



# Recht & Sicherheit in der Kita

Mai 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Mittagsschlaf

Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen zum Schlafen in der Kita **2**

## Raupenalarm

Vorsicht im Umgang mit dem Eichenprozessionsspinner **3**

## Versicherungen

Diese Versicherungen brauchen Sie als Kita-Leitung **4 & 5**

## Mitarbeiterbindung

So überzeugen Sie Mitarbeiterin in Elternzeit, in Teilzeit zu arbeiten **7**

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Betriebsarzt & Schweigepflicht

Vor Kurzem berichtete mir eine Kita-Leitung, dass sie sich über den Betriebsarzt geärgert habe. Eine Mitarbeiterin war längere Zeit krank gewesen. Daher hatte die Leitung vorgeschlagen, sich vom Betriebsarzt untersuchen zu lassen.

Die Mitarbeiterin war der Bitte nachgekommen und brachte vom Betriebsarzt dann eine Bescheinigung mit, dass sie nur beschränkt einsatzfähig sei. Insbesondere seien Überforderungen und Überstunden zu vermeiden.

Als die Kita-Leitung von der Mitarbeiterin wissen wollte, wo denn das Problem liege, meinte diese, sie müsse und wolle hierzu keine Auskunft geben.

Daraufhin wandte sich die Kita-Leitung an den Betriebsarzt. Sie bat ihn, ihr mitzuteilen, worunter die Mitarbeiterin konkret leide. Mit dieser Information können sie besser auf die Belange der Mitarbeiterin eingehen und sie aktiv unterstützen.

Der Betriebsarzt verweigerte der Kita-Leitung die Auskunft und verwies auf seine ärztliche Schweigepflicht.

Die Kita-Leitung wollte dann von mir wissen, ob sich der Betriebsarzt tatsächlich auch ihr gegenüber auf die ärztliche Schweigepflicht berufen könne und was der Betriebsarzt ihr dann nütze, wenn er ihr doch keine konkrete Auskunft geben könne.

#### Betriebsarzt unterliegt der Schweigepflicht

Der Betriebsarzt unterliegt – wie jeder andere Arzt – der Schweigepflicht. Konkret heißt das: Der Betriebsarzt darf Ihnen keine Auskunft darüber geben, unter welcher Krankheit oder Behinderung die Mitarbeiterin leidet.

Wenn er Sie dennoch informieren und gegen die ärztliche Schweigepflicht verstoßen würde, würde er sich strafbar machen und seine Zulassung als Arzt riskieren. Haben Sie daher Verständnis, wenn der Betriebsarzt keine genaue Auskunft über die Diagnose von Mitarbeiterinnen gibt. Er darf es tatsächlich nicht.

#### Meine Empfehlung: Hinweise des Betriebsarztes nutzen

Der Betriebsarzt wird Ihnen aber, wenn er dies mit Blick auf den Gesundheitszustand der Mitarbeiterin für notwendig hält, Hinweise geben, ob die Mitarbeiterin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann und ob hierbei Besonderheiten zu beachten sind.

Eine Begründung für diese Einschränkungen darf er Ihnen – ohne Zustimmung der Mitarbeiterin – nicht liefern. Da müssen Sie dem Betriebsarzt schon vertrauen und die Vorgaben – soweit das möglich ist – umsetzen.

### Von wegen Raupe Nimmersatt ...

Liebe Kita-Leitungen, vor einigen Tagen konnte ich im Wald eine seltsame Prozession beobachten. Tausende von behaarten Raupen zogen über den Weg.

Ich habe ein Foto hiervon gemacht und dann im Internet gegoogelt, was das für merkwürdige Tiere waren. Ich war dann nach meiner Recherche froh, dass ich, mein Sohn und mein Hund die Prozession nur mit Abstand bewundert haben.

Denn es handelte sich wohl um eine „Prozession“ des Eichenprozessionsspinners, der ernste allergische Reaktionen bei Mensch und Tier hervorrufen kann.

Diesen Bereich des Waldes werden wir wohl erst einmal meiden, da die feinen Härchen, die die Reaktionen auslösen können, noch Monate und Jahre, nachdem die Raupen längst zu Faltern geworden sind, Schaden anrichten können. Wie Sie Gefährdungen durch diese Raupen vermeiden können, lesen Sie auf Seite 3 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](mailto:judith-barth@pro-kita.com)

## Mittagsschlaf in der Kita: Hier gibt es Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Das Thema „Mittagsschlaf“ führt in vielen Kitas immer wieder zu teils heftigen Diskussionen mit den Eltern. Diese Diskussionen werfen immer wieder rechtliche Fragen auf. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

**Frage:** „Können wir in unserer Konzeption festlegen, dass alle Kinder bis zum 3. Lebensjahr Mittagsschlaf halten bzw. eine Ruhezeit einhalten müssen?“

**Antwort: Ja.** Ich empfehle Ihnen dringend, in Ihrer Konzeption etwas zum Thema „Schlafen“ aufzunehmen. Denn mit dem Betreuungsvertrag akzeptieren die Eltern ausdrücklich die Konzeption und deren Inhalte in der jeweils geltenden Fassung. Auf diese Vorgaben können Sie sich immer dann berufen, wenn es mit den Eltern Diskussionen zum Mittagsschlaf gibt. Schließlich haben sie sich hiermit mit Unterschrift unter den Vertrag einverstanden erklärt.

**Frage:** „Können Eltern uns verbieten, dass ihr Kind mittags schläft?“

**Antwort: Nein.** Denn wenn ein Kind das Bedürfnis hat zu schlafen, können Sie es nicht künstlich wach halten. Dies würde dem Wohl des Kindes massiv widersprechen.

Weisen Sie die Eltern in der Diskussion darauf hin, dass Sie während des Aufenthalts des Kindes in der Kita nicht nur die Aufsichtspflicht, sondern auch die Fürsorgepflicht für das Kind übernehmen.

Sie müssen daher im Kita-Alltag immer das Wohl und die Gesundheit des Kindes im Blick behalten. Hierzu gehört auch, dem Kind die Möglichkeit zu geben zu schlafen, wenn es das Bedürfnis hiernach hat.

Die Argumentation mancher Eltern, zu Hause benötige das Kind keinen Mittagsschlaf mehr, können Sie nicht gelten lassen. Denn die Situation in der Kita ist eine völlig andere als zu Hause. Die Anzahl der Reize, die auf die Kinder einströmen, ist sehr viel höher. Daher haben Kinder in der Kita häufig ein größeres Schlafbedürfnis als im häuslichen Umfeld. Außerdem vergessen Eltern oft, dass ihr Kind z. B. auf dem Weg zum Supermarkt oder bei ähnlichen Fahrten einschläft. Auch das ist „Mittagsschlaf“, wenn auch nicht im eigenen Bett.

**Frage:** „Können Eltern von uns verlangen, dass wir ihr Kind nach einer bestimmten Zeit wecken?“

**Antwort: Das kann zumindest ein Kompromiss sein.** Eltern argumentieren häufig, dass sie ihr Kind abends nicht zu einer vernünftigen Zeit ins Bett bekommen, wenn es mittags in der Kita stundenlang schläft. Auch für Sie ist es mit viel Aufwand verbunden, sich um Kinder zu kümmern, die sehr viel länger schlafen als die anderen.

Daher kann es ein guter Kompromiss sein, sich mit den Eltern darauf zu einigen, dass das Kind nach einer

bestimmten maximalen Schlafzeit, z. B. 1 Stunde, geweckt wird.

Achten Sie hierbei aber auch darauf, dass das individuelle Schlafbedürfnis des Kindes nicht aus dem Blick gerät. Es gibt nun einmal Kinder, die mittags eine längere Schlafphase benötigen. Wecken Sie diese zu früh, sind sie für den Rest des Tages unzufrieden und quengelig.

**Frage:** „Können Eltern von uns verlangen, dass wir ihr Kind schlafen legen, obwohl es das nicht möchte?“

**Antwort: Nein.** Argumentieren Sie gegenüber den Eltern, dass Sie sich in Ihrer Kita am individuellen Schlafbedürfnis der Kinder orientieren. Erklären Sie den Eltern, dass bei Ihnen alle Kinder eine gewisse Zeit nach dem Mittagessen Ruhe halten müssen, aber kein Kind zum Schlafen gezwungen wird. Wer nicht schläft, darf nach der Ruhezeit wieder aufstehen.

Betreuen Sie nur Kinder, die älter sind als 3 Jahre, müssen Sie überhaupt keinen Mittagsschlaf anbieten.

**Frage:** „Was können wir tun, wenn wir uns mit den Eltern in Fragen des Mittagsschlafs nicht einigen können?“

**Antwort:** Zunächst sollten Sie mit den Eltern ein Gespräch führen und ihnen genau erklären, wie der Mittagsschlaf in Ihrer Kita abläuft und welchen pädagogischen Hintergrund die Ruhephase hat. Argumentieren Sie damit, dass

- Kleinkinder gerade in Kita und Krippe sehr vielen Reizen ausgesetzt sind und den Mittagsschlaf brauchen, um diese zu bewältigen.
- Kleinkinder ein sehr viel höheres Schlafbedürfnis haben als ältere Kinder und Erwachsene. Dieses kann allein durch den Nachtschlaf nicht befriedigt werden.
- die geistige Entwicklung von Kleinkindern beeinträchtigt werden kann, wenn diese nicht ausreichend Schlaf bekommen.
- die Unfallgefahr für übermüdete Kinder sehr viel höher ist als für ausgeschlafene.

### Meine Empfehlung: Treffen Sie eine Entscheidung

Überzeugt das die Eltern nicht und beharren diese auf ihrem Standpunkt, müssen Sie letztlich im Team entscheiden, ob Sie den Forderungen der Eltern nachgeben. Verstoßen diese erkennbar gegen die Vorgaben Ihrer Konzeption, sollten Sie sich mit dem Träger besprechen und überlegen, ob Sie den Betreuungsvertrag unter diesen Vorzeichen fortsetzen können und wollen.

Natürlich sollten Sie zunächst einmal einen Kompromiss vorschlagen. Ist ein solcher nicht zu erzielen und sehen Sie durch die Haltung der Eltern das Wohl des Kindes gefährdet, sollten Sie die Notbremse ziehen und den Vertrag beenden. Wenn Sie dies in Aussicht stellen, werden Sie feststellen, dass viele Eltern sich dann doch kompromissbereit zeigen.

## Von wegen Raupe Nimmersatt: Schützen Sie Ihre Kinder vor dem Eichenprozessionsspinner

Eigentlich sehen sie ja niedlich aus: Kleine haarige Raupen, die in langen Prozessionen über die Wege zum nächsten Baum marschieren. Und die Kinder kennen natürlich alle die Geschichte der Raupe Nimmersatt. Viele haben daher keinerlei Berührungsgängste mit den niedlichen Krabblern. Zu Unrecht. Denn sie können richtig gefährlich sein.

### z. B. EICHENPROZESSIONSSPINNER

Die Vorschulkinder der Kita „Löwenmäulchen“ machen einen Ausflug in den Wald. Während einer Pause entdecken die Kinder eine Prozession kleiner haariger Raupen. Einige Kinder streicheln die Tierchen. Schon nach kurzer Zeit klagen einige der Kinder über Juckreiz an den Händen. Ein paar haben kleine Bläschen an den Fingern. Leonie allerdings beginnt, stark zu husten, und bekommt kaum noch Luft.

### Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Im Rahmen des mit den Eltern geschlossenen Betreuungsvertrags übernehmen Sie und Ihre Mitarbeiterinnen während des Aufenthalts des Kindes in der Kita die Verantwortung und Fürsorgepflicht für das Kind.

Sie haben daher auch die Pflicht, dafür zu sorgen, dass das Kind keinen unnötigen gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt ist. Daher gilt es auch, die Kinder vor Kontakt mit dem gefährlichen Eichenprozessionsspinner zu schützen. Denn der Kontakt mit dieser Raupenart kann zu ernsthaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

### Das ist zu tun: Eichenprozessionsspinner meiden

Vermeiden Sie, dass Ihre Mitarbeiterinnen und die Ihnen anvertrauten Kinder mit dem Eichenprozessionsspinner in Berührung kommen. Hierbei helfen Ihnen die folgenden Tipps.



Niedlich, haarig und gefährlich: der Eichenprozessionsspinner

### Info-Kasten: Eichenprozessionsspinner

**Aussehen:** kleine, schwarz-weiß gestreifte, stark behaarte Raupe, tritt oft in großen Mengen auf, bildet „Prozessionsstraßen und auffällige Nester, die wie ein weißes Wollknäuel aussehen

**Verbreitungsgebiet / Lebensraum:** Eichen- und Mischwälder, Parks, Waldränder, einzelne Bäume in ganz Deutschland

**Gefahr:** Giftig sind die Brennhaare. Sie können allergische Hautreaktionen, Bindehautentzündungen, Husten, Atemnot, Asthma, allergischen Schock auslösen.

**Erste Hilfe bei Kontakt:** Kleidung ausziehen, Hautstellen, die mit den Brennhaaren in Berührung gekommen sind, mit klarem Wasser abspülen, Hände gründlich waschen, Augen spülen, betroffene Stellen kühlen.

Informieren Sie die Eltern und bitten Sie diese, mit dem Kind zum Arzt zu gehen. Bei Anzeichen eines allergischen Schocks rufen Sie sofort den Notarzt.

### 1. Tipp: Erkundigen Sie sich vor Ausflügen

Der Eichenprozessionsspinner kommt in allen Bundesländern, vor allem in Eichen- und Mischwäldern, aber auch in Parks und Waldrändern vor. Da es sich um einen gefürchteten Schädling handelt, der als „Raupe Nimmersatt“ Eichenbestände ernsthaft gefährden kann, wissen die Forstämter meist sehr genau, wo diese unterwegs sind. Fragen Sie hier bei geplanten Waldausflügen nach.

### 2. Tipp: Nehmen Sie Warnhinweise ernst

In Parks und befallenen Wäldern werden außerdem Warnhinweise aufgestellt, wenn es zu einem Befall mit dem Eichenprozessionsspinner

gekommen ist. Treffen Sie auf solche Hinweise, empfehle ich, den Ausflug abubrechen oder spontan in einen nicht befallenen Bereich zu verlagern.

### 3. Tipp: Sorgen Sie für eine fachmännische Entsorgung

Stellen Sie in Ihrer Kita einen Befall mit Eichenprozessionsspinnern fest, müssen Sie Ihr Außengelände sofort absperren und es professionell reinigen lassen. Die Gefahr, dass die Kinder mit den Brennhaaren der Raupen in Berührung kommen ist einfach zu groß. Da Eichenprozessionsspinner schwer von anderen – harmlosen – Raupen zu unterscheiden sind, sollten die Kinder am besten überhaupt keine Raupen auf die Hand nehmen.



## Versicherungen für Kita-Leitungen – diese sind unerlässlich, auf diese können Sie verzichten

Vielleicht erhalten Sie derzeit auch immer wieder Anrufe von Versicherungsvertretern, die Ihnen eine Vielzahl von Versicherungen verkaufen möchten. Ganz schön schwierig zu entscheiden, welche Versicherungen tatsächlich unbedingt nötig sind und auf welche Sie eher verzichten können.

z. B.

### INSASSENUNFALLVERSICHERUNG

Lisa Berger leitet die Kita „Wilde Hummeln“. Sie hat Besuch von einem Versicherungsmakler. Dieser fragt, ob sie hin und wieder Kita-Kinder in ihrem Privat-Pkw transportiere. Dann empfehle er ihr dringend den Abschluss einer Insassenunfallversicherung. Die Leitung ist unsicher, ob sie diese tatsächlich braucht.

### Rechtlicher Hintergrund: Versicherungsverträge

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit in der Kita sind Sie über die gesetzliche Unfallversicherung und über die Betriebshaftpflichtversicherung Ihres Trägers geschützt.

Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Sie, Ihre Mitarbeiterinnen und die bei Ihnen betreuten Kinder bei Körperschäden durch Unfälle in der Kita, bei Kita-Veranstaltungen, Ausflügen und bei Wegeunfällen.

Die Betriebshaftpflicht Ihres Trägers kommt für Schäden auf, die die Kinder oder auch Sie und Ihre Mitarbeiterinnen Dritten zufügen.

### Das ist zu tun: Privat vorsorgen

Allerdings kann es im Rahmen Ihrer Tätigkeit in der Kita und auch in Ihrer Freizeit zu Situationen kommen, in denen kein ausreichender Versicherungsschutz besteht. Für solche Fälle sollten Sie vorsorgen. Informieren Sie sich hier, welche zusätzlichen Versicherungen Sie haben sollten und welche nicht unbedingt notwendig sind.

### Berufshaftpflichtversicherung

Die Kinder sind grundsätzlich in der Kita über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Ihr Träger hat für Sachschäden eine Betriebshaftpflichtversicherung. Dennoch sind Sie nie ganz sicher davor gefeit, für Schäden und Unfälle, die Sie während der Arbeit verursachen, persönlich haften zu müssen. Eine persönliche Haftung kommt in Betracht, wenn Sie den Unfall eines Kindes oder einen Sachschaden grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeiführen. Dann können die gesetzliche Unfallversicherung und auch Ihr Träger Sie in Regress nehmen.

Für solche Fälle sollten Sie eine sogenannte Berufshaftpflichtversicherung abschließen. Diese kommt, wenn Sie (grob) fahrlässig einen Schaden oder Unfall verursacht haben, für die gegen Sie erhobenen Regressforderungen auf. Sie übernimmt auch die Gerichts- und Rechtsanwaltskosten für den Fall, dass es zur gerichtlichen Auseinandersetzung um die Regressforderung kommt.

### Schlüsselversicherung

Verlieren Sie den Kita-Schlüssel, kann das für Sie schnell teuer werden, insbesondere dann, wenn die gesamte Schließanlage der Kita ausgetauscht werden muss. Kann man Ihnen grob fahrlässiges Handeln nachweisen, kann Ihr Träger sämtliche Kosten, die mit dem Schlüsselverlust in Zusammenhang stehen, von Ihnen ersetzt verlangen. Für solche Situationen können Sie eine – berufliche – Schlüsselversicherung abschließen. Diese ist sinnvoll, wenn Schlüsselverluste in der privaten oder beruflichen Haftpflichtversicherung nicht mitversichert sind. Fragen Sie hier genau nach.

### Private Haftpflichtversicherung

Die private Haftpflichtversicherung kommt für Schäden auf, die Sie in Ihrer Freizeit verursachen.

**Achtung!** Die private Haftpflichtversicherung kommt für Schäden, die im Zusammenhang mit der berufli-

chen Tätigkeit stehen, nicht auf, in der Regel auch nicht für den Verlust von Kita-Schlüsseln, es sei denn, dies ist ausdrücklich mit versichert.

### Rechtsschutzversicherung

Eine Rechtsschutzversicherung ist sehr beruhigend, wenn es zu außergerichtlichen und gerichtlichen Auseinandersetzungen z. B. mit Ihrem Arbeitgeber, aber auch mit Eltern oder im privaten Umfeld kommt. Diese Versicherung kommt für Rechtsanwalts-, Gerichts- und Gutachterkosten auf. Achten Sie beim Abschluss des Versicherungsvertrags unbedingt darauf, dass

- Streitigkeiten zwischen Ihnen und Ihrem Träger versichert sind (= Arbeitsrechtsschutz),
- die Selbstbeteiligung maximal 150 € beträgt.

Lesen Sie die Versicherungspolice.

### Berufsunfähigkeitsversicherung

Wenn Sie nach 1961 geboren sind, haben Sie keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitsrente.

Anders sieht es aus, wenn Sie aufgrund eines Arbeitsunfalls berufsunfähig werden. Dann gibt es eine Berufsunfähigkeitsrente über die Berufsgenossenschaft. Dies ist allerdings nur in ca. 3 % aller Fälle der Berufsunfähigkeit der Fall. Alle anderen sind auf Krankheit oder auf Unfälle im Privatleben zurückzuführen.

Für solche Situationen kann man mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung vorsorgen.

Problematisch wird es, wenn Sie unter einer Vorerkrankung leiden. Dann werden Sie Schwierigkeiten haben, ein Versicherungsunternehmen zu finden, das bereit ist, Sie gegen Berufsunfähigkeit zu versichern.

Eine Berufsunfähigkeitsversicherung ist außerdem recht teuer. Sie ist umso günstiger, je jünger Sie sind. Daher sind solche Versicherungen eher für Jüngere interessant.

**Private Unfallversicherung**

In der Kita, auf dem Weg zur Arbeit und auf dem Heimweg sind Sie gesetzlich unfallversichert. Allerdings ereignen sich die meisten Unfälle nicht bei der Arbeit, sondern in der Freizeit, im Haushalt und beim Sport.

Werden Sie bei einem solchen Unfall so schwer verletzt, dass eine bleibende Beeinträchtigung zurückbleibt, sind Sie für die Folgen nicht abgesichert.

Daher ist der Abschluss einer privaten Unfallversicherung, die insbesondere eine unfallbedingte Invalidität finanziell absichert, hilfreich.

**Insassenunfallversicherung**

In vielen Kitas ist es üblich, dass Kita-Ausflüge mit den privaten Pkw der Mitarbeiterinnen durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang wird Ihnen von findigen Versicherungsmaklern immer wieder suggeriert, dass Sie für solche Transporte eine Insassenunfallversicherung abschließen. Eine solche Versicherung ist für Sie aber überflüssig, solange Sie solche Transporte nicht gewerblich, sondern nur gelegentlich ausüben.

Dann sind die Kinder, wenn es tatsächlich zu einem von Ihnen ver-

ursachten Unfall kommt, über Ihre reguläre Kfz-Versicherung versichert. Diese Versicherung ist eine Pflichtversicherung. Sie zahlt auch Schmerzensgeld, falls ein Kind durch Ihr Verschulden in Ihrem Pkw verletzt wird.

**Betriebliche Altersvorsorge**

Ihre gesetzliche Altersrente wird – wahrscheinlich – nicht allzu üppig ausfallen. Daher empfiehlt die Regierung dringend, auch privat Vorsorge für das Alter zu treffen. Ihr Träger ist verpflichtet, Ihnen hierzu ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge anzubieten. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Träger, und prüfen Sie, ob dessen Angebot für Sie interessant ist. Häufig kommen auch die Anbieter der betrieblichen Altersvorsorge in die Kitas und informieren über die Möglichkeiten. Nutzen Sie solche Veranstaltungen, um sich zu informieren und Fragen zu stellen.

**Krankenzusatzversicherung**

Sie sind als Kita-Leitung in aller Regel gesetzlich krankenversichert. Sicher haben auch Sie schon feststellen müssen, dass die gesetzliche Krankenversicherung zwar die Versorgung im Krankheitsfall sichert, aber einige

Leistungen von Ihnen doch aus eigener Tasche gezahlt werden müssen.

Dies gilt z. B. für Zahnersatz, Brillen und alternative Medizin, Heilpraktiker u. Ä. Diese Leistungen können Sie allerdings mit einer Krankenzusatzversicherung abdecken.

Ihr Träger kann Ihnen hierzu einen steuerfreien Zuschuss geben, wenn dieser den Versicherungsbeitrag unmittelbar an das Versicherungsunternehmen überweist.

**Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit dem Träger**

Ein umfassender Versicherungsschutz ist eine teure Angelegenheit, die erst einmal finanziert sein will. Einige dieser Versicherungen kann Ihr Träger Ihnen als steuerfreie Zusatzleistungen anbieten. Es lohnt sich daher, hierüber ins Gespräch zu gehen. Denn von einem besseren Versicherungsschutz, z. B. im Bereich der Krankenversicherung, haben Sie meist mehr als von einer kleinen Gehaltserhöhung.

Welche Versicherungen sinnvoll sind und bei welchen sich ein Gespräch mit dem Träger lohnt, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.



**DIESE VERSICHERUNGEN SIND FÜR KITA-LEITUNGEN UNERLÄSSLICH**



Versicherung	unbedingt notwendig	sinnvoll	überflüssig	Gespräch mit Träger sinnvoll?	Hinweise
Berufshaftpflichtversicherung	X			Ja	• Manche Träger schließen die Versicherung für ihre Mitarbeiter ab.
Schlüsselversicherung		X		Nein	• mit Berufshaftpflichtversicherung kombinierbar
Private Haftpflicht	X			Nein	• mit Berufshaftpflichtversicherung kombinierbar
Berufsunfähigkeitsversicherung		X		Nein	• vereinbarte Rente sollte zumindest die laufenden Kosten decken
Private Unfallversicherung		X		Ja	• Träger kann Gruppenunfallversicherung anbieten
Insassenunfallversicherung			X	Nein	• nicht abschließen, da überflüssig
Betriebliche Altersvorsorge		X		Ja	• Angebote durch den Träger aktiv einfordern
Krankenzusatzversicherung		X		Ja	• Träger kann Beiträge zur Krankenzusatzversicherung bis zu einem Betrag von 44 € im Monat steuerfrei übernehmen

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen

# Eltern haben keinen Anspruch auf bestimmte Kita-Öffnungszeiten

Eltern wünschen sich nicht nur einen Kita-Platz für ihr Kind. Dieser soll nach Möglichkeit auch mit deren Arbeitszeiten übereinstimmen. Leider klappt das nicht immer.

### Der Fall: Eltern wollten Betreuung bis 18.00 Uhr

Die Eltern eines Jungen wollten einen Platz in einer Kita, die bis 18.00 Uhr geöffnet sei. Beide Eltern sind auf eine Betreuung bis 18.00 Uhr angewiesen. Die Stadt Köln konnte den Eltern aber aus Kapazitätsgründen den gewünschten Kita-Platz nicht zur Verfügung stellen. Sie bot den Eltern einen Platz in einer Kita an, die um 16.30 Uhr schloss. Die Eltern wollten das nicht akzeptieren, klagten ...

### Das Urteil: Kein Anspruch auf bestimmte Öffnungszeiten

... und verloren. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die Eltern keinen Anspruch darauf haben, dass die Kommune ihnen einen Kita-Platz mit dem individuell gewünschten Betreuungsumfang zur Verfügung stellt. Der Anspruch auf frühkindliche Bildung sei auch erfüllt, wenn den Eltern ein Betreuungsplatz mit geringerer Stundenzahl zur Verfügung gestellt werde.

### Meine Empfehlung: Verweisen Sie auf Ihre Abfragen

Immer wieder höre ich, dass Eltern sich über die zu kurzen Betreuungszeiten beschweren. Fragen Sie dann den

Betreuungsbedarf ab, sieht das dann meist anders aus.

Da zeigt sich, dass nur wenige Eltern eine Betreuung nach 16.30 Uhr benötigen. Für diese wenigen können Sie aber die Kita nicht geöffnet lassen.

Nehmen Sie die Auswertung der letzten Bedarfsabfrage als Grundlage für ein Gespräch mit Eltern, die sich über die Öffnungszeiten beschweren, und erklären Sie, warum eine Ausweitung nicht möglich ist.



### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 05.02.2020, Az. 12 B 1324/19

Amtsgericht Lübeck

# Mitarbeiterfotos auf Facebook können für Sie teuer werden

Viele Kitas haben eine eigene Fan-Seite bei Facebook. Hiergegen ist nichts einzuwenden. Kritisch wird es, wenn Sie Mitarbeiterfotos veröffentlichen.

### Der Fall: Foto einer Mitarbeiterin auf Facebook vergessen

Eine Mitarbeiterin hatte zunächst ihre Zustimmung zur Veröffentlichung ihres Fotos auf der Homepage und auf der Facebook-Seite des Arbeitgebers gegeben. Als das Arbeitsverhältnis endete, verlangte sie die Löschung. Der Arbeits-

geber vergaß die Löschung des Fotos auf Facebook. Erst nach einer erneuten Aufforderung erfolgte die Löschung. Die ehemalige Mitarbeiterin verlangte daraufhin Schadenersatz.

### Die Entscheidung Schadenersatz gerechtfertigt

Die Richter entschieden, dass der ehemaligen Mitarbeiterin ein Anspruch auf Schadenersatz zustehe, weil der Arbeitgeber das Foto erst nach mehrmaliger Aufforderung gelöscht habe.

### Meine Empfehlung: Fotos sofort löschen

Veröffentlichen Sie Fotos nur nach ausdrücklicher schriftlicher Einwilligung der Mitarbeiterin und löschen Sie diese sofort, wenn sie die Kita verlässt. So vermeiden Sie jede Menge Ärger.



### WICHTIGER BESCHLUSS

Arbeitsgericht Lübeck, Beschluss vom 20.06.2019, Az. 1 Ca 538/19

Impressum



„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

## Teilzeit in der Elternzeit: So überzeugen Sie Mitarbeiterinnen

Wenn eine Ihrer Mitarbeiterinnen schwanger wird, plant diese mit hoher Wahrscheinlichkeit, nach der Geburt für einige Zeit in Elternzeit zu gehen. Sie bringt dieser Ausfall in eine schwierige Situation. Denn es ist derzeit nahezu unmöglich, befristet Ersatz zu finden. Fragen Sie Mitarbeiterinnen gezielt an, und überlegen Sie gemeinsam, ob eine Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit vielleicht eine Lösung ist.

### z. B. ARBEITEN IN ELTERNZEIT

Susanne Schneider leitet die Kita „Taumelsterne“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen hat ihr mitgeteilt, dass sie schwanger ist. Sie kündigt an, nach dem Mutterschutz für 2 Jahre in Elternzeit zu gehen. Die Leitung fragt die Mitarbeiterin, ob sie sich nicht vorstellen kann, in der Elternzeit zumindest stundenweise in der Kita zu arbeiten. Die Mitarbeiterin meint, grundsätzlich schon. Allerdings gebe es da einiges zu klären.

### Rechtsgrundlage: Bundeselternzeitgesetz

Während der Elternzeit dürfen Ihre Mitarbeiterinnen maximal 30 Stunden in der Woche arbeiten. Verpflichtet ist die Mitarbeiterin hierzu nicht. Sie muss vielmehr einen Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit stellen, den Ihr Träger bei der momentanen Lage auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich begeistert bewilligen wird.

### Das ist zu tun: Gehen Sie aktiv auf die Mitarbeiterinnen zu

Sprechen Sie schwangere Kolleginnen an. Besprechen Sie mit diesen, wie sie sich die Zeit nach der Geburt des Kindes vorstellen. Zeigen Sie Möglichkeiten auf, wie die Kollegin auch in der Elternzeit zumindest in Teilzeit arbeiten könnte.

### Klären Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen

Viele Mitarbeiterinnen befürchten, sie hätten rechtliche Nachteile, wenn sie während der Elternzeit in Teilzeit

arbeiten. Das stimmt aber nicht. Zerstreuen Sie daher die Bedenken Ihrer Mitarbeiterinnen und klären Sie sie darüber auf, dass

- der besondere Kündigungsschutz der Elternzeit auch gilt, wenn man in Teilzeit arbeitet.
- sie nach Ende der Elternzeit einen Anspruch darauf haben, wieder zu den Bedingungen – und Wochenstunden – beschäftigt zu werden wie vor der Elternzeit.
- sie ihren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit jederzeit wieder rückgängig machen können, wenn sie feststellen, dass es doch nicht funktioniert.

### Zeigen Sie Aufteilungsmöglichkeiten auf

Nur die wenigsten pädagogischen Fachkräfte können sich vorstellen im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes wieder zu arbeiten, auch nicht in Teilzeit. Sie wollen die erste wichtige Zeit 1 : 1 mit ihrem Kind verbringen. Und das kann man auch gut verstehen.

Weisen Sie die Mitarbeiterin darauf hin, dass man die Elternzeit durchaus flexibel gestalten kann. Z. B. in dem die Mitarbeiterin 3 Jahre Elternzeit nimmt, im 1. Jahr komplett zu Hause bleibt, im 2. Jahr 20 und im 3. Jahr 30 Stunden arbeitet und dann im 4. Jahr wieder Vollzeit arbeitet.

Das können sich viele Mitarbeiterinnen dann schon vorstellen und können dies dann auch direkt so beantragen, wenn Sie Elternzeit geltend machen. So bekommen Sie als Leitung ein wenig mehr Planungssicherheit.

### Empfehlen Sie eine Beratung in Sachen Elterngeld

Vielleicht befürchtet die Mitarbeiterin, sie würde kein oder kaum Elterngeld bekommen, wenn sie während der Elternzeit arbeitet. Das stimmt so allerdings nicht. Es kommt allerdings darauf an, welche Anträge die Mitarbeiterin stellt. Empfehlen Sie ihr, sich schon während der Schwangerschaft

von der zuständigen Elterngeldstelle persönlich beraten zu lassen.

### Zeigen Sie sich flexibel bei den Arbeitszeiten

Ein weiteres Argument, das aus Sicht vieler Mitarbeiterinnen gegen eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit spricht, sind die Arbeitszeiten. Sie befürchten, dass sie Familie und Job nicht unter einen Hut bekommen und ihr eigenes Kind darunter leidet. Zeigen Sie sich in dieser Frage flexibel, und bieten Sie der Mitarbeiterin an, sich bei der Lage der Arbeitszeiten – soweit wie vertretbar – nach ihren Vorstellungen zu richten.

### Bieten Sie der Mitarbeiterin einen Betreuungsplatz

Sie wissen ja selbst, wie schwierig es für die Eltern ist, einen guten Kita-Platz zu finden. Um eine Mitarbeiterin zur vorzeitigen Rückkehr in Ihre Kita zu motivieren, ist es eine gute Idee, ihr einen Kita-Platz für ihr eigenes Kind anzubieten.

Dann hat sie nicht nur die Gewissheit, dass ihr Kind bei den Kolleginnen gut aufgehoben ist. Sie kann auch in der Pause selbst nach ihrem Kind sehen. Eine solche Betreuungssituation ist für viele pädagogische Fachkräfte ein überzeugendes Argument, über eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ernsthaft nachzudenken.

### Meine Empfehlung: Gehen Sie in die Offensive

Bei dem Personalmangel, der derzeit in den allermeisten Kitas herrscht, können Sie es sich kaum leisten, fähige pädagogische Fachkräfte für Jahre in die Elternzeit zu verabschieden. Werben Sie daher aktiv für eine vorzeitige Rückkehr – zumindest in Teilzeit – und schaffen Sie die Rahmenbedingungen, dass dies für die Mitarbeiterin auch tatsächlich funktioniert. Das ist viel leichter, als – befristet – eine Ersatzkraft zu finden oder die Stelle vielleicht auf Jahre unbesetzt zu lassen.

## ? „Sind ‚Schnupperkinder‘ über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert?“

**FRAGE:** „In der vergangenen Woche war in unserer Krippe ein Kind zum ‚Schnuppern‘. Die Eltern waren sich nicht sicher, ob ihr Kind mit der Grupsituation zurechtkommt, und wollten das im Krippenalltag ausprobieren. Das Kind war daher für einen Vormittag bei uns in der Krippe. Leider ist das Kind an diesem Tag auf dem Außengelände gestürzt und hat sich eine Platzwunde am Kopf zugezogen. Ich bin jetzt unsicher, ob das Kind gesetzlich unfallversichert ist oder nicht?“

**ANTWORT:** Das Kind ist gesetzlich unfallversichert.

„Schnupperkinder“ sind dann über die gesetzliche Unfallversicherung versichert, wenn sie bewusst und gewollt in

die pädagogische Arbeit Ihrer Krippe einbezogen werden. Dieser Versicherungsschutz besteht auch dann, wenn mit den Eltern noch kein Betreuungsvertrag abgeschlossen wurde, und auch dann, wenn das Kind von einem Elternteil in die Kita begleitet wird und von Ihnen wie ein Kita-Kind in der Eingewöhnung betreut wird.

### Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Sicherheit

Entscheidend für den Versicherungsschutz ist, dass sich nachvollziehen lässt, dass das Kind sich im Einverständnis zwischen Ihnen und den Eltern in der Kita aufhält. Treffen Sie daher einfach eine kurze schriftliche Vereinbarung zum Schnupper-

tag. Hierbei können Sie das folgende Muster nutzen.



### MUSTER: VEREINBARUNG „SCHNUPPERTAG“

Hanna Neumann, geboren am 15.03.2019, kommt am 15.05.2020 zu einem Schnuppertag in die Kita „Sonnenblume“. Sie wird an diesem Tag von ihrer Mutter begleitet.

Neustadt, 10.05.2020  
Ort, Datum

Larissa Neumann  
Unterschrift Eltern

Luisa Schneider  
Unterschrift Kita



## ? „Steht Teilzeitkräften die gleiche Zahl an Kinderbetreuungstagen zu wie Vollzeitkräften?“

**FRAGE:** „In meiner Kita habe ich einige Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten. Viele haben natürlich auch eigene Kinder. Wenn ein Kind erkrankt und zu Hause betreut werden muss, bin ich ja verpflichtet, die Mitarbeiterin für eine bestimmte Anzahl von Tagen freizustellen. Ich frage mich jetzt, ob Teilzeitkräfte, die vielleicht nur 3 Tage in der Woche arbeiten, im gleichen Umfang freizustellen sind wie Vollzeitmitarbeiterinnen? Ich hatte überlegt, ob die Kinderbetreuungstage wie der Urlaub abhängig sind von der Anzahl der Tage, die in der Woche gearbeitet werden.“

**ANTWORT:** Nein. Das geht nicht.

Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten, haben den gleichen Anspruch auf Kinderbetreuungstage wie Vollzeitkräfte.

### Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf Freistellung

Ihre Mitarbeiterinnen haben nach § 45 Abs. III Satz 1 SGB V einen Anspruch darauf, von der Arbeit freigestellt zu werden, wenn ihr Kind so schwer erkrankt,

dass es zu Hause betreut werden muss. Pro Kind stehen jedem Elternteil 10 „Kinderbetreuungstage“ im Jahr zu, bei mehreren Kindern insgesamt aber nicht mehr als 25 Tage. Alleinerziehende haben einen Freistellungsanspruch von 20 Tagen pro Kind, insgesamt nicht mehr als 50 Tage im Jahr.

Dieser Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht unabhängig von der vertraglich vereinbarten und der Verteilung der Arbeitszeit. Die Krankenkasse zahlt der freigestellten Mitarbeiterin in dieser Zeit Krankengeld.

### Meine Empfehlung: Zeigen Sie Verständnis

Mitarbeiterinnen, die zu Hause Kinder betreuen, haben immer die Sorge, was passiert, wenn das eigene Kind krank

ist. Nicht jeder hat ein familiäres Netzwerk, das die Kinderbetreuung übernehmen kann. Und in Zeiten von Corona fallen auch Oma und Opa als Unterstützer aus.

Zeigen Sie Verständnis und ermöglichen Sie der Kollegin, sich ohne schlechtes Gewissen um ihr krankes Kind zu kümmern. Das entlastet die Mitarbeiterinnen sehr und sie werden es Ihnen mit Sicherheit danken und nicht ausnutzen.

Wenn Sie flexibel auf die schwierige häusliche Situation der Mitarbeiterinnen eingehen, tun Sie sehr viel für die Mitarbeiterbindung. Denn eine Mitarbeiterin, die in Ihnen eine verständnisvolle Chefin hat, wenn das Kind krank ist, wird sich sehr gut überlegen, ob sie die Stelle wechselt.

### Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Checkliste für Ihr Gewaltschutzkonzept
- Update für den Hygieneplan für Ihre Kita