



Recht & Sicherheit in der Kita

Oktober 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Handyverbot

Wägen Sie das Für und Wider von Smartphone-Verboten für Eltern ab

2

Arbeitsschutz

So finden Sie den passenden Sicherheitsbeauftragten

3

Gewaltausbrüche

Entwickeln Sie einen Kriseninterventionsplan für Gewaltsituationen

4 & 5

Infektionsschutz

Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen zu den Pflichten der Eltern

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Setzen Sie bei Nebenjobs von Mitarbeitern klare Grenzen

Dass man in der Kita keine großen Reichtümer erwerben kann, wissen Sie aus eigener Erfahrung. Besonders kritisch ist die finanzielle Lage aber häufig für Mitarbeiter, denen Sie nur eine Teilzeitstelle anbieten können. Manche dieser Mitarbeiter sind auf einen Nebenjob angewiesen.

Nebenjobs sind nicht verboten

Grundsätzlich können Ihre Mitarbeiter in ihrer Freizeit tun, was sie möchten – auch arbeiten; dies ist sogar durch Art. 12 Grundgesetz verfassungsrechtlich bestimmt. Sie können Ihren Mitarbeitern daher nicht verbieten, einen Nebenjob anzunehmen. Allerdings sind Ihre Mitarbeiter grundsätzlich verpflichtet, Sie zu informieren, dass sie eine Nebentätigkeit aufnehmen möchten.

Arbeitszeitgesetz muss eingehalten werden

Ihre Mitarbeiter können den Nebenjob nur ausüben, wenn sie dabei die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalten. Das heißt konkret:

- Arbeitet der Mitarbeiter länger als 6 Stunden, muss er eine Pause von einer ½ Stunde machen, bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden muss er 45 Minuten pausieren.
- Der Mitarbeiter darf die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten.

Er darf bis zu 10 Stunden arbeiten, wenn in 6 Monaten die 8 Stunden im Schnitt nicht überschritten werden.

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden darf nicht überschritten werden.
- Zwischen den Arbeitseinsätzen muss der Mitarbeiter eine Ruhezeit von 11 Stunden einhalten.

Achtung! Bei Nebenjobs werden die beiden Jobs als Einheit betrachtet, also die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten zusammengerechnet.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch

Stellen Sie fest, dass der Mitarbeiter durch den Nebenjob nicht mehr die volle Leistung bringen kann, sollten Sie das Gespräch suchen und die Situation ansprechen. Bitten Sie den Mitarbeiter um Auskunft, ob er die oben genannten Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einhält. Zu dieser Auskunft ist er verpflichtet. Stellen Sie fest, dass es hier Schwierigkeiten gibt, sollten Sie gemeinsam mit dem Mitarbeiter nach Lösungen suchen. Gelingt dies nicht, sollten Sie deutlich machen, dass die Arbeit in Ihrer Kita Vorrang haben muss, wenn der Mitarbeiter diese behalten möchte. Ist der Mitarbeiter nicht einverstanden, sollten Sie Ihren Träger informieren und überlegen, welche Konsequenzen Sie hieraus ziehen.

„Mama, schau doch mal!“

Liebe Kita-Leitungen,

bisher konnte ich die Smartphone-Verbote, die viele Kitas inzwischen verhängen, nicht so richtig nachvollziehen. Ich hielt das immer für übertrieben. Meine Haltung hat sich da jetzt allerdings ein wenig geändert, nachdem ich meine Nichte aus der Kita abgeholt und folgende Szene beobachtet habe: Ein kleines Mädchen versuchte verzweifelt, ihrer Mutter ein von ihr gemaltes Bild zu zeigen. Die Mutter war aber mit dem Schreiben einer WhatsApp-Nachricht beschäftigt. Sie sagte, ohne aufzublicken: „Ja, sehr schön, zieh Schuhe an.“ Mir hat es fast das Herz gebrochen, als das Mädchen ihr Bild resigniert in die Gruppe zurückbrachte und sich ganz lieb die Schuhe anzog. Als die zwei schließlich loszogen, war die Mutter immer noch mit ihrem Telefon beschäftigt.

Sehen Sie in Ihrer Kita häufig solche Szenen, macht es durchaus Sinn, sich über ein Handyverbot für Eltern Gedanken zu machen. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 2 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

Handyverbot für Eltern? Diese rechtlichen Möglichkeiten haben Sie

In letzter Zeit höre ich immer wieder, dass Kitas Eltern die Handynutzung in der Einrichtung rigoros verbieten. Argumente dafür gibt es viele, allerdings gibt es auch einiges, was gegen ein Verbot spricht. Informieren Sie sich hier, ob ein Verbot rechtlich überhaupt haltbar ist, und wägen Sie dann die Vor- und Nachteile eines Verbots ab.

z. B. HANDYVERBOT IM KITA-ALLTAG

Susanne Meyer leitet die Kita „Regenbogenfisch“. Ihre Kollegen beschwerten sich in letzter Zeit immer wieder bei ihr, dass die Eltern beim Bringen und Abholen der Kinder weder für diese noch für die pädagogischen Fachkräfte ansprechbar sind. Sie seien nur noch mit ihren Smartphones beschäftigt. Entweder telefonieren sie oder lesen bzw. verschicken Nachrichten. Frau Meyer überlegt, ob sie den Eltern die Handynutzung in der Kita nicht einfach untersagen kann.

Rechtsgrundlage: Hausrecht

Sie üben im Kita-Alltag – im Auftrag Ihres Trägers – das Hausrecht in Ihrer Einrichtung aus. Das heißt, dass Sie auch die Regeln festlegen können, die in Ihrer Kita für Mitarbeiter, Eltern und Kinder gelten sollen.

Im Rahmen dieses Hausrechts können Sie auch die Handynutzung in der Kita für die Eltern ganz untersagen oder teilweise einschränken.

Das ist zu tun: Vor- und Nachteile abwägen

In vielen Kitas ist die dauernde Handynutzung durch Eltern ein echtes Ärgernis für die pädagogischen Fachkräfte geworden. Aber insbesondere die Kinder leiden, wenn die Eltern ihnen nach einem langen Tag in der Kita beim Abholen keine Aufmerksamkeit schenken, sondern sich lieber mit ihrem Smartphone beschäftigen.

Ein Handyverbot ist da schon eine denkbare Lösung. Allerdings machen Sie sich bei den Eltern nicht unbedingt beliebt, wenn Sie die Handynutzung in der Kita grundsätzlich verbieten.

Der unten stehenden Übersicht können Sie entnehmen, welche Vor- und Nachteile eine Handynutzung im Kita-Alltag hat. Aufgrund dieser können Sie dann abwägen, ob Sie sich für ein Handyverbot entscheiden oder die Nutzung weiterhin zulassen. Beides ist rechtlich möglich und beides ist zulässig. Es kommt da sehr auf die Gesamtsituation in der Kita an.

Bereiten Sie das Handyverbot sorgfältig vor

Entscheiden Sie sich, Eltern die Nutzung ihres Smartphones in der Kita zu untersagen, sollten Sie im Vorfeld Folgendes beachten:

- Informieren Sie Ihren Träger vorab von dieser Maßnahme und begründen Sie diese mit den Vorteilen, die Sie in der unten stehenden Übersicht sehen können. Denn es kann gut sein, dass sich Eltern, die mit dieser Maßnahme nicht einverstanden sind, beim Träger beschwerten. Dann sollte dieser im Bilde und mit der Maßnahme einverstanden sein.
- Informieren Sie Ihr Team. Geben Sie den Kollegen die wichtigsten Argumente an die Hand, damit sie auf Elternbeschwerden entsprechend reagieren können.

- Legen Sie gemeinsam im Team eine Strategie fest, wie Sie mit Elternbeschwerden wegen des Nutzungsverbots für Smartphones umgehen. Denn Sie müssen unter Umständen mit erheblicher Gegenwehr vonseiten der Eltern rechnen. Auf diese sollten Sie als Team vorbereitet sein.

Setzen Sie das Verbot im Kita-Alltag um

Haben Sie sich zu einem Verbot entschlossen, sollten Sie die Eltern in einem Elternbrief informieren. Außerdem sollten Sie am Eingang Verbotsschilder aufhängen. Bitten Sie außerdem Ihre Mitarbeiter, die Eltern mit Handy in der Hand „erwischen“, diese freundlich, aber bestimmt auf die neue Regelung hinzuweisen und zu bitten, dass Handy wegzupacken.

Meine Empfehlung: Überlegen, was in Ihrer Kita passt

Auch wenn rigorose Handyverbote derzeit in vielen Kitas eingeführt werden, sind diese nicht zwingend notwendig. Überlegen Sie daher – am besten gemeinsam mit Ihrem Team –, was in Ihrer Kita Sinn macht. Hilfreich kann es auch sein, in einem 1. Schritt in einem Elternbrief auf die Handy-Problematik in der Bring- und Abholzeit hinzuweisen und an die Vernunft der Eltern zu appellieren. Häufig bekommt man so das Problem ohne explizites Verbot in den Griff.



VOR- & NACHTEILE EINES HANDYVERBOTS FÜR ELTERN

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> • Eltern konzentrieren sich in der Bring- & Abholzeit auf ihr Kind. • Eltern sind für die pädagogischen Fachkräfte ansprechbar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern fühlen sich durch Verbot eingeschränkt. • Eltern können keine Fotos mehr von Aushängen machen und vergessen leichter wichtige Dinge.
<ul style="list-style-type: none"> • Eltern kommen nicht in Versuchung, Fotos von fremden Kindern zu machen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern, die z. B. Rufbereitschaft haben und telefonisch erreichbar sein müssen, werden durch Handyverbot massiv eingeschränkt.



Nach diesen 5 Kriterien sollten Sie einen geeigneten Sicherheitsbeauftragten auswählen

Früher hatten die meisten Kitas ganz selbstverständlich einen Hausmeister, der meist, auch Sicherheitsbeauftragter für die Kita war. Leider gibt es in vielen Kitas keine festen Hausmeister mehr, sodass Sie als Leitung sich überlegen müssen, wer für dieses Amt infrage kommt.



PRAXISBEISPIEL

Lina Jansen leitet seit August die Kita „Raupe Nimmersatt“. Sie musste feststellen, dass es in der Kita derzeit keinen Sicherheitsbeauftragten gibt. Dieser Job war bisher von der Leitung gleich mit erledigt worden. Frau Jansen würde gerne auf die Unterstützung eines Sicherheitsbeauftragten zurückgreifen und überlegt, wie sie einen geeigneten Kandidaten für diese Aufgabe findet.

Rechtsgrundlage: SGB VII

Gemäß § 22 SGB VII muss es für Ihre Kita einen Sicherheitsbeauftragten geben, wenn Sie regelmäßig mehr als 20 „Beschäftigte“ haben. Zu den Beschäftigten zählen allerdings nach dem Willen des Gesetzgebers nicht nur die bei Ihrem Träger angestellten Mitarbeiter, sondern auch die Kinder, soweit für diese Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung besteht.

Das ist zu tun: Geeignete Kandidaten suchen

Ein engagierter Sicherheitsbeauftragter kann für Sie als Leitung eine echte Entlastung sein. Denn er kann Sie tatkräftig bei Fragen des Arbeits- und Unfallschutzes in der Kita unterstützen. Suchen Sie daher anhand der folgenden 5 Kriterien nach einem geeigneten Kandidaten.

Meine Empfehlung: Aufgaben delegieren

Haben Sie einen geeigneten Kandidaten gefunden, sollten Sie diesen überzeugen, die Aufgabe zu übernehmen. Mehr Geld können Sie nicht anbieten, aber dafür

- interessante Fortbildungen auf Kosten der Unfallversicherer & Freistellung vom Träger.
- Übernahme von mehr Verantwortung im Kita-Alltag.
- neue Aufgaben & Herausforderungen im Kita-Alltag.
- Aufnahme ins erweiterte „Leitungsteam“.

Damit können Sie punkten, gerade bei Kollegen, die Ihnen ohnehin schon signalisiert haben, dass sie mehr Verantwortung übernehmen möchten.



DIESE 5 KRITERIEN SOLLTE EIN SICHERHEITSBEAUFTRAGTER ERFÜLLEN



Kriterium	Hierauf sollten Sie konkret achten
Technisches Verständnis	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsbeauftragter muss auf Unfallgefahren aufmerksam machen und sollte sich regelmäßig von der Funktionsfähigkeit der technischen Einrichtungen und Spielgeräte überzeugen, hierzu sollte er technisches Verständnis und Interesse an technischen Fragen mitbringen. • Fachwissen ist nicht erforderlich. Dieses wird auf Fortbildungen von den Unfallversicherungsträgern vermittelt.
Gute Beobachtungsgabe, Sorgfalt, Selbstständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsbeauftragter sollte selbstständig auf Missstände in der Kita in Sachen Arbeitsschutz und Unfallgefahren aufmerksam werden. • Gute Beobachtungsgabe und ein sorgfältiger und selbstständiger Arbeitsstil sind daher Grundvoraussetzung.
Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsbeauftragter sollte die Kita-Leitung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten und entlasten. • Vertrauensverhältnis zwischen Kita-Leitung & Sicherheitsbeauftragtem ist daher Grundvoraussetzung. • „Chemie“ zwischen Leitung & Sicherheitsbeauftragtem muss stimmen.
Soziale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsbeauftragter hat keine Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern. • Sollen Aufgaben an den Sicherheitsbeauftragten übertragen werden, sollte dieser in der Lage sein, diese im Team gut zu vermitteln und sich auch durchzusetzen. • Akzeptanz im Team ist daher für den Erfolg des Sicherheitsbeauftragten wichtig.
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • „Sicherheitsbeauftragter“ ist ein Ehrenamt ohne gesonderte Bezahlung. • Aufgabe kommt daher nur für Mitarbeiter infrage, die sich auch über ihre eigentliche berufliche Aufgabe hinaus engagieren und mehr Verantwortung übernehmen möchten.

Wenn Kinder völlig ausflippen – entwickeln Sie einen Notfallplan für Krisensituationen

Kinder haben ihre Emotionen häufig noch nicht unter Kontrolle. Das wissen Sie, und in der Regel gelingt es, Kinder in kritischen Situationen aufzufangen und ihnen zu helfen, sich wieder zu beruhigen. Es kommt aber auch vor, dass Kinder vollkommen die Kontrolle verlieren und zur Gefahr für sich und andere werden. Auf solche Situationen sollten Sie sich und Ihr Team mit einem Notfallplan vorbereiten.

z. B. FAUSTSCHLAG INS GESICHT

Clara Neumann leitet die Kita „Sonnenschein“. Eines Morgens erscheint eine Kollegin vollkommen aufgelöst in ihrem Büro. Sie braucht dringend Hilfe. Sie war heute allein in der Gruppe, und ein Streit zwischen dem 5-jährigen Leon und der 3-jährigen Hanna ist eskaliert. Leon hat Hanna, da sie ihm ein Spielzeug nicht geben wollte, mit der Faust ins Gesicht geschlagen. Hanna blutet aus Mund und Nase. Als die Mitarbeiterin versucht, Leon festzuhalten, damit dieser Hanna nicht noch einmal schlägt, hat er dieser in die Hand gebissen, sie getreten und wild um sich geschlagen. Um Hilfe zu holen, hat die Mitarbeiterin dann Leon kurzfristig in den Nebenraum gesperrt und dann sofort die Leitung um Hilfe gebeten.

Rechtsgrundlage: **Betreuungsvertrag**

Mit dem Betreuungsvertrag übernehmen Sie bzw. Ihr Träger die Verantwortung für die Ihnen anvertrauten Kinder und die Aufsichtspflicht. Das heißt, dass Sie die Kinder vor Übergriffen anderer Kinder bzw. davor schützen müssen, sich in emotionalen Ausnahmesituationen selbst zu verletzen.

Das ist zu tun: **Eingreifen, schützen & helfen**

Sehen Sie bzw. Ihre Mitarbeiter, dass ein Konflikt zwischen Kindern eskaliert und ein Kind vollkommen die Kontrolle verliert, muss eingegriffen werden. Gleichzeitig müssen Sie und Ihr Team

darauf achten, dass bei diesen Interventionen die Grenzen des Zulässigen nicht überschritten werden.

Entwickeln Sie einen **Kriseninterventionsplan**

Kommt es zu einem unkontrollierten Gewaltausbruch von Kindern, befinden sich alle Beteiligten in einer Ausnahmesituation. Um alle Beteiligten bestmöglich zu schützen, sollten Sie sich im Vorfeld gemeinsam mit Ihrem Team überlegen, wie Sie in einer solchen Situation schnell und rechtlich einwandfrei reagieren.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern den konkreten Kriseninterventionsplan auf der nächsten Seite an die Hand, den sie befolgen können, wenn sie wirklich einmal in eine solch kritische Situation kommen.

Stellen Sie **Zuständigkeiten klar**

Zunächst sollten Sie klarstellen, dass jeder Mitarbeiter verpflichtet ist einzugreifen, wenn er sieht, dass ein Konflikt unter Kindern eskaliert oder ein Kind sonst die Kontrolle verliert und zur Gefahr für sich und andere wird.

Diese Verpflichtung zum Eingreifen gilt unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit des Kindes.

Machen Sie deutlich, dass der **Schutz der Kinder Vorrang hat**

Verliert ein Kind vollkommen die Kontrolle, besteht die Gefahr, dass es sich

und andere ernsthaft verletzt. Daher ist es die wichtigste Aufgabe der anwesenden pädagogischen Fachkräfte, den Ausbruch zu beenden und für die Sicherheit aller Beteiligten zu sorgen.

Konkret heißt das: Die Fachkraft muss

- den Gewaltausbruch beenden.
- die Versorgung Verletzter sicherstellen.
- die Situation pädagogisch aufarbeiten.

Klären Sie, welche **Möglichkeiten bestehen**

Wenn Kinder „ausrasten“, müssen Ihre Mitarbeiter meist körperlich eingreifen, um den Übergriff zu beenden. Denn mit Worten dringen sie in einer solchen Situation, die vollkommen eskaliert ist, nicht zu dem Kind durch.

In solchen Krisensituationen stellt sich Ihren Mitarbeitern die Frage, welche Interventionsmöglichkeiten rechtlich in Ordnung sind und bei welchen sie Gefahr laufen, sich strafbar zu machen oder auch arbeitsrechtliche Schwierigkeiten zu bekommen.

Hierbei können Sie sich an der untenstehenden Übersicht orientieren.

Wichtig! Unabhängig davon, von wem die Aggression ausging, befinden sich alle beteiligten Kinder in einer emotionalen Ausnahmesituation. Daher sollten Ihre Mitarbeiter keines der beteiligten Kinder allein lassen. Das



INTERVENTIONSMÖGLICHKEITEN VON MITARBEITERN BEI GEWALTAUSBRÜCHEN VON KINDERN

	Okay?	
	Ja	Nein
Festhalten des aggressiven Kindes, bis es sich beruhigt hat	😊	
Fixierung des aggressiven Kindes (z. B. Klebeband, Fesseln o. Ä.)		😞
Einsperren des aggressiven Kindes in einen separaten Raum		😞
Aussperren des aggressiven Kindes aus dem Gruppenraum		😞



Einsperren eines Kindes, wie im Praxisbeispiel, ist daher keine Handlungsoption. Richtig wäre es vielmehr gewesen, per Gruppentelefon Hilfe herbeizuholen oder ein anderes Kind in die Nachbargruppe oder ins Leitungsbüro zu schicken.

Legen Sie Wert auf eine pädagogische Aufarbeitung

Gewalt macht Kindern Angst und sorgt insbesondere dann für Verunsicherung. Ein solches Erlebnis kann auch zu einer Traumatisierung führen, insbesondere wenn Gewalt an einem Ort erlebt wird, wo Kinder sich eigentlich sicher fühlen. Und hierzu gehört auch die Kita. Deshalb ist es wichtig, dass die Bezugserzieher die Situation gemeinsam mit den Kindern aufarbeiten. Hierbei sollten Sie die Mitarbeiter unterstützen und gemeinsam überlegen, was zu tun ist,

- damit sich eine solche Situation nicht wiederholt.

- alle Kinder angstfrei in die Kita gehen können.

Richten Sie eine Meldepflicht ein

Vereinbaren Sie mit Ihren Mitarbeitern, dass diese Sie umgehend informieren, wenn es zu einem solchen Gewaltausbruch gekommen ist.

Dann haben Sie als Leitung die Chance, die Kollegen bei der Aufarbeitung der Situation, aber auch bei Konflikten mit den Eltern der beteiligten Kinder aktiv zu unterstützen und zu entlasten.

Informieren Sie die Eltern der beteiligten Kinder

Sie müssen davon ausgehen, dass die Kinder, die diesen Ausbruch mitbekommen haben, hiervon zu Hause berichten werden. Um Gerüchten vorzubeugen, sollten Sie die Eltern der betroffenen Gruppe über den Vorfall informieren. Wichtig ist, dass Sie hier-

bei keine Namen nennen, sondern rein sachlich informieren und aufzeigen, welche Maßnahmen Sie ergriffen haben, um solche Situationen zukünftig zu vermeiden.

Selbstverständlich müssen Sie auch die Eltern der unmittelbar beteiligten Kinder informieren. Wichtig ist auch hier, dass Sie den Datenschutz wahren und keine Namen nennen.

Meine Empfehlung: Vorsorge treffen

Heftige Gewaltausbrüche sind Ausnahmesituationen in jeder Kita. Davor wirksam schützen können Sie sich kaum, denn Kinder sind immer ein Stück weit unkalkulierbar. Wichtig ist daher, dass solche Situationen Sie und Ihr Team nicht unvorbereitet treffen. Daher sollten Sie einen Kriseninterventionsplan entwickeln. Hierbei können Sie sich an dem folgenden Muster orientieren. Dieses sollten Sie aber an die Situation in Ihrer Kita anpassen.



KRISENINTERVENTIONSPLAN BEI EINEM KINDLICHEN GEWALTAUSBRUCH



Das ist zu tun	Hieran müssen die Mitarbeiter denken
Eingreifen	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitarbeiter sind für jedes Kind zuständig. • Intervention muss unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit des Kindes erfolgen.
Ruhe bewahren	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter müssen ruhig bleiben und Ruhe ausstrahlen. • Mitarbeiter müssen sich schnell einen Überblick über die Situation verschaffen.
Hilfe holen	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegen um Unterstützung bitten • Notfalls per Telefon, lautes Rufen oder älteres Kind in die Nachbargruppe schicken
Gewaltsituation beenden	<ul style="list-style-type: none"> • Streithähne trennen • Aggressives Kind notfalls festhalten, bis es sich beruhigt hat • Ggf. eines der beteiligten Kinder in einer Nachbargruppe betreuen lassen, bis die Situation sich beruhigt hat
Erste Hilfe leisten	<ul style="list-style-type: none"> • Erstversorgung, wenn es zu Verletzungen gekommen ist • Ggf. Eltern informieren und um Abholung des Kindes bitten • Dokumentation der Verletzungen im Verbandsbuch • Falls notwendig: Notarzt rufen
Situation mit den Kindern aufarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Situation gemeinsam mit den beteiligten Kindern besprechen • Lösungsansätze mit den Kindern erarbeiten und dem betroffenen Kind die Angst nehmen
Eltern informieren	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern der unmittelbar am Gewaltausbruch beteiligten Kinder informieren • Information über die Maßnahmen, die Sie ergriffen haben, um die Situation zu beenden und aufzuarbeiten • Besprechen, was die Eltern im häuslichen Umfeld tun können, um solche Situationen zukünftig zu vermeiden und Gewaltausbrüchen entgegenzuwirken • Empfehlen Sie ggf., den Kinderarzt mit ins Boot zu holen oder eine Erziehungsberatung in Anspruch zu nehmen.

Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz

Kommune muss 3-jährigem Kita-Platz in Wohnortnähe zur Verfügung stellen

Gerade in den Ballungsräumen sind Kita-Plätze nach wie vor rar. Insbesondere berufstätige Eltern sind aber auf einen Betreuungsplatz angewiesen und klagen zunehmend, wenn sie keinen Platz bekommen.

Der Fall: Kein Kita-Platz für ein 3-jähriges Kind

Die Eltern eines inzwischen 3-jährigen Kindes hatten bereits Anfang Dezember 2018 gegenüber dem Jugendamt der zuständigen Kommune angezeigt, dass sie ab 01.07.2019 einen Kita-Platz für ihr dann 3-jähriges Kind benötigten. Denn ab diesem Zeitpunkt waren beide Elternteile wieder berufstätig. Die Kommune stellte den Eltern ab Oktober 2019 einen Kita-Platz in Aussicht.

Eine feste Zusage gab es allerdings nicht. Daraufhin klagten die Eltern ...

Die Entscheidung: Kind hat Anspruch auf Förderung

... und gewannen. Die Richter verpflichteten die Kommune im Zuge des einstweiligen Rechtsschutzes, dem Kind umgehend einen Betreuungsplatz zur Verfügung zu stellen. Dieser muss in angemessener Entfernung zum Wohnort sein. Die Fahrtzeit darf mit öffentlichen Verkehrsmitteln maximal 30 Minuten betragen.

Mein Kommentar: Kommunen können sich nicht herausreden

Konnten Kommunen den Eltern keinen Betreuungsplatz anbieten, wur-

den diese häufig mit einem lapidaren „kein Platz frei“ abgespeist. Diese Entscheidung zeigt, dass diese Ausrede bei den Gerichten nicht mehr zählt.

Die Kommunen müssen – zumindest für alle 3-jährigen Kinder – einen Betreuungsplatz in einer Kita anbieten. Denn diese haben einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung.

Und die Eltern haben gute Chancen, einen solchen Anspruch auch durchzusetzen.



WICHTIGES URTEIL

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 15.07.2019, Az. 7 B 10851/19. OVG

Bundessozialgericht

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz gilt auch beim Probearbeiten

Inzwischen ist es in vielen Kitas üblich, dass Bewerber einige Tage in Ihrer Kita Probe arbeiten. So können Sie beurteilen, ob der Bewerber im Alltag überzeugt. Auch der Bewerber kann besser einschätzen, ob der neue Job ihm zusagt. Umstritten war lange, ob Bewerber, die beim Probearbeiten einen Unfall erleiden, über die Berufsgenossenschaft gesetzlich unfallversichert sind.

Der Fall: Unfall des Bewerbers

Ein Bewerber hatte bei seinem potenziellen neuen Arbeitgeber einen Tag zur Probe gearbeitet. Hierbei verletzte er sich schwer am Kopf. Die Berufsge-

nossenschaft wollte den Unfall nicht als Arbeitsunfall anerkennen, da es an einem versicherten Arbeitsverhältnis fehle. Der Betroffene klagte schließlich und bekam vor dem Bundessozialgericht recht.

Das Urteil: Probearbeiter sind gesetzlich unfallversichert

Die Richter entschieden, dass es zwar an einem versicherten Arbeitsverhältnis fehle. Allerdings habe der Bewerber eine dem Betrieb dienende Tätigkeit erbracht. Der Probearbeitstag sollte dem Arbeitgeber als Grundlage für seine Personalentscheidung dienen

und habe damit einen objektiven Wert. Insofern sei der Bewerber als „Wie-Beschäftigter“ gesetzlich unfallversichert.

Meine Empfehlung: Setzen Sie auf Probearbeit

Viele Leitungen hatten beim Probearbeiten immer ein ungutes Gefühl, weil unklar war, wie es mit dem Versicherungsschutz für den Bewerber aussah. Diese Frage ist jetzt geklärt.



WICHTIGES URTEIL

Bundessozialgericht, Urteil vom 20.08.2019, Az. B 2 U 1/18 R

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.przedszkole.wip.pl



Infektionsschutzgesetz – Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Das Zusammensein vieler Kinder bringt es mit sich, dass in Kitas die Gefahr, sich mit einer ansteckenden Krankheit zu infizieren, besonders hoch ist. Diese Gefahr hat auch der Gesetzgeber gesehen und daher festgelegt, dass in Kitas das Infektionsschutzgesetz (IfSG) Anwendung findet.

Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz

In § 34 IfSG ist geregelt, welche Rechte und Pflichten Sie und die Eltern haben, wenn es um den Schutz vor der Ausbreitung der dort aufgezählten ansteckenden Krankheiten geht.

Das ist zu tun: Für klare Regeln sorgen

Diese eigentlich klaren gesetzlichen Regelungen sorgen immer wieder für Diskussionen und Konflikte mit Eltern. Diese werfen natürlich auch rechtliche Fragen auf. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten, damit Sie Eltern souverän entgegentreten können und klare Regeln in Sachen Infektionsschutz nicht nur aufstellen, sondern auch stressfrei durchsetzen können.

? *Sind Eltern verpflichtet, mir mitzuteilen, dass ihr Kind an einer ansteckenden Krankheit leidet und um was für eine Krankheit es sich handelt?*

ANTWORT: Ja. Leidet das Kind unter einer ansteckenden Krankheit oder besteht der Verdacht einer solchen Erkrankung, sind die Eltern verpflichtet, Sie umgehend zu informieren und auch mitzuteilen, unter welcher Krankheit das Kind leidet. Kommen die Eltern dieser Verpflichtung nicht nach, handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit. Für diese sieht das Infektionsschutzgesetz Bußgelder in Höhe bis zu 25.000 € vor. Hierauf sollten Sie Eltern – falls dies notwendig sein sollte – einmal freundlich hinweisen. Wichtig ist, dass Sie die Eltern bei Aufnahme des Kindes in einem Hinweisblatt auf ihre Pflichten nach dem IfSG hinweisen und sich den Erhalt des Schreibens schriftlich bestätigen lassen. Dann können sich die Eltern später nicht herausreden, sie hätten von nichts gewusst.

? *Wann dürfen Kinder wieder in die Kita kommen? Darf ich auf einer ärztlichen Gesundheitschreibung bestehen?*

ANTWORT: § 34 Abs. 1 IfSG regelt, dass ein Kind so lange die Kita nicht betreten darf, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder die Ausbreitung von Läusen nicht mehr zu befürchten ist. Konkret heißt das: Das Kind darf erst wieder in die Kita kommen, wenn keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Von einem ärztlichen Attest ist im IfSG nicht ausdrücklich die Rede. Es genügt ein „ärztliches Urteil“. Fraglich ist immer, wie Ihnen dieses nachgewiesen werden soll, wenn nicht durch eine schriftliche Bestätigung. Um leidige Diskussionen mit den Eltern zu vermeiden, sollten Sie Ihrem Träger vorschlagen, im Betreuungsvertrag klar zu regeln, dass Kinder, die unter ansteckenden Krankheiten leiden, erst dann wieder in der Kita betreut werden, wenn sie eine „Gesundschreibung“ vom Arzt vorlegen.

? *Was kann ich tun, wenn Eltern sich weigern, ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich ergibt, dass das Kind nicht mehr ansteckend ist?*

ANTWORT: Weigern Sie sich – unter Hinweis auf das Infektionsschutzgesetz –, das Kind in der Kita zu betreuen. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter, welches Kind wegen einer ansteckenden Krankheit zu Hause bleiben muss, und weisen Sie sie an, dieses Kind nicht anzunehmen, wenn kein entsprechendes ärztliches Attest vorliegt.

? *Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ich den Verdacht habe, dass das Kind an einer ansteckenden Krankheit leidet, die Eltern aber nicht zum Arzt gehen?*

ANTWORT: Das Betretungsverbot nach § 34 IfSG besteht auch, wenn nur der Verdacht besteht, dass das Kind an einer ansteckenden Krankheit leidet. Haben Sie aufgrund der Symptome, z. B. starker Durchfall, unklarer Ausschlag oder eitriger Ausfluss aus den Augen, einen solchen Verdacht, sollten Sie das Kind nicht annehmen bzw. es abholen lassen. Machen Sie den Eltern deutlich, dass sie das Kind erst wieder in die Kita bringen können, wenn abgeklärt ist, ob Ansteckungsgefahr besteht.

? *Was kann ich tun, wenn ich eine Bescheinigung des Kinderarztes habe, aus der sich ergibt, dass von dem Kind keine Ansteckungsgefahr mehr ausgeht, z. B. bei Scharlach, das Kind aber dennoch einen kranken Eindruck macht?*

ANTWORT: Lassen Sie das Kind abholen. Denn kranke Kinder können Sie in Ihrer Kita nicht betreuen. Bringen Eltern ihr an Scharlach erkranktes Kind nach einem Tag wieder in die Kita, wird der Kinderarzt Ihnen bescheinigen, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht, da das Kind Antibiotika einnimmt. Häufig sind diese Kinder aber körperlich nicht in der Lage, den Tag in der Kita zu bestehen. Denn der Körper muss sich mit der Infektion auseinandersetzen und braucht hierfür Ruhe. Diese können Sie dem Kind in Ihrer Einrichtung aber nicht bieten. Sehen Sie also, dass es einem Kind nicht gut geht, sollten Sie es abholen lassen. Verweisen Sie gegenüber den Eltern nicht auf das IfSG, sondern auf ihre Fürsorgepflicht und auf Ihren Kita-Vertrag, aus dem sich sicherlich ergibt, dass kranke Kinder nichts in der Kita zu suchen haben.

Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Infektionsschutz

Das IfSG führt immer wieder zu Auseinandersetzungen mit Eltern. Denn diese haben häufig Druck von ihrem Arbeitgeber und wollen, dass ihr Kind so schnell wie möglich wieder in die Kita geht. Sie sollten dennoch auf der Einhaltung des IfSG bestehen. Denn dieses dient dem Schutz aller, die die Kita besuchen, gerade aber dem Schutz sehr junger Kinder, die noch nicht über einen entsprechenden Impfschutz verfügen können, und von Schwangeren, für die eine Infektion häufig dramatische Folgen haben kann.

? „Was tun, wenn das Jugendamt meine Einschätzung zu einer Kindeswohlgefährdung nicht teilt?“

FRAGE: „Ich habe vor einigen Wochen einen Fall von Kindeswohlgefährdung an das zuständige Jugendamt gemeldet.

Alle Verdachtsmomente, Beweise, Gesprächsprotokolle und Hilfsangebote an die Mutter habe ich dem Mitarbeiter vom Jugendamt persönlich geschildert und ihm auch in Kopie übergeben. Der Mitarbeiter vom Jugendamt versprach mir, sich der Sache anzunehmen.

Anfang der Woche kam dann die Mutter zu mir und berichtete, dass das Jugendamt bei ihr einen Hausbesuch gemacht habe. Der Mitarbeiter meinte, dass alles in Ordnung sei und es den Kindern bei ihr gut ginge.

Die Bezugserzieherin des Kindes ist da anderer Meinung. Und ich stimme ihr zu. So wissen wir z. B., dass das Kind nachts häufig allein ist, wenn die Mutter

feiern geht. Was können wir unternehmen, damit dem Kind geholfen wird?“

ANTWORT: Wenden Sie sich erneut an den zuständigen Sachbearbeiter. Wenn Sie dort nichts erreichen, sollten Sie sich an dessen Vorgesetzten wenden.

Im Prinzip haben Sie mit Ihrer Meldung alles getan, was der Gesetzgeber im Rahmen des § 8a SGB VIII von Ihnen verlangt. Daher könnten Sie die Angelegenheit auch auf sich beruhen lassen.

Sie und Ihre Kollegen treibt aber die Sorge um das Kind um, da das Jugendamt bei seinem Hausbesuch vielleicht die Situation nicht richtig eingeschätzt hat. Sie sollten daher noch einmal bei dem zuständigen Sachbearbeiter nachhören und klären, ob dieser tatsächlich keine Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung sieht. Vielleicht ist die

Mutter bei ihrem Bericht ja auch nicht bei der Wahrheit geblieben.

Stimmt die Aussage der Mutter, sollten Sie deutlich machen, dass Sie diese Einschätzung nicht teilen. Tragen Sie hierbei noch mal alle Punkte vor, die aus Ihrer Sicht für eine Gefährdung des Kindeswohls sprechen. Weisen Sie den Mitarbeiter des Jugendamts auch auf das nächtliche Alleinsein des Kindes hin, auch wenn Sie diese Informationen nur von dem Kind haben.

Meine Empfehlung:

Haben Sie bei dem zuständigen Sachbearbeiter keinen Erfolg und bleibt es bei dem begründeten Verdacht, dass das Kind im häuslichen Umfeld gefährdet ist, sollten Sie sich schriftlich an den Leiter des Jugendamts wenden. Die Chance, dass dann noch einmal genauer hingesehen wird, ist groß.

? „Wie hoch ist der gesetzliche Urlaubsanspruch?“

FRAGE: „Ich habe zu Beginn des Kita-Jahres als Leitung in der Einrichtung eines freien Trägers angefangen. Dieser ist nicht tarifgebunden. Bei meinem bisherigen Arbeitgeber hatte ich 30 Tage Urlaub. Jetzt habe ich erfahren, dass die Kollegen in meiner jetzigen Kita nur 20 Tage Urlaub im Jahr haben. Ich frage mich, ob das so richtig ist. In meinem Arbeitsvertrag steht ‚Es gilt der gesetzliche Urlaubsanspruch‘. Habe ich jetzt tatsächlich nur so wenig Urlaub?“

ANTWORT: Ja. So sieht es leider aus.

Im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist geregelt, wie viel Urlaub Ihnen mindestens jährlich zusteht. Dies sind bei einer 6-Tage-Woche die 24 Arbeitstage, bei einer 5-Tage-Woche – wie sie in den meisten Kitas besteht – sind es 20 Arbeitstage im Jahr.

Arbeitgeber können diesen gesetzlichen Mindesturlaub nicht unterschreiten. Es kann allerdings im Arbeitsvertrag oder in dem für die Kita geltenden

Tarifvertrag ein höherer Jahresurlaub vereinbart werden. Bei Einrichtungen, in denen der TVöD gilt, sind dies regelmäßig 30 Urlaubstage.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Tatsächlich haben Sie sich – da Ihr Arbeitsvertrag sich ausdrücklich auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch bezieht – zumindest beim Jahresurlaub gegenüber Ihrem vorherigen Arbeitsvertrag verschlechtert. Da können Sie jetzt erst einmal nichts machen.

Allerdings können Sie das Gespräch mit Ihrem Träger suchen und versuchen, „nachzuverhandeln“ und einen besseren Urlaubsanspruch für sich

herauszuholen. Sinnvoll ist es, wenn Sie hierbei den Träger erst einmal durch Ihre Leistungen und Fähigkeiten überzeugen. Wenn es gut läuft und Ihr Träger verhindern möchte, dass Sie sich wegen ein paar Urlaubstagen nach einer neuen Stelle umsehen, zeigt er sich vielleicht gesprächsbereit. Der ideale Zeitpunkt für ein solches Gespräch ist ein Probezeitgespräch kurz vor Ende der Probezeit.

Für alle, die über einen Jobwechsel nachdenken: Fragen Sie im Vorstellungsgespräch nicht nur nach dem Gehalt, sondern auch nach den weiteren Konditionen wie z. B. Urlaub. So gibt es im Nachhinein kein böses Erwachen.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Mobbing am Arbeitsplatz wirksam entgegenzutreten
- Kita-Übernachtungen & Brandschutz – hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen