



Recht & Sicherheit in der Kita

August 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Unbeaufsichtigt Legen Sie fest, wann Kinder ohne Aufsicht spielen dürfen 2	Ungeziefer Legen Sie sich einen „Schlachtplan“ für den Fall der Fälle zurecht 3	Kündigung Informieren Sie sich hier zur Kündigung von Betreuungsverträgen 4 & 5	Dienste tauschen So tauschen Sie Dienste nach klaren Regeln 7
---	--	--	--

Aus der Welt der Kita-Leitung

Eingewöhnung in der Corona-Pandemie 2021

Jetzt starten Sie schon das 2. Jahr in die Eingewöhnungszeit unter Pandemie-Bedingungen. Auch wenn die Situation sich etwas entspannt hat, müssen Sie dennoch in den Kitas vorsichtig sein und bleiben. Denn insbesondere die Kinder sind nicht geimpft und können sich anstecken. Auch wenn diese meist nicht schwer erkranken, gibt es noch keine wissenschaftlichen Erkenntnisse, welche Langzeitfolgen – vielleicht auf Jahre – eine Infektion hat. Außerdem gibt es auch immer wieder Kinder, die mit Komplikationen oder Long-COVID zu kämpfen haben.

Sorgen Sie für Sicherheit

Daher müssen Sie bei der Eingewöhnung neuer Kinder sorgfältig darauf achten, das Ansteckungsrisiko durch Eltern, die das Kind in die Kita begleiten, möglichst gering zu halten.

Bitten Sie um einen Schnelltest

Bitten Sie die Personen, die ein Kind während der Eingewöhnung in die Kita begleiten, Ihnen entweder

- ihren Impfausweis vorzulegen, aus dem sich ergibt, dass derjenige bereits 2-mal gegen das Coronavirus geimpft ist und seit der 2. Impfung mindestens 14 Tage vergangen sind,
- oder eine Bescheinigung vorzulegen, aus der sich ergibt, dass

die Begleitperson in den letzten 6 Monaten mit dem Coronavirus infiziert war und genesen ist, ■ oder ein negatives Corona-Schnelltest-Ergebnis vorzulegen.

Sie können den Eltern auch anbieten, vor Ort einen Schnelltest zu machen.

Bitten Sie um Einhaltung des Abstands

Bitten Sie die Eltern, auch wenn sie die oben genannten Vorgaben erfüllen, von Kindern und Mitarbeiterinnen und anderen Eltern den Mindestabstand von 1,5 m einzuhalten.

Bestehen Sie auf einer medizinischen Maske

Außerdem sollten die Personen, die das Kind zur Eingewöhnung in die Kita begleiten, nach wie vor eine medizinische Maske tragen. Das reduziert das Ansteckungsrisiko ganz erheblich.

Seien Sie weiterhin vorsichtig

Auch wenn inzwischen viele Erwachsene geimpft sind, gilt es jetzt, die Kinder zu schützen, damit diese sich möglichst nicht anstecken. Daher kommen Sie auch in dieser „Eingewöhnungsrunde“ nicht um gewisse Sicherheitsmaßnahmen herum. Zumal derzeit nicht klar ist, ob Geimpfte z. B. an der Delta-Variante des Virus erkranken und dann andere anstecken.

„Wir haben getauscht ...“

Liebe Kita-Leitungen,

vor einigen Tagen berichtete mir eine Kita-Leitung, dass sie morgens in die Kita kam und dort im Frühdienst nur die Jahrespraktikantin und die FSJlerin antraf. Eigentlich hatte die FSJlerin Dienst mit einer erfahrenen pädagogischen Fachkraft, die die wenigen Kinder im Frühdienst betreuen und hierbei von der FSJlerin unterstützt werden sollte.

Als die Leitung fragte, warum denn die Jahrespraktikantin da sei, meinte diese, sie habe mit der Kollegin getauscht. Die Leitung war schlicht entsetzt, dass die Kollegin die Jahrespraktikantin, die erst vor wenigen Wochen in der Kita angefangen hatte, allein den Frühdienst machen lassen. Es war ja nichts passiert, aber trotzdem. Die Leitung wollte von mir wissen, ob die Mitarbeiterinnen einfach so ihre Dienste tauschen können oder ob sie anordnen kann, dass hierbei gewisse Regeln einzuhalten sind. Das können und das müssen Sie. Denn Sie tragen schließlich die Verantwortung. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 7 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

Legen Sie fest, unter welchen Voraussetzungen Kinder unbeaufsichtigt spielen dürfen

In vielen Kitas-Teams wird immer wieder diskutiert, ob Kinder in der Kita unbeaufsichtigt spielen dürfen. Diese Frage lässt sich so pauschal nicht beantworten. Vielmehr hängt das von vielen Faktoren ab. Daher sollten Sie Ihrem Team klare Kriterien an die Hand geben, an denen es sich orientieren kann.

z. B. UNBEAUF SICHTIGT AUF DEM AUSSENGELÄNDE

Simon und Hannes sind 5 Jahre alt und spielen unbeaufsichtigt auf dem Außengelände der Kita „Wirbelwind“. Die Jungen werfen Erdklumpen auf das Gewächshaus des Nachbarn. Eine Scheibe geht hierbei zu Bruch. Der Nachbar verlangt Schadenersatz von der Kita. Er meint, die pädagogischen Fachkräfte hätten ihre Aufsichtspflicht verletzt. Kita-Kinder dürften überhaupt nicht unbeaufsichtigt spielen. Und schon

gar nicht diese beiden Rabauken, die schon mehrfach ähnliche Aktionen gestartet hätten.

Rechtsgrundlage: SGB VIII

Nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII haben Sie als Kita den gesetzlichen Auftrag, die Ihnen anvertrauten Kinder in ihrer Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu fördern. Dieser Auftrag beinhaltet auch die Aufforderung, den Kindern während der Betreuung in der Kita – im kontrollierten Umfang – Freiräume zu lassen, damit diese sich entwickeln können. Eine Pflicht, Kita-Kinder stets und lückenlos zu beaufsichtigen, gibt es nicht.

Das ist zu tun: Geben Sie die Rahmenbedingungen vor

Da Sie als Kita-Leitung die Gesamtverantwortung für die Beaufsichti-

gung der Kinder in Ihrer Kita tragen, müssen Sie letztlich auch die Kriterien festlegen, nach denen Ihre Mitarbeiterinnen entscheiden können, ob sie Kinder unbeaufsichtigt spielen lassen.

Meine Empfehlung: Vorgaben verschriftlichen

Um sich abzusichern, sollten Sie diese Kriterien nicht nur mit Ihrem Team besprechen, sondern ihm auch die Kriterien für das unbeaufsichtigte Spielen von Kindern im Kita-Alltag schriftlich an die Hand geben und sich durch Unterschrift bestätigen lassen, dass die Mitarbeiterin diese Vorgaben erhalten hat. Damit gehen Sie zum einen sicher, dass diese eine gewisse Wichtigkeit bekommen und nicht so schnell in Vergessenheit geraten. Zum anderen sichern Sie sich damit ein Stück weit ab.



KRITERIEN FÜR DAS UNBEAUF SICHTIGTE SPIELEN VON KINDERN IM KITA-ALLTAG



Kriterium	Das gilt es zu beachten
Alter	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz: Je jünger das Kind, desto engmaschiger muss es beaufsichtigt werden. U3-Kinder dürfen daher grundsätzlich nicht ohne Aufsicht sein.
Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> Kinder dürfen nur in Bereichen unbeaufsichtigt spielen, die „kindersicher“ sind. Gibt es auf dem Außengelände Spielgeräte, die nicht benutzt werden können, ein ungesichertes Tor oder ein mit Wasser gefülltes Planschbecken, dürfen die Kinder dort nicht unbeaufsichtigt spielen. Spiele die Kinder auf dem Flur oder in Nebenräumen, müssen diese so ausgestattet sein, dass die Kinder dort keinen Gefahrenquellen ausgesetzt sind. Außerdem müssen die Türen so gesichert sein, dass die Kinder die Einrichtung nicht unbemerkt verlassen können.
(Bisheriges) Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> Hat sich ein Kind bereits auffällig oder abweichend verhalten, kann es nicht unbeaufsichtigt spielen, bis die Mitarbeiterinnen das Verhalten des Kindes sicher einschätzen können und ihm ein unbeaufsichtigtes Spielen zutrauen. Können Mitarbeiterinnen das Verhalten eines Kindes noch nicht sicher einschätzen, z. B. während der Eingewöhnung, spielt das Kind nicht ohne Aufsicht.
Entwicklungsstand	<ul style="list-style-type: none"> Ist das Kind nicht in allen Bereichen altersgemäß entwickelt, spielt es nur dann ohne Aufsicht, wenn die pädagogischen Fachkräfte ihm das zutrauen, auch wenn andere Kinder seines Alters, z. B. die Vorschulkinder, in der Regel unbeaufsichtigt spielen dürfen.
Gruppenkonstellation	<ul style="list-style-type: none"> Haben Kinder aktuell Konflikte miteinander oder haben sie sich in der Vergangenheit bereits gemeinsam nicht an die Regeln gehalten, spielen diese nicht unbeaufsichtigt, jedenfalls nicht zusammen.
Zeit	<ul style="list-style-type: none"> Kinder dürfen in der Kita maximal 15 Minuten unbeaufsichtigt spielen.
Personelle Ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> Kinder dürfen nur dann unbeaufsichtigt spielen, wenn die personelle Ausstattung der Gruppe es ermöglicht, dass nach spätestens 15 Minuten, oder bei Bedarf, nach den Kindern gesehen wird. Ist das nicht möglich, bleiben die Kinder bei der Gruppe.

Mäuse, Ratten, Lebensmittelmotten – so bekommen Sie Ungeziefer rechtssicher in den Griff

Leider kommt es immer mal wieder vor, dass sich in Ihrer Kita ungebetene Gäste in Form von Ungeziefer breitmachen. Das fängt bei Silberfischchen an und hört bei Ratten und Mäusen auf. Damit Sie, wenn es auch in Ihrer Kita zu einem Ungezieferbefall kommt, wissen, wie Sie vorgehen, sollten Sie Vorbeugungsmaßnahmen und Maßnahmen für Situationen, in denen Ungeziefer tatsächlich auftritt, in Ihren Hygieneplan aufnehmen und darauf achten, dass diese auch konsequent umgesetzt werden.

z. B. LEBENSMITTELMOTTEN

Lisa Schneider leitet die Kita „Riesenzwerge“. Nach den Kita-Ferien öffnet Frau Schneider den Vorratschrank in der Küche, und ihr kommt eine Wolke von Lebensmittelmotten entgegen. Diese haben sich in den Wochen der Kita-Schließung in einer angebrochenen Packung Rosinen trefflich vermehrt. Frau Schneider überlegt, was jetzt zu tun ist.

Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz

In § 36 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist geregelt, dass Sie für Ihre Kita einen Hygieneplan entwickeln müssen. Und jede Kita hat – spätestens seit der Corona-Pandemie – einen solchen. Allerdings haben Sie sich im vergangenen Jahr insbesondere mit der Fortschreibung dieses Plans zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus beschäftigt. Das war natürlich wichtig und hatte allerhöchste Priorität. Es lohnt sich aber, auch den Hygieneplan darauf zu prüfen, ob dieser Maßnahmen zur Schädlingsprophylaxe und Schädlingsbekämpfung enthält. Davon ist auszugehen, wenn Sie diesen Plan aus dem Internet heruntergeladen haben.

Das ist zu tun: Hygieneplan prüfen und umsetzen

Es lohnt sich daher, wenn Sie sich mit der Schädlingsproblematik beschäftigen, zu prüfen, ob

- der Hygieneplan der Kita Maßnahmen zur Schädlingsprophylaxe und -bekämpfung vorsieht.

- diese Maßnahmen überhaupt zu den Gegebenheiten in Ihrer Kita passen.

- diese Maßnahmen auch konsequent von allen umgesetzt werden.

Setzen Sie auf Vorbeugung

Ungeziefer wird meist durch unverpackte Lebensmittel und Abfall angezogen. Achten Sie daher darauf, dass sämtliche Abfalleimer und Papierkörbe in Ihrer Kita mindestens täglich – und natürlich, wenn diese voll sind – geleert werden.

Die Mülltonnen müssen immer fest verschlossen sein, damit Ratten keinen Zugang zu dieser leichten Nahrungsquelle finden. Verzichten Sie auf Müllsäcke und spülen Sie, wenn die Wertstoffe bei Ihnen in Säcken gesammelt werden, die leeren Behältnisse sorgfältig, um kein Ungeziefer anzuziehen.

Bewahren Sie Lebensmittel, z. B. Trockenobst, Mehl, Zucker, nicht in Tüten, sondern in fest verschließbaren Behältnissen – am besten aus Glas oder Kunststoff – auf. Da haben Nagetiere und Lebensmittelmotten keine Chancen.

Wenn Sie Trockenobst kaufen, sollten Sie darauf achten, dass dieses geschwefelt ist. In kleinen Mengen ist Schwefel nicht schädlich, verhindert allerdings, dass die Lebensmittel von Lebensmittelmotten befallen werden.

Haben Sie diese in der Kita, sind diese nur mit großem Aufwand zu beseitigen, und die Auswirkung der hierzu notwendigen „Chemiekeule“ ist meist sehr viel größer als die des Schwefels.

Kontrollieren Sie regelmäßig

Kontrollieren Sie regelmäßig, ob es in Ihrer Kita, insbesondere im Küchenbereich, aber auch auf dem Außengelände Anzeichen für einen Schädlingsbefall gibt. Bitten Sie auch Ihre Mitarbeiterinnen, hierauf zu achten, und Ihnen „verdächtige Köttel“ in Schränken, Nagespuren oder auch die Sichtung von Ratten auf dem Außengelände umgehend zu melden, sodass Sie aktiv werden können.

In Ihrer Kita-Küche sollten Sie immer eine Falle für Lebensmittelmotten stehen haben, damit Sie einen beginnenden Befall rechtzeitig erkennen und gegensteuern können.

Informieren Sie Ihren Träger

Müssen Sie feststellen, dass es in Ihrer Kita zu einem Befall mit Ungeziefer gekommen ist, sind Sie verpflichtet, dies Ihrem Träger zu melden. Teilen Sie ihm mit, welchen Befall Sie festgestellt haben bzw. welche Schädlinge Sie vermuten. Dann können Sie mit ihm das weitere Vorgehen und die notwendigen Maßnahmen besprechen. Ihr Träger ist außerdem verpflichtet, das zuständige Gesundheitsamt über den Schädlingsbefall zu informieren.

Holen Sie sich professionelle Hilfe

Bei einem ernsthaften Schädlingsbefall sollten Sie nicht lange mit „Hausmitteln“ hantieren, sondern sich sofort professionelle Hilfe durch einen sachkundigen Schädlingsbekämpfer holen. Dieser kann die Situation professionell einschätzen und Ihnen und Ihrem Träger einen Maßnahmenplan vorlegen, mit dessen Umsetzung das Schädlingsproblem schnell und nachhaltig in den Griff zu bekommen ist. Bedenken Sie, dass sich Ungeziefer rasend schnell vermehrt und Ihre Versuche, die Situation selbst in den Griff zu bekommen, meist alles noch viel schlimmer machen. Allerdings gibt es auf dem Markt auch unseriöse Firmen. Fragen Sie ruhig beim Gesundheitsamt nach. Dort kann man Ihnen seriöse Schädlingsbekämpfer empfehlen.

Meine Empfehlung: Aufmerksam sein

Seien Sie aufmerksam und achten Sie auch auf kleine Anzeichen von Ungezieferbefall. Denn Sie müssen immer im Hinterkopf behalten, dass diese häufig nicht nur lästig sind, sondern Krankheiten übertragen können, die für die Kinder wesentlich gefährlicher sind als das Coronavirus.

Hier gibt es Antworten auf die 7 häufigsten Fragen zur Kündigung von Betreuungsverträgen

Als Kita-Leitung kommen Sie immer mal wieder in die Situation, dass Sie den Betreuungsvertrag eines Kindes kündigen möchten. Entweder, weil dieses aufgrund seines Verhaltens in der Kita nicht mehr tragbar ist, oder weil die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern so gestört ist, dass eine weitere Zusammenarbeit mit ihnen nicht zum Wohle des Kindes denkbar ist. Aber auch Eltern haben Gründe, den Betreuungsvertrag zu kündigen, z. B. ein Umzug oder ein Unfall in der Kita, der das Vertrauen in Ihre Mitarbeiterinnen so weit erschüttert, dass sie ihr Kind nicht mehr in die Kita bringen möchten.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Im Betreuungsvertrag ist in aller Regel festgelegt, unter welchen Voraussetzungen und unter Einhaltung welcher Fristen ein Betreuungsvertrag gekündigt werden kann. Die gesetzliche Kündigungsfrist, die gilt, wenn es keine abweichenden vertraglichen Vereinbarungen gibt, beträgt 2 Wochen zum Monatsende. Eine solch kurze Kündigungsfrist ist meist sowohl Ihnen als auch den Eltern zu kurz, sodass man in der Regel im Betreuungsvertrag längere Kündigungsfristen findet.

Das ist zu tun: Betreuungsvertrag prüfen

Sehen Sie also, wenn eine Kündigung im Raum steht, in den Betreuungsvertrag, und prüfen Sie, wie die Bedingungen für eine Kündigung sind. Denn diese sind grundsätzlich immer einzuhalten, wenn nicht ausnahmsweise Gründe für eine fristlose Kündigung vorliegen.

Frage 1: „Können wir einen Betreuungsvertrag mit den Eltern kündigen, ohne dies begründen zu müssen, wenn wir die Kündigungsfrist einhalten?“

Antwort: Haben Sie in Ihrem Betreuungsvertrag eine ordentliche Kündigung vorgesehen, können Sie den Vertrag grundsätzlich unter Einhaltung der dort vereinbarten Frist kündigen. Gründe müssen Sie bei einer ordentlichen Kündigung grundsätzlich nicht nennen.

Etwas anderes gilt nur, wenn in Ihrem Betreuungsvertrag Gründe genannt sind, bei denen eine ordentliche Kündigung möglich ist. Dann müssen Sie die Kündigung begründen und können auch nur kündigen, wenn die im Betreuungsvertrag genannten Gründe nachweislich vorliegen.

Diesen Nachweis zu führen kann mitunter ziemlich schwierig und kompliziert sein. Daher sollten Sie auf die Nennung von Gründen für die ordentliche Kündigung eines Betreuungsvertrags verzichten. Das macht Ihnen das Leben nur unnötig schwer. Denn häufig ist es ja so, dass Sie den Grund für eine Kündigung eigentlich lieber nicht nennen möchten.

Daher mein Rat: Keine Kündigungsgründe und Begründungspflichten bei einer ordentlichen Kündigung in den Betreuungsvertrag schreiben. Das verkompliziert die ohnehin meist schwierige Situation ungemein.



Kündigungen von Betreuungsverträgen sind möglich.

Frage 2: „Wie lang muss die Kündigungsfrist eines Betreuungsvertrags sein?“

Antwort: Zum einen können Sie sich hierbei an der Rechtsprechung verschiedener Gerichte orientieren. Diese haben als Kündigungsfrist für einen Betreuungsvertrag eine Frist von 1 bis 3 Monaten als zulässig anerkannt.

Allerdings müssen Sie auch in das Kita-Gesetz Ihres Bundeslandes sehen. Denn die Kündigungsfrist darf z. B. in Berlin maximal 1 Monat zum Monatsende betragen. Wenn Sie dann längere Fristen vereinbaren, müssen sich die Eltern nicht daran halten, sondern können innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen.

Frage 3: „Können wir für die Eltern eine längere Kündigungsfrist vereinbaren als für die Kita?“

Antwort: Nein. Das geht nicht. Solch unterschiedliche Kündigungsfristen zulasten der Eltern wären unwirksam. Denn der Betreuungsvertrag ist ein Vertrag, den Ihr Träger regelmäßig verwendet. Daher gelten die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen. Diese untersagen, einen Vertragspartner unangemessen zu benachteiligen. Dies wäre aber dann der Fall, wenn für die Kita kürzere Kündigungsfristen gelten würden als für die Eltern.

Gleiches gilt für Kündigungsverbote zu bestimmten Terminen, z. B. 2 Monate vor Ende des Kita-Jahres. Solche Verbote können Sie nur für beide Vertragspartner formulieren.

Frage 4: „Können wir als Kita einen Betreuungsvertrag fristlos kündigen?“

Antwort: Ja. Eine fristlose Kündigung ist immer dann möglich, wenn Ihnen das Festhalten am Vertrag nicht bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist zuzumuten ist.

Das ist z. B. anzunehmen, wenn ein Kind ein extrem aggressives Verhalten an den Tag legt und Sie und Ihr Team die anderen Kinder mit den Ihnen zur Verfügung stehenden pädagogischen Maßnahmen nicht sicher schützen können.

Ein weiterer Grund für eine fristlose Kündigung liegt z. B. vor, wenn Eltern sich Ihnen oder Mitarbeiterinnen gegenüber gewalttätig oder beleidigend verhalten oder unwahre Behauptungen in Umlauf bringen. All dies sind Verhaltensweisen, die eine Fortsetzung der Erziehungspartnerschaft auch bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist für Sie und Ihre Mitarbeiterinnen unzumutbar machen. Außerdem können Sie den Betreuungsvertrag fristlos kündigen, wenn die Eltern mit den Elternbeiträgen – wenn diese unmittelbar an den Träger gezahlt werden – oder mit dem Essensgeld im Rückstand sind.

Wichtig ist, dass Sie diese Kündigungsgründe auch beweisen können. Denn nicht alle Eltern akzeptieren eine fristlose Kündigung. Wehren sie sich gerichtlich, müssen Sie nachweisen können, dass es tatsächlich einen Grund für eine fristlose Kündigung gab.

Frage 5: „Wann können Eltern einen Betreuungsvertrag fristlos kündigen?“

Antwort: Auch Eltern haben die Möglichkeit, einen Betreuungsvertrag fristlos zu kündigen. Dies ist immer dann rechtmäßig, wenn es in der Kita zu Ereignissen gekommen ist, die das Vertrauen der Eltern in die Kita und die Fähigkeiten der pädagogischen Fachkräfte so nachhaltig erschüttern, dass ihnen eine Fortsetzung des Betreuungsvertrags bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Das ist z. B. der Fall, wenn es zu Gewalttätigkeiten oder sonstigen Übergriffen gegenüber dem Kind gekommen ist. Auch schwere Unfälle, für die die pädagogischen Fachkräfte verantwortlich sind, rechtfertigen ebenso wie schwere Aufsichtspflichtverletzungen eine fristlose Kündigung von Elternseite. Auch hier gilt: Die Eltern müssen die Gründe für die fristlose Kündigung beweisen können, wenn Sie die fristlose Kündigung nicht akzeptieren und gerichtlich dagegen vorgehen wollen.

Mein Rat: Vereinbaren Sie eine Kündigungsfrist von einem Monat. Denn die meisten Eltern verzichten dann darauf, Gründe für eine fristlose Kündigung zu konstruieren. Sie schicken ihr Kind einfach nicht mehr in die Kita und zahlen eben noch 1 Monat Kita-Gebühren.

Frage 6: „Rechtfertigt ein Umzug oder die Angst, das Kind könne sich in der Kita mit dem Coronavirus anstecken, eine fristlose Kündigung vonseiten der Eltern?“

Antwort: Nein. All dies sind zwar Gründe für eine Kündigung, aber kein Grund für eine fristlose Kündigung. Sie

können von den Eltern grundsätzlich die Einhaltung der regulär vereinbarten Kündigungsfrist verlangen.

Ausnahmen können Sie allerdings machen, wenn Sie den Betreuungsplatz nahtlos nachbesetzen können. Viele Kitas haben ja lange Wartelisten und wartende Eltern, die gern sofort einen Kita-Platz haben. Dann können Sie den ausscheidenden Eltern natürlich – aus Kulanz – entgegenkommen. Ansonsten können Sie aber auf der Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist bestehen.

Frage 7: „Kann man eine Kündigung vor Betreuungsbeginn vertraglich ausschließen?“

Antwort: Ja. Das geht. Und das macht auch durchaus Sinn. Denn vielfach melden Eltern ihr Kind in mehreren Kitas an und unterschreiben auch den angebotenen Betreuungsvertrag. Bekommen sie dann doch noch den Betreuungsvertrag der Kita, die sie eigentlich vorgezogen haben, wird dann vielfach kurz vor Betreuungsbeginn gekündigt, und Sie haben sich dann vielleicht viel Arbeit umsonst gemacht und auch die Elternbeiträge – je nach Bundesland – bereits fest eingeplant.

Daher macht es durchaus Sinn, im Betreuungsvertrag eine Kündigung vor Betreuungsbeginn auszuschließen. Dann überlegen sich es die Eltern vielleicht gründlicher, einfach wahllos Betreuungsverträge zu unterschreiben und diese dann einfach zu kündigen, wenn sie einen Platz finden, der ihnen besser zusagt.

Meine Empfehlung: Setzen Sie auf klare Formulierungen

Je klarer und eindeutiger Sie die Kündigungsmöglichkeiten im Betreuungsvertrag formulieren, desto weniger Ärger haben Sie dann im Ernstfall. Denn dann gibt es wenig Spielraum für Spekulationen und Auslegungen, und die Eltern wissen von Anfang an, woran sie sind. Bei der Formulierung der Kündigungsklausel können Sie sich an folgendem Muster orientieren.

Gibt es in Ihrem Vertrag eine Kündigungsklausel, sollten Sie prüfen, ob diese dem hier Dargelegten entspricht. Haben Sie Zweifel, ob die Kündigungsklausel in Ihrem Betreuungsvertrag in der derzeitigen Fassung sinnvoll ist, sollten Sie das mit Ihrem Träger besprechen und ihn bitten, die Betreuungsverträge anzupassen.



KÜNDIGUNG VON BETREUUNGSVERTRÄGEN

§ X Kündigung des Betreuungsvertrags

- (1) Der Betreuungsvertrag kann von beiden Parteien ordentlich, ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende (alternativ: mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende) gekündigt werden.
- (2) Der Betreuungsvertrag kann beim Vorliegen wichtiger Gründe außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigungsgründe müssen im Kündigungsschreiben genannt werden.
- (3) Die Kündigung muss in Schriftform erfolgen. Bei mehreren Vertragspartnern muss die Kündigung von allen Vertragspartnern unterschrieben werden.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Alkoholsucht kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Wenn Mitarbeiterinnen unter Alkoholsucht leiden, wird das schnell auch zur Belastung für Sie und Ihr Team. Denn die Mitarbeiterin kann in alkoholisiertem Zustand nicht mit den Kindern arbeiten. Das ist einfach zu gefährlich. Bringt eine Entziehungskur keine dauerhafte Besserung, droht die fristlose Kündigung.

Der Fall: Alkoholranke Kinderpflegerin fristlos gekündigt

Eine Kinderpflegerin war in den vergangenen Jahren mehrfach alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen. Die Mitarbeiterin räumte schließlich ein, alkoholkrank zu sein, und begab sich in eine Suchttherapie. Sie wurde allerdings mehrfach rückfällig, sodass der Arbeitgeber sich schließlich gezwungen sah, eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Er argumentierte, dass es unmöglich sei, die Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen, da diese ihre Alkoholkrankheit nicht in den Griff bekomme und damit dauerhaft nicht in der Lage sei, die vereinbarte Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erfüllen.

Das wollte die von der Kündigung betroffene Mitarbeiterin nicht hinnehmen und erhob Kündigungsschutzklage.

Das Urteil: Fristlose Kündigung war in Ordnung

Die Richter beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden, dass die außerordentliche Kündigung rechtmäßig war. Denn durch die fortbestehende Alkoholkrankung der Mitarbeiterin seien die ihr anvertrauten Kinder erheblich gefährdet. Mit der durch Alkoholkonsum entstehenden Minderung der Reaktionsfähigkeit gehe eine unzumutbare Gefährdung der Kinder

einher, die dem Arbeitgeber nicht zumutbar sei, zumal eine Suchttherapie gescheitert sei.

Meine Empfehlung: Zunächst Hilfe anbieten

Das klingt vielleicht so, als könnten Sie alkoholkranken Mitarbeiterinnen recht unproblematisch fristlos kündigen. Das stimmt aber so nicht. Denn zunächst gilt es, der Mitarbeiterin Hilfe anzubieten, z. B. auch über den Betriebsarzt. Erst wenn diese ablehnt oder Suchttherapien scheitern, können Sie – so Sie denn nachweisen können, dass die Kinder gefährdet sind – eine fristlose Kündigung aussprechen.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.04.2021, Az. 5 Sa 331/20

Bundestag

Doch keine Kinderrechte im Grundgesetz

Die Frage, ob Kinderrechte im Grundgesetz verankert werden sollen, wird seit Jahrzehnten heftig diskutiert. Auch in dieser Legislaturperiode stand sie auf der Agenda der Großen Koalition. Geworden ist hieraus allerdings nichts.

Keine 2/3-Mehrheit im Parlament

Denn um die Kinderrechte im Grundgesetz explizit zu verankern, hätte es einer 2/3 Mehrheit bedurft. Es hätten

also auch Abgeordnete der Oppositionsparteien zustimmen müssen. Diese lehnten den Vorschlag allerdings ab.

Aufnahme von Kinderrechten im Grundgesetz ist umstritten

Viele Verfassungsrechtler halten eine Aufnahme von Kinderrechten im Grundgesetz für überflüssig. Ihr Argument: Im Grundgesetz sind die Grundrechte festgeschrieben. Diese gelten für alle Menschen, und damit

natürlich auch für Kinder. Ihre Sorge ist: Durch die Aufnahme von Kinderrechten in der Verfassung wird das Grundgesetz überfrachtet. Andere Stimmen meinen, dass die Rechte von Kindern dringend ins Grundgesetz müssten, damit ihre Rechte den gleichen Stellenwert habe, wie die Rechte der Erwachsenen. Wie auch immer: In dieser Legislaturperiode wird das mit den Kinderrechten im Grundgesetz jedenfalls nichts mehr geben.

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.przedzszkole.wip.pl



Stellen Sie klare Regeln für den Tausch von Diensten auf

Das Erstellen von Dienstplänen ist nicht nur eine Kernaufgabe von Kita-Leitungen, sondern auch eine große Herausforderung, da viele Kitas personell sehr knapp besetzt sind. Meist denken Sie sich sehr viel dabei, wie Sie die unterschiedlichen Dienste besetzen. Diese Pläne werden aber manchmal durch die Vorstellungen der Mitarbeiterinnen torpediert, die andere Vorstellungen haben und dann die Dienste einfach tauschen. Dagegen ist im Prinzip nichts einzuwenden, wenn gewisse Regeln beachtet werden.

Rechtsgrundlage: Weisungsrecht

Als Kita-Leitung haben Sie ein sogenannte Weisungs- oder Direktionsrecht gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen. Das bedeutet, dass Sie unter anderem im Rahmen der Dienstplangestaltung festlegen können, wer wann arbeitet. Ihre Mitarbeiterinnen sind an Ihre Vorgaben grundsätzlich gebunden. Abweichungen von den von Ihnen erstellten Dienstplänen sind nur nach den von Ihnen definierten Regeln möglich.

Dennoch muss gleichzeitig ein Tausch von Diensten im Team möglich bleiben. Denn damit können Mitarbeiterinnen spontan auf kurzfristig notwendige Anpassungen des Dienstplans reagieren. Dieser „Spagat“ gelingt, indem Sie Ihren Mitarbeiterinnen die folgenden 3 Regeln kommunizieren und auch gut begründen, damit die Mitarbeiterinnen nachvollziehen können, warum „einfach mal tauschen“ nicht so einfach möglich ist.

z. B. DIENSTTAUSCH

Luisa Schneider leitet die Kita „Wirbelwind“. Eines Morgens kommt sie früher als sonst in die Kita und ist ganz überrascht, dass nicht die von ihr eingeplante Kollegin, sondern die Jahrespraktikantin und die FSJlerin den Frühdienst übernommen haben. Beide erklären ihr, dass sie mit der Kollegin getauscht haben, da diese etwas länger schlafen wollte. Am Abend vorher sei sie zu einer Geburtstagsparty eingeladen gewesen.

Das ist zu tun: Kommunizieren Sie klare Regeln

Da Sie als Leitung die Gesamtverantwortung (= Organisationsverantwortung) für die Abläufe in der Kita und insbesondere dafür tragen, dass die Kinder entsprechend den gesetzlichen Vorgaben betreut und beaufsichtigt werden, müssen Sie sicherstellen, dass Ihre Mitarbeiterinnen nicht einfach – ohne Rücksprache mit Ihnen – Dienste tauschen und damit den von Ihnen mit Bedacht erstellten Dienstplan über den Haufen werfen.

Meine Empfehlung: Seien Sie flexibel

Es ist eigentlich eine gute Sache, wenn sich Ihre Mitarbeiterinnen selbst Gedanken machen, wer sie ersetzen kann, wenn sie einmal nicht wie geplant zum Dienst kommen können. Daher sollten Sie den Tausch von Diensten grundsätzlich ermöglichen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Hierbei sollten Sie aber darauf achten, dass besonders hilfsbereite Mitarbeiterinnen, die sich gern bereit erklären, für Kolleginnen einzuspringen, nicht ausgenutzt werden.

☞ DIESE 3 REGELN GELTEN FÜR DEN TAUSCH VON DIENSTEN IN DER KITA



Regeln	Begründung
1. Kein Tausch von Diensten ohne Zustimmung der Kita-Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Kita-Leitung trägt die Gesamtverantwortung für die Abläufe in der Kita • Kita-Leitung muss daher wissen, wenn Mitarbeiterinnen von den Dienstplänen abweichen wollen, damit sie entscheiden kann, ob trotz des Tausches die Betreuung und Beaufsichtigung der Kinder sichergestellt ist.
2. Durch den Tausch von Diensten entstehen keine Plus- oder Minusstunden	<ul style="list-style-type: none"> • Viele Mitarbeiterinnen haben ohnehin schon jede Menge Überstunden, die derzeit nur schwer abgebaut werden können. • Daher dürfen durch den außerplanmäßigen Tausch von Diensten keine Überstunden, aber auch keine Minusstunden entstehen. • Ein Tausch von Diensten ist daher nur möglich, wenn es sich um einen echten Tausch handelt.
3. Der Tausch von Diensten darf die Sicherheit der Kinder und Mitarbeiterinnen nicht beeinträchtigen.	<ul style="list-style-type: none"> • Als Leitung haben Sie bei der Dienstplanung nicht nur die Abdeckung der Dienste zu beachten, sondern auch Sicherheitsaspekte, die den Mitarbeiterinnen häufig nicht bekannt sind. So müssen Sie z. B. immer so planen, dass immer mindestens 1 Ersthelfer im Haus ist. • Als Leitung haben Sie häufig auch Kenntnisse zur Leistungsfähigkeit einzelner Mitarbeiterinnen, die dem Team aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht bekannt sind. Daher ist es manchmal nicht möglich, Dienste zu tauschen, obwohl da das Team den Grund hierfür nicht auf den 1. Blick erkennt, z. B. wenn Sie der Meinung sind, dass eine Mitarbeiterin aufgrund der Auswirkung einer psychischen Erkrankung derzeit nicht allein arbeiten sollte, ist ein Tausch in den Frühdienst, bei dem immer nur jeweils eine Mitarbeiterin in der Gruppe ist, nicht möglich.

? „Dürfen wir Videoaufnahmen von verhaltensauffälligen Kindern machen?“

Frage: „In unserer Kita betreuen wir im Augenblick ein Kind, das sich seit den Corona-bedingten Kita-Schließungen extrem auffällig verhält. Es ist aggressiv gegenüber anderen Kindern, versucht aber auch, sich selbst zu verletzen. Auffällig sind besonders die erschreckenden Wutausbrüche, die wir so gar nicht von dem Kind kennen. Wir haben die Eltern mehrfach darauf angesprochen. Diese meinen aber, sie könnten sich das gar nicht vorstellen. Zu Hause verhalte sich das Kind wie immer. Sie meinen, wir würden übertreiben. Können wir das Kind bei einem solchen Ausbruch mit dem Kita-Handy filmen, um den Eltern zu

zeigen, was in der Kita los ist?“

Antwort: Videoaufnahmen können Sie nur mit Einwilligung der Eltern machen.

Denn mit den Videoaufnahmen greifen Sie einerseits in das Recht am eigenen Bild des Kindes ein, und andererseits sind auch datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten.

Das heißt: Suchen Sie das Gespräch mit den Eltern und bitten Sie sie um ihr schriftliches Einverständnis für die Videoaufnahmen.

Erklären Sie den Eltern, dass es Ihnen lediglich darum geht, ihnen anhand der Videoaufnahmen das auffällige Verhal-

ten ihres Kindes zu verdeutlichen. Versichern Sie ihnen, dass die Aufnahmen danach umgehend wieder gelöscht werden und für das Kind hierdurch keinerlei Nachteile entstehen.

Meine Empfehlung: Kind in den Fokus stellen

Verdeutlichen Sie den Eltern, dass Sie sich Sorgen machen und gemeinsam mit ihnen nach den Ursachen für das auffällige Verhalten des Kindes suchen möchten. Dann sind die Eltern sicher bereit, ihre Einwilligung für die Videoaufnahmen zu geben. Wenn nicht, müssen Sie das aber auch akzeptieren.

? „Dürfen wir Abholer, die wir nicht kennen, nach ihrem Ausweis fragen?“

Frage: „In letzter Zeit ist es in unserer Kita einige Male vorgekommen, dass Kinder von Personen abgeholt werden sollten, die wir nicht kannten. Wir haben sie immer gebeten, sich auszuweisen, und haben das Kind nur mitgegeben, wenn der Abholer einen Ausweis dabei hatte und auf der Liste der abholberechtigten Personen stand. Jetzt ist ein Großvater vollkommen ausgeflippt. Er fand es unverschämmt, dass er sich ausweisen sollte. Wir haben ihm das Kind dann nicht mitgegeben, was dann die Eltern auf den Plan rief. Diese meinten, wir hätten vollkommen überzogen reagiert. Dürfen wir Abholer nach ihrem Ausweis fragen oder nicht?“

Antwort: Ja. Das dürfen Sie und das müssen Sie auch.

Ihre Mitarbeiterinnen haben, als sie den Großvater nach dem Ausweis gefragt und sich geweigert haben, das Kind ohne Nachweis der Identität herauszugeben, vollkommen richtig gehandelt.

Denn Sie dürfen Kinder nur an Personen herausgeben, die zur Abholung berechtigt sind. Das sind zum einen die Sorge-

berechtigten und zum anderen Personen, die von diesen als abholberechtigt benannt wurden. Wenn Sie eine Person, die behauptet, abholberechtigt zu sein, nicht kennen, müssen Sie und Ihre Mitarbeiterinnen sich vergewissern, dass diese Person tatsächlich abholberechtigt ist. Daher dürfen und müssen Sie nach einem Ausweisdokument fragen. Kann oder will der Abholer sich nicht ausweisen, können und dürfen Sie das Kind nicht herausgeben.

Ich möchte mir auch die Reaktion der Eltern gar nicht vorstellen, wenn Sie das Kind einfach herausgegeben hätten und der Abholer nicht abholberechtigt gewesen wäre.

Meine Empfehlung: Erklären Sie den Eltern die Situation

Natürlich kann man die Eltern auch irgendwie verstehen, dass sie irritiert waren, dass ihr Kind nicht wie geplant

vom Opa aus der Kita abgeholt werden konnte.

Um solche Konflikte zukünftig zu vermeiden, sollten Sie alle Eltern, z. B. in einem Elternbrief, darüber informieren, dass Sie Kinder nur an Personen herausgeben, die

- auf der Liste der abholberechtigten Personen stehen und
- den pädagogischen Fachkräften persönlich bekannt sind oder
- sich mit einem gültigen Lichtbildausweis ausweisen können.

Erklären Sie den Eltern, dass Sie, wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, das Kind nicht herausgeben werden und dass dies keine überflüssige Bürokratie ist, sondern ausschließlich dem Schutz der Kinder dient. Vor diesem Hintergrund haben die Eltern sicher Verständnis für diese Maßnahme.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Bereiten Sie die Elternbeiratswahl unter Corona-Bedingungen vor
- Über den rechtssicheren Umgang mit Großeltern im Kita-Alltag