



Recht & Sicherheit in der Kita

Juli 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Elterngespräche

Wie die Erziehungspartner-
schaft mit kognitiv einge-
schränkten Eltern klappt **2**

Ausflug zum Fluss

Prüfen Sie, ob Ihr Team
in Sachen Sicherheit an
alles gedacht hat **3**

Nicht abgeholt

Nutzen Sie den Notfall-
plan für Kinder, die nicht
abgeholt werden **4 & 5**

Wiedereingliederung

So klappt die stufenweise
Rückkehr in den Job nach
längerer Krankheit **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Grillen in der Kita – wie das Familienfest für alle sicher abläuft

Es gibt kaum ein Kita-Fest, bei dem nicht gegrillt wird. Hiergegen ist im Prinzip auch nichts einzuwenden, solange Sie für die Sicherheit aller Beteiligten sorgen.

Kita-Leitung trägt die Verantwortung

Sie als Leitung müssen sich natürlich nicht persönlich an den Grill stellen. Aber Sie müssen bedenken, dass Sie die Gesamtverantwortung für die Abläufe und Aktivitäten in Ihrer Kita tragen. Das heißt: Sie müssen alle notwendigen Sicherheitsvorkehrungen treffen, damit das Grillen auf Ihrem Kita-Fest unfallfrei verläuft. Das bedarf einiger Planung. Diese lohnt sich aber, da Sie dann während des Festes kaum Stress mit Ihrer Grillstation befürchten müssen.

Suchen Sie einen geeigneten Standort

Der Grill muss so aufgestellt werden, dass er nicht im Spielbereich der Kinder liegt. Er muss außerdem abgegrenzt werden, z. B. durch Biertische oder -bänke, sodass Kinder im Spiel nicht versehentlich in den Grill laufen.

Wählen Sie einen sicheren Grill

Wichtig ist, dass der Grill standfest ist und eine größere Menge Grillgut bewältigen kann. Am sichersten sind Gasgrills, da diese sofort heiß sind

und nicht erst noch mühsam ein Feuer entzündet und die Glut abgewartet werden muss. Vergewissern Sie sich vor Beginn, dass Gasflasche und -anschluss in Ordnung sind.

Verzichten Sie auf flüssige Grillanzünder

Entscheiden Sie sich doch für ein Grillen mit Holzkohle, müssen Sie sicherstellen, dass niemand auf die Idee kommt, mit flüssigem Grillanzünder zu arbeiten. Verwenden Sie – falls das notwendig ist – feste und ungiftige Grillanzünder. Diese funktionieren genauso gut, sind aber wesentlich ungefährlicher.

Stellen Sie Feuerlöscher bereit

Sorgen Sie dafür, dass in greifbarer Nähe des Grills ein Feuerlöscher steht. Damit kann dann, wenn es doch einmal zu einem Brand kommen sollte, schnell gelöscht werden. Auch eine Löschdecke sollte bereitliegen. Mit dieser lassen sich insbesondere Flammen an Personen schnell löschen.

Sensibilisieren Sie die Eltern

Bei Kita-Festen haben in der Regel die Eltern die Aufsichtspflicht für ihre Kinder. Weisen Sie auf die Gefahren, die vom Grill ausgehen, hin und bitten Sie die Eltern, darauf zu achten, dass die Kinder nicht in der Nähe des Grills spielen oder sich sonst dort aufhalten.

Eingeschlafen!

Liebe Kita-Leitungen,
eine Ihrer Leitungskolleginnen berichtete mir letztens von der folgenden Situation: Ein Kind wurde nicht aus der Kita abgeholt. Die Kita war eigentlich schon längst geschlossen, und die alleinerziehende Mutter war auch telefonisch nicht zu erreichen. Die Freundin, die das Kind sonst schon mal abholte, war im Urlaub.

Schließlich rief die Kita-Leitung die Polizei. Diese fuhr zunächst einmal zur Wohnung der Mutter und klingelte Sturm. Zunächst tat sich gar nichts. Dann erschien eine völlig verschlafene Frau in der Tür und war sehr überrascht, dass es schon 18.00 Uhr war. Sie war einfach – nach einer Nachtschicht – eingeschlafen und nicht rechtzeitig wach geworden, um ihre Tochter aus der Kita abzuholen.

Nicht abgeholte Kinder kurz vor Feierabend – in mehrfacher Hinsicht eine Herausforderung für Sie und Ihre Mitarbeiter. Wie Sie mit solchen Situationen souverän und rechtlich einwandfrei umgehen, lesen Sie auf den Seiten 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

Wie Sie Eltern mit kognitiven Einschränkungen richtig ansprechen und einbeziehen

Vielleicht gibt es auch in Ihrer Kita Eltern, die kognitive Einschränkungen haben. Hierunter versteht man Eltern, die über weniger kognitive Möglichkeiten verfügen, als man das bei Erwachsenen erwarten darf. Damit die Erziehungspartnerschaft mit diesen Eltern funktioniert und das Kind optimal gefördert, müssen Sie diese Eltern gezielt ansprechen und auf deren Bedürfnisse besonders eingehen.

z. B. VERDACHT AUF ENTWICKLUNGSVERZÖGERUNGEN

Hanna ist 2 Jahre alt und besucht seit einem ½ Jahr die Kita „Rumpelstilzchen“. Ihre Bezugserzieherin vermutet bei ihr eine Entwicklungsverzögerung. Sie würde der Mutter gerne empfehlen, sich mit den zuständigen Fachstellen in Verbindung zu setzen. Sie fürchtet

allerdings, dass die Mutter, dies ablehnen wird. Der Umgang mit ihr ist ohnehin schwierig. Denn es entsteht in Gesprächen immer wieder der Eindruck, dass sie selbst einfachen Erklärungen nicht folgen kann.

Rechtsgrundlage: Bürgerliches Gesetzbuch

Eltern mit kognitiven Einschränkungen haben in der Regel das Sorgerecht für ihre Kinder. Allein die Tatsache, dass sie kognitiv eingeschränkt sind, spricht noch nicht gegen ihre Erziehungsfähigkeit. Als Kita sind Sie verpflichtet, mit allen Eltern zusammenzuarbeiten.

Das ist zu tun: Gehen Sie auf die Eltern zu

Stellen Sie fest, dass Eltern in Ihrer Kita kognitiv eingeschränkt sind, sollten Sie aktiv auf diese zugehen. Wie

das gelingt, können Sie der unten stehenden Übersicht entnehmen.

Solche Eltern scheuen sich häufig davor, von sich aus das Gespräch zu suchen. Sie haben häufig Angst sich zu blamieren. Machen Sie den 1. Schritt, gelingt häufig eine fruchtbare Kommunikation, die dem Wohl des Kindes dient.

Meine Empfehlung: Setzen Sie auf niederschwellige Angebote

Achten Sie bei Gesprächsangeboten an Eltern mit kognitiven Einschränkungen darauf, dass diese möglichst niederschwellig sind. Begegnen Sie auch solchen Eltern auf Augenhöhe. Nehmen Sie ihre Sorgen und Anregungen ernst und gehen Sie empathisch auf diese ein. Welche Möglichkeiten Sie haben, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.



SO KOMMEN SIE MIT ELTERN MIT KOGNITIVEN EINSCHRÄNKUNGEN INS GESPRÄCH



To-do	Konkrete Umsetzung
Schriftliche Informationen vorlesen	<ul style="list-style-type: none"> Gehen Sie mit schriftlichen Elterninformationen direkt auf Eltern zu, die vielleicht Mühe mit dem Lesen haben und erklären Sie ihnen, was dort steht. Vermitteln Sie in einem Tür-und-Angel-Gespräch den Inhalt und helfen Sie den Eltern, sich z. B. in Listen einzutragen.
Einfache Formulierungen verwenden	<ul style="list-style-type: none"> Wollen Sie Eltern mit kognitiven Einschränkungen im Gespräch etwas vermitteln, sollten Sie ganz bewusst eine einfache Sprache nutzen. Vermeiden Sie Fremdwörter und Fachausdrücke bzw. umschreiben Sie diese und nutzen Sie bildhafte Beispiele. Bitten Sie die Eltern, das von Ihnen Gesagte noch einmal in eigenen Worten wiederzugeben. So können Sie sicher sein, richtig verstanden worden zu sein.
Aktiv zuhören	<ul style="list-style-type: none"> Hören Sie genau zu, was die Eltern Ihnen berichten. Geben Sie das Gesagte noch einmal mit Ihren Worten wieder, dann können Sie an der Reaktion sehen, ob Sie die Eltern richtig verstanden haben.
Helfen Sie bei der Kontaktaufnahme zu anderen Stellen.	<ul style="list-style-type: none"> Eltern mit kognitiven Einschränkungen fällt es oft schwer, sich die Hilfe zu holen, die sie bzw. ihr Kind benötigt. Stellen Sie – mit Einverständnis der Eltern – Kontakt z. B. zum Jugendamt oder zur Frühförderstelle her und begleiten Sie die Eltern notfalls dorthin.
Beziehen Sie Helfer mit ein.	<ul style="list-style-type: none"> Haben Eltern einen gesetzlichen Betreuer, sollten Sie diesen, wenn die Eltern einverstanden sind, mit in Gespräche einbeziehen. Werden die Eltern z. B. von Familienangehörigen oder ehrenamtlichen Helfern unterstützt, können Sie auch diese – mit Zustimmung der Eltern – in Gespräche einbeziehen Achten Sie darauf, dass die Eltern dennoch primärer Gesprächspartner bleiben, dem Sie auf Augenhöhe begegnen.

Ausflüge ans Wasser – so bleibt die Sicherheit der Kinder gewahrt

Jetzt im Sommer stehen in vielen Kitas Ausflüge auf dem Plan. Besonders beliebte Ziele sind Seen, Flüsse oder auch Bäche. Die Kinder haben viel Spaß beim Spielen am Wasser, beim Steinewerfen, Entenfüttern oder Entdecken von kleinen Wasserlebewesen mit Becherlupen. Sie als verantwortliche Kita-Leitung müssen sich aber darüber im Klaren sein, dass Ausflüge an Gewässer immer mit besonderen Gefahren verbunden sind.

Rechtsgrundlage: **Betreuungsvertrag**

Als Kita-Leitung tragen Sie die Organisationsverantwortung für Ausflüge, die Ihre Mitarbeiter planen. Sie müssen daher die von Ihren Mitarbeitern geplanten Ausflüge kritisch hinterfragen und dafür sorgen, dass die Kinder hierbei keinen unnötigen und unkalulierbaren Gefahren ausgesetzt sind.

Verlassen Ihre pädagogischen Fachkräfte das sichere Kita-Gelände, werden an die Aufsichtsführung besonders hohe Anforderungen gestellt. Das gilt in besonderem Maße, wenn der Ausflug an offene Gewässer wie Flüsse, Seen oder Bäche gehen soll. Denn dort sind gerade Kita-Kinder besonders gefährdet. Schließlich sind gerade Kleinkinder besonders gefährdet, wenn es um Unfälle am und im Wasser geht.

Das ist zu tun: **Sorgfältig und umsichtig planen**

Hinterfragen Sie die Ausflugsplanung Ihrer Mitarbeiter genau, vor allem, wenn es ans Wasser gehen soll. Hierbei können Sie sich an dem folgenden Fragenkatalog orientieren.

Meine Empfehlung: **Gefahren nicht unterschätzen**

Kinder sind meist begeistert, wenn sie am Wasser spielen dürfen. Und das sollen sie auch sein. Aber unter sehr kontrollierten Bedingungen. Denn die Gefahr, die von Gewässern ausgeht, darf nicht unterschätzt werden.

Gerade Kinder im Kita-Alter können auch im ganz flachen Wasser ertrinken. Deshalb ist eine besonders gute und sorgfältige Planung nötig, um Unfälle zu vermeiden.

z. B. AUSFLUG ZUM RHEIN

Die Erzieherinnen der Mäusegruppe planen mit den Kindern einen Ausflug an den Rhein. Die Kinder sollen dort picknicken und Steine sammeln, die dann anschließend in der Kita bemalt werden sollen. Die Leitung überlegt, ob das nicht zu gefährlich ist.

FRAGENKATALOG: IST EIN GEPLANTER AUSFLUG ANS WASSER GUT VORBEREITET?

Frage an Mitarbeiter	Hintergrund	Dokumentation der Planung
Wohin soll der Ausflug genau gehen? Haben Sie die Stelle, an der Sie mit den Kindern ans Wasser gehen möchten, persönlich in Augenschein genommen?	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter sollten sich vor Ort einen Überblick über die Örtlichkeiten und potenzielle Gefahren machen. Hierbei sind Wasserstand, Zustand des Uferbereichs und Verschmutzung zu berücksichtigen. 	<i>Erledigt, Frau Schneider war am Wochenende vor Ort. Wasserstand ist niedrig, Hundekottüten wurden von ihr eingesammelt, Glasscherben waren keine zu sehen.</i>
Sollen die Kinder ins Wasser gehen?	<ul style="list-style-type: none"> Schwimmausflüge in offenen Gewässern sind mit Kita-Kindern nicht möglich. Kinder dürfen allenfalls mit Gummistiefeln oder Wasserschuh (Verletzungsgefahr durch Glasscherben) maximal bis zu den Knien ins Wasser. 	<i>Kinder dürfen mit Gummistiefeln ins Wasser bis zum Knöchel. Grenze, bis zu der die Kinder ins Wasser dürfen, wird mit Stöcken markiert.</i>
Sollen U3-Kinder an dem Ausflug teilnehmen?	<ul style="list-style-type: none"> U3-Kindern sind an offenen Gewässern besonders gefährdet. Sie sind noch nicht so standsicher, und die Gefahr, dass sie unbemerkt ins Wasser stürzen, ist groß. 	<i>Nur die Vorschulkinder der Gruppe nehmen an dem Ausflug teil.</i>
Wie gewährleisten Sie die Beaufsichtigung der Kinder?	<ul style="list-style-type: none"> Kinder müssen beim Spielen am Wasser jederzeit beaufsichtigt sein, da immer die Gefahr des Ertrinkens – auch im flachen Wasser – besteht. Bei Ausflügen ans Wasser besteht eine erhöhte Aufsichtspflicht. 	<i>Es nehmen 12 Vorschulkinder an dem Ausflug teil. Die Kinder werden von 2 päd. Fachkräften und 2 Müttern begleitet. Wasserstelle, an der gepicknickt werden soll, ist eine flache Bucht, die vollständig zu überblicken ist.</i>

So handeln Sie rechtssicher, wenn Kinder nicht abgeholt werden

Sie haben in Ihrer Kita sicher auch hin und wieder mit Kindern zu tun, die nicht rechtzeitig abgeholt werden. Meist kommen die Eltern dann nach kurzer Zeit abgehetzt in der Kita an und entschuldigen sich für die Verspätung. Das ist zwar ärgerlich, aber lässt sich nicht wirklich ändern. Was aber, wenn ein Kind nicht abgeholt wird, die Eltern länger auf sich warten lassen und auch telefonisch nicht zu erreichen sind? Antworten auf diese und andere wichtige Fragen rund um das Thema „nicht abgeholte Kinder“ finden Sie hier.

z. B. HANNA WIRD NICHT ABGEHOLT

Hanna ist 2 Jahre alt und besucht die Kita „Sommerwind“. Ihre Mutter holt sie eigentlich immer sehr pünktlich um 14.00 Uhr aus der Kita ab. Als die Mutter eines Mittags um 14.20 Uhr immer noch nicht in der Kita ist, macht sich die Bezugserzieherin von Hanna Sorgen. Sie versucht, die Mutter über Festnetz und auch mobil zu erreichen. Das gelingt ihr aber nicht.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Die Eltern sind verpflichtet, ihr Kind innerhalb der vereinbarten Betreuungszeit und der Öffnungszeiten der Kita abzuholen bzw. durch eine abholberechtigte Person abholen zu lassen. Kommen die Eltern dieser Pflicht nicht nach, bleiben Sie auch nach Kita-Schluss so lange für das Kind verantwortlich, bis Sie es ordnungsgemäß übergeben haben.

Das ist zu tun: Notfallplan entwickeln

Gerade im Spätdienst sind meist nur noch wenige Mitarbeiter in der Kita. Auch vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Sie einen Notfallplan für nicht abgeholte Kinder entwickeln. Hieran können sich die Mitarbeiter dann orientieren und wissen, wie sie sich in einer so kritischen Situation richtig verhalten. Ein Muster für einen solchen Notfallplan finden Sie auf Seite 5.

? „Wann endet unsere Aufsichtspflicht, wenn ein Kind nicht pünktlich abgeholt wird?“

ANTWORT: In dem Moment, in dem Sie bzw. Ihre Mitarbeiter die Kinder annehmen, übernehmen Sie auch die Aufsichts- und Fürsorgepflicht für das Kind. Diese Pflicht endet erst, wenn Sie das Kind wieder seinen Eltern oder einer von diesen als abholberechtigt benannten Person übergeben können. Solange eine solche Übergabe nicht möglich ist, bleibt die Aufsichtspflicht bei Ihnen.

? „Können wir ein Kind alleine nach Hause schicken, wenn die Mutter uns telefonisch mitteilt, dass sie dort auf das Kind wartet?“

ANTWORT: Grundsätzlich ist es Sache der Eltern zu entscheiden, ob sie ihrem Kind zutrauen, alleine nach Hause zu gehen. Sie sollten sich allerdings von den Eltern schriftlich bestätigen lassen, dass dies der Fall ist. Bei telefo-

nischen Ausnahmeregelungen sollten Sie sehr vorsichtig sein. Denn wenn das Kind auf dem unbegleiteten Heimweg einen Schaden verursacht, zeigen die Eltern schnell mit dem Finger auf Sie und werfen Ihnen eine Verletzung Ihrer Aufsichtspflicht vor. Häufig ist dann schnell vergessen, dass die Eltern Sie gebeten hatten, ihr Kind alleine nach Hause zu schicken. Sie müssen im Zweifel beweisen, dass es eine solche Absprache tatsächlich gegeben hat und Sie Ihre Aufsichtspflicht nicht verletzt haben. Diesen Nachweis können Sie bzw. Ihre Mitarbeiter bei telefonischen Absprachen nur schwer führen.

Bitten Sie die Eltern daher, ihr Kind abzuholen, und warten Sie, bis das Kind ordnungsgemäß übergeben wurde.

? „Können wir das Kind einer anderen Person, die auf der Liste der abholberechtigten Personen steht, übergeben, obwohl das mit den Eltern vorher nicht abgesprochen war?“

ANTWORT: Ja. Das dürfen Sie. Sind die Eltern nicht pünktlich in der Kita und auch telefonisch nicht zu erreichen, können Sie die anderen als abholberechtigt benannten Personen auf Ihrer Abholliste kontaktieren. Erreichen Sie dort jemanden, sollten Sie diesen auffordern, das Kind umgehend abzuholen.

? „Muss immer eine pädagogische Fachkraft mit dem Kind in der Kita warten oder können meine Mitarbeiter das Kind z. B. beim Hausmeister oder der Reinigungskraft lassen, bis die Eltern kommen?“

ANTWORT: Das kommt auf die Gesamtsituation an. Hatten Ihre Mitarbeiter telefonischen Kontakt zu einer abholberechtigten Person und ist klar, dass diese zeitnah in die Kita kommen und das Kind abholen wird, können Ihre Mitarbeiter das Kind auch – für eine kurze Zeit – bei einer zuverlässigen Reinigungskraft oder dem Hausmeister lassen. Das sollte aber immer die Ausnahme bleiben. Besser ist sicher, auf die Eltern zu warten.

Anders sieht es aus, wenn Ihre Mitarbeiter die Eltern oder andere abholberechtigte Person nicht erreicht haben. Dann müssen weitere Entscheidungen getroffen werden. Diese können Sie aber nicht auf Reinigungskraft oder Hausmeister übertragen.

? „Können wir Eltern, die sich bei der Abholung ihres Kindes verspäten, die hierdurch entstehenden Kosten, z. B. für die Überstunden der Mitarbeiter, in Rechnung stellen?“

ANTWORT: Das ist durchaus denkbar, und viele Träger stellen Eltern, die ihr Kind nicht rechtzeitig aus der Kita abholen, einen Verspätungszuschlag in Rechnung. Ist dieser im Betreuungsvertrag geregelt, spricht nichts dagegen, diesen auch geltend zu machen. Der Zuschlag sollte dann tatsächlich kostendeckend und damit für die Eltern auch spürbar sein. Ist nichts im Betreuungsvertrag vereinbart, können Sie auch keinen Verspätungszuschlag erheben.

? „Wie verhalten sich meine Mitarbeiter richtig, wenn die Eltern es nicht rechtzeitig in die Kita schaffen und uns eine Person schicken, die nicht auf der Liste der Abholberechtigten steht?“

ANTWORT: Bitten Sie die Eltern, Ihnen den Namen des Abholenden möglichst schriftlich, z. B. per Fax, E-Mail oder notfalls auch per WhatsApp, zu schicken.

Lassen Sie sich dann den Personalausweis des Abholers zeigen und vergleichen Sie diesen mit den Angaben der Eltern. Achten Sie außerdem auch auf die Reaktion des Kindes. Weigert sich dieses, mit dem Abholer nach Hause zu gehen, sollten Sie die Eltern informieren und das weitere Vorgehen mit diesen besprechen. Keinesfalls sollten Sie das Kind nur auf die telefonische Anweisung der Eltern an eine Ihnen unbekannte Person herausgeben.

? „Was können wir tun, wenn die Eltern ihr Kind wiederholt zu spät aus der Kita abholen?“

ANTWORT: Bitten Sie zunächst Ihre Mitarbeiter, jede Verspätung, z. B. im Gruppentagebuch, festzuhalten. Auf Grundlage dieser Aufzeichnungen sollten Sie dann ein Gespräch mit den Eltern führen und deutlich machen, dass Sie es nicht dulden können, dass diese dauernd gegen die vertraglichen Vereinbarungen verstoßen. Bringt dieses Gespräch nicht den gewünschten Erfolg, sollten Sie Ihren Träger bitten, die Eltern abzumahnern und anzukündigen, bei einer erneuten Verspätung den Betreuungsvertrag zu kündigen.

? „Wie sollten sich meine Mitarbeiter verhalten, wenn sie weder die Eltern noch eine andere abholberech-

tigte Person erreichen können? Wie lange müssen sie warten, bis sie weitere Maßnahmen ergreifen?“

ANTWORT: Wird ein Kind nicht abgeholt und erreichen Sie niemanden, müssen Sie davon ausgehen, dass der abholberechtigten Person etwas passiert ist.

Ihre Mitarbeiter sollten sich in solchen Fällen an die Polizei bzw. an das zuständige Jugendamt wenden. Dort wird man dann gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern nach einer Lösung suchen. Notfalls muss das Kind vorübergehend in Obhut genommen werden. Wie lange Sie bzw. Ihre Mitarbeiter warten müssen, bis Sie weitere Maßnahmen veranlassen, ist gesetzlich nicht festgelegt. Sie müssen hierbei die Gesamtumstände berücksichtigen, z. B. lange Staus, und auch auf Ihr „Bauchgefühl“ vertrauen. Schließlich kennen Sie die Eltern meist und können häufig abschätzen, ob Sie sich wirklich Sorgen machen oder nur ärgern müssen.

Faustregel: Nach ca. 30 Minuten Verspätung **und** Unerreichbarkeit der Eltern bzw. abholberechtigter Personen sollten Sie aktiv werden und die Polizei bzw. Jugendamt informieren und das weitere Vorgehen mit diesen besprechen.

Meine Empfehlung: Bereiten Sie Ihr Team auf den Notfall vor

Nicht abgeholte Kinder und unauffindbare Eltern sind für Ihre Mitarbeiter eine enorme Belastung und eine große Herausforderung – meist kurz vor und auch noch nach Feierabend. Geben Sie ihnen daher einen Handlungsleitfaden an die Hand. Dann kommen sie in Krisensituationen besser klar.



NOTFALLPLAN: NICHT ABGEHOLTE KINDER



Situation	So gehen Sie vor
Kind wird nicht pünktlich abgeholt	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 10 Minuten warten • Eltern anrufen
Eltern erreichbar, aber verspätet	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern auffordern, für eine zeitnahe Abholung des Kindes zu sorgen • Gemeinsam mit dem Kind in der Kita warten, bis es abgeholt wird • Abholzeit im Gruppenbuch notieren
Eltern telefonisch nicht erreichbar	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere abholberechtigte Person anrufen • Darum bitten, das Kind zeitnah aus der Kita abzuholen • Gemeinsam mit dem Kind in der Kita warten, bis es abgeholt wird • Abholzeit und Abholer im Gruppenbuch notieren • Ggf. Eltern durch Nachricht auf Mailbox oder Zettel an der Kita-Tür informieren, wer das Kind abgeholt hat
Eltern schicken Abholer, der nicht auf der Liste der abholberechtigten Personen steht	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern bitten, den Namen des Abholers und die Abholberechtigung schriftlich in die Kita zu schicken, per E-Mail oder notfalls per WhatsApp • Personalausweis des Abholers kontrollieren • Kind nur herausgeben, wenn es freiwillig mit dem Abholer mitgeht • Bei Zweifeln und Schwierigkeiten Eltern telefonisch kontaktieren
Eltern & weitere abholberechtigte Personen sind telefonisch nicht zu erreichen	<ul style="list-style-type: none"> • Ca. 30 Minuten warten • Kita-Leitung informieren und Vorgehen abstimmen • Ggf. Polizei und Jugendamt verständigen und weiteres Vorgehen abstimmen • Kita-Leitung telefonisch vom weiteren Fortgang der Angelegenheit informieren • Dokumentieren, wann das Kind an wen übergeben wurde

Landesozialgericht Nordrhein-Westfalen

Randzeitbetreuung durch Tagesmutter in der Kita stellt kein Arbeitsverhältnis dar

Manchen Eltern genügen die von Ihnen angebotenen Öffnungszeiten nicht, . Einige Kitas arbeiten daher mit Tagesmüttern zusammen, die diese Kinder in der Kita betreuen.

Der Fall: Tagesmutter übernahm Randzeitbetreuung

Eine Kita bot Eltern, die über die Öffnungszeiten hinausgehenden Betreuungsbedarf hatten, an, ihr Kind durch eine Tagesmutter in der Kita betreuen zu lassen. Es stellte sich letztlich die Frage, ob es sich um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt.

Randzeitbetreuung anbietet, selbstständig tätig ist und es sich nicht um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt.

Hieran ändere auch die Tatsache nichts, dass der Träger der Kita der Tagesmutter Räumlichkeiten der Einrichtung zur Verfügung stellte. Die entscheidenden Kriterien für ein Arbeitsverhältnis wie

- Weisungsgebundenheit,
 - Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Kita
- seien hier nicht erfüllt.

ten auf das absolute Minimum zu beschränken.

Damit kommen einige Eltern allerdings durch die nicht mehr durch die Kita abgedeckten Randzeiten am frühen Morgen und am späten Nachmittag in ernsthafte Schwierigkeiten.

Da ist die Kooperation mit Tagesmüttern sicher eine denkbare Möglichkeit. Dieses Urteil nimmt vielen Trägern die Sorge, dass diese dann als sogenannte „Scheinselbstständige“, als eigene Arbeitnehmer, mit allen sich hieraus ergebenden Konsequenzen, zu behandeln sind.

Das Urteil: Keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit

Das Landesozialgericht Nordrhein-Westfalen hat jetzt entschieden, dass die Tagesmutter, die in der Kita eine

Meine Empfehlung: Suchen Sie geeignete Tagesmütter

Gerade in Zeiten, wo pädagogische Fachkräfte knapp sind, kann es notwendig werden, die Öffnungszeiten



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Landesozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19.09.2018, Az. L 8 R 900/16

Oberverwaltungsgericht Mainz

Muslimische Kita in Mainz muss schließen

Grundsätzlich darf jeder in Deutschland eine Kita gründen, auch eine religiös geprägte. Allerdings kann die Betriebserlaubnis wieder entzogen werden, wenn erhebliche Zweifel an der Zuverlässigkeit des Trägers besteht.

Der Fall: Muslimische Kita orientierte sich salafistisch

Einem muslimischen Verein wurde 2008 eine Betriebserlaubnis für eine Kita erteilt. Die Betriebserlaubnis wurde im Februar 2019 widerrufen. Hintergrund: In der Kita wurden die Auflagen der Betriebserlaubnis, z. B. die interkulturelle Erziehung, nicht umgesetzt. Außerdem war bekannt gewor-

den, dass der Verein enge Verbindungen zur Muslimbruderschaft und zu salafistischen Bewegungen unterhielt. Hiergegen klagte der Verein ...

Das Urteil: Kita muss schließen

... und verlor. Die Richter entschieden, dass die Kita geschlossen werden müsse, da erwiesen sei, dass der Verein extremistischem salafistischem Gedankengut nahestehe und der Träger sich nicht an die Auflagen, die mit der Betriebserlaubnis verbunden waren, gehalten habe. Damit sei auch zu befürchten, dass die dort betreuten Kinder indoktriniert werden.

Mein Kommentar: Ein sinnvolles Urteil

Natürlich ist die Religionsfreiheit ein hohes Gut und es spricht grundsätzlich nichts dagegen, dass Kitas auch konfessionell geprägt werden. Schluss ist allerdings da, wo die pädagogische Arbeit sich gegen unsere demokratische Grundordnung richtet. Dann muss der Staat regelnd eingreifen.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.04.2019, Az. 7 B 10490/19.OVG

Impressum **Verlag PRO KITA**

„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im **Verlag PRO Kita**. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Produktmanagerin:** Julia Wiebe, Bonn • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH

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



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

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

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

Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach längerer Krankheit – so gelingt sie

Sind Mitarbeiter länger krank, fällt ihnen die Rückkehr in die Kita häufig nicht leicht. Viele Betroffene fürchten, den Belastungen am Arbeitsplatz noch nicht vollständig gewachsen zu sein. Hier bietet der Gesetzgeber die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung. Informieren Sie sich hier, was Sie als Kita-Leitung zu diesem Thema wissen sollten.

z. B. RÜCKKEHR NACH BANDSCHEIBENVORFALL

Susanne Berger arbeitet als Erzieherin in der Kita „KinderReich“. Sie hatte vor 4 Monaten einen Bandscheibenvorfall, von dem sie sich nur langsam erholt. Nach einer Rehamaßnahme möchte sie jetzt die Arbeit wieder aufnehmen. Allerdings möchte sie zunächst einmal eine schrittweise Wiedereingliederung machen. Die Kita-Leitung hat hiergegen grundsätzlich nichts einzuwenden, allerdings weiß sie nicht, was das konkret bedeutet.

Rechtsgrundlage: SGB IX

Sind Mitarbeiter nach einer längeren Krankheit wieder arbeitsfähig, können sie von Ihnen bzw. Ihrem Träger eine stufenweise Wiedereingliederung beanspruchen.

Das ist zu tun: Geben Sie dem Mitarbeiter eine Chance

Beantragt ein Mitarbeiter, der länger krank war, eine stufenweise Wieder-

eingliederung, richtet er den Antrag in der Regel an Ihren Träger. Dieser wird Sie als Kita-Leitung meist um Ihre Meinung fragen. Denn eine Wiedereingliederung findet nur statt, wenn Ihr Träger bzw. Sie hierzu „grünes Licht“ geben.

Holen Sie eine Stellungnahme des behandelnden Arztes ein

Eine stufenweise Wiedereingliederung setzt voraus, dass der behandelnde Arzt hierfür grünes Licht gibt.

Lassen Sie sich einen Wiedereingliederungsplan vorlegen, aus dem sich ergibt, wie viele Stunden der Mitarbeiter am Tag bzw. in der Woche arbeiten kann.

Aus dem ärztlichen Attest ergibt sich auch, ob es in der Wiedereingliederungsphase bei der Beschäftigung des Mitarbeiters Einschränkungen gibt.

Entwickeln Sie anhand dieses Attests einen Eingliederungsplan, in dem Sie – gemeinsam mit dem Mitarbeiter – festlegen, wie der Rehabilitationsprozess ablaufen und die Arbeitsbelastung im Laufe des Wiedereinstiegs gesteigert werden soll.

Binden Sie rückkehrende Mitarbeiter aktiv ein

Haben Sie eine Wiedereingliederung befürwortet, sollten Sie sich ganz konkret überlegen, wie Sie den zurückkehrenden Mitarbeiter in Ihren Dienstplan einbinden. Sie sollten sich

hierbei bewusst sein, dass die Kollegin noch nicht gesund und voll belastbar ist, und sie bei dem Dienstplan auch so berücksichtigen.

! WICHTIGER HINWEIS!

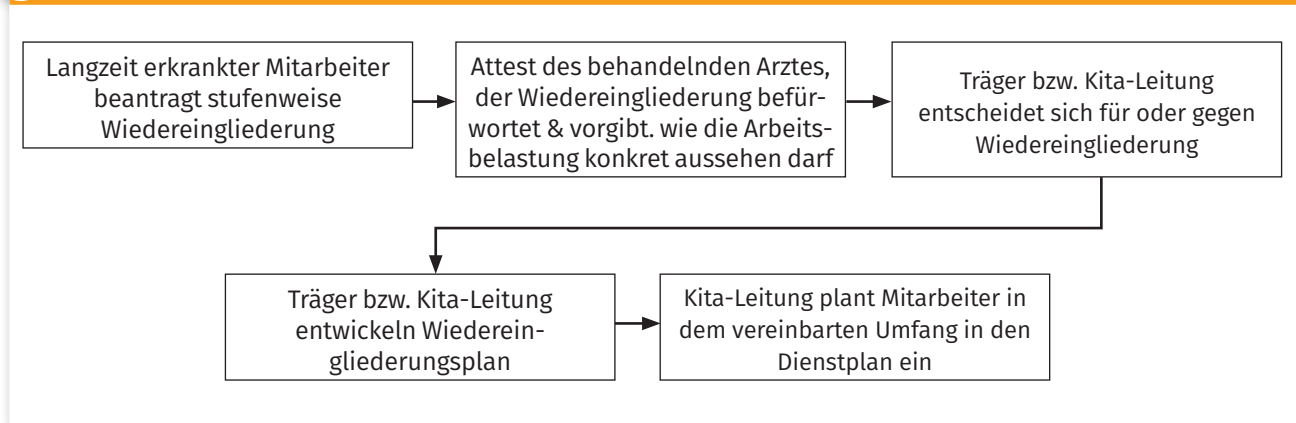
Ein Mitarbeiter, die sich in einer stufenweisen Wiedereingliederung befindet, ist nach wie vor krankgeschrieben. Er erhält weiter Krankengeld und kein Gehalt. Die Wiedereingliederung ist ein Versuch, sich wieder in das „normale“ Arbeitsleben einzufinden. Das kann auch schiefgehen. Der Vertrag einer zur Vertretung befristet eingestellten Mitarbeiterin muss erst beendet werden, wenn die kranke Mitarbeiterin ihre Arbeit uneingeschränkt wieder aufnimmt. Der Wiedereingliederungsversuch ist hierbei nicht relevant.

Meine Empfehlung: Seien Sie realistisch

Eine stufenweise Wiedereingliederung macht nur Sinn, wenn diese auch realistisch ist. Überlegen Sie, ob sich die Vorgaben des behandelnden Arztes überhaupt mit dem Alltag in Ihrer Kita vereinbaren lassen.

Ist die Kollegin erheblichen Einschränkungen unterworfen, die Sie nicht umsetzen können, sollten Sie dies ehrlich sagen und Ihrem Träger mitteilen, dass Sie eine stufenweise Wiedereingliederung – in Ihrer Einrichtung – nicht für sinnvoll halten.

ÜBERSICHT: SO LÄUFT EINE STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG AB



? „Haben Mitarbeiter jederzeit Anspruch auf ein Zwischenzeugnis?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen hat mich gebeten, ihr ein Zwischenzeugnis auszustellen. Als ich nach den Gründen fragte, meinte sie, sie wolle einfach mal wissen, wo sie steht. Ich frage mich jetzt, ob ich tatsächlich verpflichtet bin, Mitarbeitern jederzeit ein Zwischenzeugnis auszustellen?“

ANTWORT: NEIN. DAS MÜSSEN SIE NICHT. Verlassen Mitarbeiter Ihre Kita, können diese verlangen, dass Sie ihnen ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ausstellen. Eine gesetzliche Regelung, die einen Rechtsanspruch auf ein Zwischenzeugnis festlegt, gibt es nicht. Allerdings gibt es einige Gerichtsurteile, die Mitarbeitern – als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag – einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis einräumen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass der Mitarbeiter einen triftigen Grund

für das Zwischenzeugnis nennen kann. Einfach so müssen Sie sich diese Arbeit nicht machen. Wann Sie ein Zwischenzeugnis schreiben müssen, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

Meine Empfehlung: Fragen Sie nach den Hintergründen

Fragen Sie bei der Mitarbeiterin noch einmal nach, was der Hintergrund für den Wunsch nach einem Zwischenzeugnis ist. Wenn die Mitarbeiterin keinen vernünftigen Grund nennen kann, sollten Sie ihr als Alternative ein Mitarbeitergespräch anbieten. In diesem können Sie dann Feedback dazu geben, wo die Mitarbeiterin gerade steht, und dies auch protokollieren. Dann hat die Mitarbeiterin etwas in der Hand und Sie viel weniger Arbeit, als wenn Sie ein Zwischenzeugnis formulieren müssen.

Gründe, die ein Zwischenzeugnis rechtfertigen

- Mitarbeiter möchte sich bei einem anderen Träger bewerben
- Arbeitsvertrag des Mitarbeiters läuft aus und kann nicht verlängert werden
- Mitarbeiter nimmt längere Auszeit, z. B. Eltern- oder Pflegezeit
- Wechsel der direkten Vorgesetzten
- Wechsel der Aufgabe innerhalb der Einrichtung oder innerhalb des Trägers, z. B. Wechsel von Erzieherin zur Kita-Leitung
- Mitarbeiter möchte Fort- oder Weiterbildung bzw. ein Studium aufnehmen, bei der Zeugnisse über die bisherige berufliche Tätigkeit notwendig sind

? „Was können wir tun, wenn Eltern ihr Kind ohne Kindersitz auf dem Fahrrad transportieren?“

FRAGE: „In unserer Kita werden jetzt im Sommer einige Kinder mit dem Fahrrad abgeholt. In der Regel transportieren die Eltern ihre Kinder mit Kindersitzen oder in Fahrradanhängern. Jetzt haben wir gesehen, dass ein Vater seinen kleinen Sohn einfach auf den Gepäckträger setzt und nach Hause fährt. Das Kind trägt weder einen Fahrradhelm, noch ist es in einem Kindersitz angeschnallt. Wir finden das extrem gefährlich. Was können wir da tun?“

ANTWORT: SUCHEN SIE DAS GESPRÄCH MIT DEM VATER. Wahrscheinlich ist ihm gar nicht bewusst, wie gefährlich sein Handeln ist und welchen Gefahren er sein Kind hierdurch aussetzt. Machen Sie ihm deutlich, dass sein Sohn bei einem Unfall extrem gefährdet ist und auch die Gefahr besteht, dass der Kleine mit seinen Füßen in die Speichen gerät und sich dabei schwer verletzt. Weisen Sie darauf hin, dass insbesondere die Gefahr schwerer Kopfverletzungen besteht, wenn das Kind stürzt.

Weisen Sie auf die Kindersitzpflicht hin

Weisen Sie den Vater außerdem darauf hin, dass er nach § 21 Abs. 3 Straßenverkehrsordnung sein Kind nur mit einem Kindersitz und einem Speichenschutz auf dem Fahrrad transportieren darf. Informieren Sie den Vater, dass ihm ein Bußgeld droht, wenn er gegen diese Kindersitz-Pflicht verstößt. Haben Sie das Gefühl, dass es der Familie an den finanziellen Mitteln fehlt, um einen sicheren Kindersitz anzuschaffen, können Sie Hilfe vermitteln. Verweisen Sie die Eltern z. B. an die örtliche Kleiderkammer, Secondhand-Shops oder Kinderbasare. Hier kann man für sehr wenig Geld gut erhaltene Sitze für Fahrräder bekommen.

Meine Empfehlung: Geben Sie der Polizei einen Tipp

Stellen Sie fest, dass der Vater Ihre Ratschläge und Empfehlungen in den Wind schlägt, sollten Sie der örtlichen Polizeidienststelle den Tipp geben, dass es sich lohnt, die Eltern zur Abholzeit mal zu kontrollieren, ob diese ihren Pflichten in Sachen Anschnallen und Kindersitze nachkommen.

Das lohnt sich in der Regel für die Polizei und sorgt häufig nachhaltig dafür, dass die Kinder in Kindersitzen transportiert werden – sowohl auf dem Fahrrad als auch im Auto. Sinnvoll kann es auch sein, die Eltern zu einem gemeinsamen Gespräch einzuladen und die Problematik anzusprechen. Vieles klärt sich dann.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Aufnahmenbogen für Kinder: So haben Sie alle wichtigen Informationen auf einen Blick.
- Pilze auf dem Kita-Gelände: So wirken Sie Gefahren entgegen