bewilligt werden. Bisher ging dies nur von Monat zu Monat.

Außerdem soll die Neuregelung dazu führen, dass der Kinderzuschlag nicht sofort wegfällt, wenn eine bestimmte Einkommensgrenze überschritten wird. Er soll zukünftig schrittweise reduziert

werden und erst dann vollständig auslaufen, wenn die Eltern nicht mehr darauf angewiesen sind. Hierdurch soll der Anreiz für die Eltern, mehr zu arbeiten, steigen, da sich dies dann auch finanziell eher lohnt.

Bei Alleinerziehenden sollen Unterhaltszahlungen bei der Beantragung des Kinderzuschlags nicht mehr so stark berücksichtigt werden. Hierdurch sollen 100.000 Kinder mehr von dieser Leistung profitieren.

Verbesserungen im Bildungs- und Teilhabepaket

Eltern mit geringem Einkommen bekommen künftig 150 € im Jahr für die Ausstattung ihrer schulpflichtigen Kinder. Ab 2021 sollen diese Leistungen regelmäßig angepasst werden. Eigenanteile der Eltern für Kita-Mitgattessen, Bus- und Bahntickets sol-

len wegfallen. Nachhilfe soll zukünftig auch bezahlt werden, wenn die Ver- setzung nicht akut gefährdet ist.

Kinderzuschlag = keine Kita-Gebühren

Eine weitere geplante Neuerung ist, dass Eltern, die den Kinderzuschlag erhalten, auch keine Kita-Gebühren mehr bezahlen müssen. Hiermit sollen Eltern motiviert werden, diese Leistung auch tatsächlich zu beantragen. Denn bisher bekommen nur etwa 250.000 Kinder den Kinderzuschlag. Anspruchsberechtigt sind aber rund 800.000.

Bundesrat muss zustimmen

Das Gesetz wird jetzt im Bundes- tag beraten. Allerdings muss auch der Bundesrat zustimmen. Bis zum 01.07.2019 soll das Gesetz aber end- gültig am Start sein.

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • Herausgeberin: Kathrin Righi, Bonn • Chefredakteurin: Judith Barth, Unkel • Produkt- managerin: 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 über- nommen 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



Schwerbehindertenabgabe: Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen

Viele Kitas haben sich die Inklusion von Menschen mit Behinderung auf die Fahnen geschrieben. Allerdings endet das Engagement vielfach bei den Kindern. Mitarbeiter mit Behinderungen haben es nach wie vor schwer, einen Job in Kitas zu finden. Dabei macht der Gesetzgeber die Einstellung zur Pflicht und verhängt „Strafzahlungen“, wenn nicht genügend schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt werden.

Das ist zu tun: Inklusion leben & Geld sparen

Inklusion hört bei der Betreuung und Erziehung von Kindern nicht auf. Kinder werden erwachsen und brauchen einen Job. Überlegen Sie, ob und wo Sie in Ihrer Kita Mitarbeiter mit Behinderung einsetzen können. So können Sie Ihrem Träger außerdem viel Geld sparen.

Besteht das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate, ist die Probezeit also abgelaufen, genießt der schwerbehinderte Mitarbeiter besonderen Kündigungsschutz. Dann dürfen Sie auch gezielt nach einer Schwerbehinderung fragen.

z. B. SCHWERBEHINDERTEN-ABGABE?

Laura Hansen leitet die Kita „Kleine Helden“. In der Kita sind mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigt. Ihr Träger bittet sie, einmal nachzufragen, ob einer der Mitarbeiter schwerbehindert ist. Sonst müsse er die sogenannte Schwerbehindertenabgabe zahlen. Frau Hansen fragt sich, was das genau ist und ob sie überhaupt nach einer Schwerbehinderung fragen darf.

? „Wie wird berechnet, ob in unserer Kita eine Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderung besteht?“

ANTWORT: Es wird zunächst gezählt, wie viele Arbeitsplätze es in Ihrer Kita gibt. Herausgerechnet werden Stellen,

- für Praktikanten, Azubis, Bufdis und FSJler,
- die nur kurzfristig (max. 8 Wochen im Jahr) besetzt werden,
- auf denen Mitarbeiter mit weniger als 18 Stunden pro Woche arbeiten.

Die entscheidende Mitarbeiterzahl berechnet sich also aus den addierten monatlichen Mitarbeiterzahlen, aus der Sie die o. g. Stellen herausgerechnet haben, geteilt durch 12.

? „Darf ich Mitarbeiter danach fragen, ob sie schwerbehindert sind? Schließlich sieht man das ja nicht unbedingt.“

ANTWORT: Im Bewerbungsverfahren und in der Probezeit sind Fragen nach einer Schwerbehinderung absolut tabu. Solche Fragen sind diskriminierend und können zu Schadenersatzforderungen des betroffenen Bewerbers bzw. Mitarbeiters führen.

? „Muss der Träger die Ausgleichsabgabe auch zahlen, wenn wir uns zwar bemüht haben, einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einzustellen, sich aber niemand findet?“

ANTWORT: Leider ja. Da macht das Gesetz keine Unterschiede. Nehmen Sie doch Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit auf und fragen Sie gezielt nach Bewerbern mit Behinderung. Es müssen ja nicht unbedingt pädagogische Fachkräfte sein. Häufig finden sich eher Möglichkeiten für den Einsatz Behinderter im Bereich Hauswirtschaft, Küche oder Garten. Geben Sie Bewerbern mit Behinderung eine Chance. Häufig gibt es hierfür noch Fördergelder, die Sie nutzen können.

Muss Ihr Träger eine Ausgleichsabgabe zahlen, ist das richtig teuer. Welche Beträge tatsächlich zu zahlen sind, können Sie der Übersicht unten entnehmen.

? „Wie viele Mitarbeiter mit Behinderung muss der Träger einstellen, damit keine Ausgleichsabgabe fällig wird? Und wie hoch ist die Abgabe, wenn wir nicht genügend beschäftigen?“

ANTWORT: Beides ist abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter, die Ihr Träger im Jahresdurchschnitt beschäftigt. Was das im Einzelnen bedeutet, zeigt Ihnen die folgende Übersicht.

Rechtsgrundlage: SGB IX

Wenn Sie im Kalenderjahr im Durchschnitt monatlich 20 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, ist Ihr Träger verpflichtet, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wenn diese Quote nicht erfüllt wird, muss Ihr Träger eine sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe ergibt sich aus § 160 SGB IX. Einzelheiten können Sie der Tabelle unten auf dieser Seite entnehmen. Die Abgabe kann reduziert werden, wenn Ihr Träger nachweist, dass er Werkstätten für Menschen mit Behinderungen unterstützt.



SCHWERBEHINDERTE: PFLICHTARBEITSPLÄTZE & HÖHE DER AUSGLEICHSABGABE

Mitarbeiterzahl	Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte	Höhe der Ausgleichsabgabe bei Nichtbesetzung
mind. 20 < 40 Mitarbeiter	1 Schwerbehinderter	125 € im Monat
mind. 40 < 60 Mitarbeiter	2 Schwerbehinderte	1 Stelle nicht besetzt: 125 € im Monat 2 Stellen nicht besetzt: 220 € pro nicht besetzte Stelle im Monat
> 60 Mitarbeiter	5 % der Arbeitsplätze	Beschäftigungsquote: 3–5 %: 125 € pro Platz & Monat Beschäftigungsquote: 2–3 %: 220 € pro Platz & Monat Beschäftigungsquote unter 2 %: 320 € pro Platz & Monat



? „Was passiert, wenn eine Mitarbeiterin am Urlaubsort eingeschneit ist?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen ist im Skiurlaub eingeschneit. Die Straße zu ihrem Urlaubsort war über Tage gesperrt und wegen Lawinengefahr nicht passierbar. Die Mitarbeiterin konnte deshalb ihre Arbeit in der Kita nicht zum vereinbarten Zeitpunkt wieder aufnehmen. Sie hatte mich per E-Mail informiert, dass sie am Urlaubsort festsetzt. Inzwischen ist sie wohlbehalten wieder in der Kita eingetroffen. Ich frage mich aber, wie ich jetzt mit den Tagen, in denen die Mitarbeiterin nicht gearbeitet hat, umgehen soll. Das waren immerhin 4 ganze Arbeitstage.“

ANTWORT: Es gilt der Grundsatz „Keine Arbeit, kein Lohn“. Da die Mitarbeiterin nicht zur Arbeit gekommen ist, hat sie für die 4 Tage ihren Gehaltsanspruch verloren. Das heißt: Ihr Träger kann das Gehalt der Mitarbeiterin um diese 4 Tage kürzen.

Alternativ können Sie den Urlaub der Mitarbeiterin um die 4 zusätzlichen Tage im Schnee verlängern. Das hätte den Effekt, dass die Mitarbeiterin keine Lohnkürzungen hinnehmen muss, und Ihr Träger hat weniger Arbeit mit der Lohnbuchhaltung.

Auch wäre es möglich, dass die Mitarbeiterin für die Tage, an denen sie

nicht gearbeitet hat, geleistete Überstunden einsetzt. Hat sie noch nicht genug angesammelt, können Sie für den verbleibenden Rest Minusstunden notieren, die die Mitarbeiterin dann zeitnah nacharbeiten muss.

Meine Empfehlung: Finden Sie eine einvernehmliche Lösung

Ihre Mitarbeiterin hat ihren Urlaub nicht eigenmächtig verlängert, sondern wurde durch die unerwartet massiven Schneefälle, die als höhere Gewalt gelten, am Urlaubsort festgehalten. Suchen Sie daher gemeinsam mit der Kollegin nach einer Lösung.

? „Müssen wir einer Bewerberin die Reisekosten für ein Vorstellungsgespräch erstatten?“

FRAGE: „Wir haben in unserer Kita eine Erzieherstelle neu zu besetzen. Die Stelle haben wir ausgeschrieben und auch einige Bewerbungen erhalten. 5 Bewerberinnen haben wir zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und uns schließlich für eine Bewerberin entschieden. Den anderen mussten wir leider absagen. Eine der Damen, denen wir absagen mussten, hat sich jetzt bei uns gemeldet. Sie verlangt, dass wir ihr die Kosten für die Reise zum Vorstellungsgespräch erstatten. Sie hat uns Bahntickets und Taxiquittungen in Höhe von etwa 100 € vorgelegt und möchte diese jetzt ausgezahlt bekommen. Wir überlegen nun, ob diese Forderung berechtigt ist.“

ANTWORT: Ja. Sie sind verpflichtet, der abgelehnten Bewerberin die Reisekosten zu erstatten. Laden Sie Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch ein, sind Sie verpflichtet, die Reisekosten des Bewerbers zu übernehmen. Dies ergibt sich aus § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Soweit die Dame ihre Unkosten mit Quittungen belegen kann, sollten

Sie ihr daher zeitnah die Reisekosten erstatten. Etwas anderes gilt nur, wenn Sie mit der Einladung klargestellt haben, dass Sie für die Reisekosten nicht aufkommen. Das macht allerdings bei den Bewerbern keinen guten Eindruck. Daher sollten Sie sich einen solchen Ausschluss sehr gut überlegen.

Meine Empfehlung: Setzen Sie Limits

Damit die Reisekostenerstattung nicht vollkommen aus dem Ruder läuft, sollten Sie bei den Bewerbungen genau darauf achten, woher die Bewerber kommen. Haben sie erkennbar eine weite Anreise, die für Sie teuer werden könnte, wenn Sie die Fahrtkosten erstatten müssen, sollten Sie klare Grenzen formulieren. So können Sie der Bewerberin beispielsweise

mitteilen, dass Sie nur ein Bahnticket 2. Klasse und die Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln erstatten, aber keine Taxi- und Flugkosten übernehmen (oder nur nach vorheriger Rücksprache). Dann ist klar, zu welchen Konditionen die Bewerberin anreisen kann und welche Kosten von Ihnen erstattet werden.

Reist die Bewerberin mit dem Pkw an, werden üblicherweise 0,30 € pro gefahrenen Kilometer erstattet.

Übrigens: Sie müssen die Bewerber nicht ausdrücklich darauf hinweisen, dass Sie die Reisekosten erstatten. Sie können abwarten, ob die Bewerberin Ansprüche stellt. Viele Bewerber wissen nicht, dass sie diesen Anspruch haben. Es ist aber nicht Ihre Sache, sie über ihre Rechte aufzuklären. Da müssen die Bewerber sich schon selbst schlaumachen.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Wer haftet, wenn Kinder mutwillig Kita-Eigentum zerstören?
- Spielgeräte im Kita-Garten: So sieht es mit den Zuständigkeit für Wartung & Sicherheit aus