



Recht & Sicherheit in der Kita

April 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Inhouse-Schulung

Hierauf müssen Sie achten, wenn Sie eine Team-Fortbildung planen

2

Wickeln

So handeln Sie richtig, wenn Kinder sich nicht wickeln lassen wollen

3

Außengelände

Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen zu Sicherheit & Hygiene

4 & 5

Teilzeit

Informieren Sie sich, welche Rechte und Pflichten Teilzeitkräfte haben

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

CO²-Warngeräte für gute Raumluft

Auch wenn wir uns wieder mehr im Freien aufhalten können, wird die Corona-Pandemie uns noch eine Weile beschäftigen. Ebenso der wirksame Infektionsschutz. Studien haben gezeigt, dass die Ansteckungsgefahr draußen und in Räumen, die regelmäßig stoßgelüftet werden, geringer ist als in schlecht gelüfteten Räumen.

CO²-Warngerät hilft

Dennoch ist es gerade im U3-Bereich nicht immer einfach, die Fenster aufzureißen, gerade, wenn es draußen kalt und regnerisch ist. Und das kommt auch im April und Mai noch vor. Daher sind sogenannte „CO²-Warngeräte“ hilfreich für den Kita-Betrieb.

Diese melden, wenn die CO²-Konzentration im Gruppen- oder Personalraum sich in einem kritischen Bereich bewegt. Und eine hohe CO²-Konzentration bedeutet, dass auch viele Aerosole in der Luft sind und damit die Ansteckungsgefahr steigt. Dann gibt das Gerät sowohl ein akustisches als auch ein optisches Signal von sich. So merken Sie und Ihr Team, wann tatsächlich gelüftet werden muss.

Kosten für CO²-Warngeräte sind überschaubar

Die Kosten für solche Geräte sind durchaus überschaubar. Sie belaufen sich auf ca. 30 – 150 € pro Gerät. Allerdings sollte dann wirklich pro Raum,

in dem sich regelmäßig Personen aufhalten, ein Gerät angeschafft werden.

Mit diesem Lüftungsalarm können Sie punktgenau lüften und werden regelmäßig daran erinnert.

Sprechen Sie mit Ihrem Träger oder Förderverein

Bitten Sie Ihren Träger, für Ihre Kita solche CO²-Warngeräte anzuschaffen, wenn schon kein Geld für mobile Luftfilteranlagen da ist. Können Sie Ihren Träger nicht von der Notwendigkeit einer solchen Anschaffung überzeugen, können Sie auch Ihren Förderverein ansprechen. Da dieser meist von engagierten Eltern geführt wird, wird es sicher nicht schwierig sein, diese zu überzeugen, dass solche Warngeräte in diesem Jahr eine sinnvolle Investition sind.

Vergleichen Sie die Angebote

CO²-Warngeräte gibt es inzwischen viele auf dem Markt. Informieren Sie sich daher über die unterschiedlichen Angebote, und lassen Sie sich beraten.

Frische Luft ist immer gesund

Diese Geräte verlieren ihre Berechtigung auch dann nicht, wenn die Corona-Pandemie vorbei ist. Denn auch andere Viren und Bakterien lieben es eher warm und grundsätzlich sind frische Luft und regelmäßiges Lüften sind immer gesund.

Fortbildungsplanung – alles noch sehr unsicher

Liebe Kita-Leitungen,

derzeit erhalte ich viele Anfragen für Seminare und Inhouse-Schulungen im kommenden Herbst 2021.

Viele Kitas gehen fest davon aus, dass wir dann wieder im „Normalbetrieb“ arbeiten und uns auch wieder mit größeren Gruppen in einem Raum zusammensetzen können.

Auch ich bin da optimistisch, zumal ja bis zum Ende des Sommers jeder, der sich impfen lassen möchte, auch ein Impfangebot bekommen soll.

Allerdings achte ich derzeit in Vereinbarungen zu Fortbildungen sehr genau darauf, unter welchen Vorzeichen diese auch wieder abgesagt werden können. Denn schließlich weiß im Augenblick niemand, wie sich die Pandemie entwickelt. Außerdem biete ich inzwischen alle Seminare alternativ auch online an. Das klappt überraschend gut. Worauf Sie bei der Planung von Fortbildungen in diesem „Corona-Jahr“ achten sollten, lesen Sie u.a. in dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

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

Inhouse-Schulung für Ihre Kita – hierauf sollten Sie im Augenblick unbedingt achten

Fortbildungen und Inhouse-Schulungen sind ja im vergangenen Jahr aufgrund der Corona-Pandemie fast vollständig auf der Strecke geblieben. Aber Sie und Ihr Team müssen trotzdem auf dem Laufenden bleiben und sich fortbilden. Daher planen viele Einrichtungen für das 2. Halbjahr 2021 Inhouse-Schulungen für das ganze Team. Lesen Sie hier, worauf Sie bei Ihrer Planung achten müssen – auch mit Blick auf Corona.

z. B. INHOUSE-SCHULUNG

Laura Schneider möchte mit ihrem Team im Oktober ein Inhouse-Seminar zum Thema „Elterngespräche“ machen. Sie hat mit mehreren Dozenten und Anbietern Kontakt aufgenommen und unterschiedliche Angebote erhalten. Sie überlegt jetzt, welches sie wählen soll und ist sich unsicher, worauf sie bei der Auswahl achten muss.

Rechtsgrundlage: Dienstleistungsvertrag

Wenn Sie für Ihr Team ein Inhouse-Seminar buchen, schließen Sie entweder mit einem Seminaranbieter oder direkt mit dem Dozenten einen Dienstleistungsvertrag ab. In diesem müssen alle wichtigen Punkte geregelt sein.

Mit Blick auf die Corona-Pandemie muss es dort auch Regelungen geben für den Fall, dass das Seminar doch nicht oder nicht zum vereinbarten Zeitpunkt stattfinden kann.

Das ist zu tun: Sehen Sie genau hin

Bevor Sie einen Vertrag für eine Inhouse-Schulung unterschreiben, sehen Sie sich diesen ganz genau an, und prüfen Sie, ob die folgenden Punkte zu Ihrer Zufriedenheit geregelt sind. Ist dies nicht der Fall, sollten Sie entweder nachverhandeln oder sich an einen anderen Anbieter wenden.

Punkt 1: Honorar muss klar vereinbart sein

Sehen Sie im Vertrag nach, ob dort klar vereinbart ist, welche Kosten

durch das Honorar für Sie entstehen. Das werden in der Regel nicht nur das reine Honorar, sondern auch Fahrt- und ggf. auch Übernachtungskosten des Dozenten sein. Lesen Sie genau nach, was da auf Sie zukommt. Sind die Kosten nicht genau bezifferbar, sollten Sie nachfragen und überlegen, ob Sie sich das Seminar leisten können.

Punkt 2: Vereinbarungen über den Dozenten

Wenn Sie direkt mit einem Dozenten, den Sie sich für Ihre Inhouse-Schulung ausgesucht haben, verhandeln, ist die Sache klar: Sie engagieren ihn, und er kann dann niemand anderen schicken.

Anders sieht es da schon aus, wenn Sie die Inhouse-Veranstaltung bei einem Seminaranbieter buchen. Diese haben meist mehrere Dozenten zu bestimmten Themen „im Angebot“. Ist Ihnen egal, wer das Seminar hält, können Sie sich einfach überraschen lassen.

Legen Sie Wert auf einen bestimmten Dozenten, der mit dem Seminaranbieter zusammenarbeitet, müssen Sie darauf achten, dass der Name des Dozenten im Vertrag vereinbart wird.

Sonst haben Sie nicht die Gewähr, dass dieser auch tatsächlich kommt, auch wenn der Seminaranbieter das vielleicht mündlich in Aussicht gestellt hat.

Punkt 3: Corona-bedingte Absagen

Wir werden wohl noch eine Weile mit dem Coronavirus und den damit verbundenen Einschränkungen leben müssen. Derzeit ist es daher schwierig, Veranstaltungen verbindlich zu planen, sowohl für Sie als Kita-Leitung als auch für Dozenten und Seminaranbieter. Denn niemand weiß, wie sich die Pandemie entwickelt, ob Veranstaltungen zu einem bestimmten Zeitpunkt überhaupt stattfinden können und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen.

Achten Sie daher bei einem Vertrag für ein Inhouse-Seminar darauf, dass Sie das Seminar kurzfristig und kostenfrei stornieren können,

- wenn das Infektionsgeschehen in Ihrem Landkreis oder Bezirk eine solche Veranstaltung nicht zulässt.
- wenn Ihre Einrichtung oder einzelne Gruppen unter behördlicher Quarantäne stehen.
- wenn aufgrund behördlicher Anordnungen keine Inhouse-Seminare durchgeführt werden dürfen.

Die meisten Seminarveranstalter und Dozenten zeigen sich da derzeit extrem kulant und eröffnen Ihnen Möglichkeiten, die Veranstaltung entweder kostenfrei zu stornieren oder zu verschieben.

Lesen Sie auch genau nach, wie kurzfristig und unter welchen Voraussetzungen der Anbieter oder Dozent das Seminar absagen kann. Dann wissen Sie, worauf Sie sich einlassen.

Meine Empfehlung: Fragen Sie nach Online-Alternativen

Seminare und Kongresse zu planen ist im Augenblick ein echtes Abenteuer. Nicht nur für Sie, sondern auch für die Anbieter und für die Dozenten. Ich spreche da aus Erfahrung. Theoretisch bin ich seminar technisch ab September ausgebucht. Denn Sie und Ihre Kolleginnen haben großen Nachholbedarf. Ob die Veranstaltungen auch tatsächlich stattfinden? Ich wage da im Augenblick keine Prognose, bleibe aber optimistisch.

Inzwischen biete ich allen Kitas, die das möchten, als Alternative zur Inhouse-Schulung eine Online-Fortbildung an. Nach anfänglicher Skepsis – die ich gut verstehen kann – ist die Resonanz aber durchweg positiv.

Fragen Sie auch immer nach dieser Möglichkeit, falls Corona Ihnen doch wieder einen Strich durch Ihre geplante Fortbildung macht.

Wenn Kinder sich nicht wickeln lassen – so gehen Sie sicher mit der Situation um

Vielleicht haben Sie auch in Ihrer Kita das ein oder andere Kind, das sich von Ihren Mitarbeiterinnen nicht wickeln lassen möchte. Das ist eine schwierige Situation, in der es klug zu reagieren gilt. So können Sie eine Lösung finden und auch Konflikte mit den Eltern vermeiden.



PRAXISBEISPIEL

Lina ist 2 Jahre alt. Sie besucht die Kita „Regenbogen“. Lina lehnt es meist ab, sich von den Mitarbeiterinnen der Kita wickeln zu lassen. Die Mutter hat sich schon mehrfach beschwert, dass ihre Tochter einen ganz roten Po hat und sie sie schon mehrfach eingekotet aus der Kita abgeholt hat. Die Bezugserzieherin möchte diese Vorwürfe nicht auf sich sitzen lassen und nimmt Lina eines Nachmittags mit in den Wickelraum. Dort wickelt sie sie – trotz heftigen Protestes von Lina. Plötzlich steht Linas Mutter in der Tür des Wickelraums. Sie ist entsetzt, als sie ihr Kind völlig aufgelöst auf dem Wickeltisch antrifft.

Rechtsgrundlage: **Betreuungsvertrag**

Mit dem Betreuungsvertrag übernehmen Sie und Ihre Mitarbeiterinnen für die Dauer des Aufenthalts des Kindes in der Kita nicht nur die Aufsichts-, sondern auch die Fürsorgepflicht für das Kind. Das heißt: Sie müssen sich um das körperliche Wohlbefinden der Ihnen anvertrauten Kinder kümmern und auch die notwendigen pflegerischen Maßnahmen durchführen, wie z. B. das regelmäßige Wickeln.

Das ist zu tun: **Treffen Sie Absprachen im Team**

Die meisten Kinder lassen sich mehr oder weniger problemlos wickeln. Es gibt aber auch immer wieder welche, die dies vehement ablehnen. Das ist eine schwierige Situation.

Denn hier steht Ihre Fürsorgepflicht der Selbstbestimmtheit des Kindes entgegen, die Sie in der Kita ja aktiv fördern sollen. Damit Sie und Ihre Mitarbeite-

rinnen in einer solch kritischen Situation rechtlich einwandfrei handeln, sollten Sie die 3 folgenden Hinweise beachten.

Hinweis 1: **Keine Gewalt anwenden**

Natürlich kommt es immer mal wieder vor, dass Kinder beim Wickeln „Theater“ machen. In der Regel können Ihre Mitarbeiterinnen sie aber durch Überredungskunst, Überzeugungsarbeit und Ablenkung dazu bringen, sich wickeln zu lassen.

Allerdings gelingt das nicht immer. Dann gilt es, wie in der Altenpflege, den Willen des Kindes zu respektieren.

Keinesfalls dürfen die Mitarbeiterinnen das Kind zwingen, sich wickeln zu lassen, oder hierbei Gewalt, z. B. durch Festhalten, anwenden.

Auch wenn es durch das unterlassene Wickeln zu einem roten Po oder auch zu Entzündungen im Windelbereich kommen kann, rechtfertigt das nicht, einen Windelwechsel mit Gewalt und Zwang durchzusetzen. Das müssen Sie auch Ihrem Team deutlich machen und diese Haltung auch gegenüber den Eltern kommunizieren.

Hinweis 2: **Ursachenforschung betreiben**

Wenn Kinder sich in der Kita nicht wickeln lassen, gibt es hierfür meist Gründe, auch wenn diese sich Erwachsenen nicht immer erschließen.

Gerade jetzt nach den langen Kita-Schließungen fehlt es den Kindern häufig noch am Vertrauen zu Ihnen und Ihrem Team. Dieses gilt es, langsam wiederaufzubauen. Das gelingt aber nur, wenn Sie gerade beim Wickeln auch die Grenzen des Kindes beachten und sich seinem Tempo anpassen.

Manchmal liegt es aber auch einfach daran, dass eine Kollegin das Wickeln übernehmen muss oder möchte, die das Kind nicht so gut kennt oder schlicht nicht mag. Hilfreich ist es oft, wenn man das Kind wählen lässt, wer es wickeln soll.

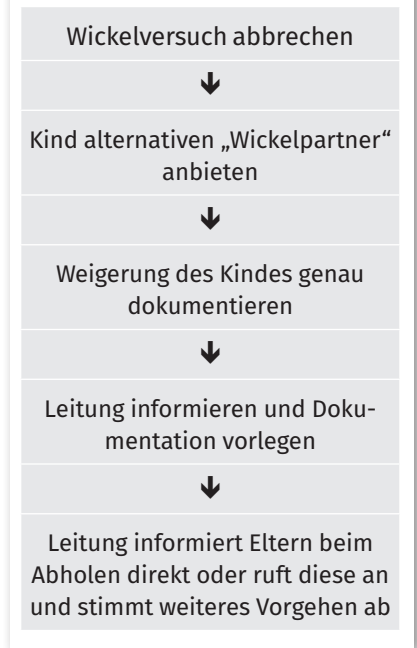
Hinweis 3: **Eltern einbeziehen**

Weigert ein Kind sich standhaft, sich wickeln zu lassen, sollten Ihre Mitarbeiterinnen das respektieren, dokumentieren und Sie als Leitung informieren. Sie müssen dann entscheiden, wie Sie weiter vorgehen. Wenn das Kind demnächst ohnehin abgeholt wird, genügt es, dass Sie abwarten und die Eltern beim Abholen informieren. Dauert es aber noch mehrere Stunden, bis das Kind abgeholt wird, sollten Sie die Eltern telefonisch informieren und das weitere Vorgehen mit diesen absprechen. Sinnvoll ist es, wenn die Eltern oder eine sonstige enge Person in die Kita kommen und das Kind entweder vor Ort wickeln oder abholen.

Meine Empfehlung: **Willen des Kindes beachten**

Respektieren Sie kleine „Wickelverweigerer“. Denn die Kinder bringen hiermit ihre Bedürfnisse klar zum Ausdruck. Wird sich mit Gewalt und Zwang hierüber hinweggesetzt, kann das traumatische Folgen für das Kind haben und sich nachteilig auf seine weitere Entwicklung auswirken.

MUSTER: **VORGEHEN, WENN KINDER SICH NICHT WICKELN LASSEN WOLLEN**



Außengelände: Achten Sie auf Sicherheit & Hygiene nicht nur während der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat uns alle verunsichert, und viele Dinge, die noch vor gut einem Jahr für uns ganz selbstverständlich waren, werden jetzt infrage gestellt. So z. B. das Spielen der Kinder auf dem Außengelände. Hier gibt es derzeit viele Unsicherheiten und immer wieder rechtliche Fragen. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier gern beantworten – aber nicht nur Corona-bezogen. Denn irgendwann wird dieses Thema unseren Alltag nicht mehr vollständig beherrschen, und wir können zur Normalität zurückkehren. Aber auch dann bleiben genug Fragen zur Sicherheit auf dem Außengelände.

z. B. AUSSENGELÄNDE & CORONA

Laura Schneider leitet die Kita „Wirbelwind“. Sie und ihre Mitarbeiterinnen sind froh, dass die Tage wieder wärmer werden und sie mit den Kindern wieder mehr Zeit im Freien verbringen können. Irritiert ist Frau Schneider allerdings, als sie eine besorgte Mutter fragt, ob auch alles Sandspielzeug und die Kontaktstellen an Klettergerüst, Rutsche und Schaukel regelmäßig desinfiziert werden. Auf die Idee war sie noch gar nicht gekommen.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Mit dem Betreuungsvertrag übernimmt Ihr Träger die Verantwortung für die Kinder, solange sie sich ohne Eltern in der Kita aufhalten. Das heißt, er muss dafür sorgen, dass genügend Fachpersonal vorhanden ist, um die Kinder zu beaufsichtigen. Die Räumlichkeiten und Außenanlagen der Kita müssen so gestaltet und unterhalten werden, dass die Sicherheit der Kinder hier gewährleistet ist. Letzteres bezeichnet man als Verkehrssicherungspflicht. Diese wird von Trägerseite, einfach weil Sie im Alltag vor Ort sind, in weiten Teilen auf Sie als Leitung übertragen.

Das ist zu tun: Handlungsbedarf erkennen

Informieren Sie sich anhand der folgenden Fragen und Antworten darüber, was Sie als Kita-Leitung in Sachen Außengelände wissen und beachten müssen – nicht nur, aber auch während der Corona-Pandemie.

? „Dürfen sich die Kinder aus den einzelnen Gruppen während der Corona-bedingten Einschränkungen auf dem Außengelände mischen?“

Antwort: Das kommt auf die Vorgaben Ihres Bundeslandes und das „Szenario“ an, in dem Sie im Augenblick arbeiten. Solange die Infektionszahlen hoch sind, sollten die Betreuungsgruppen stabil bleiben und sich nicht mischen. Das gilt grundsätzlich auch auf dem Außengelände.

Haben Sie ein sehr großes Außengelände, können Sie den einzelnen Gruppen eigene Spielbereiche zuweisen.

Ist das auf Ihrem Außengelände nicht möglich, arbeiten Sie mit versetzten Spielzeiten, sodass sich immer nur eine



Sorgen Sie für Sicherheit auf dem Außengelände, damit die Kinder dort unbefangen spielen können

oder 2 Gruppen draußen aufhalten. Das bedarf zwar einiger Planung, funktioniert aber gut, wie die Erfahrung der letzten Monate zeigt.

? „Müssen wir die Kontaktflächen der Spielgeräte auf dem Außengelände regelmäßig desinfizieren?“

Antwort: Nein. Das müssen Sie nicht und das wäre auch kaum zu schaffen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Kinder auf dem Außengelände über eine Schmierinfektion mit dem Coronavirus infizieren, ist wohl sehr gering. Daher müssen die Kontaktflächen von Spielgeräten nicht regelmäßig desinfiziert oder gereinigt werden. Vor diesem Hintergrund waren auch die Spielplätze während des 2. Lockdowns, anders als bei den Einschränkungen im vergangenen März und April 2020, fortlaufend geöffnet.

Wenn allerdings bei einem Kind eine Corona-Infektion nachgewiesen wurde, sollten Sie beim Gesundheitsamt nachfragen, worauf Sie bei der Desinfektion der Einrichtung und des Außengeländes genau achten müssen.

? „Müssen wir Sandspielzeug nach Benutzung desinfizieren?“

Antwort: Eine Desinfektion mit Desinfektionsmittel ist nicht notwendig. Wenn allerdings die Kindergruppen wechseln, sollte entweder das Sandspielzeug mit Seifenwasser gereinigt oder nur innerhalb einer Gruppe benutzt werden.

? „Dürfen die pädagogischen Fachkräfte auf dem Außengelände den Mund-Nasen-Schutz abnehmen?“

Antwort: Ja. Das dürfen sie und das sollten sie, insbesondere dann, wenn Ihre Mitarbeiterin während der gesamten Arbeitszeit einen medizinischen Mund-Nasen-Schutz tragen müssen. Denn inzwischen haben dies viele Träger zum Schutz ihrer Mitarbeiterinnen angeordnet.

Das längere Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes ist allerdings anstrengend, sodass regelmäßige „Masken-Pausen“ eingelegt werden müssen. Hierzu eignet sich der Auf-

enthalt auf dem Außengelände. Denn hier ist die Ansteckungsgefahr wesentlich geringer, solange der Mindestabstand gewahrt wird. Das gelingt auf dem Außengelände wesentlich einfacher, da die Kinder hier häufig nicht so engen Kontakt zu Ihren Mitarbeiterinnen suchen.

? „Dürfen sich die Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Gruppen-Teams auf dem Außengelände austauschen?“

Antwort: Ja. Im Prinzip schon. Allerdings gelten hier die AHA-Regeln ohne Wenn und Aber. Konkret heißt das: Zwischen den Erwachsenen ist ein Mindestabstand von 1,5 m einzuhalten, auch auf dem Außengelände. Ist dies in der konkreten Situation nicht möglich, müssen beide Kolleginnen einen medizinischen Mund-Nasen-Schutz tragen.

Darauf sollten Sie Ihre Mitarbeiterinnen noch einmal deutlich hinweisen. Denn vielfach wird das vergessen, weil man landläufig davon ausgeht, dass die Ansteckungsgefahr draußen wesentlich geringer ist.

Allerdings gilt dies nur, solange der Mindestabstand gewahrt wird. Sonst besteht auch auf dem Außengelände Ansteckungsgefahr.

? „Müssen wir das Außengelände täglich auf Gefahrenquellen untersuchen, bevor die Kinder zum Spielen nach draußen gehen?“

Antwort: Ja. Das sollten Sie auf jeden Fall in Ihrer Kita in die tägliche Routine aufnehmen. So gilt es, das Außengelände einmal abzugehen und auf Gefahren und Sicherheitsrisiken hin zu überprüfen. Achten Sie z. B. auf:

- Unrat, Zigarettenkippen, Tierkot und Glasscherben im Sandkasten und in den Spielbereichen
- giftige Pflanzen
- Baumäste, die drohen abzubrechen
- offensichtlich beschädigte Spielgeräte

Sicherheitsrisiken, die Sie umgehend beseitigen können, sollten Sie ausräumen, bevor die Kinder draußen spielen. Stellen Sie Gefährdungen fest, die sich nicht ad hoc beseitigen lassen, müssen Sie die Gefahrenquelle sichern, z. B., indem Sie den Gefahrenbereich mit Flatterband absperren sowie das gesamte Team von der festgestellten Gefährdung informieren und es anweisen, darauf zu achten, dass die Kinder dort nicht spielen.

Den täglichen Außengelände-Check müssen Sie als Leitung nicht selbst übernehmen. Sie können diese Aufgabe auch delegieren, z. B. an Ihre Sicherheitsbeauftragte, aber auch an die Mitarbeiterinnen aus den Gruppen im Wechsel. Wichtig ist nur, dass das Außengelände zuverlässig einmal auf Gefahren kontrolliert wird, bevor die Kinder rausdürfen. Das müssen Sie organisieren und die Verantwortlichkeiten klar kommunizieren.

? „Muss der Sand in unserem Sandkasten jährlich ausgetauscht werden?“

Antwort: Das kommt auf die örtlichen Gegebenheiten an. Wenn Sie Ihren Sand abends immer abdecken und so gewährleistet ist, dass dieser nicht mit Tierkot verunrei-

nigt wird, ist ein jährlicher Austausch nicht zwingend notwendig.

Anders sieht es hingegen aus, wenn Ihre Sandkiste regelmäßig als „Katzenklo“ missbraucht wird. Dann muss der Sand nicht nur regelmäßig durchgeharkt, sondern auch jährlich ausgetauscht werden. Gleiches gilt auch für die Buddelkiste Ihrer U3-Kinder. Auch hier empfiehlt die Unfallkasse einen jährlichen Austausch. Die Kosten hierfür sind ja durchaus überschaubar.

? „Müssen die Spielgeräte jährlich vom TÜV überprüft werden?“

Antwort: Die Spielgeräte müssen jährlich von einem Sachkundigen für Spielgeräte durchgeführt werden. Diese Prüfung muss allerdings nicht zwingend durch den TÜV erfolgen. Sie können hierbei auch auf andere Anbieter oder entsprechend qualifizierte Kräfte Ihres Trägers zurückgreifen. Die Spielgeräte werden auf Verschleiß, Verrottung und auf Veränderung der Anlagensicherheit als Folge von Reparaturen oder zusätzlich eingebauten Teilen kontrolliert. Stellt der Prüfer Mängel fest, müssen diese von Ihrem Träger beseitigt oder das Spielgerät abgebaut werden. Bis zur Reparatur oder bis zum Abbau müssen Sie das beschädigte Spielgeräte sperren.

? „Wie sieht es mit Bäumen auf dem Außengelände aus? Müssen die auch jährlich auf ihre Sicherheit überprüft werden?“

Antwort: Haben Sie in Ihrer Kita Bäume, auf denen die Kinder klettern dürfen, sollten diese auch bei dem jährlichen Spielgeräte-Check unter die Lupe genommen werden.

Bei allen übrigen Bäumen genügt eine regelmäßige Sichtkontrolle, insbesondere nach Unwettern, starkem Wind und Stürmen. Stellen Sie fest, dass Äste herunterzufallen drohen, müssen Sie gefährdete Bereiche absperren. Dann informieren Sie Ihren Träger, damit dieser umgehend für eine Entfernung der gefährdeten Äste sorgt.

? „Wer trägt die Verantwortung, wenn sich ein Kind an einem defekten Spielgerät verletzt, der Schaden aber dem Träger bereits gemeldet wurde?“

Antwort: Grundsätzlich trägt Ihr Träger die sogenannte Verkehrssicherungspflicht für die Spielgeräte und das Außengelände. Das heißt, er muss sich darum kümmern, dass sich diese in einwandfreiem Zustand befinden. Haben Sie ihm eine Beschädigung an einem Spielgerät gemeldet, muss er sich darum kümmern, dass dieses entweder repariert oder abgebaut wird.

Aber Vorsicht! Sie als Leitung tragen die Gesamtverantwortung für die Einrichtung und müssen auch dafür sorgen, dass die Kinder ordnungsgemäß beaufsichtigt werden. Wissen Sie, dass ein Spielgerät defekt ist, müssen Sie dafür sorgen, dass dieses abgesperrt und von den Kindern nicht benutzt wird. Das gilt auch, wenn Ihr Träger auf Ihren Hinweis nicht reagiert. Insofern liegt die Verantwortung, wenn sich ein Kind an einem bekanntermaßen defekten Spielgerät verletzt, letztlich bei Ihnen als Leitung, wenn Sie sich nicht darum gekümmert haben, dass das Spielgerät gesperrt und nicht benutzt wird.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Kita-Koch darf aus der Kirche austreten, ohne seinen Job zu riskieren

Wenn Sie bei einem kirchlichen Arbeitgeber arbeiten, kann Ihr Arbeitgeber als sogenannter „Tendenzbetrieb“ von Ihnen eine besondere Loyalität verlangen. Diese hat aber Grenzen.

Der Fall: Koch tritt aus der Kirche aus

Ein Kita-Koch in einer evangelischen Kirchengemeinde trat aus der Kirche aus. Als die Kirchengemeinde dies mitbekam, kündigte man dem Koch fristlos mit der Begründung, die Kirchenzugehörigkeit sei wesentlich für die persönliche Eignung für die Arbeitsstelle. Das wollte der Koch so nicht hinnehmen. Er klagte gegen die Kündigung ...

Das Urteil: Kirchenaustritt ist kein Kündigungsgrund

... und gewann. Die Richter beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschieden, dass der Kirchenaustritt eines Kochs keine fristlose Kündigung rechtfertige.

Bei der Frage, ob kirchliche Arbeitgeber verlangen können, dass ihre Mitarbeiter Mitglied der jeweiligen Kirche sind, komme es auf den Einzelfall an.

Insbesondere komme es darauf an, ob die Religionszugehörigkeit für die Arbeit des Mitarbeiters wesentlich seien. Das sei bei einem Koch, der kaum Kontakt zu den zu den Kindern habe, aber nicht anzunehmen.

Meine Empfehlung: Seien Sie vorsichtig

Was bei einem Koch richtig ist, gilt aber nicht uneingeschränkt für die Leitung einer katholischen oder evangelischen Kita. Von Ihnen kann Ihr Träger sehr wohl verlangen, dass Sie zumindest nicht aus der Kirche austreten. Denn Ihre Stelle hat sogenannten „Verkündigungscharakter“. Denn Sie müssen als Leitung die Haltung Ihres Trägers gegenüber Mitarbeiterinnen und Eltern repräsentieren.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 10.02.2021, Az. 4 Sa 27/20

Landesarbeitsgericht Nürnberg

Mitarbeiterinnen können Betriebliches Eingliederungsmanagement nicht einklagen

Wenn Mitarbeiterinnen länger als 6 Wochen krank sind, sollen Sie ihnen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Ein Anspruch hierauf besteht aber nicht.

Der Fall: Mitarbeiter klagt auf BEM

Ein Mitarbeiter war längere Zeit erkrankt. Nach seiner Rückkehr verlangte er von seinem Arbeitgeber die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Das lehnte der Arbeitgeber ab. Er Mitarbeiter, klagte und ...

Das Urteil: Kein Anspruch auf BEM

... verlor. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass sich aus § 167 Abs. 2 SGB IX kein einklagbarer Anspruch von Mitarbeitern auf Durchführung eines BEM ergebe.

Meine Empfehlung: BEM immer anbieten

Auch wenn Mitarbeiterinnen keinen klagbaren Anspruch auf ein

BEM haben, sollten Sie es dennoch immer anbieten, wenn die Voraussetzungen hier erfüllt sind. Schließlich hilft dieses, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen nach längerer Krankheit wiederherzustellen und zu erhalten. Und Sie können im Augenblick wirklich jede Hand gebrauchen.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 08.10.2020 (Az. 5 Sa 117/20)

Impressum



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

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

© 2021 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau, Redaktionell Verantwortliche: Julia Wiebe, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s.o.

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

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



Teilzeitmitarbeiterinnen: Hier sehen Sie ihre Rechte & Pflichten im Überblick

Gerade in Kitas arbeiten viele Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Häufig ist weder den Mitarbeiterinnen noch der Kita-Leitung und dem Träger im Detail bewusst, welche Rechte und Pflichten Teilzeitkräfte haben, gerade wenn Träger keine eigene Personalabteilung haben.

Rechtsgrundlage: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist geregelt, unter welchen

Voraussetzungen Mitarbeiterinnen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung haben. Aber nicht nur das. Hier ist auch geregelt, welche Rechte und Pflichten Mitarbeiterinnen haben, die in Teilzeit für Sie arbeiten.

Das ist zu tun: Verschaffen Sie sich einen Überblick

Anhand der folgenden Übersicht können Sie sich einen Überblick darüber verschaffen, welche Rechte Teilzeitkräfte in Ihrer Kita haben.

Meine Empfehlung: Geben Sie die Informationen weiter

Meiner Erfahrung nach gibt es mit Teilzeitmitarbeiterinnen immer mal wieder Konflikte, weil diese falschen Vorstellungen über ihre Rechte und Pflichten haben. Nehmen Sie die folgende Übersicht als Grundlage für Aussprachen mit Teilzeitkräften. So lassen sich viele Konflikte schon im Keim ersticken, Missverständnisse klären und eine für beide Seiten tragfähige Lösung finden.



RECHTE UND PFLICHTEN VON TEILZEITKRÄFTEN



Rechte der Teilzeitkraft	Konkrete Auswirkung
Recht auf Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> Anspruch auf Teilzeit besteht, wenn Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht Träger regelmäßig mehr als 15 Mitarbeiterinnen beschäftigt der Teilzeitbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen
Recht auf Teilnahme an Fortbildungen	Teilzeitkräfte dürfen von Fort- und Weiterbildungen nicht ausgeschlossen werden.
Recht auf vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung einer Vollzeitstelle	• Haben Sie eine Vollzeitstelle zu besetzen, müssen Sie Teilzeitkräfte, die sich hierauf bewerben, vorrangig berücksichtigen, wenn sie die notwendigen Qualifikationen und persönliche Eignung hierfür haben.
Recht auf Gleichbehandlung bei der Bezahlung	• Beim Arbeitsentgelt dürfen Teilzeitkräfte nicht benachteiligt werden. Sie müssen anteilig zu ihrer Wochenarbeitszeit verdienen wie eine vergleichbare Mitarbeiterin in Vollzeit.
Recht auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen	• Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten, haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und auch an gesetzlichen Feiertagen, wenn die Fachkraft an diesem regulär gearbeitet hätte.
Recht auf Urlaub wie Vollzeitkräfte	• Teilzeitkräfte haben den gleichen Anspruch auf Erholungsurlaub wie Vollzeitkräfte. Wenn diese nicht an allen Tagen in der Woche arbeiten, reduziert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.
Recht auf Prämien und Sonderzahlungen	• Zahlt Ihr Träger seinen Mitarbeiterinnen Prämien, z. B. eine Corona-Prämie oder Weihnachtsgeld, kann er Teilzeitkräfte nicht per se hiervon ausnehmen. Allerdings kann er die Prämie im Verhältnis zur gearbeiteten Wochenarbeitszeit für Teilzeitkräfte nur anteilig auszahlen.
Pflichten der Teilzeitkraft	Konkrete Auswirkungen
Pflicht, sich an den Dienstplan zu halten	<ul style="list-style-type: none"> Verteilung der Arbeitszeiten ist grundsätzlich Sache der Leitung. Ausnahme: Mitarbeiterin beantragt Reduzierung der Arbeitszeit. Dann muss sie Vorschläge für die Verteilung der Arbeitszeit machen.
Pflicht, Mehrarbeit und Überstunden zu leisten	• Teilzeitmitarbeiterin muss, wenn dies im Arbeits- oder Tarifvertrag so geregelt ist, Überstunden und Mehrarbeit leisten.
Pflicht, an Teamsitzungen teilzunehmen	• Teilzeitmitarbeiterinnen müssen grundsätzlich an Teamsitzungen teilnehmen, auch wenn sie an diesem Tag sonst freihaben oder hierdurch eine längere Pause entsteht.

? „Kann ich verlangen, dass Mitarbeiterinnen ihr erkranktes Kind auf Corona testen lassen?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen hat Kinderkrankheitstage genommen, weil ihre 3-jährige Tochter stark erkältet ist und nicht in die Kita gehen kann. Ich habe sie gebeten, ihr Kind auf Corona testen zu lassen. Das hat sie aber abgelehnt. Schließlich habe der Kinderarzt gemeint, es handele sich um eine ganz normale Erkältung, die derzeit viele Kinder hätten. Mir ist das aber unheimlich. Kann ich von der Mitarbeiterin verlangen, dass sie ihr Kind vorsorglich auf eine Infektion mit dem Coronavirus testen lässt? Ich habe ernsthaft Sorge, dass sie uns so das Virus – schon wieder – in die Einrichtung trägt und wir dann erneut in Quarantäne müssen. Das wäre jetzt das 3. Mal innerhalb von 4 Monaten.“

Antwort: Nein. Da haben Sie leider keine Handhabe.

Sie können von der Mitarbeiterin nicht verlangen, dass sie ihr Kind auf eine Infektion mit dem Coronavirus testen lässt. Hierüber entscheidet die Mitarbeiterin in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt.

Hat dieser keinen Anhaltspunkt dafür, dass der begründete Verdacht besteht, dass das Kind sich mit dem Coronavirus infiziert hat, wird auch nicht getestet.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit der Kollegin

Ich kann aber Ihre Sorge gut verstehen. Ich möchte Ihnen daher raten, dringend das Gespräch mit der Mitarbeiterin zu suchen. Sprechen Sie mit ihr ganz offen über Ihre Befürchtungen, und überlegen Sie gemeinsam mit der Kollegin, was zu unternehmen ist. Eine Maßnah-

me muss sein, dass die Mitarbeiterin auf jeden Fall zu Hause bleibt, wenn sie auch nur leichte Anzeichen einer Erkältung bei sich bemerkt.

Außerdem gibt es für pädagogische Fachkräfte nach wie vor die Möglichkeit, sich anlasslos auf das Coronavirus testen zu lassen. Bitten Sie die Kollegin, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, bevor sie wieder zur Arbeit kommt. Alternativ könnte die Mitarbeiterin auch einen Selbsttest durchführen, die es ja inzwischen überall zu kaufen gibt. Dann haben Sie und die Kollegin Gewissheit, dass keine Ansteckungsgefahr besteht. Damit werden nicht nur Sie, sondern auch die anderen Kolleginnen und Eltern sich besser fühlen.

? „Was passiert mit meinem Urlaub, wenn ich währenddessen in Quarantäne muss?“

FRAGE: „Ich hatte Anfang März 2 Wochen Urlaub. Leider hatte ich 1 Tag vor Urlaubsbeginn Kontakt mit jemandem, der mit dem Coronavirus infiziert war. Deshalb hat das Gesundheitsamt eine 2-wöchige Quarantäne für mich angeordnet. Diese fiel genau in meinen Urlaub. Bekomme ich die Urlaubstage nun gutgeschrieben? Schließlich konnte ich ja in meinem Urlaub gar nichts unternehmen.“

Antwort: Der Urlaub gilt leider als genommen.

Denn die Regelung des § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht vor, dass Urlaub gutgeschrieben wird, wenn Sie während des Urlaubs arbeitsunfähig erkranken.

Das ist aber bei einer Quarantäne nicht der Fall. Sie dürfen dann zwar das Haus nicht verlassen, bis geklärt ist, ob Sie sich mit dem Coronavirus infiziert haben. Allerdings sind Sie ja zunächst einmal nicht krank.

Daher muss Ihnen der Urlaub auch nicht gutgeschrieben werden. Allein die Tatsache, dass Sie den Urlaub nicht so verbringen konnten, wie Sie es ursprünglich geplant hatten, ändert hieran nichts.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Das ist natürlich ein für Sie unbefriedigendes Ergebnis. Suchen Sie daher das Gespräch mit Ihrem Träger. Fragen Sie ihn, ob es nicht die Möglichkeit gibt, dass Sie den Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

Ein finanzieller Nachteil entsteht Ihrem Träger hierdurch nicht. Denn er kann das Entgelt, was er Ihnen

während der Quarantäne als Gehalt gezahlt hat, nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet verlangen.

Allerdings muss Ihnen bewusst sein, dass Ihr Träger nicht nur für Sie eine Ausnahme machen kann. Wenn Sie den Urlaub, der Ihnen durch die Quarantäne verdorben wurde, zu einem späteren Zeitpunkt nachholen können, muss das auch für Mitarbeiterinnen in einer vergleichbaren Situation gelten. Überlegen Sie gut, ob das mit der personellen Situation in Ihrer Kita vereinbar ist. Allerdings wird die "Quarantäne-Gefahr" geringer, wenn Ihr Team geimpft ist.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Kita-Veranstaltungen per Live Stream? Hierauf müssen Sie achten
- Stress mit dem Elternrat: Das können Sie tun, um Konflikte auszuräumen