



Recht & Sicherheit in der Kita

April 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Schwimmkurs

So gelingt die Kooperation mit der Schwimmschule rechtssicher

2

Jugendamt

Überzeugen Sie Eltern, sich Hilfe vom Jugendamt zu holen

3

Mitarbeiter-Kündigung

Antworten zur Kündigung von pädagogischen Fachkräften

4 & 5

Traumatisierung

Unterstützen Sie Ersthelferinnen nach einem Unfall in der Kita

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Sodasprudler – ja oder nein?

Sicher wird auch in Ihrer Kita derzeit viel über Nachhaltigkeit und Abfallvermeidung diskutiert. Das ist wichtig und richtig.

Viele Kitas haben daher die Plastikwasserflaschen abgeschafft und verzichten auch auf Mineralwasser in Glasflaschen. Es gibt Wasser aus dem Hahn, und wer Kohlensäure möchte, greift zum Sodasprudler.

Eltern und auch Kita-Leitungen stellen sich aber die Frage, ob das auch unter hygienischen Gesichtspunkten in Ordnung ist.

Kinder dürfen Kranwasser bedenkenlos trinken

Trinkwasser ist das am besten kontrollierte Lebensmittel in Deutschland. Daher dürfen die Kinder in Ihrer Kita grundsätzlich auch Wasser aus der Leitung trinken.

Vorsicht ist nur in Altbauten geboten, in denen noch alte Bleileitungen vorhanden sind. Da sollten Sie dann doch besser zu Mineralwasser aus der Glasflasche greifen.

Wenn Sie Säuglingsnahrung zubereiten, sollten Sie sich bei Ihrer Gemeinde außerdem nach den genauen Wasserwerten erkundigen und nachfragen, ob Ihr Trinkwasser zur Zubereitung von Säuglingsnahrung geeignet ist. In einigen Gegenden in Deutschland wird aufgrund der relativ hohen Nitratbelastung zu Mineralwasser geraten.

Sodabereiter dürfen in Kitas eingesetzt werden

Möchten die Kinder und Mitarbeiterinnen nicht auf Sprudelwasser verzichten, können Sie auch einen Sodabereiter einsetzen. Voraussetzung ist:

- Es wird kaltes Trinkwasser aus der Leitung aufgesprudelt.
- Das aufgesprudelte Wasser wird kühl gelagert und am selben Tag verbraucht.
- Die Flaschen werden nach Gebrauch immer gründlich gereinigt und trocken aufbewahrt.
- Beschädigte Flaschen mit Kratzern und Rissen werden ausgetauscht.
- Der Sodabereiter wird regelmäßig entsprechend den Vorgaben des Herstellers gereinigt und gewartet.

Meine Empfehlung: Zuständigkeiten festlegen

Soda-Bereiter sind eine gute Möglichkeit, jede Menge Abfall und Transportkosten zu sparen, ohne bei der Lebensqualität oder der Hygiene Abstriche machen zu müssen. Sie eignen sich daher auch für den Einsatz in der Kita.

Wollen Sie als Leitung ein solches Gerät in der Kita einsetzen, sollten Sie allerdings genau festlegen, wer für die Wartung des Geräts, für den Nachschub der Ersatzzyylinder und für die Reinigung der Flaschen zuständig ist.

Ich bin dann mal weg ...

Liebe Kita-Leitungen, im Augenblick gibt es für pädagogische Fachkräfte viele Jobangebote, die einen Jobwechsel richtig interessant machen.

Daher müssen sich über kurz oder lang alle Kita-Leitungen mit Fragen rund um die Kündigung durch Mitarbeiterinnen beschäftigen.

Klar, dass ist kein schönes, aber ein sehr relevantes Thema, mit dem Sie als Kita-Leitung sich auseinandersetzen müssen.

Insbesondere bei Fragen rund um die Kündigungsfrist, um Urlaub und Überstunden gilt es, genau zu überlegen und gemeinsam mit dem Träger auch strategische Entscheidungen zu treffen.

Schließlich gilt es, die frei werdende Stelle möglichst schnell neu zu besetzen und keine wertvolle Energie und Ressourcen an Mitarbeiterinnen zu verschwenden, die Ihrer Kita augenscheinlich den Rücken zuwenden. Worauf es ankommt, lesen Sie auf Seite 4 & 5 dieser Ausgabe.

Ihre

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

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

Wassergewöhnung durch Fremdanbieter – so sieht es mit der Aufsicht & Haftung aus

Immer weniger Kinder in Deutschland lernen richtig schwimmen. Inzwischen kommen deswegen Anbieter von Schwimmschulen, aber auch Vereine auf Kitas zu. Sie bieten Wassergewöhnungs- und Schwimmkurse für Kita-Kinder an. Das ist eine gute Idee. Allerdings stellen sich bei solchen Kooperationen immer auch rechtliche Fragen, die geklärt sein müssen.

Z. B. WASSERGEWÖHNUNGSKURS

Susanne Schneider leitet die Kita „Weidenröschen“. Die Inhaberin der örtlichen Schwimmschule ruft sie an und fragt, ob die Kita nicht Interesse an einer Kooperation habe. Die Kita soll bei den Eltern anfragen, ob hier Interesse an einem Wassergewöhnungskurs während der Kita-Zeit besteht. Die Kita-Mitarbeiterinnen würden die Kinder zum Schwimmbad bringen, beim Umziehen helfen und die Kinder auch wieder in die Kita begleiten. Der Schwimmkurs würde dann von den Mitarbeiterinnen der Schwimmschule betreut.

Rechtsgrundlage: Vertrag mit Schwimmschule

Wenn Kinder während der Kita-Zeit an einem Schwimmkurs teilnehmen, der von einem externen Anbieter angeboten wird, liegt die Aufsichtspflicht während des Schwimmkurses bei den Mitarbeiterinnen des Anbieters.

Das ist zu tun: Klare Vereinbarungen treffen

Wichtig ist, dass klare Vereinbarungen getroffen werden, sowohl zwischen den Eltern und dem Anbieter als auch zwischen Ihnen und dem Anbieter.

Informieren Sie sich & die Eltern über die Konditionen

Bietet ein Fremdanbieter über die Kita den Eltern Schwimmkurse an, müssen die Konditionen genau geklärt werden. Anhand des unten stehenden Fragenkatalogs können Sie prüfen, ob wirklich alle entscheidenden Punkte geklärt sind.

Stellen Sie sicher, dass Sie genügend Personal haben

Ist Ihre Kita in den Schwimmkurs involviert, geht das nur, wenn Sie hierfür auch genügend Personal haben. Überlegen Sie daher, ob Sie die aus der Kooperation sich ergebenden Verpflichtungen einhalten können.

Klären Sie den Versicherungsschutz

Wenn die Kinder bei einem externen Anbieter an einem Schwimmkurs teilnehmen, handelt es sich **nicht** um eine Kita-Veranstaltung. Daher besteht weder bei den Kursen noch auf dem Weg zum Schwimmbad und auf dem Rückweg zur Kita Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung. Während des Hin- und Rückwegs besteht

Versicherungsschutz über die Krankenversicherung der Eltern, bei Unfällen im Schwimmbad über die Haftpflichtversicherung des Anbieters. Hierüber sollten sich die Eltern im Klaren sein.

Sorgen Sie für lückenlose Beaufsichtigung

Gerade im Schwimmbad müssen die Kinder lückenlos beaufsichtigt werden. Bedenken Sie, dass die Kinder nicht nur während des Schwimmkurses, sondern auch beim Umziehen, beim Duschen, beim Föhnen und beim Gang zur Toilette Hilfe benötigen und nicht sich selbst überlassen sein dürfen. Stimmen Sie mit dem Kooperationspartner ab, wie die lückenlose Beaufsichtigung der Kinder sichergestellt werden kann.

Meine Empfehlung: Kooperationen nutzen

Wenn Schwimmschulen oder Schwimmvereine den Kontakt zu Ihnen suchen und in Ihrer Kita Schwimm- oder Wassergewöhnungskurse anbieten, sollten Sie solche Angebote prüfen und überlegen, ob Sie auf dieses Kooperationsangebot eingehen können. Wichtig ist, dass Sie sich in Sachen Versicherungsschutz **vorher bei der Unfallkasse erkundigen** und sich hier für den konkreten Fall beraten lassen. Hierauf haben Sie nach § 14 SGB I einen Anspruch.

FRAGENKATALOG: SIND ALLE FRAGEN ZUR KOOPERATION MIT DER SCHWIMMSCHULE GEKLÄRT?

	Geklärt?
Wie viele Kinder können an dem Schwimmkurs maximal teilnehmen?	<input type="checkbox"/>
Wie hoch sind die Kosten für den Schwimmkurs?	<input type="checkbox"/>
Wie kommen die Kinder zum Schwimmbad und zurück?	<input type="checkbox"/>
Wer übernimmt die Aufsichtspflicht auf dem Weg zum Schwimmbad, auf dem Rückweg zur Kita und beim Umziehen?	<input type="checkbox"/>
Wer hat die Aufsichtspflicht während des Schwimmkurses?	<input type="checkbox"/>
Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz auf dem Weg zum Schwimmbad, auf dem Rückweg und während des Schwimmkurses aus?	<input type="checkbox"/>
Auswertung: Wenn Sie alle diese Fragen mit dem Kooperationspartner geklärt haben und das Projekt „Schwimmkurs“ für Sie machbar ist, können Sie das Angebot an die Eltern weitergeben.	

So gehen Sie vor, wenn Eltern Hilfe vom Jugendamt verweigern

Viele Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräfte werden in ihrem Berufsalltag immer wieder mit Kindern konfrontiert, die zu Hause nicht die Pflege, Aufmerksamkeit und Förderung erhalten, die sie benötigen. Sie wissen: Solchen Familien würde Hilfe und Unterstützung durch das Jugendamt guttun. Aber nicht alle Familien sind bereit, sich helfen zu lassen.

z. B. ÜBERFORDERTE MUTTER

Hannes ist 2 Jahre alt und besucht die Kita „Wilde Kerle“. Die Mitarbeiterinnen haben bemerkt, dass er in letzter Zeit häufig einen wunden Po hat. Die Mutter bringt aber keine Windelcreme mit, und auch das zuverlässige Mitbringen von neuen Windeln gestaltet sich schwierig. Hannes ist außerdem ungepflegt und trägt häufig die ganze Woche denselben – schmutzigen – Body. Er hat auch häufig kein Frühstück oder nur eine Scheibe ungetoastetes Toastbrot dabei. Als die Leitung die Mutter hierauf anspricht, meint diese, sie sei mit der Situation bei ihr zu Hause total überfordert. Ihr Lebensgefährte sei vor einigen Wochen ausgezogen und habe sie mit den 3 Kindern allein und ohne Geld zurückgelassen. Die Leitung schlägt ihr vor, Kontakt mit dem Jugendamt aufzunehmen. Die Mutter lehnt das strikt ab.

Rechtsgrundlage: SGB VIII

Haben Sie den begründeten Verdacht, dass das Wohl eines Kindes im häuslichen Umfeld gefährdet ist, müssen Sie zum Schutz des Kindes aktiv werden. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 8a SGB VIII.

Wenn die Eltern nicht bereit oder in der Lage sind, die Situation des Kindes kurzfristig nachhaltig zu verbessern, können Sie das Jugendamt einschalten.

Das ist zu tun: Aktiv hinsehen und handeln

Seien Sie aufmerksam und bitten Sie auch Ihre Mitarbeiterinnen, sensibel

darauf zu achten, ob es Anzeichen dafür gibt, dass das Wohl eines Kindes im häuslichen Umfeld gefährdet ist. Falls dem so ist, gilt es, zum Schutz des Kindes aktiv zu werden.

Holen Sie sich Rat und Hilfe

Haben Sie den Verdacht, dass ein Kind im häuslichen Umfeld gefährdet ist, sollten Sie zunächst Kontakt zu der für Ihre Kita zuständigen „insoweit erfahrenen Fachkraft“ aufnehmen. Diese wird Sie bei der Einschätzung der Situation und Hilfsmaßnahmen unterstützen.

Suchen Sie das Gespräch mit den Eltern

Wenn Sie den Verdacht haben, dass Eltern überfordert sind und die Kinder zu verwahrlosen drohen, sollten Sie zunächst einmal das Gespräch mit den Eltern suchen.

Konfrontieren Sie sie mit Ihren Beobachtungen, und bieten Sie Hilfe und Unterstützung an. Überlegen Sie gemeinsam mit den Eltern, was unternommen werden kann, damit sich die Situation des Kindes in der Familie schnell und nachhaltig verbessert.

Hilfreich ist es, wenn Sie im Vorfeld eines solchen Elterngesprächs mit der insoweit erfahrenen Fachkraft überlegen, welche Hilfs- und Unterstützungsangebote es für die Familie gibt.

Vereinbaren Sie konkrete Ziele

Zeigen sich die Eltern gesprächsbereit und sind sie offen für Veränderungen, vereinbaren Sie klare Ziele und auch einen Zeitrahmen, in welchem sich für Sie erkennbar etwas verbessern muss.

Im Fall von Hannes könnten Sie z. B. vereinbaren, dass seine Mutter ihm ab sofort immer ein gesundes Pausenbrot, Windeln und Pflegeprodukte mit in die Kita gibt und ihm jeden Morgen einen frischen Body anzieht.

Vereinbaren Sie einen Zeitraum von z. B. 3 Monaten, und setzen Sie sich dann noch einmal mit der Mutter zusammen. Bilanzieren Sie, ob sich die Situation erkennbar verbessert hat.

Spielen Sie mit offenen Karten

Weisen Sie die Eltern bereits im 1. Gespräch auf Ihre gesetzlichen Schutzpflichten hin.

Machen Sie deutlich, dass Sie verpflichtet sind, das Jugendamt zu informieren, wenn

- Sie der Ansicht sind, dass die Familie mehr Hilfe braucht, als Sie als Kita leisten können.
- sich die Situation des Kindes trotz der getroffenen Vereinbarungen nicht verbessert.
- die Eltern nicht gesprächs- oder handlungsbereit sind.

Stellen Sie klar, dass Sie das Jugendamt notfalls auch ohne Zustimmung der Eltern einschalten können. Denn das Kindeswohl geht in solchen Situationen vor Datenschutz.

Nehmen Sie den Eltern die Angst

Viele Eltern fürchten, dass das Jugendamt ihnen das Kind wegnimmt, wenn sie zugeben, dass sie mit der Situation im häuslichen Umfeld überfordert sind. Erklären Sie den Eltern, dass diese Sorge meist unbegründet ist. Aufgabe des Jugendamts ist es in 1. Linie, Familien in ihrer Erziehungsfähigkeit zu unterstützen und zu stärken. Das sollten Sie Eltern im Gespräch deutlich machen und ihnen so die Angst nehmen, sich mit der Bitte um Hilfe an das Jugendamt zu wenden. Ermutigen Sie die Eltern vielmehr, sich Hilfe zu holen, und vermitteln Sie – wenn die Eltern dies möchten – den 1. Kontakt zum Jugendamt.

Meine Empfehlung: Sich aufs Kindeswohl fokussieren

Kommen Sie trotz Gesprächen und Vereinbarungen mit den Eltern zu dem Ergebnis, dass diese die Situation nicht allein in den Griff bekommen und das Kind gefährdet ist, informieren Sie von sich aus das Jugendamt. Schildern Sie die Situation, und bitten Sie die zuständigen Mitarbeiterinnen, zum Schutz des Kindes aktiv zu werden.

Wenn Mitarbeiterinnen von sich aus kündigen – das müssen Sie als Leitung beachten

Derzeit gibt es für pädagogische Fachkräfte eine Vielzahl von attraktiven Stellenangeboten. Daher sehen sich Kita-Leitungen immer wieder mit Kündigungen von Mitarbeiterinnen konfrontiert – wodurch die personelle Situation in der Einrichtung dann noch schwieriger wird, als sie meist ohnehin schon ist. Die Kündigung durch eine Mitarbeiterin wirft bei Ihnen häufig rechtliche Fragen auf. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

z. B. KÜNDIGUNG NACH 10 JAHREN

Karin Hansen leitet die Kita „Villa Kunterbunt“. Anfang April erscheint eine Vollzeitkraft in ihrem Büro und meint, sie habe sich entschlossen zu kündigen. Sie habe ein viel attraktiveres Angebot von einem anderen Träger erhalten. Dieses werde sie zum 01.06.2020 annehmen. Sie habe noch 20 Urlaubstage und Überstunden. Diese wolle sie, bevor sie ihre neue Stelle antrete, noch nehmen. Daher sei ihr letzter Arbeitstag der 30.04.2020. Frau Hansen ist sprachlos und überlegt, ob die Mitarbeiterin tatsächlich so kurzfristig kündigen kann. Schließlich hat sie 10 Jahre für den Träger gearbeitet.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Selbstverständlich haben Ihre Mitarbeiterinnen das Recht, ihren Arbeitsvertrag zu kündigen. Hierbei müssen sie keine Gründe angeben. Allerdings müssen sie – genau wie Ihr Träger – die vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einhalten. Gibt es im Arbeitsvertrag keine Regelung zu den Kündigungsfristen, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist. Diese beträgt – auch für die Mitarbeiterinnen mit einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit – 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Das ist zu tun: Professionell reagieren

Wenn eine pädagogische Fachkraft kündigt, wird das für Sie als Leitung häufig ein Schock sein. Sie sollten aber auf die Ankündigung – auch wenn Sie vielleicht persönlich von der Mitarbeiterin enttäuscht sind – möglichst nicht emotional, sondern professionell reagieren.

Außerdem gilt es zu prüfen, ob die Forderungen, z. B. nach Urlaub und Überstunden, die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses häufig einhergehen, tatsächlich berechtigt sind.



„Wie lang ist die Kündigungsfrist meiner Mitarbeiterinnen?“

ANTWORT: Das kommt auf den Arbeitsvertrag an. Prüfen Sie in folgenden Schritten, welche Kündigungsfrist die Mitarbeiterin einhalten muss, wenn sie Ihre Kita verlassen möchte.

1. Schritt: Klären Sie, ob bei dem Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag gilt. Dann ist die Kündigungsfrist, die dort vereinbart ist, maßgeblich.

2. Schritt: Findet kein Tarifvertrag Anwendung, lesen Sie im Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin nach, ob dort eine Kündigungsfrist vereinbart ist. Werden Sie hier fündig, muss die Mitarbeiterin diese Frist einhalten.

3. Schritt: Findet sich im Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist oder wird auf die gesetzlichen Vorschriften verwiesen, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese betragen für Mitarbeiterinnen tatsächlich – unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses – 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.



„Müssen wir uns auf eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses einlassen, wenn die Mitarbeiterin das unbedingt möchte?“

ANTWORT: Nein, das müssen Sie nicht. Stimmen Sie aber einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu, sollten Sie sich darauf gefasst machen, dass die Mitarbeiterin nur noch widerwillig in die Kita kommt, kaum noch Leistung zeigt und mit hoher Wahrscheinlichkeit häufig kurzfristig krank wird. Hiergegen können Sie nur wenig tun.

Überlegen Sie – gemeinsam mit Ihrem Träger –, ob es nicht doch sinnvoll ist, sich vorzeitig von der Mitarbeiterin zu trennen nach dem Motto: „Reisende soll man nicht aufhalten.“ Das ist aber letztlich immer eine Frage des Einzelfalls und auch sicher abhängig von der personellen Situation in Ihrer Kita.



„Hat die Mitarbeiterin einen Anspruch darauf, ihren Urlaub und die Überstunden noch zu nehmen, bevor das Arbeitsverhältnis endet, oder können wir diese auch auszahlen?“

ANTWORT: Grundsätzlich hat die Mitarbeiterin einen Anspruch darauf, dass sie zumindest ihre Überstunden abfeiern kann, bevor das Arbeitsverhältnis endet. Dies gilt jedenfalls dann, wenn im Arbeitsvertrag vereinbart ist, dass Überstunden in Freizeit abgegolten werden.

Beim Urlaub gilt grundsätzlich das Gleiche. Allerdings muss Urlaub immer von Ihnen als Vorgesetzte genehmigt werden. Ist dies aus betrieblichen Gründen innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich, kann Ihr Träger den Urlaub auch auszahlen.



„Hat die Mitarbeiterin Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn sie die Einrichtung im laufenden Jahr verlässt?“

ANTWORT: Das kommt darauf an, wann das Arbeitsverhältnis endet. Endet es in der 1. Jahreshälfte, also bis zum 30.06., steht der Mitarbeiterin für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat, $\frac{1}{12}$ des vereinbarten Jahresurlaubs zu.

Im oben geschilderten Beispiel ständen der Mitarbeiterin daher $\frac{5}{12}$ des Jahresurlaubs zu.

Endet das Arbeitsverhältnis in der 2. Jahreshälfte, also nach dem 30.06, hat die kündigende Mitarbeiterin Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub.

? „Was können wir tun, wenn die Mitarbeiterin einfach nicht mehr zur Arbeit kommt, obwohl die Kündigungsfrist noch läuft?“

ANTWORT: Ganz ehrlich – Sie können da nur wenig machen. Wichtig ist, dass Sie sofort Ihren Träger informieren, damit dieser sofort die Gehaltszahlungen einstellt. Denn hierauf hat die Mitarbeiterin ganz eindeutig keinen Anspruch mehr.

Weiter könnte Ihr Träger darüber nachdenken, ob er Ersatz für die Mitarbeiterin, z. B. über eine Zeitarbeitsfirma, sucht und die damit verbundenen Kosten dann als Schadenersatz bei der „desertierten“ Mitarbeiterin geltend macht. Den letzten Schritt muss Ihr Träger sich aber im Einzelfall sehr gut überlegen, denn das läuft mit hoher Wahrscheinlichkeit auf eine gerichtliche Auseinandersetzung hinaus.

? „Hat die Mitarbeiterin noch während der laufenden Kündigungsfrist einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?“

ANTWORT: Der gesetzliche Anspruch auf ein Arbeitszeugnis besteht erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Allerdings kann die Mitarbeiterin nach einer Kündigung auch schon vorab ein Arbeitszeugnis, dann in Form eines Zwischenzeugnisses, fordern, da sie sich ja mit diesem um eine neue Stelle bewerben muss. Sie hat also ein berechtigtes Interesse an einem solchen Zeugnis. Viel mehr Arbeit macht das für Sie aber nicht. Denn das Zwischen- und das Endzeugnis werden sich kaum unterscheiden. Einziger Unterschied wird sein, dass das Zwischenzeugnis in der Gegenwartsform geschrieben wird.

? „Muss die Mitarbeiterin die Kosten für Fortbildungen, die der Träger ihr bezahlt hat, zurückerstatten?“

ANTWORT: Nur, wenn das ausdrücklich und wirksam vereinbart wurde. Es ist natürlich ärgerlich, wenn Sie Ihr ohnehin meist geringes Fortbildungsbudget für eine Mitarbeiterin ausgegeben haben, die dann – mit ihrem neuen Wissen – die Einrichtung verlässt.

Allerdings können Sie bzw. Ihr Träger diese Ausgaben nur zurückverlangen, wenn dies im Vorfeld schriftlich wirksam vereinbart wurde. An einer solchen Vereinbarung fehlt es in der Mehrzahl der Fälle.

? „Können wir die Mitarbeiterin bis zum Ende der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen?“

ANTWORT: Ja. Das geht. Allerdings muss die Mitarbeiterin dem zustimmen. In der Regel wird sich da aber niemand beschweren. Achten Sie darauf, dass Sie schriftlich festlegen, dass mit der Freistellung noch offene Urlaubs- und Überstundenansprüche der Mitarbeiterin abgegolten sind.

? „Müssen wir, wenn die Mitarbeiterin vor Ende des Arbeitsverhältnisses noch Urlaub und Überstunden nimmt, diese auszahlen, wenn die Mitarbeiterin sich währenddessen krankmeldet?“

ANTWORT: Urlaub ja, Überstunden nein. Meldet sich eine Mitarbeiterin während der Kündigungsfrist krank, hat sie im

Grundsatz Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Urlaubstage werden ihr – bei ordnungsgemäßer Krankmeldung – gutgeschrieben. Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist. Kann der Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, muss der Urlaub letztlich ausgezahlt werden.

Sie können in solchen Situationen allerdings verlangen, dass die Mitarbeiterin bereits am 1. Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorlegt.

Baut die Mitarbeiterin hingegen Überstunden ab und meldet sie sich krank, verfallen diese. Diese müssen dann auch nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden.

? „Kann eine Mitarbeiterin eine einmal ausgesprochene Kündigung auch wieder zurücknehmen?“

ANTWORT: Nein. Das geht so ohne Weiteres nicht. Denn eine Kündigung ist die „einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung“. Hat die Mitarbeiterin Ihnen das Kündigungsschreiben übergeben, kommt sie von dieser Erklärung nicht mehr herunter. Sie ist hieran gebunden.

Etwas anderes gilt nur, wenn Sie und Ihr Träger bereit sind, die Kündigung zu vergessen und aus der Welt zu schaffen. Dann kann man die Kündigung einfach zerreißen, und damit ist die Sache erledigt.

Diese Entscheidung können Sie als Leitung aber nicht allein treffen. Informieren Sie unbedingt Ihren Träger, dass die Mitarbeiterin es sich anders überlegt hat und das Arbeitsverhältnis fortsetzen möchte. Denn letztlich muss Ihr Träger entscheiden, ob er sich auf eine Fortsetzung einlassen möchte oder nicht.

Meine Empfehlung: Nerven behalten

Wenn eine Mitarbeiterin von sich aus kündigt, ist das häufig erst einmal ein Schock für Sie. Schließlich können Sie bei der derzeitigen Lage auf dem Arbeitsmarkt auf keine Fachkraft verzichten. Allerdings haben Sie häufig keine Möglichkeiten, Mitarbeiterinnen, die zum Gehen entschlossen sind, umzustimmen, wenn bereits eine Kündigung auf dem Tisch liegt. Bleiben Sie daher professionell und wickeln Sie das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß ab. Stecken Sie Ihre Energie am besten in die Suche nach einer qualifizierten Ersatzkraft.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 622 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch – gesetzliche Kündigungsfrist für Mitarbeiterinnen

§ 7 Abs. 5 Bundesurlaubsgesetz – Abgeltung des Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Amtsgericht Hannover

Vater darf Fotos von seinem Kind nicht auf Facebook veröffentlichen

Vielleicht haben Sie es in Ihrer Kita auch mit Eltern zu tun, die ihr Kind nicht nur in jeder Lebenslage fotografieren, sondern diese Fotos auch in sozialen Netzwerken veröffentlichen. Hiergegen ist nichts einzuwenden, solange es sich ausschließlich um Fotos des eigenen Kindes handelt. Dafür zeigen viele Eltern aber kaum Verständnis, und schnell werden auch Fotos vom Kita-Fest, auf dem das eigene Kind mit anderen zu sehen ist, den „Facebook-Freunden“ gezeigt. Das kann Ärger geben, wie das folgende Urteil zeigt.

Der Fall: Vater veröffentlichte Fotos auf Facebook

Der Vater eines 9 Monate alten Mädchens veröffentlichte Fotos seines

Kindes auf Facebook. Hiergegen klagte die Großmutter des Kindes. Denn diese – und nicht die leiblichen Eltern – war Inhaberin des Sorgerechts. Sie hatte dem Vater zwar erlaubt, Fotos von seiner Tochter zu machen, aber ausdrücklich verboten, diese auf Facebook zu veröffentlichen. Als die Fotos dann trotzdem auf Facebook auftauchten, klagte die Großmutter und ...

Das Urteil: Sorgeberechtigter entscheidet

... bekam recht. Das Amtsgericht Hannover entschied, dass allein die Großmutter als Inhaberin der Sorgerechts entscheidet, ob Fotos des Kindes veröffentlicht werden. Durch die nicht autorisierte Veröffentlichung sei nicht

nur das Recht am eigenen Bild, sondern auch der geschützte Raum der Wohnung der Großmutter verletzt worden. Der Vater wurde daher zu einer Strafe von 40 Tagessätzen verurteilt.

Meine Empfehlung: Informieren Sie die Eltern

Vielleicht zeigen Sie dieses Urteil Eltern, die bisher die notwendige Sensibilität im Umgang mit Fotos aus der Kita vermissen ließen. Schließlich zeigt es, dass es bei nicht genehmigten Veröffentlichungen von Kinderfotos in sozialen Netzwerken richtig teuer werden kann.



WICHTIGES URTEIL

Amtsgericht Hannover, Urteil vom 03.02.2020, Az. 244 Ds 228/19

Bundesjustizministerium, Berlin

Geschlechtsverändernde Operationen sollen gesetzlich verboten werden

In seltenen Fällen kommt es vor, dass Kinder ohne eindeutige Geschlechtsmerkmale geboren werden. Bisher war es so, dass Eltern häufig empfohlen wurde, schon im Säuglings- oder Kleinkindalter geschlechtsangleichende Operationen durchführen zu lassen, um das Kind vor sozialen Problemen zu schützen. Dies führte häufig zu Problemen, da niemand die geschlechtliche Entwicklung eines Kindes im Kleinkindalter vorhersehen kann.

Verbot geschlechtsverändernder Operationen geplant

Das Bundesjustizministerium hat einen Gesetzesentwurf vorgelegt, in dem Operationen, die das Geschlecht von Kindern verändern, verboten werden sollen.

Eingriffe an den inneren oder äußeren Geschlechtsmerkmalen sollen nur noch zulässig sein, wenn ansonsten die Gesundheit des Kindes gefährdet wäre.

Ab 14 Jahren dürfen Jugendliche selbst entscheiden

Ab dem 14. Lebensjahr sollen betroffene Jugendliche selbst entscheiden dürfen, ob sie sich einer solchen Operation unterziehen. Ein solcher Eingriff bedarf aber immer auch der Genehmigung des Familiengerichts. Dieses soll seine Zustimmung geben, wenn Eltern und das betroffene Kind zustimmen und die Operation dem Kindeswohl nicht widerspricht.

Impressum

Verlag **PRO KITA**

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

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



© 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

„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

Verletzt und traumatisiert nach Erster Hilfe? Diese Unterstützung gibt es für Ihr Team

Kommt es in der Kita zu einem Unfall, sind die Ersthelferinnen unter Ihren Mitarbeiterinnen besonders gefordert. Sie müssen Erste Hilfe leisten. Immer wieder kommt es dabei vor, dass auch Ersthelferinnen bei ihrem Einsatz verletzt oder traumatisiert werden.

z. B. UNFALL IN DER KITA

Hanna ist 3 Jahre alt und besucht die Kita „Sonnenschein“. Eines Morgens stürzt sie unglücklich vom Klettergerüst und bleibt bewusstlos am Boden liegen. Susanne Schneider leistet dem Kind Erste Hilfe. Als sie feststellt, dass Hanna nicht mehr atmet, beginnt sie sofort mit Wiederbelebungsmaßnahmen. Trotz ihrer Bemühungen wird Hanna eine bleibende Beeinträchtigung zurückbehalten. Seit dem Unfall macht sich Frau Schneider schwere Vorwürfe, sie leidet unter Schlaflosigkeit und meldet sich immer häufiger krank, weil sie Angst hat, dass in der Kita wieder etwas passiert.

Rechtsgrundlage: Unfallversicherung

Die Ersthelferinnen unter Ihren Mitarbeiterinnen sind bei Erste-Hilfe-Maßnahmen über die gesetzliche Unfallversicherung versichert.

Diese übernimmt die Behandlungskosten, wenn die Mitarbeiterin durch die Maßnahme selbst physisch oder psychisch zu Schaden kommt.

Das ist zu tun: Mitarbeiterinnen informieren

Gerade wenn Ersthelferinnen bei schweren Unfällen helfen müssen, macht das etwas mit ihnen – auch wenn sie körperlich unversehrt bleiben. Informieren Sie betroffene Mitarbeiterinnen, dass diese auch bei psychischen Belastungen oder Angststörungen, die auf die Erste-Hilfe-Maßnahme zurückzuführen sind, Anspruch auf Unterstützung durch die gesetzliche Unfallversicherung haben.

Nehmen Sie die Angst vor persönlicher Haftung

Viele Ersthelferinnen fürchten, dass sie persönlich belangt werden können, wenn sie bei der Ersten Hilfe einen Fehler machen oder ihre Bemühungen – wie im Beispiel – nicht zum Erfolg führen.

Diese Angst können und sollten Sie Ihren Mitarbeiterinnen unbedingt nehmen.

Denn: Wer Erste Hilfe leistet und hierbei einen Fehler macht oder mit seinen Bemühungen keinen Erfolg hat, muss nicht damit rechnen, für die hieraus resultierenden Schäden haften zu müssen.

Das gilt nicht nur für körperliche Schäden, die Ersthelferinnen dem Kind vielleicht versehentlich zufügen, z. B. eine gebrochene Rippe bei einer Herzdruckmassage, sondern auch für Sachschäden am Eigentum des betroffenen Kindes. Zerschneidet eine Ersthelferin z. B. die Jeans eines Kindes, um für das Kind möglichst schmerzfrei an ein verletztes Bein zu kommen, muss sie diese nicht ersetzen, auch wenn sich später herausstellt, dass die Verletzung vielleicht gar nicht so gravierend war.

Etwas anderes gilt nur, wenn man grob fahrlässig oder vorsätzlich etwas falsch macht oder gar nichts unternimmt, um dem Kind zu helfen. Solche Situationen sind aber im Kita-Alltag kaum denkbar.

Auch müssen Ersthelferinnen nicht mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Denn wer hilft und dabei etwas falsch macht oder auch eine Situation nicht richtig einschätzt, macht sich weder straf- noch haftbar.

Sorgen Sie für Hilfe in psychischen Belastungssituationen

Gerade bei schweren Unfällen ist die psychische Belastung bei Ersthelferinnen besonders groß.

In solchen Situationen sind Sie als Leitung gefordert. Denn Sie müssen

Mitarbeiterinnen auch vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz schützen und aktiv werden, wenn es erkennbar zu einer solchen Belastung kommt.

Suchen Sie das Gespräch mit der Ersthelferin

Gehen Sie aktiv auf die betroffene Ersthelferin zu und sprechen Sie sie auf die Belastungssituation an. Bieten Sie Gespräche mit Ihnen an. Vielfach hilft das schon, wenn die Mitarbeiterin das Gefühl hat, mit ihren Ängsten und Sorgen nicht allein zu sein, sondern Unterstützung vom Team und von der Leitung zu erhalten.

Machen Sie außerdem deutlich, dass ihr niemand Vorwürfe macht und sie nicht damit rechnen muss, persönlich für die entstandenen Schäden haften zu müssen. Das tröstet und beruhigt oft schon ein wenig.

Holen Sie sich Hilfe über die Unfallversicherung

Wenn es in Ihrer Kita einen schweren Unfall gibt, müssen Sie diesen ohnehin sofort bei der Unfallkasse melden. Am besten nehmen Sie telefonisch Kontakt zur Unfallkasse auf.

Schildern Sie auch, dass die Ersthelferin von dem Unfallereignis sehr belastet ist, und fragen Sie nach, welche Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten es für die betroffene Mitarbeiterin gibt. Die Unfallkassen helfen Ihnen und der betroffenen Ersthelferin dann gern und schnell weiter.

Meine Empfehlung: Belastungen ernst nehmen

Nehmen Sie psychische Belastungen, die häufig mit der Leistung von Erster Hilfe einhergehen, ernst, und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterinnen bei der Bewältigung der Unfallfolgen. Holen Sie sich hierbei unbedingt Hilfe über die gesetzliche Unfallversicherung. Diese ist nicht nur zuständig, sondern hat auch gute Möglichkeiten, zeitnah zu helfen.

? „Können wir eine ehemalige Mitarbeiterin erneut befristet einstellen?“

FRAGE: „Ich leite eine 2-gruppige Kita. Eine meiner Vollzeitkräfte hat mir mitgeteilt, dass sie schwanger ist. Ihr Arzt hat ein Beschäftigungsverbot für den Rest der Schwangerschaft ausgesprochen. Die Mitarbeiterin hat mir außerdem mitgeteilt, dass sie nach der Geburt des Kindes 1 Jahr Elternzeit in Anspruch nehmen möchte. Ich bin jetzt natürlich auf der Suche nach Ersatz. Ich habe mit einer ehemaligen Kollegin gesprochen. Diese wäre bereit, die Vertretung zu übernehmen. Ich bin mir aber unsicher, ob wir die ehemalige Mitarbeiterin noch einmal befristet einstellen können. Schließlich hat sie ja schon einmal für meinen Träger gearbeitet?“

ANTWORT: Ja. Das geht problemlos.

Denn Sie haben einen Sachgrund – Schwangerschafts- und Elternzeitvertretung – für die befristete Einstel-

lung. Daher können Sie die ehemalige Mitarbeiterin noch einmal befristet einstellen.

Dies ginge nicht, wenn eine rein zeitliche Befristung im Raum stände.

Meine Empfehlung: Befristungsgrund im Vertrag nennen

Auch wenn es gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, macht es in Ihrem Fall durchaus Sinn, den Grund für die befristete Einstellung im Arbeitsvertrag zu nennen. Hierbei können Sie auf die folgende Formulierung zurückgreifen.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz: Befristung mit Sachgrund
§ 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz: kalendermäßige Befristung



MUSTER: BEFRISTUNGS-GRUND IM ARBEITSVERTRAG

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.04.2020. Die Einstellung erfolgt befristet als Schwangerschafts- und Elternzeitvertretung für Frau Meurer. Die Einstellung erfolgt zunächst für die Dauer des Beschäftigungsverbots und die Dauer der Mutterschutzfristen von Frau Meurer. Kehrt Frau Meurer nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfristen an ihren Arbeitsplatz zurück, endet das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Für den Fall, dass Frau Meurer Elternzeit in Anspruch nehmen sollte, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Elternzeit, spätestens jedoch am 31.07.2021, ohne dass es einer Kündigung bedarf.



? „Was passiert, wenn wir eine befristet eingestellte Mitarbeiterin 2 Wochen länger beschäftigen als vereinbart?“

FRAGE: „Ich beschäftige in meiner Kita derzeit eine Mitarbeiterin, deren Arbeitsvertrag auf 2 Jahre befristet war. Dieser Vertrag endet am 15.04.2020. Da derzeit einige Mitarbeiterinnen krank sind und andere für die Zeit nach dem 15.04.2020 Urlaub geplant haben, würde ich die Kollegin gern noch 2 Wochen länger beschäftigen. Geht das?“

ANTWORT: Nein. Das geht nicht.

Sie könnten höchstens darüber nachdenken, die Mitarbeiterin für 2 Wochen erneut befristet einzustellen. Das ginge nur, wenn es hierfür einen Sachgrund, z. B. Urlaubsvertretung, gibt. Sie müssten dann allerdings einen vollständig neuen Vertrag für diesen doch kurzen Zeit-

raum abschließen. Wichtig ist, dass dieser Vertrag vor Beginn bzw. Fortsetzung der Tätigkeit schriftlich verfasst und von beiden Seiten unterschrieben wird. Besprechen Sie mit Ihrem Träger, ob das den Aufwand lohnt. Wahrscheinlich eher nicht.

Meine Empfehlung: Auf keinen Fall einfach weiterbeschäftigen

Ich rate Ihnen dringend davon ab, die Mitarbeiterin einfach über den vereinbarten Termin hinaus weiterzubeschäftigen. Denn wenn Sie eine

befristet eingestellte Mitarbeiterin über den Befristungstermin hinaus beschäftigen, wandelt sich der befristete Vertrag automatisch in einen unbefristeten Vertrag um. Das scheint mir aber in Ihrem Fall nicht gewollt zu sein.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 15 Abs. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz: Automatische Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei Weiterbeschäftigung

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- So vermeiden Sie leidige Diskussionen rund um den Mittagsschlaf in der Kita
- Teilzeit während der Elternzeit – machen Sie Ihren Mitarbeiterinnen die Rückkehr in den Job schmackhaft