



Recht & Sicherheit in der Kita

April 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Schadenersatz

Wer haftet, wenn Kinder etwas mutwillig kaputt machen

2

Spielgeräte

Klären Sie, wer für Sicherheit, Wartung und Instandhaltung zuständig ist

3

Medikamentengabe

Hier gibt es Antworten auf Ihre 10 brennendsten Fragen

4 & 5

Brückenteilzeit

Wann Sie Anspruch auf befristete Stundenreduzierung haben

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Können Eltern vegane Verpflegung in der Kita verlangen?

Es gibt immer mehr Eltern, die sich und ihre Kinder vegan ernähren. Das heißt: Sie verzichten vollständig auf Lebensmittel tierischen Ursprungs. Hierbei geht es nicht nur um Fleisch und Fisch. Verzichtet wird auch auf Milchprodukte, Eier und vielfach auch auf Honig.

Vegane Ernährung für Kinder ist umstritten

Es ist unter Medizinern umstritten, ob eine vegane Ernährung für Kinder gesund ist oder nicht. Letztlich ist die Entscheidung, ob sie ihr Kind vegan ernähren, aber Sache der Eltern. Sie entscheiden, was ihr Kind isst und was nicht. In diese Entscheidung sollten Sie sich auch nicht einmischen.

Ausnahme: Wenn Sie feststellen, dass Eltern Säuglinge nicht mit Muttermilch oder Säuglingsmilch, sondern mit Soja- oder anderen „Milcherzeugnissen“ ernähren. Dann sollten Sie das Gespräch mit den Eltern suchen und eindringlich darauf hinweisen, dass Säuglinge keine Veganer sind, sondern menschliche oder tierische Milch benötigen.

Keine Pflicht zum veganen Mittagessen

Viele Kitas erhalten ihre Essen von Caterern. Diese sind häufig in der Lage, auf Nahrungsmittel-Allergien einzugehen und z. B. lactose- oder

glutenfreies Essen anzubieten. Fragen Sie daher, wenn Eltern bei Ihnen ein veganes Mittagessen einfordern, bei Ihrem Caterer an, ob er solches Essen in seinem Angebot hat.

Suchen Sie das Gespräch

Ist das nicht der Fall, sollten Sie die Eltern informieren, dass ihr Kind am Mittagessen in der Kita teilnehmen kann und Sie und Ihre Mitarbeiter darauf achten, dass das Kind nur vegane Essenskomponenten, z. B. Kartoffeln und Gemüse, isst. Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass Sie nicht immer gewährleisten können, dass der Caterer ein entsprechendes Angebot vorhält.

Machen Sie die Eltern auch darauf aufmerksam, dass – wenn kein spezielles veganes Essen angeboten wird – von Kita-Seite nicht gewährleistet werden kann, dass das Kind mit dem Kita-Essen auch gesund und ausgewogen ernährt wird.

Meine Empfehlung: Suchen Sie nach Kompromissen

Schlagen Sie den Eltern vor, den Essensplan Ihrer Kita für die kommenden Wochen genau zu studieren und zu überlegen, ob ihr Kind an jedem Tag vegan essen kann. Empfehlen Sie den Eltern, an Tagen, an denen dies kritisch ist, dem Kind einfach ein zusätzliches Pausenbrot einzupacken.

Medikamente, aber sicher!

Liebe Kita-Leitungen, in meinen Fortbildungen sind „Medikamente in der Kita“ ein Dauerthema, das Sie – zu Recht – sehr beschäftigt.

Denn die Anzahl von Kindern, die regelmäßig oder im Notfall auf Medikamente angewiesen sind, nimmt im Zuge der Inklusion immer weiter zu.

Das sorgt in den Kitas verständlicherweise für erhebliche Unsicherheit. Denn schließlich übernehmen Sie und Ihr Team mit Ihrer Einwilligung in die Gabe von Medikamenten enorme Verantwortung. Da stellt sich naturgemäß eine Vielzahl von rechtlichen Fragen, die 10 brennendsten habe ich für Sie auf den Seiten 4 & 5 dieser Ausgabe beantwortet. Ziel ist es, Sie so zu informieren, dass Sie wirklich frei entscheiden können, ob Sie die Verantwortung im Einzelfall übernehmen – oder eben nicht.

Denn: Eine gesetzliche Verpflichtung, Kindern in der Kita Medikamente zu verabreichen, gibt es nicht. Sie und Ihr Team können tatsächlich entscheiden – pro oder kontra Medikamentengabe.

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

Wenn Kinder in der Kita etwas mutwillig zerstören – die rechtliche Situation bei Haftungsfragen

Immer wieder kommt es vor, dass Kinder in der Kita mit Absicht etwas kaputt machen. In solchen Fällen stellt sich regelmäßig die Frage, wer für solche Schäden aufkommen muss.

z. B. HANNA ZERREISST SPIELKARTEN

Hanna ist 4 Jahre alt und besucht die Kita „Sonnenschein“. Eines Morgens spielt sie mit mehreren Kindern und einer Erzieherin UNO. Als sie verliert, wird sie wütend und zerreißt einige UNO-Karten. Die Erzieherin schildert der Mutter beim Abholen, dass ihre Tochter die Spielkarten mutwillig zerstört hat. Sie verlangt von der Mutter, dass sie ein neues UNO-Spiel kauft und mit in die Kita bringt.

Rechtsgrundlage: Bürgerliches Gesetzbuch

Kinder bis zu einem Alter von 7 Jahren haften nicht für Schäden, die sie anrichten. Dies gilt selbst dann, wenn die Kinder mit Absicht etwas kaputt machen. Eltern und andere Aufsichtspersonen haften nur dann für Schäden, die Kinder verursachen, wenn man ihnen eine Verletzung ihrer Aufsichtspflicht nachweisen kann. Weitere Voraussetzung für einen Schadenersatzanspruch gegen den Aufsichtspflichtigen ist, dass der

Schaden nicht auch dann entstanden wäre, wenn die Aufsichtspflicht nicht verletzt worden wäre.

Das ist zu tun: Mitarbeiter informieren

Pädagogische Fachkräfte ärgern sich, wenn Kinder mit Absicht etwas kaputt machen. Viele haben die Vorstellung, dass Kinder, die einen Schaden anrichten, lernen müssen, dass sie diesen wiedergutzumachen haben. Das ist im Prinzip ein richtiger und guter Gedanke. Allerdings dürfen sie auch die rechtliche Situation nicht außer Acht lassen und die Eltern nicht mit Forderungen konfrontieren, die letztlich nicht haltbar sind. Wichtig ist, dass Sie Ihre pädagogischen Fachkräfte informieren, wie es mit der Haftung aussieht, wenn Kinder mutwillig etwas zerstören, und ihnen eine Strategie an die Hand geben, wie sie mit solchen Situationen umgehen. Bei der Verdeutlichung hilft Ihnen das unten stehende Strategiepapier.

Haftung für mutwillige Zerstörungen durch Kita-Kinder

Schaden an Kita-Eigentum: Der Träger bleibt auf dem Schaden sitzen, wenn er nicht nachweisen kann, dass die Mitarbeiter ihre Aufsichtspflicht grob fahrlässig verletzt haben. Dann muss der verantwortliche Mitarbeiter für den Schaden aufkommen.

Schaden an Fremd-Eigentum: Betriebshaftpflichtversicherung des Trägers, wenn Mitarbeiter ihre Aufsichtspflicht verletzt haben. Ggf. kann der Träger die Mitarbeiter in Regress nehmen, wenn diese ihre Aufsichtspflicht grob fahrlässig verletzt haben.

Eltern haften auf keinen Fall. Sie haben ihre Aufsichtspflicht nicht verletzt, da sie diese an die Kita delegiert haben.

Hinweis: Manche Eltern haben eine Familienhaftpflichtversicherung, die auch – unabhängig von der Aufsichtspflichtverletzung – Schäden ersetzt, die Kinder unter 7 Jahre verursachen. Auch wenn die Eltern nicht zur Zahlung verpflichtet sind, können Sie höflich anfragen, ob eine solche Versicherung besteht.

Häufig ist es Eltern unangenehm, wenn ihr Kind etwas kaputt macht, und sie sind bereit, den Schaden ihrer Versicherung zu melden.

Meine Empfehlung: Legen Sie ein einheitliches Vorgehen fest

Hilfreich ist es, wenn alle Mitarbeiter wissen, wie sie auf mutwillige Zerstörungen durch Kinder reagieren und wie Sie die Eltern auf diese Situation rechtlich einwandfrei ansprechen. Das erspart Ihnen und Ihren Mitarbeitern unerfreuliche Diskussionen und Konflikte mit den Eltern.



STRATEGIEPAPIER: UMGANG MIT MUTWILLIGEN BESCHÄDIGUNGEN DURCH KINDER



Vorgehen	Konkrete Umsetzung
Sachverhalt klären.	<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Fachkraft klärt zunächst, was genau passiert ist und was das Verhalten des Kindes ausgelöst hat. • Situation wird mit allen beteiligten Kindern besprochen und gemeinsam überlegt, wie das Kind die Sache wieder in Ordnung bringen kann.
Eltern über Vorfall informieren.	<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Fachkraft informiert die Eltern beim Abholen über <ul style="list-style-type: none"> • den Vorfall und dessen Hintergründe, • Lösungsmöglichkeiten, die gemeinsam mit dem Kind erarbeitet wurden, • die Höhe des durch das Kind verursachten Schadens.
Eltern in Lösung einbeziehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Fachkraft bittet Eltern, die Situation auch noch einmal zu Hause anzusprechen und deutlich zu machen, dass es nicht in Ordnung ist, mit Absicht etwas kaputt zu machen. • Pädagogische Fachkraft fragt (bei höheren Schäden), ob eine Familienhaftpflichtversicherung besteht, die den Schaden übernehmen könnte.

Spielgeräte auf dem Außengelände – So sieht es mit der Zuständigkeit für Wartung & Sicherheit aus

Viele Kita-Gebäude und -Gelände sind nicht Eigentum des Trägers, sondern sind gepachtet, häufig sogar mit den Spielgeräten, die sich auf dem Außengelände befinden. In solchen Konstellationen sind Konflikte rund um die Zuständigkeit für die Wartung der Spielgeräte vorprogrammiert.

z. B. KAPUTTES KLETTERGERÜST

Die Kita „Kleine Riesen“ hat von der Stadt Neuburg das Gelände der ehemals städtischen Kita gepachtet. Auf dem Außengelände befindet sich ein Klettergerüst. Dieses gehörte schon zur ehemaligen städtischen Kita. Jetzt ist das Klettergerüst kaputt und müsste dringend saniert oder abgebaut werden.

Der Träger der Kita verweist die Leitung an den Eigentümer des Grundstücks. Dieser sei für die Sanierung des mitverpachteten Klettergerüsts zuständig. Die Gemeinde verweist die Leitung an ihren Träger. Schließlich sei dieser für die Sicherheit in der Kita zuständig.

Rechtsgrundlage: Pacht- & Betreuungsvertrag

Grundsätzlich ist es Sache Ihres Trägers, für die Sicherheit des Kita-Geländes und der dort befindlichen Spielgeräte zu sorgen. Er trägt die sogenannte Verkehrssicherungspflicht und muss alles unternehmen, um Kinder und Mitarbeiter vor Gefahren zu schützen.

Hat der Träger das Kita-Gelände mit aufstehenden Spielgeräten gepachtet, gilt für die Wartung der Spielgeräte das, was im Pachtvertrag vereinbart wurde.

Das ist zu tun: Rechtslage klären

Ist in Ihrer Kita unklar, wer für die Sicherheit und Wartung der Spielgeräte zuständig ist, sollten Sie das Gespräch mit Ihrem Träger suchen und für eine Klärung der Situation sorgen. Hierbei sollten Sie die kritischen Punkte aus der unten stehenden Liste ansprechen, damit Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klar verteilt sind. Denn wenn es um die Sicherheit und Wartung von Spielgeräten geht,

brauchen gerade Sie als Kita-Leitung Ansprechpartner. Schließlich sind Sie es ja, die mit den kaputten Spielgeräten umgehen müssen.

Meine Empfehlung: Lassen Sie sich nicht abwimmeln

Viele Träger haben keine Lust, sich mit diesen lästigen und häufig konfliktreichen Themen zu beschäftigen. Vielleicht haben auch Sie schon die Erfahrung machen müssen, dass Träger sich auf diesem Ohr taub stellen, und Sie als Leitung müssen dann mit defekten Spielgeräten auf dem Außengelände kämpfen. Das kann einem schon die Freude am Frühling verderben.

Lassen Sie sich daher nicht abwimmeln, und sorgen Sie für eine Klärung der strittigen Punkte. Machen Sie auf jeden Fall eine schriftliche Meldung der Mängel, und haken Sie immer wieder nach, bis eine Klärung erfolgt ist. Stellt Ihr Träger auf stur, sollten Sie sich hinter Ihre Elternvertreter klemmen. Wenn diese sich beim Träger beschweren, steigt erfahrungsgemäß dessen Motivation, sich des Problems anzunehmen.



DIESE PUNKTE SOLLTEN SIE MIT IHREM TRÄGER IN SACHEN SICHERHEIT & WARTUNG IHRER SPIELGERÄTE KLÄREN



Problem	Das ist zu klären	Wer ist zuständig?
Sicherheitschecks für das Außengelände	Wer ist zuständig, das Außengelände auf Sicherheit und Gefahrenquellen zu untersuchen?	<ul style="list-style-type: none"> • Kita-Leitung, kann Aufgabe delegieren, z. B. an die Sicherheitsbeauftragte
Sicherheitsüberprüfung der Spielgeräte	Wer ist verantwortlich für die regelmäßige Prüfung der auf dem Außengelände befindlichen Spielgeräte?	<ul style="list-style-type: none"> • Kita-Leitung bzw. Sicherheitsbeauftragte: fortlaufende Sichtkontrollen • Träger: jährliche Überprüfung
Festgestellte Mängel	Wer ist zu informieren? Wer ergreift Sofortmaßnahmen?	<ul style="list-style-type: none"> • Kita-Leitung informiert Träger (Träger informiert ggf. Verpächter) • Kita-Leitung sperrt mangelhaftes Spielgerät
Wartung von Spielgeräten	Wer ist für die Wartung zuständig?	<ul style="list-style-type: none"> • Träger (wenn im Pachtvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde)
Reparatur von Spielgeräten	Wer ist für die Reparatur von Spielgeräten zuständig?	<ul style="list-style-type: none"> • Träger (wenn im Pachtvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde)
Demontage von mitverpachteten Spielgeräten	Wer darf Spielgeräte demontieren?	<ul style="list-style-type: none"> • Verpächter (wenn im Pachtvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde)

Medikamente in der Kita – Antworten auf Ihre 10 „Dauerbrenner-Fragen“

Viele Kinder sind bereits im Kita-Alter dauerhaft oder im Notfall auf Medikamente angewiesen. Daher werden Sie und Ihre Mitarbeiter immer wieder gebeten, Kindern während der Betreuungszeit in der Kita Medikamente zu verabreichen. Auch wenn viele Einrichtungen hierzu im Prinzip gern bereit sind, stellt sich in diesem Zusammenhang eine Vielzahl von Fragen, die es im Vorfeld der Gabe von Medikamenten zu klären gilt.

z. B. LEON HAT EPILEPSIE

Leon ist 4 Jahre alt und besucht die Kita „Wirbelwind“. In den vergangenen Wochen hatte Leon mehrfach epileptische Anfälle. Nach einem längeren Aufenthalt in der Kinderklinik soll Leon jetzt wieder in die Kita gehen. Die Eltern bitten die Kita-Leitung, ihrem Kind ein Notfallmedikament zu verabreichen, wenn es einen Krampfanfall erleidet.

Rechtsgrundlage: Vereinbarung mit den Eltern

Als Kita sind Sie gesetzlich nicht verpflichtet, Kindern Medikamente zu verabreichen. Hierzu können Sie sich aber in einer gesonderten Vereinbarung mit den Eltern bereit erklären.

Das ist zu tun: Entscheiden Sie von Fall zu Fall

Sie sollten sich immer im Einzelfall gemeinsam mit Ihrem Team – und auch in Abstimmung mit dem Träger – überlegen, ob Sie sich imstande sehen, dem betroffenen Kind das notwendige Medikament zu verabreichen. Denn damit übernehmen Sie große Verantwortung, und nur Sie und Ihre Mitarbeiter können abschätzen, ob das im oft turbulenten Alltag in Ihrer Kita gewährleistet werden kann.

Damit Sie eine solche Entscheidung sinnvoll treffen können, gebe ich Ihnen Antworten auf die 10 grundlegenden Rechtsfragen zum Thema an die Hand. Damit haben Sie eine solide Basis für Ihre Überlegungen pro bzw. kontra Medikamentengabe in Ihrer Kita.

FRAGE 1: „Müssen wir nur Kindern mit chronischen Krankheiten oder Kindern, die im Notfall ein Medikament benötigen, in der Kita Medikamente verabreichen? Oder sind wir auch verpflichtet, Kinder mit Antibiotika, Hustensaft oder Nasentropfen zu versorgen?“

ANTWORT: Das können Sie letztlich so halten, wie Sie es für sinnvoll erachten und wie es in Ihrer Kita passt. Grundsatz sollte aber sein, dass akut kranke Kinder nicht in die Kita kommen. Müssen Kinder wegen akuter Krankheiten Medikamente einnehmen, spricht viel dafür, dass sie eben nicht gesund sind und folglich nicht in die Kita kommen sollten.

Meine Empfehlung: Schließen Sie die Gabe von Medikamenten im Betreuungsvertrag grundsätzlich aus. Dann können Sie im Einzelfall entscheiden, ob Sie z. B. einem

Kind, das – wie Leon im Praxisbeispiel – auf ein Notfallmedikament angewiesen ist, dieses verabreichen.

FRAGE 2: „Dürfen wir Kindern überhaupt Medikamente verabreichen? Schließlich sind wir keine medizinischen Fachkräfte.“

ANTWORT: Ja. Das dürfen Sie, wenn man für die Medikamentengabe keine medizinische bzw. pflegerische Ausbildung benötigt. Sie dürfen den Kindern daher Tropfen, Tabletten, Saft, Zäpfchen, Sprays und Plättchen verabreichen. Auch sind Sie berechtigt, Kindern Notfallmedikamente mittels einer vorbereiteten Injektion subkutan zu spritzen. Gleiches gilt für die Verabreichung von Insulin durch subkutane Injektionen oder mittels Insulin-Pumpe.

FRAGE 3: „Genügt es, wenn die Eltern uns in die Handhabung des Medikaments einweisen, oder muss dies durch medizinisches Fachpersonal erfolgen?“

ANTWORT: Das kommt auf das Medikament an. Wenn es um leicht zu handhabende Medikamente, wie z. B. Tropfen, Zäpfchen oder Tabletten geht, genügt eine Erläuterung durch die Eltern. Geht es um komplexere Verabreichungsformen, z. B. um die Handhabung von Insulin-Pumpen oder Asthma-Sprays, sollten Sie sich vom behandelnden Arzt oder von geschultem medizinischem Personal in die Handhabung einweisen lassen. Sinnvoll ist es, insbesondere, wenn es um den Umgang mit Notfallmedikamenten geht, wenn Ihr gesamtes Team weiß, wie und wann die Gabe des Medikaments zu erfolgen hat. Denn häufig zählt jede Sekunde – z. B. bei Allergikern –, wenn es um die Verabreichung des Notfallmedikaments geht. Da kann nicht erst die geschulte Bezugserzieherin gesucht werden.

FRAGE 4: „Wie sieht es mit der Haftung aus, wenn wir bei der Gabe eines Medikaments etwas falsch machen und das Kind infolgedessen zu Schaden kommt?“

ANTWORT: Machen Sie bei der Gabe von Medikamenten einen Fehler, handelt es sich um einen Kita-Unfall. Für die Unfallfolgen kommt in solchen Fällen die gesetzliche Unfallversicherung auf.

FRAGE 5: „Wie sieht es mit der Haftung aus, wenn wir die Gabe des notwendigen Medikaments im Kita-Alltag vergessen und das Kind hierbei zu Schaden kommt?“

ANTWORT: Vergessen Sie, einem Kind ein notwendiges Medikament zu verabreichen, handelt es sich nicht um einen Kita-Unfall. Denn ein Unfall ist ein von außen auf den Körper des Kindes einwirkendes Ereignis, das zu einem körperlichen Schaden führt. Wenn Sie aber vergessen, ein Medikament zu verabreichen, obwohl das eigentlich angezeigt gewesen wäre, wirkt eben nichts auf den Körper ein. Es besteht in solchen Fällen kein Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung.

In solchen Fällen kommt aber die Betriebshaftpflichtversicherung Ihres Trägers für den entstandenen Schaden auf.

FRAGE 6: „Müssen die für die Medikamentengabe zuständigen Mitarbeiter und ich als verantwortliche Kita-Leitung fürchten, persönlich für den Schaden haften zu müssen, wenn bei der Gabe des Medikaments etwas schiefgeht?“

ANTWORT: In sehr seltenen Fällen, nämlich dann, wenn Sie bzw. Ihre Mitarbeiter den Schaden grob fahrlässig verursachen, müssen Sie damit rechnen, in Regress genommen zu werden. Für solche Fälle sollten Sie unbedingt eine Berufshaftpflichtversicherung abschließen.

FRAGE 7: „Genügt es, wenn die Eltern eine entsprechende Erklärung unterschreiben, dass sie mit der Gabe der Medikamente durch das Kita-Team einverstanden sind, oder müssen wir zusätzlich auf eine ärztliche Verordnung bestehen?“

ANTWORT: Bestehen Sie immer auch auf einer schriftlichen ärztlichen Verordnung. Aus dieser sollte sich ergeben, welches Medikament, wann, in welcher Darreichungsform (z. B. Zäpfchen), in welcher Dosierung und bei welchen Symptomen (bei Notfallmedikamenten) zu verabreichen ist. Damit haben Sie die Gewissheit, dass Sie bei der Gabe des Medikaments tatsächlich alles richtig machen.

FRAGE 8: „Wie müssen wir die Medikamente in der Kita aufbewahren?“

ANTWORT: Sie müssen die Medikamente

- so aufbewahren, wie es der Arzt verordnet hat bzw. wie es im Beipackzettel erläutert ist;
- kindbezogen aufbewahren, also immer mit dem Namen des Kindes versehen, damit Verwechslungen ausgeschlossen sind;
- in der Originalverpackung aufbewahren;
- im Kühlschrank (wenn notwendig) in einer gesonderten Box getrennt von den Lebensmitteln aufbewahren;
- immer außerhalb der Reichweite von Kindern lagern;
- für alle Mitarbeiter griffbereit aufbewahren.

FRAGE 9: „Sind wir verpflichtet, die Gabe von Medikamenten in der Kita zu dokumentieren?“

ANTWORT: Ja. Bitte dokumentieren Sie jede Medikamentengabe in der Kita. Halten Sie fest, welches Medikament Sie wann, aus welchem Anlass und in welcher Dosierung verabreicht haben. Diese Dokumentation dient zum einen

dazu, den Nachweis zu führen, dass das Medikament tatsächlich ordnungsgemäß verabreicht wurde. Zum anderen erleichtert die Dokumentation Ihren Mitarbeitern nachzuvollziehen, ob ein Kind sein Medikament, das z. B. immer mittags eingenommen werden muss, bereits erhalten hat.

FRAGE 10: „Wie sieht es mit dem Datenschutz bei der Gabe von Medikamenten aus? Dürfen wir z. B. einen ‚Steckbrief‘ des auf das Notfallmedikament angewiesenen Kindes im Gruppenraum oder in der Cafeteria aushängen, damit alle Mitarbeiter wissen, worauf zu achten ist?“

ANTWORT: Bei den Informationen über Erkrankungen und notwendige Medikamentengaben handelt es sich um besonders geschützte Gesundheitsdaten. Diese müssen von Ihnen in der Kita sensibel behandelt werden. Solche „Steckbriefe“ sollten Sie daher nicht öffentlich aushängen, sondern überlegen, wie Sie anders gewährleisten können, dass alle Mitarbeiter über die besonderen Bedürfnisse des Kindes Bescheid wissen, ohne dies insgesamt öffentlich zu machen. So können Sie z. B. im Personalraum eine Mappe mit den wichtigen Informationen auslegen, anhand derer sich jeder Mitarbeiter informieren kann. Ein Aushang ist nur möglich, wenn die Eltern dem ausdrücklich und schriftlich zugestimmt haben.

Meine Empfehlung: Schätzen Sie realistisch ein, was Sie leisten können

Stellt sich die Frage, ob Sie einem Kind in der Kita Medikamente verabreichen oder nicht, sollten Sie Ihr Team in Ihre Überlegungen mit einbeziehen. Denn Ihr Team muss realistisch einschätzen, ob es sich zutraut, die mit der Medikamentengabe verbundene zusätzliche Verantwortung meist über Jahre zu tragen. Das kommt sehr auf den Einzelfall und auch auf die personelle Ausstattung Ihrer Einrichtung an.

Stellen Sie fest, dass Ihr Team mit dieser Aufgabe überfordert ist, sollten Sie das gegenüber den Eltern ehrlich kommunizieren. Das heißt nicht unbedingt, dass Sie das Kind nicht in Ihrer Einrichtung betreuen können. Sie können im Einzelfall überlegen, welche Möglichkeiten es gibt, das Kind anderweitig mit den notwendigen Medikamenten zu versorgen. Es gibt z. B. die Möglichkeit, dass ein ambulanter Pflegedienst die Medikamentengabe übernimmt oder das Kind eine 1:1-Betreuung durch einen Integrationshelfer bekommt. Besprechen Sie diese Möglichkeiten mit den Eltern und suchen Sie nach einer einvernehmlichen Lösung.



MUSTER: DOKUMENTATION DER GABE EINES NOTFALLMEDIKAMENTS

Datum der Medikamentengabe: 03.04.2019 • Uhrzeit: 10.35 Uhr

Name des Kindes: Leon Schmitz • Grund der Medikamentengabe: epileptischer Krampfanfall

Dauer des Anfalls vor Medikamentengabe: ca. 2 Minuten • Wer hat das Medikament verabreicht: Hanna Meyer •

Verabreichtes Medikament: Lorazepam • Darreichungsform: Plättchen zum Einlegen in die Wangentasche •

Dosierung: 1 Plättchen • Weitere Maßnahmen: Kind in stabiler Seitenlage, Notarzt informiert (10.37 Uhr), Eltern informiert (10.40 Uhr)

Neuburg, 03.04.2019

Ort, Datum

Hanna Berger

Unterschrift Mitarbeiter



Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Elternzeit kann ohne Zustimmung des Trägers verlängert werden

Mitarbeiter, die in Elternzeit gehen, müssen sich in den ersten beiden Jahren festlegen, wie lange sie zu Hause bleiben. Es kommt aber häufig vor, dass Mitarbeiter an die ersten 2 Jahre Elternzeit ein drittes anschließen wollen. Dann stellt sich die Frage, ob Ihr Träger dem zustimmen muss.

Der Fall: Mitarbeiter wollte Elternzeit verlängern

Nach der Geburt seines Kindes hatte ein Mitarbeiter zunächst 2 Jahre Elternzeit beantragt. Einige Wochen nach der Geburt des Kindes teilte er seinem Arbeitgeber mit, dass er unmittelbar im Anschluss an die ersten 2 Jahre ein drittes Jahr Elternzeit in Anspruch nehmen wolle. Das lehnte

der Arbeitgeber ab. Das wollte der Vater nicht hinnehmen. Er klagte vor dem Arbeitsgericht und ...

Das Urteil: Verlängerung ist zustimmungsfrei

... gewann. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber einer Verlängerung der Elternzeit in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes nicht zustimmen muss. Mitarbeiter müssten sich lediglich für die ersten 2 Jahre festlegen, ob und wie lange sie Elternzeit nehmen wollen.

Danach sind sie wieder vollkommen frei, den noch verbliebenen Elternzeitanspruch geltend zu machen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers

sei hierfür nicht erforderlich. Wichtig sei lediglich, dass der Mitarbeiter die 7-wöchige Anzeigefrist einhalte.

Meine Empfehlung: In Kontakt bleiben

Dieses Urteil zeigt noch einmal, wie wichtig es ist, mit Mitarbeitern, die sich in Elternzeit befinden, in Kontakt zu bleiben. Dann erfahren Sie frühzeitig von derlei Überlegungen und haben so mehr Planungssicherheit.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.09.2018, Az. 21 Sa 390/18

Bundesverwaltungsgericht

Kita-Kosten: Erstattungsanspruch zwischen den Kommunen bei Umzug ausgeschlossen

Kita-Plätze sind für die Kommunen teuer. Denn ein Teil der Kosten muss von den Kommunen aufgebracht werden. Da ist es verständlich, wenn sie versuchen, Kosten, die ihnen durch die Betreuung von Kindern, für die sie eigentlich nicht zuständig sind, erstattet zu bekommen.

Der Fall: Kind zieht um

Ein Kind besuchte eine Kita an seinem Wohnort. Als die Eltern sich trennten, zog die Mutter mit dem Kind in eine andere Stadt. Dort besuchte das Kind dann auch wieder eine Kita. Zuvor hatten die Eltern den ursprünglichen Kita-Platz gekündigt. Diejenige Kommune, in der das Kind nunmehr die

Kita besucht, wollte die Kosten für den Besuch der Kindertagesstätte von der Kommune, in der das Kind bisher gewohnt hatte, erstattet bekommen.

Das Urteil: Keine Kostenerstattung

Das Bundesverwaltungsgericht entschied, dass es in diesem Fall keinen Kostenerstattungsanspruch zwischen den Kommunen gibt. Denn die klagende Kommune hätte nur dann einen Anspruch, wenn die beiden Betreuungsangebote zuständigkeitsrechtlich eine Einheit wären. Das war hier nicht der Fall, da die Eltern den ursprünglichen Betreuungsvertrag ordnungsge-

mäß gekündigt hatten. Damit ging die örtliche Zuständigkeit auf den neuen Wohnort des Kindes über.

Meine Empfehlung: Immer im Einzelfall überlegen

Ein Kind aus einer anderen Gemeinde aufzunehmen ist für Ihren Träger immer mit finanziellen Unwägbarkeiten verbunden. Machen Sie daher den Eltern gegenüber keine vorschnellen Zusagen, sondern klären Sie mit Ihrem Träger ab, was geht und was nicht.



WICHTIGES URTEIL

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 23.10.2018, Az. 5 C 15/17

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; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH

Kundendienst: Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn, Tel.: 02 28 / 9 55 01 30 • Fax: 02 28 / 3 69 60 71 • E-Mail: kundendienst@vnr.de



© 2019 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist unabhängig. Alle Angaben wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Eine Gewähr kann jedoch nicht übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet! Alle Rechte vorbehalten. **ISSN:** 1862-7099

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: www.przedzskole.wip.pl

Brückenteilzeit: Diese Möglichkeiten ergeben sich für Sie als Leitung

Am 01.01.2019 wurde die sogenannte Brückenteilzeit eingeführt. Hinter diesem Begriff verbirgt sich die Möglichkeit, die Arbeitszeit für einen gewissen Zeitraum zu reduzieren und anschließend wieder zur ursprünglichen Stundenzahl zurückzukehren. Das ist auch für viele Kita-Leitungen interessant.

z. B. FRAU HANSEN WILL KÜRZERTRETEN

Lisa Hansen leitet die Kita „Gänseblümchen“. Sie würde gern für 2 Jahre ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzieren, um mehr Zeit für ihre Tochter zu haben, die in der Schule massive Probleme hat. Sie überlegt, ob sie nach den 2 Jahren dann einen Rechtsanspruch darauf hat, wieder zu ihrer ursprünglichen Stundenzahl zurückzukehren.

Rechtsgrundlage: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Das TzBfG wurde dahingehend geändert, dass Sie und Ihre Mitarbeiter grundsätzlich die Möglichkeit haben, auf Antrag beim Träger ihre Arbeitszeit für ein bis 5 Jahre zu reduzieren. Gründe müssen hierfür nicht angegeben werden. Nach Ende der Teilzeitphase haben Sie und Ihre Mitarbeiter dann einen Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit.

Das ist zu tun: Anspruch genau prüfen

Das klingt erst mal gut und recht simpel. Allerdings steckt der Teufel – wie

so häufig in juristischen Fragen – im Detail. Daher sollten Sie genau prüfen, ob Sie tatsächlich einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben. Hierbei hilft Ihnen die Checkliste am Ende des Beitrags.

Sie müssen Ihren Antrag nicht begründen

Anders als bei der Eltern- oder Pflegezeit müssen Sie, wenn Sie Brückenteilzeit beantragen, keine Gründe nennen, warum Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Liegen die Voraussetzungen für Brückenteilzeit vor, muss Ihr Träger Ihrem Antrag im Grundsatz stattgeben.

Zumutbarkeitsgrenzen können kritisch werden

Der Gesetzgeber hat gesehen, dass die Brückenteilzeit gerade kleine Träger vor eine erhebliche Herausforderung stellt. Er hat daher für Unternehmen, die mehr als 45, aber weniger als 200 Mitarbeiter beschäftigen, eine sogenannte Zumutbarkeitsgrenze eingeführt.

Das heißt: Selbst wenn Sie alle Voraussetzungen für einen Anspruch auf Brückenteilzeit erfüllen, kann Ihr Träger Ihren Antrag ablehnen, wenn durch Ihre Stundenreduzierung die Zumutbarkeitsgrenze überschritten würde.

Zumutbarkeitsgrenzen nach § 9a TzBfG

Der Träger kann einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn zum

Zeitpunkt der Antragstellung schon andere Mitarbeiter Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben, und zwar:

Mitarbeiteranzahl zwischen	Mitarbeiter bereits in Brückenteilzeit (mindestens)
46 bis 60	4
61 bis 75	5
76 bis 90	6
91 bis 105	7
106 bis 120	8
121 bis 135	9
136 bis 150	10
151 bis 165	11
166 bis 180	12
181 bis 195	13
196 bis 200	14

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch

Träger sind meist nicht so begeistert, wenn Sie als Kita-Leitung Ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Sie werden häufig versuchen zu argumentieren, dass betriebliche Gründe gegen die Stundenreduzierung insbesondere in der Leitungsposition sprechen. Suchen Sie daher begleitend zu Ihrem Antrag auf Brückenteilzeit das Gespräch mit Ihrem Träger, und erklären Sie, wie Sie sich die Stundenreduzierung konkret vorstellen. Damit fällt es Ihrem Träger dann leichter, Ihrem Antrag stattzugeben, und Sie ersparen sich ggf. die gerichtliche Durchsetzung Ihres Anspruchs auf Brückenteilzeit.



CHECKLISTE: BESTEHT EIN ANSPRUCH AUF BRÜCKENTEILZEIT?

- Ihr Träger beschäftigt regelmäßig mehr als 45 Mitarbeiter.
- Ihr Arbeitsvertrag besteht länger als 6 Monate.
- Sie wollen Ihre Arbeitszeit für mindestens ein Jahr und höchstens 5 Jahre reduzieren und dann wieder zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren.
- Sie haben den Antrag mindestens 3 Monate vor Beginn der Brückenteilzeit gestellt.
- Es bestehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, die Arbeitsabläufe oder die Sicherheit in Ihrer Kita wesentlich beeinträchtigen und damit der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

Auswertung: Wenn Sie alle Punkte abhaken konnten, haben Sie – soweit die Zumutbarkeitsgrenze nicht überschritten wird – einen Anspruch auf Brückenteilzeit.



? „Wann muss ich nach einem Wegeunfall melden?“

FRAGE: „Ich hatte auf dem Heimweg von der Kita einen Fahrradunfall. Ich bin auf regennasser Fahrbahn ausgerutscht und habe mir das Handgelenk verstaucht und überall blaue Flecken und Prellungen. Sonst ist mir nichts passiert. Ich war noch am selben Abend bei meinem Hausarzt.

Dieser hat mich für den folgenden Tag krankgeschrieben. Ich frage mich jetzt, ob ich den Unfall der Berufsgenossenschaft melden muss.“

ANTWORT: JA. DAS MÜSSEN SIE. Eigentlich sind Arbeits- und Wegeunfall nur dann meldepflichtig, wenn Sie auf-

grund des Unfalls länger als 3 Kalendertage arbeitsunfähig krankgeschrieben sind. Da Sie aber nach dem Unfall bei Ihrem Hausarzt waren und sich haben behandeln lassen, müssen Sie den Unfall auf jeden Fall der Berufsgenossenschaft melden, damit die Kosten des Arztbesuchs über diese abgerechnet werden können.

Meine Empfehlung: Für die Zukunft lernen

Aus diesem Unfall sollten Sie zweierlei mitnehmen:

1. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter, dass sie, wenn sie einen Wegeun-

fall erleiden und sich in ärztliche Behandlung begeben möchten, einen Durchgangsarzt und nicht ihren Hausarzt aufsuchen.

2. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter, Ihnen jeden Wegeunfall zu melden. Dann können Sie gemeinsam entscheiden, ob eine Meldung bei der Berufsgenossenschaft notwendig ist oder ob ein Eintrag ins Verbandsbuch genügt.
3. Weisen Sie Ihr Team darauf hin, dass nur der direkte Heimweg versichert ist. Bei privaten Umwegen geht der gesetzliche Versicherungsschutz verloren.

? „Können wir Eltern verbieten, in unserer Kita ihr Smartphone zu benutzen?“

FRAGE: „Meine Mitarbeiter teilen mir immer wieder mit, dass die Eltern sich beim Abholen überhaupt nicht mit ihren Kindern, sondern sich ausschließlich mit ihrem Smartphone beschäftigen. Die Kinder werden mit dem Smartphone in der Hand zum Umziehen angehalten. Die Kleinen haben häufig überhaupt keine Chance, die Aufmerksamkeit ihrer Eltern auf sich zu ziehen.“

Das finden wir im Team traurig. Wir überlegen daher, ob wir den Eltern untersagen können, in der Kita ihr Smartphone zu benutzen. Dann hätten die Kinder vielleicht mal die Gelegenheit, wenigstens für einige Minuten am Tag die ungeteilte Aufmerksamkeit ihrer Eltern zu genießen. Wir fragen uns allerdings, ob das rechtlich überhaupt zulässig ist.“

ANTWORT: JA. DAS DÜRFEN SIE. Als Kita-Leitung üben Sie für Ihren Träger in Ihrer Einrichtung das sogenannte Hausrecht aus. Das heißt: Sie können Regeln aufstellen, wie sich Besucher und Mitarbeiter in der Kita verhalten sollen.

Sie können daher auch die Nutzung des Smartphones in der Kita für Eltern und Besucher grundsätzlich verbieten.

Begründen Sie Ihre Entscheidung

Verbieten Sie den Eltern die Nutzung ihres Smartphones in der Kita, wird das bei vielen auf Unverständnis stoßen und vielfach zu Unmut führen. Begründen Sie das Verbot daher in einem Elternbrief. In diesem können Sie die Gründe nennen, die Sie bewegen haben, die Smartphone-Nutzung zu untersagen. Hierbei können Sie die folgenden Argumente anführen:

- In der Bring- und Abholphase findet ein Wechsel der Aufsichtspflicht statt. Hierbei müssen Eltern aufmerksam und auf ihr Kind konzentriert sein.
- Kinder haben gerade beim Abholen ein hohes Mitteilungsbedürfnis. Eltern sollten sich in dieser Zeit ihrem Kind widmen.

Viele Eltern nutzen ihr Smartphone auch in der Kita zum Fotografieren, nicht nur des eigenen Kindes. Dies ist datenschutzrechtlich bedenklich.

Meine Empfehlung: Setzen Sie Ihr Verbot konsequent durch

Wenn Sie sich zu einem Smartphone-Verbot für Eltern und andere Besucher in Ihrer Kita entschließen, sollten Sie dies klar kommunizieren, z. B. durch Verbotsschilder.

Das gesamte Team sollte sich in dieser Frage einig sein und darauf achten, dass Besucher, die sich nicht an dieses Verbot halten, freundlich, aber bestimmt und immer wieder an die neue Regel erinnert werden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass auch Sie und Ihre Mitarbeiter auf das Smartphone verzichten bzw. dieses nur in Räumen nutzen, die für die Eltern nicht einsehbar sind. Denn Sie können den Eltern nicht klarmachen, warum sie ihr Smartphone in der Tasche lassen müssen, während Sie und Ihre Mitarbeiter ihnen mit dem Handy in der Hand entgegenkommen. Dass dies in der Pause passiert, ist für die Eltern nicht erkennbar.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Verringerung der Betreuungszeiten bei Personalmangel – Das geht, das geht nicht
- Impfpflicht als Aufnahmekriterium? So sehen die rechtlichen Möglichkeiten aus