



Recht & Sicherheit in der Kita

September 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Meldepflicht

Diese Ereignisse in Ihrer Kita müssen Sie dem Jugendamt melden

2

Eltern-Erreichbarkeit

So stellen Sie sicher, dass Sie Eltern im Notfall wirklich erreichen

3

Waldausflüge

Achten Sie darauf, dass Ausflüge in den Wald gut vorbereitet werden

4 & 5

Scheinbewerber

So reagieren Sie richtig, wenn Bewerber nur Schadenersatz wollen“

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz von Praktikanten

Kitas bilden regelmäßig Praktikanten aus. Als Kita-Leitung stellt sich immer auch die Frage, wie Praktikanten versichert sind, wenn ihnen während des Praktikums etwas passiert.

Rechtsgrundlage: SGB VII

Alle Praktikanten sind gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen und gegen Berufskrankheiten über die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Der Versicherungsschutz besteht vom 1. Arbeitstag an und unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis dauert und ob ein Entgelt bezahlt wird oder nicht.

Das ist zu tun: Praktikanten ggf. melden

Erhalten Ihre Praktikanten ein Entgelt für ihre Tätigkeit, meldet Ihr Träger diese automatisch über die Lohnsumme, die er dem Unfallversicherungsträger am Ende des Jahres für Ihre Kita mitteilt. Erhalten Praktikanten kein Entgelt, muss auch keine Meldung beim Unfallversicherungsträger erfolgen.

Schülerunfallversicherung ist zuständig

Wenn Schüler im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung ein Praktikum in Ihrer Kita machen, besteht Versicherungsschutz über die Schüler-Unfall-

versicherung. Das heißt: Wenn ein Schüler-Praktikant in der Kita oder auf dem Weg einen Unfall erleidet, ist die Schule für dessen Meldung bei der Unfallkasse zuständig. Sie müssen den Unfall allerdings der Schule melden.

Sonstige Praktikanten sind über die Berufsgenossenschaft versichert

Studenten, die während ihres Studiums ein Praktikum in Ihrer Kita machen, und auch andere „Schnupperpraktikanten“, die sich ein Bild von Ihrer pädagogischen Arbeit machen möchten, sind wie alle anderen Mitarbeiterin in Ihrer Kita entweder über die Unfallkasse (kommunale Träger) oder über die Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrtspflege (alle übrigen Träger) versichert.

Meine Empfehlung: Träger informieren

Informieren Sie Ihren Träger, wenn Sie sich entschließen, Praktikanten zu beschäftigen. Dann kann dieser sich Gedanken machen, ob der Praktikant ggf. bei der Unfallversicherung und der Sozialversicherung zu melden ist. Bei Unsicherheiten empfiehlt es sich, bei der Unfallversicherung anzurufen. Die Mitarbeiter dort beraten Sie gern und äußerst kompetent.

Eltern können sehr, sehr anstrengend sein!

Liebe Kita-Leitungen,

ich gestehe: Ich berate nicht nur Sie als Leitungen, sondern auch Eltern, die Ärger in der Kita haben. Vor einigen Tagen rief mich eine empörte Mutter an. Ihr Sohn hatte bei einem Kita-Ausflug in den Wald eine Brombeere gegessen. Eine Brombeere! Die Anruferin war total empört. Und ich total irritiert. Das liegt wahrscheinlich daran, dass wir direkt in am Waldrand wohnen und mein Sohn derzeit ständig mit brombeerver-schmiertem Mund herumläuft.

Die Mutter meinte, die Erzieherin hätten ihre Aufsichtspflicht verletzt. Schließlich bestehe bei wildwachsenden Früchten immer die Gefahr, dass diese mit dem Fuchsbandwurm infiziert seien. Ich habe das Mandat abgelehnt und der Dame geraten, sich zu entspannen. In solchen Situationen fühle ich besonders mit Ihnen: Eltern können schon sehr anstrengend sein.

Gehen Sie trotzdem in den Wald. Worauf Sie hierbei achten müssen, lesen Sie auf Seite 4 & 5 dieser Ausgabe.

Ihre

Judith Barth, Chefredakteurin

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

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

Meldepflicht bei Gefährdungen durch die Kita – hier finden Sie Antworten auf die 5 häufigsten Fragen

Wenn in Ihrer Kita etwas passiert, sind Sie bzw. Ihr Träger verpflichtet, dies dem zuständigen Jugendamt zu melden. Das gilt jedenfalls dann, wenn dieses Ereignis zu einer Gefährdung der betreuten Kinder führen kann. Wann und was Sie genau melden müssen, wirft immer wieder rechtlichen Fragen auf. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier gern beantworten.

Z. B. KINDER GESCHLAGEN

Die Leitung der Kita „Sonnenschein“ ist entsetzt. Es hat sich herausgestellt, dass 2 Mitarbeiterinnen die Kinder der Krippengruppe regelmäßig geschlagen haben. Die Leitung überlegt, ob sie diese Vorfälle dem Jugendamt melden muss.

Rechtsgrundlage: § 47 SGB VIII

Nach § 47 Nr. 2 SGB VIII ist Ihr Träger verpflichtet, der zuständigen Behörde unverzüglich Ereignisse oder Entwicklungen anzuzeigen, die das Wohl der Kinder in Ihrer Kita beeinträchtigen können.

Das ist zu tun: Gefährdungen melden

Im Kita-Alltag wirft diese Regelung viele Fragen auf. Denn Sie als Leitung müssen letztlich entscheiden, welche Ereignisse dem Jugendamt gemeldet werden müssen. Die folgenden Fragen und Antworten helfen Ihnen, die richtige Entscheidung zu treffen.

? *Wer muss die Meldung ans Jugendamt machen?*

ANTWORT: Grundsätzlich muss Ihr Träger die Meldung machen. Allerdings kann Ihr Träger nur dann eine Meldung abgeben, wenn Sie als Leitung ihn über meldepflichtige Vorfälle informieren. Sie müssen daher die notwendigen Informationen zeitnah an Ihren Träger weitergeben.

? *Wie muss eine solche Meldung aussehen?*

ANTWORT: Die Meldung muss so gestaltet sein, dass das Jugendamt sich ein Bild von den Vorfällen machen kann. Sie sollten daher Antworten auf die folgenden Fragen geben:

- Wie viele Kinder werden bei Ihnen betreut? Wie viele pädagogische Fachkräfte sind bei Ihnen beschäftigt?
- Was ist passiert? Wer war beteiligt?
- Welche Maßnahmen wurden kurzfristig getroffen?
- Wer ist wann über die Vorfälle informiert worden?
- Welche weiteren Maßnahmen haben Sie geplant?
- Wie schätzen Sie die Situation fachlich ein?

? *Welche Konsequenzen hat eine solche Meldung?*

ANTWORT: Das Jugendamt bemüht sich zunächst um eine Klärung des Sachverhalts. Dies geschieht in der Regel durch ein gemeinsames Gespräch in der Kita. Das Jugendamt unterstützt Sie darin, die fachlich notwendigen Konsequenzen aus den Vorfällen zu ziehen und die Geschehnisse aufzuarbeiten.

? *Müssen wir fürchten, dass unsere Einrichtung wegen des gemeldeten Vorfalls geschlossen wird?*

ANTWORT: Nein. Das Jugendamt wird Sie in aller Regel unterstützen, die Situation in den Griff zu bekommen. Eine Schließung Ihrer Einrichtung kommt nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht.

? *Welche Ereignisse müssen dem Jugendamt konkret gemeldet werden?*

ANTWORT: Meldepflichtig sind sowohl Ereignisse als auch Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der bei Ihnen betreuten Kinder zu gefährden. Welche das konkret sind, können Sie der Übersicht entnehmen.

DIESE EREIGNISSE & ENTWICKLUNGEN MÜSSEN SIE DEM JUGENDAMT MELDEN

Ereignisse

- Tod eines Kindes & Unfälle von Kindern, die zu einem mehrtägigen Krankenhausaufenthalt führen
- strafbare Handlungen, die negative Auswirkungen für das Wohl der betreuten Kinder nach sich ziehen können, z. B. Sexualstraftaten und Körperverletzungen
- Fehlverhalten von Mitarbeitern, wenn diese die Kinder gefährden können, z. B. schwere Aufsichtspflichtverletzungen, sexuelle Gewalt, körperliche Gewalt, herabwürdigende Erziehungsmethoden
- Katastrophen u. Ä., z. B. Feuer, Hochwasser, die die Betreuung der Kinder in der Kita gefährden
- Gefährdungen durch Kinder, z. B. gravierende selbstgefährdende Handlungen, sexuelle Übergriffe
- Mängel der Einrichtungen, die von anderen Behörden festgestellt wurden und die umfangreiche Maßnahmen erfordern

Entwicklungen

- anhaltende, wirtschaftlich ungünstige Situation des Trägers
- erhebliche personelle Ausfälle
- wiederholte Beschwerden über die Einrichtung



„Kein Anschluss unter dieser Nummer ...“ Sensibilisieren Sie Eltern in Sachen Erreichbarkeit

Sie alle kennen die Situation: Ein Kind hat in der Kita einen Unfall oder wird krank. Sie wollen die Eltern informieren. Doch unter der Ihnen angegebenen Notfall-Mobilfunknummer meldet sich niemand. Ärgerlich für Sie, aber vor allem traumatisch für das Kind.

Rechtsgrundlage: Sorgerecht

Grundsätzlich haben die Eltern das Sorgerecht für ihr Kind inne. Das heißt u. a., dass sie sich um das Kind kümmern und Entscheidungen für es treffen müssen. Dieses Recht und die hiermit verbundenen Pflichten können die Eltern auch an Dritte delegieren.

Das ist zu tun: Erreichbarkeit vertraglich vereinbaren

Vereinbaren Sie mit den Eltern im Betreuungsvertrag, dass diese sich verpflichten, die telefonische Erreich-

barkeit einer Bezugsperson sicherzustellen, wenn ihr Kind sich in der Kita aufhält.

Wecken Sie das Problembewusstsein der Eltern

Vielen Eltern ist nicht bewusst, wie wichtig es ist, dass sie bzw. eine Bezugsperson des Kindes in Notfällen telefonisch erreichbar sind. Wecken Sie das Problembewusstsein der Eltern. Hierbei können Sie auf den unten stehenden Elternbrief zurückgreifen.

Setzen Sie auf klare vertragliche Vereinbarungen

Regeln Sie im Betreuungsvertrag verbindlich, dass

- mindestens eine Bezugsperson des Kindes telefonisch erreichbar ist.
- die Eltern sich verpflichten, Ihnen

Änderungen bei den Telefonnummern umgehend schriftlich mitzuteilen.

Fragen Sie die Notfallnummern 2-mal im Kita-Jahr ab.

Meine Empfehlung: Seien Sie konsequent

Machen Sie die Erfahrung, dass Eltern in kritischen Situationen trotzdem nicht erreichbar sind, sollten Sie die Eltern ansprechen und sie auf die getroffenen Vereinbarungen verweisen. Wiederholt sich die Nichterreichbarkeit, sollte Ihr Träger die Eltern schriftlich auffordern, für eine telefonische Erreichbarkeit während der Betreuungszeiten zu sorgen, und ankündigen, den Betreuungsvertrag zu kündigen, sollte dies in Zukunft nicht gewährleistet sein.



ELTERNBRIEF ZUR TELEFONISCHEN ERREICHBARKEIT IN NOTFÄLLEN

Liebe Eltern,

in der Vergangenheit ist es mehrfach vorgekommen, dass wir vergeblich versucht haben, Eltern telefonisch unter den von ihnen angegebenen Notfalltelefonnummern zu erreichen, z. B. weil ein Kind während der Betreuungszeit erkrankt ist oder einen Unfall hatte. Dies ist für uns nicht hinnehmbar:

- Ist Ihr Kind krank oder verletzt, ist es sehr wichtig, dass Sie telefonisch erreichbar sind, da ggf. wichtige Entscheidungen im Hinblick auf die ärztliche Behandlung Ihres Kindes getroffen werden müssen.
- Ihr Kind braucht Sie. Denn es befindet sich in einer körperlichen und emotionalen Ausnahmesituation. Sind Sie in einer solchen Situation für Ihr Kind nicht erreichbar, kann dies zu einer schweren Traumatisierung führen, die wir in der Kita nur bedingt auffangen können.

Wir möchten Sie daher herzlich bitten: Stellen Sie bitte sicher, dass immer mindestens 1 Bezugsperson Ihres Kindes telefonisch erreichbar ist, wenn das Kind sich in der Kita aufhält. Teilen Sie uns außerdem umgehend mit, wenn es Änderungen bei den Notfallnummern gibt.

Mit freundlichen Grüßen

Lena Meyer, Kita-Leitung

Name des Kindes: *Hanna Berger*

O Hiermit bestätigen wir, dass die von uns mitgeteilten Notfalltelefonnummern nach wie vor gültig sind.

X Die von uns angegebenen Notfallnummern haben sich geändert. Es gelten nunmehr im Notfall die folgenden Nummern:

- *0175 8694523 – Mobilfunknummer Mutter*

Wir verpflichten uns zu gewährleisten, dass während der Betreuung des Kindes in der Kita „Wunderschön“ unter der von uns genannten Telefonnummer immer eine Bezugsperson des Kindes erreichbar ist.

Neustadt, 17.09.2018 *Luisa Berger*

Ort, Datum

Unterschrift Erziehungsberechtigte



Waldtage im Herbst rechtssicher gestalten

Ausflüge in den Wald: Kinder lieben sie in aller Regel. Und auch die Eltern finden sie toll. Schon weil sie oft ihr schlechtes Gewissen mildern, da sie am Wochenende doch nicht mit den Kindern ins Grüne, sondern lieber auf den Indoor-Spielplatz gegangen sind. Für Sie als Leitung gilt es allerdings bei Ausflügen in den Wald einiges zu bedenken. Denn Sie müssen dafür sorgen, dass der Ausflug gut vorbereitet und sicher durchgeführt wird.

z. B. AUSFLUG IN DEN WALD

Lisa Meurer leitet die Kita „Wolfsburg“. Die pädagogischen Fachkräfte der „Igelgruppe“ planen einen Ausflug in den nahe gelegenen Wald. Frau Meurer überlegt, ob ein solcher Ausflug erlaubt ist und worauf sie und die Mitarbeiterinnen achten müssen.

Rechtgrundlage: Organisationsverantwortung

Sie als Kita-Leitung tragen die Verantwortung dafür, dass die Ihnen anvertrauten Kinder während der Betreuungszeit und insbesondere bei Ausflügen ordnungsgemäß betreut und beaufsichtigt werden. Sie tragen die sogenannte Organisationsverantwortung.

Das ist zu tun: Auf sorgfältiger Planung bestehen

Gerade bei Ausflügen in den Wald sind Sie als Leitung besonders gefordert. Denn sobald Ihre Mitarbeiter mit den Kindern das geschützte und auf Kinder ausgerichtete Gelände Ihrer Einrichtung verlassen, entstehen zwangsläufig besondere Gefahrensituationen. Auf diese müssen Sie und Ihr Team vorbereitet sein. Eine sorgfältige Planung ist daher das A & O eines gelungenen Waldtags. Damit Sie nichts übersehen, sollten Sie die verschiedenen „Problemfelder“ systematisch mit den Mitarbeitern besprechen, die den Ausflug begleiten.

Hierfür müssen Sie sich natürlich Zeit nehmen. Außerdem empfinden Ihre

Mitarbeiter dies vielleicht als Kontrolle oder Misstrauen. Sie sollten dennoch genau nachhaken. Denn wenn bei einem solchen Ausflug etwas schiefgeht, ist der Ärger gewaltig. Und da ist eine am Wegesrand genaschte Brombeere (s. Seite 1) noch das geringste Problem.

Machen Sie es also zur Regel, dass Waldausflüge nur dann stattfinden, wenn Sie als Leitung hierzu Ihr ausdrückliches Okay gegeben haben.

1. Knackpunkt: Ausflugsziel & Weg

Viele pädagogischen Fachkräfte überschätzen die Lauf- und Begeisterungsfähigkeit ihrer Schützlinge. Gerade bei Kindergruppen, die eine große Altersspanne abdecken, kann ein Ausflug in den Wald eine große Herausforderung sein. Zu bedenken ist auch, dass viele Kinder nicht gewohnt sind, längere Strecken zu Fuß zu gehen. Dies müssen Ihre Mitarbeiter berücksichtigen. Die Länge der Wanderung muss daher an der Leistungsfähigkeit aller teilnehmenden Kinder orientiert sein.

Außerdem sollte es auf dem Weg keine bösen Überraschungen wie Baumfällarbeiten oder Treibjagden geben. Dies sollten Ihre Mitarbeiter im Vorfeld abklären.

Wichtig ist, dass Ihre Mitarbeiter den geplanten Weg und das Ausflugsziel kurz vor dem Ausflug persönlich in Augenschein nehmen. Wenig ist ärgerlicher, als zu einem Waldspielplatz zu wandern, der wegen Windbruchs gesperrt ist.

2. Knackpunkt: Mitarbeiter

Beachten Sie, dass der Betreuungsschlüssel grundsätzlich nur für die Kita gilt und bei Ausflügen lediglich die absolute Untergrenze normiert. Denn der Betreuungsschlüssel geht von einer „kindersicheren“ Umgebung aus. Immer wenn Sie bzw. Ihre Mitarbeiter das sichere Kita-Gelände verlassen, müssen Sie überlegen, wie viel Personal notwendig ist, um die sichere Beaufsichtigung der Kinder zu gewährleisten. Hierbei müssen Sie die folgenden Punkte beachten:

- Alter der Kinder
- Altersmischung der Gruppe (U3- und Ü3-Kinder?)
- Anzahl der Kinder
- Kinder mit besonderen Bedürfnissen / Verhaltensauffälligkeiten
- Gefahren auf dem Weg zum Ausflugsziel
- Ausflugsziel
- geplante Aktivitäten auf dem Weg und am Ausflugsziel

Gelingt es Ihnen nicht, genügend Aufsichtspersonen zu engagieren, sollten Sie konsequent auf die Durchführung verzichten. Damit ernten Sie vielleicht Unverständnis bei Ihren Mitarbeitern und den Eltern. Letztlich dient eine solche Entscheidung dem Schutz aller Beteiligten.

Wichtig ist außerdem, dass Sie den Mitarbeitern, bevor sie sich tatsächlich in den Wald aufmachen, ein kurzes „Wald-Briefing“ geben.

Machen Sie deutlich, dass

- das Klettern und Balancieren auf am Wegesrand gestapelten Baumstämmen verboten ist.
- das Balancieren auf einzelnen Baumstämmen nur erlaubt ist, wenn diese Baumstämme mit Ketten oder Keilen gegen Wegrollen gesichert sind.
- Zecken nur entfernt werden dürfen, wenn die Eltern dem vorher schriftlich zugestimmt haben.

3. Knackpunkt: Kinder

Wichtig ist, dass Ihre Mitarbeiter die Belastbarkeit und die Fähigkeiten der teilnehmenden Kinder realistisch einschätzen. Es kann durchaus sinnvoll sein, die Teilnahme einzelner Kinder davon abhängig zu machen, dass diese von Eltern oder anderen Aufsichtspersonen begleitet werden.

Es kann auch hilfreich sein, wenn Ihre Mitarbeiter z. B. die U3-Kinder oder die Pampers-Träger in der Kita lassen, um den Ausflug insgesamt zu ermöglichen.

4. Knackpunkt: Logistik

Entscheidend ist, dass Ihre Mitarbeiter gut ausgerüstet in den Ausflug starten. Die Ausrüstung muss auf die teilnehmenden Kinder abgestimmt sein. Unerlässlich sind aber: Erste-Hilfe-Ausrüstung und aufgeladenes Handy.

5. Knackpunkt: Eltern

Wichtig ist außerdem, dass Sie die Eltern rechtzeitig über den Ausflug informieren. Bitten Sie sie, ihr Kind für den Ausflug in den Wald richtig auszustatten und ihr Kind mit fes-

ten, bequemen Schuhen in die Kita zu bringen.

Denn: Schmerzende Füße durch ungeeignete Schuhe bedeuten quengelnde Kinder, und diese binden die Aufmerksamkeit Ihrer Mitarbeiter bei einem Waldausflug über Gebühr und belasten damit nicht nur das unmittelbar betroffene Kind.

**Meine Empfehlung:
Hinterfragen Sie die Planung**

Waldausflüge sind für Kita-Kinder ein echtes Highlight und eine wichtige

Erfahrung. Sie sollten aber nicht um jeden Preis stattfinden. Als Leitung sollten Sie darauf achten, dass Sie die Planung Ihres Teams hinterfragen, auf Gefahrenpunkte und Planungslücken hinweisen und so für ein Höchstmaß an Sicherheit sorgen. Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass Ihre Mitarbeiter sich zu viel vorgenommen haben, sollten Sie die Notbremse ziehen und den Waldausflug ggf. absagen oder nur in „abgespeckter“ Form stattfinden lassen. Damit Sie nichts vergessen und übersehen, können Sie auf den folgenden Fragenkatalog zurückgreifen.



FRAGENKATALOG ZUR VORBEREITUNG EINES WALDAUSFLUGS IN DER KITA



Knackpunkt 1: Ausflugsziel & Ziel

Entsprechen der geplante Weg und das Ausflugsziel dem Alter und Entwicklungsstand der teilnehmenden Kinder?	0
Gibt es auf dem Weg oder am Ausflugsziel besondere Gefahrenquellen? Wenn ja, welche, und was hat das Team zum Schutz der Kinder geplant?	0
Wurden der Weg und das Ausflugsziel zeitnah vor dem Ausflug von einem verantwortlichen Mitarbeiter in Augenschein genommen und für machbar eingestuft?	0
Sind der geplante Weg und der Rückweg für die teilnehmenden Kinder zu bewältigen?	0

Knackpunkt Mitarbeiter

Wird der Ausflug von genügend Fachkräften begleitet? (Minimum: Betreuungsschlüssel)	0
Nehmen noch weitere Aufsichts- und Begleitpersonen an dem Ausflug teil? Wenn ja, welche und wie viele?	0
Sind allen Fachkräften die Regeln für die Beaufsichtigung von Kindern auf Waldausflügen bekannt?	0
Wurden zusätzliche Unterstützer, z. B. Eltern, in die bestehenden Regeln und ihre Aufgaben eingewiesen?	0
Ist mindestens 1 teilnehmende Fachkraft als Ersthelfer ausgebildet?	0
Wurden die Mitarbeiter von der Kita-Leitung über das richtige Verhalten im Wald belehrt? (Balancieren auf Baumstämmen, Zecken, Früchte)	0

Knackpunkt Kinder

Sollen Kinder unter 3 Jahre an dem Ausflug teilnehmen? Ist das Ausflugsziel auf deren Bedürfnisse und Leistungsfähigkeit abgestimmt?	0
Nehmen Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten oder Behinderungen an dem Ausflug teil und ist deren Betreuung (ggf. 1:1) und Versorgung gewährleistet?	0
Wurde mit den Kindern Regeln für das richtige Verhalten im Wald besprochen, z. B. kein Essen von Früchten, ohne dass die pädagogischen Fachkräfte hierzu ihr Okay gegeben haben?	0

Knackpunkt Logistik

Liegt eine Liste der Kinder vor, die an dem Ausflug teilnehmen?	0
Liegt eine aktuelle Liste der Notfallnummern der Eltern in der Kita vor?	0
Haben die Mitarbeiter ein aufgeladenes Mobiltelefon dabei?	0
Gibt es auf dem Weg und am Ausflugsziel Handy-Empfang?	0
Ist für den Transport von müden U3-Kindern gesorgt, z. B. durch einen Bollerwagen?	0
Ist die Verbandstasche vollständig und für den Ausflug griffbereit?	0

Knackpunkt Eltern

Wurden die Eltern über den geplanten Ausflug informiert?	0
Wurden die Eltern gebeten, ihre Kinder witterungsgerecht für den Waldausflug auszustatten (insbesondere: keine Gummistiefel, feste Schuhe)?	0

Sozialgericht Leipzig

Kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz bei Besuch eines Festes auf dem Kita-Gelände

Grundsätzlich sind Kinder während des Besuchs der Kita, auf dem direkten Weg zur Kita und auf dem Heimweg gesetzlich unfallversichert. Hierbei kommt es allerdings auf Details an, wie der folgende Fall zeigt.

Der Fall: Kind bricht sich bei Fest den Arm

Ein Kita-Kind wurde von seiner Mutter aus der Kita abgeholt. Unmittelbar nach dem Abholen besuchte die Mutter mit ihrem Kind ein Kinderfest, das auf dem Kita-Gelände stattfand. Nach Ende des Festes stürzte das Kind vom Klettergerüst und brach sich den Arm. Die Unfallkasse weigerte sich, den Unfall als Kita- oder Wegeunfall anzuerkennen. Hiergegen klagte die Mutter und ...

Das Urteil: Kein Kita- oder Wegeunfall

... unterlag. Die Richter beim Sozialgericht Leipzig stellten fest, dass gesetzlicher Unfallversicherungsschutz bei einem Fest nur besteht, wenn die Kinder die Obhut der Kita noch nicht verlassen haben.

Da die Mutter das Kind aus der Kita abgeholt und dann das Fest auf dem Außengelände besucht habe, habe für den Besuch des Festes kein gesetzlicher Versicherungsschutz bestanden. Denn bei dem Fest habe es sich nicht um eine Kita-Veranstaltung, sondern um ein öffentliches Kinderfest gehandelt.

Auch habe es sich nicht um einen Wegeunfall gehandelt, da sich das Kind bei dem Unfall auf dem Spiel-

platz der Kita und nicht auf dem unmittelbaren Heimweg befunden habe.

Meine Empfehlung: Schaffen Sie klare Verhältnisse

Eltern gehen bei Veranstaltungen auf dem Kita-Gelände und in der Kita selbstverständlich davon aus, dass ihre Kinder gesetzlich unfallversichert sind. Das ist aber nicht immer so. Informieren Sie die Eltern im Vorfeld der Veranstaltung über den Versicherungsschutz. So vermeiden Sie jede Menge Ärger.



WICHTIGES URTEIL

Sozialgericht Leipzig, Urteil vom 09.07.2018, Az. S 23 U 168/17

Oberlandesgericht Oldenburg

Träger haftet nicht, wenn Mutter nach Elternabend stürzt

In Kitas finden regelmäßig Elternabende statt. Dabei kann es auch zu Unfällen kommen. Ihr Träger muss für solche Unfälle von Eltern aber nur sehr eingeschränkt haften.

Der Fall: Mutter stürzt nach Elternabend

Eine Mutter stürzte nach einem Elternabend auf einer Treppe auf dem Schulgelände. Sie verletzte sich und verlangte vom Schulträger 15.000 € Schadenersatz und Schmerzensgeld. Sie meinte, es sei Sache des Schulträgers gewesen, für eine ausreichende Beleuchtung zu sorgen. An diesem

Abend war die Beleuchtung nämlich ausgefallen.

Das Urteil: Träger muss nicht haften

Die Richter wiesen die Klage der Mutter ab. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass der Schulträger seine Verkehrssicherungspflicht nicht verletzt hatte. Er sei zwar grundsätzlich verpflichtet gewesen, die Treppe zu beleuchten. Dies sei gewährleistet gewesen. Er musste aber für den Ausfall der Beleuchtung keine weiteren Sicherungsmaßnahmen ergreifen. Es sei vielmehr an der Mutter gewesen, die an diesem Abend unbe-

leuchtete Treppe vorsichtig zu betreten und ggf. die Handy-Taschenlampe einzuschalten.

Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Sicherheit

Auch wenn hier eine Schule betroffen war, lässt sich die Situation doch auch auf Kitas übertragen. Sicherheitshalber sollten Sie bzw. Ihr Sicherheitsbeauftragter vor einem Elternabend noch einen kurzen Rundum-Check der Zugänge zur Kita machen. Stimmt hier etwas nicht, sollten Sie die Eltern warnen oder Sicherheitsmaßnahmen ergreifen.

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; 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

© 2018 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



Scheinbewerbungen: Warum Sie am besten gar nicht reagieren

Auch im Kita-Bereich gibt es sie: So genannte AGG-Hopper, also Bewerber, die gar kein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle haben, sondern einfach nur versuchen, Ihnen eine Diskriminierung im Bewerbungsverfahren nachzuweisen und Schadenersatz abzuzocken.

Manche Bewerber sind gar nicht an der Stelle interessiert, sondern nur daran, Schadenersatz aufgrund einer – konstruierten – Diskriminierung zu fordern. Wichtig ist es daher, Personalentscheidungen ausschließlich auf Grundlage der Qualifikationen und persönlichen Eignung der Bewerber zu treffen.

Ignorieren Sie Schadenersatzforderungen

Es kann leider trotzdem sein, dass ein Scheinbewerber Ihnen oder Ihrem Träger gegenüber Schadenersatzforderungen geltend macht. Gefordert wird meist ein Schadenersatzanspruch in Höhe von 3 Brutto-Monatsgehältern, vergleichsweise ist der Scheinbewerber aber bereit, sich mit 1 Bruttomonatsgehalt zufriedenzugeben. Ignorieren Sie die Forderung einfach. In denen meisten Fällen kommt schlimmstenfalls noch ein Erinnerungsschreiben, das Sie auch ignorieren. Dann gibt der Scheinbewerber meist auf.

z. B. OUTING IM BEWERBUNGSSCHREIBEN

Laura Schneider hat eine Bewerbung auf dem Tisch liegen, die sie misstrauisch macht. Ausgeschrieben war eine Erzieherstelle. Beworben hat sich ein Sozialarbeiter, der bisher ganz andere Stellen hatte. Auffällig findet Frau Schneider, dass er bereits im Anschreiben offenbart, dass er homosexuell ist.

Das ist zu tun: AGG im Hinterkopf haben

Sehen Sie sich Bewerbungen immer auch kritisch an. Bei Bewerbungen, die Ihnen merkwürdig erscheinen, sollten Sie hellhörig werden. Bei folgenden Auffälligkeiten können Sie von Scheinbewerbungen ausgehen:

- Bewerber ist vollkommen überqualifiziert.
- Gesichtspunkte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wie z. B. die sexuelle Identität oder auch die Religionszugehörigkeit, werden ungefragt erwähnt und betont.

Meine Empfehlung: Nerven behalten und Ruhe bewahren

Lassen Sie sich durch solche Forderungen nicht verunsichern. Denn den Weg vor das Arbeitsgericht scheuen die meisten dann doch. Seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2016 sind die Chancen eines Scheinbewerbers auf Schadenersatz wegen Diskriminierung erheblich gesunken. Die Richter stellten klar: Nur wer ernsthaft an einer Stelle interessiert ist und wirklich diskriminiert wird, hat Anspruch auf Schadenersatz.

Rechtsgrundlage: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Mitarbeiter und Bewerber vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz und im Bewerbungsverfahren schützen. Kann man Ihnen nachweisen, dass Sie einen Bewerber diskriminiert und aus sachfremden Gründen abgelehnt haben, kann ein abgelehnter Bewerber von Ihnen tatsächlich Schadenersatz in Höhe von bis zu 3 Brutto-Monatsgehältern verlangen.

Reagieren Sie angemessen auf Scheinbewerbungen

Reagieren Sie auf Scheinbewerbungen falsch, kann es tatsächlich passieren, dass der Bewerber seinen Plan – Abzocke von Schadenersatz – durchsetzen kann. Damit das nicht passiert, sollten Sie auf Scheinbewerbungen angemessen reagieren. Welche Handlungsmöglichkeiten Sie haben, können Sie der Übersicht entnehmen.

Sollte es dennoch einmal zu einer Klage kommen, stehen Ihre Chancen, ohne einen Cent aus der Sache rauszukommen, sehr gut.



SO GEHEN SIE RECHTSSICHER MIT SCHEINBEWERBUNGEN UM

Handlungsmöglichkeit	So geht's
Ignorieren	Reagieren Sie einfach gar nicht auf die Scheinbewerbung. Tun Sie – auch bei telefonischen Nachfragen – so, als hätten Sie sie nicht bekommen. Der Bewerber muss letztlich beweisen, dass Sie die Bewerbung erhalten haben. Achtung! Das klappt nicht, wenn der Absender die Bewerbung per Einschreiben verschickt hat.
Zurückschicken	Schicken Sie die Bewerbung mit einem Ablehnungsschreiben zurück. Fügen Sie keine (!) Begründung bei.
Einladen	Laden Sie den Scheinbewerber zum Vorstellungsgespräch ein. Stellen Sie im Gespräch rein fachliche Fragen, und geben Sie keinen Anhaltspunkt für Diskriminierungen. Dann kann der Bewerber nicht behaupten, diskriminiert worden zu sein. Meist werden Scheinbewerber gar nicht zu dem Gespräch erscheinen.



? „Gibt es einen Anspruch auf einen Betriebsausflug?“

FRAGE: „Bisher hat unser Träger uns immer einen Team-Ausflug genehmigt und auch finanziert. Jetzt hat man mir von Trägerseite mitgeteilt, dass der Team-Ausflug für dieses Kita-Jahr gestrichen ist. Ich finde das sehr schade und überlege, ob wir nicht einen Anspruch auf einen Betriebsausflug haben. Schließlich bezahlt er diese Ausflüge seit mindestens 10 Jahren.“

ANTWORT: JA. WENN SIE SICH AUF BETRIEBLICHE ÜBUNG BERUFEN KÖNNEN.

Grundsätzlich sind Betriebsausflüge eine freiwillige Leistung Ihres Trägers. Einen gesetzlichen Anspruch gibt es aber nicht. Auch in Arbeitsverträgen gibt es hierzu meist keine Regelung. Ein Anspruch auf einen Betriebsausflug besteht aber dann, wenn Ihr Träger Betriebsausflüge in der Vergangenheit mindestens 3 Mal in Folge

durchgeführt hat. Dann entsteht eine sogenannte betriebliche Übung. Aus dieser ergibt sich dann für Ihren Träger die Verpflichtung, auch in Zukunft weiterhin Betriebsausflüge durchzuführen. Voraussetzung ist weiterhin, dass Ihr Träger in der Vergangenheit nicht erklärt hat, dass er die Ausflüge freiwillig finanziert. Hiervon gehe ich allerdings nicht aus.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Betriebsausflüge sind wichtig. Sie haben einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima, denn das Team hat die Möglichkeit, sich auch einmal außerhalb des normalen Arbeitsalltags in der Kita entspannt zu unterhalten und etwas gemeinsam zu unternehmen. Vor diesem Hintergrund sollten Sie noch einmal mit Ihrem Träger sprechen und seine Beweggründe

hinterfragen. Machen Sie deutlich, dass Sie den Betriebsausflug für den Zusammenhalt im Team und die Mitarbeiterbindung für wichtig erachten. Weisen Sie Ihren Träger auch darauf hin, dass tatsächlich ein Rechtsanspruch auf die Durchführung im Rahmen der betrieblichen Übung besteht. Vielleicht lässt sich Ihr Träger ja mit diesen Argumenten überzeugen, seine Meinung zu ändern und dennoch einen Betriebsausflug durchzuführen. Wenn nicht, haben Sie und Ihr Team tatsächlich die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht auf Durchführung des Betriebsausflugs zu klagen. Ob Sie das wirklich durchziehen, sollten Sie aber gut überlegen. Denn eine solche Klage wird mit Sicherheit das Verhältnis mit Ihrem Träger nicht verbessern. Beantworten Sie sich im Vorfeld einer solchen Klage die Frage, ob sich das wirklich lohnt.

? „Können Mitarbeiter ihren Jahresurlaub für das nächste Jahr sparen?“

FRAGE: „Ich leite eine 6-gruppige Kita mit mehr als 20 Mitarbeitern. Da ist die Urlaubsplanung nicht so einfach, wenn alle Mitarbeiter zu ihrem Recht kommen sollen. Eine Mitarbeiterin hat mir jetzt mitgeteilt, dass ich sie 2019 bei der Urlaubsplanung nicht berücksichtigen müsse. Sie wolle ihren gesamten Jahresurlaub sparen und diese dann 2020 nehmen. Ich frage, mich ob das so möglich ist.“

ANTWORT: NEIN. DAS GEHT NICHT.

Der Jahresurlaub dient der Erholung des Mitarbeiters im laufenden Kalenderjahr. Daher muss er auch in diesem genommen werden. Er darf grundsätzlich weder ausgezahlt noch für kommende Jahre angesammelt werden. Wird der Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht genommen, verfällt er am 31.12. des Urlaubsjahres oder – je nach tarifvertraglicher Vorschrift – zum Ende des 1. Quartals des Folgejahres.

Beachten Sie Ausnahmen

Von diesem Grundsatz gibt es verschiedene Ausnahmen:

- Der Mitarbeiter ist krank und kann daher seinen Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht nehmen.
- Sie können dem Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen seinen Jahresurlaub nicht gewähren.
- Der in Ihrer Kita geltende Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen sehen vor, dass der Urlaub ins nächste Kalenderjahr übertragen werden kann.

In diesen Fällen kann der Urlaub ins nächste Kalenderjahr mitgenommen

werden. Dann muss er allerdings bis zum 31.03. beantragt und gewährt werden. Sonst verfällt der Urlaub endgültig.

Meine Empfehlung: Beziehen Sie den Träger mit ein

Ihre Mitarbeiterin kann den Urlaub nicht einfach so sparen und sich dann 2020 für mehrere Monate verabschieden. Möchte sie eine so lange Auszeit nehmen, sollten Sie dies gemeinsam mit Ihrem Träger besprechen. Gemeinsam finden Sie da sicher eine Lösung, z. B. ein Arbeitszeitkonto oder auch die Gewährung unbezahlten Urlaubs.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Naturwissenschaftliche Experimente in der Kita - Sorgen Sie für Sicherheit
- Datenschutzgrundverordnung: So wehren Sie sich gegen Abmahnungen