



# Recht & Sicherheit in der Kita

November 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Kooperation

So arbeiten Sie einwandfrei mit der Grundschule zusammen“

2

## Unfallgefahren

Warum Sie Spielgeräte bei kleinen Schäden sperren sollten

3

## Gesundheitsamt

Mit einem Hygieneordner sind Sie auf Kontrollen gut vorbereitet

4 & 5

## Zwischenzeugnis

Antworten rund um Ihre Fragen zum Zwischenzeugnis

7

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Eltern in Not? Vermitteln Sie Hilfsangebote

Immer wieder kommt es vor, dass sich Eltern mit der Bitte um Hilfe an Sie wenden. Das ist ein großer Vertrauensbeweis und ein Zeichen, dass die Erziehungspartnerschaft in Ihrer Kita gelebt wird. Allerdings stellt sich Ihnen in solchen Situationen die Frage, wie weit eine solche Beratung gehen kann.

#### Rechtsgrundlage: SGB II & XII

Eigentlich ist es Sache der Jugendämter, Eltern in Krisensituationen zu helfen und zu unterstützen. Dies gilt z. B. bei Eltern mit Erziehungsschwierigkeiten, aber auch für Eltern in Trennungssituationen.

#### Das ist zu tun: Kontakte vermitteln

Vielen Eltern fällt es aber schwer, Kontakt mit dem Jugendamt aufzunehmen und die Hilfsangebote abzurufen, die ihnen zustehen. Es ist sehr viel einfacher, sich an Sie – als vertraute Person – zu wenden und um Unterstützung zu bitten. Das dürfen Sie auch, z. B. indem Sie die Eltern an die richtigen Stellen vermitteln und ggf. auch Kontakte für sie herstellen.

#### Zuständigkeiten ermitteln

In Deutschland gibt es für Familien in Not jede Menge Hilfsangebote. Schwierig ist es nur herauszufinden, wer für was zuständig ist. Hier können Sie die Eltern sehr unterstützen,

indem Sie sie an die richtige Stelle vermitteln:

- **Finanzielle Schwierigkeiten:** Jobcenter & Sozialamt, Schuldnerberatungsstellen
- **Erziehungsprobleme:** Jugendamt
- **Trennungsprobleme:** Jugendamt
- **Gesundheitliche Probleme:** Gesundheitsamt, sozial-pädiatrische Zentren, Kinderarzt
- **Suchtprobleme:** Suchtberatungsstellen

Informieren Sie die Eltern, wer bei dem jeweiligen Problem helfen kann, und vermitteln Sie – wenn die Eltern das möchten – selbst einen Kontakt.

#### Helfen Sie mit Formularen

Manche Eltern kapitulieren auch vor den Formularen, die sie ausfüllen müssen, um z. B. den Essenzuschuss aus dem Bildungs- und Teilhabepaket zu bekommen. Hier dürfen Sie gern beim Ausfüllen helfen, wenn Eltern sonst nicht weiterkommen.

#### Meine Empfehlung: Keine Rechtsberatung

Sie dürfen Eltern unterstützen. In rechtlichen Fragen sollten Sie sich aber zurückhalten und sie tatsächlich an die zuständigen Stellen verweisen. Sonst droht Ihnen Ärger wegen unzulässiger Rechtsberatung.

### „Guten Tag, Kontrolle!“

Liebe Kita-Leitungen,

eine Ihrer Kolleginnen rief mich vor einigen Tagen ganz aufgelöst an. Sie hatte unangemeldet Besuch vom Gesundheitsamt. Der zunächst freundliche Herr hatte die gesamte Einrichtung in Augenschein genommen und die Leitung ganz schön ins Schwitzen gebracht.

Hintergrund war: Eine Mutter hatte sich beim Gesundheitsamt über die hygienischen Zustände in der Kita beschwert und damit eine außerplanmäßige Kontrolle ausgelöst.

Das ist natürlich eine unangenehme Situation. Wer wird schon gern vom Gesundheitsamt kontrolliert? Solche unangemeldeten Kontrollen kommen aber immer wieder vor. Sie sollten daher gut vorbereitet sein. Wie dies mit einem Hygieneordner gelingt, lesen Sie auf den Seiten 4 & 5 dieser Ausgabe.

Lassen Sie sich nicht stressen und überzeugen Sie den Besuch vom Gesundheitsamt mit Professionalität.

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](mailto:judith-barth@pro-kita.com)

# Austausch mit der Grundschule – so kooperieren Sie datenschutzrechtlich korrekt

Kitas und Grundschulen sollen nach dem Willen des Gesetzgebers kooperieren, um den Kindern den Start in die Schule so leicht wie möglich zu machen. Zwischen vielen Kitas und Grundschulen finden ein reger Austausch und eine enge Kooperation statt. Schwierig wird dies allerdings, wenn Eltern da nicht mitziehen möchten.

## z. B. KEINE INFOS ÜBER PAUL

Paul gehört zu den Vorschulkindern. Die Leitung der Kita „Sonnenschein“ teilt auf dem Elternabend für die Vorschulkinder mit, dass im letzten Kita-Jahr eine enge Zusammenarbeit mit der Grundschule geplant ist. So komme z. B. die zukünftige Lehrerin der neuen 1. Klasse, um die Kinder kennenzulernen und die Portfolios einzusehen. Die Mutter von Paul meint, damit sei sie nicht einverstanden.

### Rechtlicher Hintergrund: SGB VIII & Kita-Gesetze

Kitas und Schulen sind verpflichtet zusammenzuarbeiten. Dies ergibt sich aus § 81 SGB VIII und den entsprechenden Vorschriften der Kita-Gesetze der jeweiligen Bundesländer. Allerdings hat diese Kooperation Grenzen. Denn Sie dürfen

- Daten nur dann an die Schule weitergeben,
- Daten nur dann mit der Schule austauschen,

- zulassen, dass die Schule in der Kita Daten erhebt,

wenn die Eltern des betroffenen Kindes dem vorher schriftlich zugestimmt haben.

### Das ist zu tun: Möglichkeiten ausloten

Die Eltern sind – nicht zuletzt durch die Diskussion um die EU-Datenschutzgrundverordnung – sensibilisiert, wenn es um den Umgang mit den Daten ihres Kindes geht. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit der Grundschule. Denn viele Eltern fürchten, dass durch einen Datenaustausch zwischen Kita und Grundschule das Kind einen „Stempel“ aufgedrückt bekommt, den es während der Schulzeit nicht mehr loswird.

Wenn Eltern sich daher einem Datenaustausch verschließen, müssen Sie das akzeptieren.

Das heißt aber nicht, dass Sie nicht mit der Grundschule vor Ort kooperieren können. Es gibt ganz viele Möglichkeiten der Zusammenarbeit, die Sie auch ohne Zustimmung der Eltern nutzen können. Welche dies sind, können Sie der Übersicht auf dieser Seite entnehmen.

### Überzeugen Sie die Eltern

Der Schulbeginn ist nicht nur für die Kinder, sondern auch für die Eltern ein großer und vielfach angstbesetz-

ter Schritt. Viele Eltern haben selbst schlechte Erfahrungen mit der Schule gemacht und fürchten, dass es ihrem Kind ähnlich geht. Das ist verständlich, auch wenn die Angst unbegründet ist.

Suchen Sie daher das Gespräch mit Eltern, die einen Datenaustausch mit der Grundschule ablehnen. Signalisieren Sie, dass Sie die Entscheidung der Eltern respektieren und dass das Kind hierdurch keine Nachteile haben wird.

### Meine Empfehlung: Erklären Sie die Hintergründe

Erklären Sie, wie der Datenaustausch aussieht, welche Daten genau weitergegeben werden, worüber sich ausgetauscht wird und welche Daten durch die Schule erhoben werden.

Erläutern Sie den Eltern, warum aus Ihrer Sicht eine solche Datenweitergabe und dem harmonischen Übergang von Kita zur Schule dient.

Wenn die Eltern sich hierzu äußern möchten, können Sie auch die Gründe für die Skepsis hinterfragen und ggf. mit Vorurteilen und Missverständnissen aufräumen. Vielfach sind Eltern dann doch einverstanden, dass ihr Kind am „ganz normalen“ Vorschulkindprogramm samt Datenaustausch teilnimmt. Wenn nicht, müssen Sie – und die Grundschule – dies respektieren und dies bei der konkreten Zusammenarbeit berücksichtigen, ohne dass dem Kind hieraus Nachteile erwachsen.

## KOOPERATION MIT DER GRUNDSCHULE

Kooperation ohne Zustimmung der Eltern	Kooperation nur mit Zustimmung der Eltern	Hierauf müssen Sie achten, wenn Eltern Kooperation ablehnen
Lerninhalte & Spiel-, Lern- und Arbeitsformen zwischen Kita und Grundschule abstimmen	Einsicht der Grundschule in Bildungsdokumentation oder Portfolio	Keine Einsicht gewähren
Anmeldetermine für die Schule in der Kita bekannt machen	Hospitationen in der Kita durch die Klassenlehrer der zukünftigen 1. Klasse	Kind besucht in der Zeit eine andere Gruppe
Hospitationen der Erzieherinnen in der Grundschule	Unterrichtsbesuch in der zukünftigen Grundschule	Kind bleibt in der Kita
Gemeinsamer Elternabend für die Eltern der Vorschulkinder	Gespräche über Entwicklungsstand des Kindes, ggf. Probleme zwischen Bezugserzieher und Schulleitung bzw. zukünftigem Klassenlehrer	Kein Gespräch über das Kind führen



## Vorsicht, Unfallgefahr! Warum auch bei kleinen Schäden an Spielgeräten Handlungsbedarf besteht

Die Spielgeräte auf dem Außengelände Ihrer Kita sind starken Belastungen ausgesetzt. Gerade nach diesem langen und heißen Sommer müssen Sie die Spielgeräte unbedingt auf Beschädigungen untersuchen.

### z. B. MORSCHER SANDKASTEN

Lisa ist 2 Jahre alt und besucht die Kita „Hasengrube“. Eines Morgens kommt sie weinend zu einer Erzieherin auf dem Außengelände. Sie hat blutende Wunden am linken Arm und an den Beinen. Außerdem steckt in der linken Hand ein langer Holzsplitter. Es stellt sich heraus, dass Lisa sich an einem morschen Brett an der Sandkasteneinfassung verletzt hat.

### Rechtsgrundlage: Verkehrssicherungspflicht

Ihr Träger hat die sogenannte Verkehrssicherungspflicht für die von ihm betriebene Kita. Das heißt: Er hat u. a. die Verantwortung dafür, dass sich die Spielgeräte auf Ihrem Außengelände in einem einwandfreien Zustand befinden.

### Das ist zu tun: Sichtkontrollen durchführen

Da Ihr Träger ja im Kita-Alltag in aller Regel nicht präsent ist, sind Sie als Kita-Leitung im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht, auch in der Verantwortung. Sie müssen dafür sorgen, dass die

Spielgeräte auf Ihrem Außengelände regelmäßig, einer Sicht- und Funktionsprüfung unterzogen werden.

### Nehmen Sie kleine Mängel unbedingt ernst

Ihre Spielgeräte haben ganz schön was auszuhalten. Da kann es schon mal zu kleineren Schäden kommen. Nehmen Sie

- fehlende oder herausstehende Schrauben,
- freiliegende oder wacklige Fundamente,
- Splitter und tiefe Risse in Balken,
- lose, wackelige oder morsche Bretter
- sowie unzureichenden Fallschutz

unbedingt ernst. Denn diese Schäden können darauf hinweisen, dass das Spielgerät ernsthaft beschädigt ist.

### Sperren Sie verdächtige Spielgeräte

Haben Sie auch nur kleinste Anhaltspunkte dafür, dass eines Ihrer Spielgeräte nicht 100%ig in Ordnung ist, müssen Sie dafür sorgen, dass die Kinder nicht auf diesem Gerät spielen. Ergreifen Sie hierzu die folgenden Maßnahmen:

- Nutzen Sie Flatterband und schaffen Sie damit eine optische Barriere.
- Informieren Sie Ihr Team über den Zustand des Spielgeräts.

■ Weisen Sie Ihre Mitarbeiter an, sofort einzugreifen, wenn die Kinder auf dem gesperrten Gerät spielen wollen.

■ Lassen Sie die Kinder so lange nicht unbeaufsichtigt auf dem Außengelände spielen, bis das Spielgerät repariert ist.

### Informieren Sie Ihren Träger

Wichtig ist, dass Sie Ihren Träger sofort über die Beschädigungen an dem Spielgerät informieren. Fordern Sie ihn schriftlich auf,

- das beschädigte Spielgerät umgehend reparieren oder abbauen zu lassen,
- die übrigen Spielgeräte auf Ihrem Außengelände einer fachmännischen Prüfung zu unterziehen.

### Meine Empfehlung: Lernen Sie zu delegieren

In jeder Kita muss es einen Sicherheitsbeauftragten geben. Diesem können Sie auch die Verantwortung für die Sichtkontrollen bei den Spielgeräten auf Ihrem Außengelände übertragen. Damit Sie Ihren Verpflichtungen ordnungsgemäß nachkommen, sollten Sie mit dem Sicherheitsbeauftragten genau besprechen, in welchen Zeitabständen er die Spielgeräte auf Ihrem Außengelände einer Prüfung unterzieht. Weisen Sie ihn an, Sie sofort zu informieren, wenn ihm irgendwelche Beschädigungen auffallen.



### VORGEHEN BEI KLEINEREN BESCHÄDIGUNGEN AN SPIELGERÄTEN AUF DEM AUSSENGELÄNDE

Spielgeräte werden täglich einer Sichtprüfung und wöchentlich einer Funktionsprüfung unterzogen.	<input type="checkbox"/>
Kleine Beschädigungen werden dokumentiert und sofort dem Träger gemeldet.	<input type="checkbox"/>
Träger wird aufgefordert, sofort für eine Reparatur oder den Abbau des Spielgeräts zu sorgen.	<input type="checkbox"/>
Spielgerät wird umgehend mit Flatterband gesperrt.	<input type="checkbox"/>
Kinder werden informiert, dass das abgesperrte Spielgerät nicht genutzt werden darf.	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiter werden sensibilisiert, das gesperrte Spielgerät besonders im Auge zu behalten.	<input type="checkbox"/>
Kinder dürfen während der Sperrung des Spielgeräts nicht unbeaufsichtigt auf dem Außengelände spielen.	<input type="checkbox"/>

**Auswertung:** Wenn Sie diese Punkte alle abhaken konnten, können Sie sicher sein, dass Sie bei Beschädigungen von Spielgeräten Ihre Verkehrssicherungspflicht sorgfältig erfüllen. Konnten Sie nicht alle Punkte abhaken, sollten Sie sich diese genau ansehen und entsprechend nachsteuern.



## Wenn das Gesundheitsamt vor der Tür steht

In Ihrer Kita wird natürlich Hygiene großgeschrieben. Nicht nur Sie und die Eltern haben Interesse daran, dass in Ihrer Kita alles hygienisch einwandfrei zugeht. Auch das örtliche Gesundheitsamt interessiert sich für die hygienischen Zustände in Gemeinschaftseinrichtungen. Sie müssen daher mit unangekündigten Hygieneprüfungen rechnen. Auf diese sollten Sie gut vorbereitet sein.

### z. B. BESUCH VOM GESUNDHEITSAMT

Hanna Stern leitet die Kita „Villa Kunterbunt“. Eines Morgens steht ein freundlicher Herr vom Gesundheitsamt in ihrem Büro und erklärt, er wolle eine Hygieneprüfung durchführen. Eltern hätten sich beschwert, dass es mit der Hygiene in der Kita nicht zum Besten stehe.

### Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz

Nach § 36 Infektionsschutzgesetz (IfSG) muss es in allen Gemeinschaftseinrichtungen, zu denen auch Kitas gehören, einen Hygieneplan geben. Die Gesundheitsämter kontrollieren regelmäßig, ob bei Ihnen die hygienerechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Solche Prüfungen finden in der Regel ohne Ankündigung und – z. B. nach Elternbeschwerden – auch anlassbezogen statt.

### Das ist zu tun: Vorbereitet sein

Auch bei Hygieneprüfungen gilt: Je besser man vorbereitet ist, desto leichter fällt es, die Prüfung zu bestehen. Dies gelingt Ihnen, wenn Sie die folgenden Tipps beachten.

### 1. Tipp: Entwickeln Sie einen passgenauen Hygieneplan

Sie müssen für Ihre Kita einen Hygieneplan entwickeln und diesen aktuell halten. Hierzu genügt es nicht, die Rahmenhygienepläne, die die Gesundheitsämter zur Verfügung stellen, aus dem Internet herunterzuladen und abzuheften.

Sie können einen solchen Rahmen-Hygieneplan als Grundlage für den Hygi-

eneplan für Ihre Einrichtung nehmen. Wichtig ist, dass Sie diese Vorlage an die Gegebenheiten in Ihrer Kita anpassen. Der Hygieneplan ist nicht in Stein gemeißelt, sondern muss laufend an die Veränderungen in Ihrer Kita angepasst werden. Legen Sie sich Ihren Hygieneplan daher einmal jährlich auf Wiedervorlage und prüfen Sie, ob sich die Umstände in Ihrer Einrichtung verändert haben. Ist dies der Fall, sollten Sie entsprechende Anpassungen im Hygieneplan vornehmen.

### 2. Tipp: Benennen Sie einen Hygienebeauftragten

Die Einhaltung der hygienerechtlichen Vorgaben ist in einer Kita eine komplexe Angelegenheit. Sinnvoll ist es daher, wenn Sie Teile der hiermit verbundenen Aufgaben an Mitarbeiter delegieren. Sicher haben Sie in Ihrer Kita auch Mitarbeiter, die den Wunsch äußern, mehr Verantwortung zu übernehmen. Fragen Sie doch solche Kollegen, ob sie bereit sind, Sie als Hygienebeauftragten zu unterstützen. Der folgenden Übersicht können Sie entnehmen, welche Aufgaben ein solcher Hygienebeauftragter übernehmen kann.

### AUFGABEN EINES HYGIENEBEAUFTRAGTEN IN DER KITA

- regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung des Hygieneplans
- Bestellung von hygienebezogenen Verbrauchsmaterialien, z. B. Einweg-Handschuhe, Handdesinfektionsmittel, Toilettenpapier, u. Ä.
- Erstellung von Aushängen im Rahmen des IfSG
- Führung des Hygieneordners
- Unterweisung der übrigen Mitarbeiter im Rahmen des IfSG und der Lebensmittelhygieneverordnung (nach entsprechender Schulung und Fortbildung)

### 3. Tipp: Sorgen Sie für die Einhaltung des IfSG

Entscheidend ist, dass Sie darauf achten, dass die Vorgaben des IfSG eingehalten werden. Das heißt:

- Eltern bei Aufnahme des Kindes in der Kita über das richtige Verhalten bei Auftreten ansteckender Krankheiten belehren.
- Mitarbeiter bei Dienstbeginn und dann jährlich über das richtige Verhalten beim Auftreten ansteckender Krankheiten unterweisen.
- Mitarbeiter bei Dienstbeginn und dann jährlich über den hygienisch einwandfreien Umgang mit Lebensmitteln unterweisen.
- Bei Aufnahme des Kindes einen Nachweis von den Eltern verlangen, dass eine altersgerechte Impfberatung stattgefunden hat.
- Mitarbeiter bei Dienstbeginn und dann jährlich über Erste-Hilfe-Einrichtungen in der Kita unterweisen.
- Mitarbeiter bei Dienstbeginn und dann jährlich über die Handhygiene in der Kita informieren.
- Desinfektionsplan für den Fall erstellen, dass ansteckende Krankheiten oder Läuse in der Kita auftreten.
- Reinigungsplan für die Kita erstellen.

### 4. Tipp: Dokumentieren Sie Ihre Maßnahmen

Das Infektionsschutzgesetz in der Kita umzusetzen ist eine Sache. Wenn eine Kontrolle durch das Gesundheitsamt stattfindet, hilft Ihnen das aber nicht wirklich. Sie müssen dies auch gegenüber dem Gesundheitsamt nachweisen können. Daher ist es wichtig, dass Sie alle Maßnahmen, die Sie im Rahmen der Gesundheitsvorsorge und Hygiene in Ihrer Kita durchführen, sorgfältig und lückenlos dokumentieren.

### 5. Tipp: Erstellen Sie einen Hygieneordner

Damit Sie bei einer Kontrolle durch das Gesundheitsamt alle wichtigen Dokumente zur Hand haben, sollten Sie einen eigenen Hygieneordner anlegen. Wie ein solcher Ordner aussehen kann, wie Sie diesen übersichtlich anlegen und was dort hineingehört, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.



**Meine Empfehlung:  
Strukturieren Sie die  
Hygieneplanung**

Hygiene ist gerade in Kitas wichtig. Denn: Wo viele Menschen zusammenkommen, ist die Ansteckungs- und Infektionsgefahr besonders groß. Außerdem ist das Immunsystem der Ihnen anvertrauten Kinder noch in der Entwicklung, genau wie die Kinder.

Daher können Infektionskrankheiten bei Klein- und Kita-Kindern besonders häufig erwischen und schnell einen schweren Verlauf nehmen. Hiervor gilt es die Kinder durch ausreichende Hygiene zu schützen. Die Umsetzung der hygienerechtlichen Vorgaben ist aufwendig und zeitintensiv. Da Sie als Kita-Leitung in 1. Linie die Verantwortung für die Umsetzung dieser Vorgaben tragen und sich auch mit dem

Gesundheitsamt bei Prüfungen auseinandersetzen müssen, sollten Sie die Hygieneplanung einmal strukturieren. Dann können Sie auf dieser Grundlage in Sachen Hygiene stets auf dem neusten Stand sein und müssen keine Beanstandungen durch das Gesundheitsamt fürchten. Investieren Sie daher etwas Zeit in die Anlage eines Hygieneordners. Auf Dauer sparen Sie damit wirklich Zeit und Nerven.



**DAS GEHÖRT IN DEN HYGIENEORDNER EINER KITA**



Register	Das sollte in den Ordner	Verantwortlichkeiten	Aufbewahrungsfristen
Hygieneplanung Kita	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hygieneplan für die Kita</li> <li>Reinigungsplan für die Kita</li> <li>Desinfektionsplan für die Kita</li> <li>Desinfektionsplan beim Auftreten von Läusen &amp; ansteckenden Krankheiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kita-Leitung</li> <li>Hygienebeauftragter (Aktualisierung &amp; Fortschreibung in Abstimmung mit der Leitung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aktualisierte Fassung bis zur erneuten Aktualisierung</li> </ul>
Kinder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachweis über altersgerechte Impfberatung</li> <li>Nachweis über die Belehrung der Eltern über das richtige Verhalten beim Auftreten ansteckender Krankheiten nach § 34 IfSG</li> <li>Meldungen ansteckender Krankheiten nach § 34 IfSG an das Gesundheitsamt</li> <li>Meldung fehlender Nachweise über den altersgerechten Impfschutz an das Gesundheitsamt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kita-Leitung</li> <li>Hygienebeauftragter / Kita-Leitung</li> <li>Hygienebeauftragter / Kita-Leitung</li> <li>Hygienebeauftragter / Kita-Leitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufnahme des Kindes bis Ende des Betreuungsvertrags</li> <li>Aufnahme des Kindes bis Endes des Betreuungsvertrags</li> <li>2 Jahre nach der Meldung</li> <li>2 Jahre nach der Meldung</li> </ul>
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachweis über Hygiene-Unterweisung durch das Gesundheitsamt</li> <li>Nachweis über Teilnahme an Erste-Hilfe-Schulung</li> <li>Nachweis über Auffrischung der Ersten-Hilfe-Schulung</li> <li>Nachweis über Unterweisung zur Lebensmittelhygiene</li> <li>Nachweis über Unterweisung zur Handhygiene</li> <li>Nachweis über Unterweisung zu den Erste-Hilfe-Einrichtungen</li> <li>Nachweis über die Belehrung zum richtigen Verhalten beim Auftreten ansteckender Krankheiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kita-Leitung / Träger</li> <li>Kita-Leitung / Träger / Hygienebeauftragter</li> <li>Kita-Leitung / Träger / Hygienebeauftragter</li> <li>Kita-Leitung / Träger / Hygienebeauftragter</li> <li>Kita-Leitung / Träger / Hygienebeauftragter</li> <li>Kita-Leitung / Träger / Hygienebeauftragter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bei Dienstbeginn bis Ende des Arbeitsverhältnisses</li> <li>bis Ende des Arbeitsverhältnisses</li> <li>Nachweis aktueller Schulung</li> <li>Nachweis aktueller Schulung</li> <li>Nachweis aktueller Schulung</li> <li>2 Jahre nach Belehrung</li> </ul>
Lebensmittelhygiene	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachweise über Schulungen der Mitarbeiter zur Lebensmittelhygiene</li> <li>Nachweise zur Temperaturmessung gelieferter Speisen &amp; Kühlung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kita-Leitung / Hygienebeauftragter</li> <li>Kita-Leitung / Hygienebeauftragte / Küchenkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachweis aktueller Schulung</li> <li>1 Jahr</li> </ul>

Oberlandesgericht Frankfurt am Main

## Kein Schadenersatz für Eltern, wenn kein Ganztagsplatz zur Verfügung steht

Viele Eltern wünschen sich einen Ganztagsplatz für ihr Kind. Es gibt allerdings nicht genügend Plätze. Deshalb sehen sich manche Eltern gezwungen, ihr Kind in eine – wesentlich teurere – private Kita zu geben.

### Der Fall: Kein Ganztagsplatz für Ü3-Kind

Die Eltern eines 3-jährigen Kindes meldeten dieses für einen Ganztagsplatz an. Es wurde ihnen nur ein Halbtagsplatz angeboten. Da beide Eltern voll berufstätig sind, meldeten sie ihr Kind in einer privaten Ganztags-Kita an. Die Kommune bot den Eltern dann doch noch einen Ganztagsplatz an. Die Eltern hatten mit der privaten Kita allerdings einen Jahresvertrag geschlossen, sodass der Wechsel in die kommunale Kita erst zum neuen

Kita-Jahr möglich war. Die Eltern verklagten die Kommune auf Schadenersatz in Höhe der höheren Gebühren für die private Kita.

### Die Entscheidung: Kein Anspruch auf Ganztagsplatz

Die Eltern scheiterten mit ihrer Klage. Die Richter stellten fest, dass Kinder ab dem vollendeten 3. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz haben. Hieraus ergebe sich kein Anspruch auf einen Ganztagsplatz.

### Kommunen müssen sich am Bedarf orientieren

Die Kommunen seien zwar nach § 24 Abs. 3 Satz 2 SGB VIII verpflichtet, bedarfsgerechte Betreuungsangebote zur Verfügung zu stellen. Hieraus

ergebe sich aber kein individueller Anspruch auf einen solchen Ganztagsplatz. Insofern mussten die Eltern die Mehrkosten für die private Kita selbst tragen.

### Meine Empfehlung: Kommunizieren Sie den Bedarf

In der Regel haben Sie einen Überblick, wie viele Ganztagsplätze tatsächlich benötigt werden. Kommunizieren Sie dies an Ihren Träger, damit dieser die Informationen in die Planungssitzungen der Kommune einbringen kann.



#### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

**OLG Frankfurt a. M.**, Urteil vom 17.05.2018, Az. 1 U 171/06

Bundesarbeitsgericht

## Krankheitsbedingte Kündigung „Unkündbarer“

Wenn Sie Mitarbeiter haben, die z. B. aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung eigentlich unkündbar sind, heißt das nicht, dass man diesen Mitarbeitern gar nicht kündigen kann. Es muss nur einen wichtigen Grund geben. Ein solcher kann auch in häufigen Kurzerkrankungen liegen.

### Der Fall: Mitarbeiter ist dauernd krank

Ein Mitarbeiter fiel in 1. Linie durch häufige Kurzerkrankungen auf. In den vergangenen Jahren war er mindestens 1/3 der Arbeitstage krankgeschrieben. Der Arbeitgeber kündigte ihm außer-

ordentlich. Eine reguläre Kündigung war aufgrund tarifvertraglicher Regelungen nicht möglich. Der Mitarbeiter meinte, häufige Kurzerkrankungen seien kein Grund für eine außerordentliche Kündigung. Er klagte ...

### Das Urteil: Kurzerkrankungen sind Grund für Kündigung

... und verlor. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass es dem Arbeitgeber nicht zumutbar sei, Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, wenn absehbar sei, dass sie dauerhaft mehr als 1/3 der Arbeitstage im Jahr wegen Kurzerkrankungen ausfallen würden.

### Meine Empfehlung: Werfen Sie Ballast ab

Dieses Urteil zeigt: Unkündbar ist niemand. Und Mitarbeiter, die über Jahre ständig kurzfristig ausfallen, belasten das gesamte Team über Gebühr. Überlegen Sie daher vor dem Hintergrund dieses Urteils gemeinsam mit Ihrem Träger, ob Sie sich von solchen Mitarbeitern trennen sollten. Die Chancen stehen jetzt gar nicht mehr so schlecht.



#### WICHTIGES URTEIL

**Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 25.04.2018, Az. 2 AZR 6/18

#### 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](http://www.przedzskole.wip.pl)

## Zwischenzeugnis: Hier finden Sie Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Wenn Sie für ehemalige Mitarbeiter ein Zeugnis schreiben müssen, ist das schon lästig genug. Möchte aber ein Mitarbeiter, der noch in Ihrer Kita arbeitet, ein Zwischenzeugnis, wirft das dann doch einige Fragen auf. Diese möchte ich Ihnen hier gern beantworten.

### z. B. ZWISCHENZEUGNIS ZWISCHENDURCH

Dana Laubach leitet die Kita „Wiesenklee“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen hat sie gebeten, ihr ein Zwischenzeugnis auszustellen. Als sie nach dem Grund fragt, meint die Mitarbeiterin, sie habe noch nie eine schriftliche Bewertung erhalten. Frau Laubach überlegt, ob sie sich die Arbeit wirklich machen muss.

### Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Es gibt keine gesetzliche Regelung, die Sie verpflichtet, Mitarbeitern auf deren Wunsch hin ein Zwischenzeugnis zu schreiben. Etwas anderes gilt, wenn sich aus dem Tarifvertrag, der in Ihrer Kita gilt, oder aus dem Arbeitsvertrag etwas anderes ergibt.

Außerdem vertreten die Gerichte die Auffassung, dass Mitarbeiter einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis haben, wenn sie hierfür einen vernünftigen Grund benennen können. Sie dürfen daher fragen, warum ein Zwischenzeugnis gewünscht wird.

### Das ist zu tun: Prüfen, ob Anspruch besteht

Möchte ein Mitarbeiter ein Zwischenzeugnis, sollten Sie immer nach dem Grund fragen. Denn wenn der Mitarbeiter, wie die Dame im Praxisbeispiel, einfach so ein Zwischenzeugnis möchte, müssen Sie sich die Arbeit nicht machen.

Die folgenden Fragen und Antworten helfen Ihnen, die Situation richtig einzuschätzen und zu entscheiden, ob Sie tatsächlich ein Zwischenzeugnis schreiben müssen oder sich die Arbeit sparen können.

**?** „Wann muss ich Mitarbeitern ein Zwischenzeugnis ausstellen?“

**ANTWORT:** Ein Mitarbeiter, der noch bei Ihnen in der Kita arbeitet, kann von Ihnen die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen, wenn

- er auf der Suche nach einer neuen Stelle ist,
- der befristete Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters demnächst ausläuft und der Mitarbeiter sich eine neue Stelle suchen muss,
- die Kita-Leitung wechselt,
- der Mitarbeiter eine neue Stelle beim gleichen Träger antritt, z. B. von einer Kita in eine andere Einrichtung des Trägers wechselt,
- der Mitarbeiter für längere Zeit pausiert, z. B. wegen Eltern- oder Pflegezeit.

**?** „Kann der Mitarbeiter ein qualifiziertes Zwischenzeugnis von mir verlangen?“

**ANTWORT:** Ja. Besteht ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis, kann der Mitarbeiter auch ein qualifiziertes Zeugnis von Ihnen verlangen. Dann muss das Zeugnis Aussagen treffen zu

- den Personalien des Mitarbeiters,
- der Beschäftigungsdauer,
- den Aufgaben, die der Mitarbeiter übernommen hat,
- den Leistungen des Mitarbeiters,
- dem Verhalten des Mitarbeiters gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Kindern und Eltern.

**?** „Macht es Sinn, das Zwischenzeugnis etwas zu schönen, damit die Mitarbeiterin woanders einen neuen Job bekommt?“

**ANTWORT:** Da sollten Sie vorsichtig sein. Denn auch ein Zwischenzeugnis muss zum einen wahr, zum anderen wohlwollend sein. Übertreiben Sie in Ihrer Einschätzung der Leistungen eines Mitarbeiters etwas, müssen Sie nicht mit Schwierigkeiten rechnen. Schreiben Sie allerdings bewusst

etwas Falsches in ein Arbeitszeugnis oder lassen Sie entscheidende Informationen bewusst weg, um den Mitarbeiter in einem besseren Licht erscheinen zu lassen, müssen Sie bzw. Ihr Träger unter Umständen mit Schadenersatzforderungen des neuen Arbeitgebers rechnen.

Sie sollten daher besser bei der Wahrheit bleiben. Schließlich wollen auch Sie bei Neueinstellungen darauf vertrauen können, dass ein Zwischenzeugnis, das Ihnen ein Bewerber präsentiert, richtig ist.

**?** „Gibt es Formalien, die ich bei der Formulierung eines Zwischenzeugnisses beachten muss?“

**ANTWORT:** Ja. An die Erstellung eines Zwischenzeugnisses werden die gleichen formalen Anforderungen gestellt wie an ein reguläres Arbeitszeugnis. Sie sollten allerdings zusätzlich die folgenden Punkte beachten:

- Schreiben Sie das Zeugnis nicht in der Vergangenheits-, sondern in der Gegenwartsform, z. B.: „Frau Müller ist stets motiviert und engagiert ...“
- Das Zwischenzeugnis enthält keine Aussage zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**?** „Bin ich an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden, wenn der Mitarbeiter schließlich die Kita verlässt und ein „normales“ Zeugnis haben möchte?“

**ANTWORT:** Ja. Haben Sie z. B. einem Mitarbeiter in einem Zwischenzeugnis hervorragende Leistungen bescheinigt, kommen Sie von dieser Bewertung nicht mehr runter, wenn nicht nachweislich etwas Dramatisches passiert, was eine andere Bewertung rechtfertigen würde.

### Meine Empfehlung: Wohlwollend, aber wahr

Müssen Sie ein Zwischenzeugnis schreiben, sollte dieses wohlwollend, aber wahr sein. So vermeiden Sie Ärger mit dem Mitarbeiter und neuen Arbeitgebern.

## ? „Sind Eltern verpflichtet, uns ihre neue Adresse mitzuteilen?“

**FRAGE:** „Ich habe derzeit Probleme mit einer alleinerziehenden Mutter in unserer Kita. Sie hat seit 3 Monaten das Essensgeld und die Kita-Beiträge nicht bezahlt. Ich habe ihr jetzt – im Auftrag des Trägers – ein Mahnschreiben geschickt. Dieses ist mit einem Stempel von der Post „unbekannt verzogen“ zurückgekommen. Ich habe die Mutter angesprochen und sie gefragt, ob sie umgezogen sei. Sie meinte nur, das gehe mich gar nichts an. Ich frage mich jetzt, ob die Eltern nicht verpflichtet sind, uns ihre aktuelle Anschrift zu nennen?“

**ANTWORT: JA. DAS SIND SIE.** Das ergibt sich aus den Kita-Gesetzen der Bundesländer, so z. B. aus § 12 Abs. 1 Nr. 5 KiBiz NRW. Hiernach sind Eltern verpflichtet, dem Träger bzw. Ihnen als Verantwortliche in der Kita ihre aktuelle Adresse mitzuteilen.

### Ziel: Kontakt zu den Eltern

Ziel dieser Vorschriften ist es, dass Sie und Ihr Träger Kontakt zu den Eltern aufnehmen können. Dies ist zum einen notwendig, um die Erziehungspartnerschaft zwischen Kita und Elternhaus aktiv gestalten zu können.

Zum anderen muss Ihr Träger die Adresse der Eltern haben, um den Betreuungsvertrag ordnungsgemäß abwickeln zu können. So muss er eine aktuelle Anschrift haben, an die er z. B. Rechnungen vom Mittagessen und ggf. auch eine Kündigung des Betreuungsvertrags versenden kann.

Da Sie bzw. Ihr Träger sich auf eine gesetzliche Grundlage berufen kann, die es Ihnen erlaubt, die Adressdaten der Eltern zu erheben, können diese sich nicht mit Blick auf den Datenschutz verweigern.

### Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit der Mutter

Das ausweichende Verhalten der Mutter kann ein Hinweis darauf sein, dass sie sich in ernsthaften finanziellen – und vielleicht auch in sonstigen – Schwierigkeiten befindet.

Suchen Sie daher das Gespräch mit der Mutter. Konfrontieren Sie sie mit den rückständigen Beiträgen.

Bieten Sie ihr an, sie zu unterstützen und gemeinsam mit ihr nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Verweigert die Mutter das Gespräch bzw. verläuft dies nicht erfolgreich, können Sie – so denn aus Ihrer Sicht das Wohl des Kindes gefährdet ist – das Jugendamt informieren, damit es sich der Familie annimmt und sie mit Rat und Tat unterstützt.

## ? „Dürfen Mitarbeiter Kinder in ihrem Privat-Pkw mitnehmen?“

**FRAGE:** „Ich habe im August die Leitung einer 4-gruppigen Kita übernommen. Hier ist es gang und gäbe, dass Mitarbeiter bei Ausflügen und Kita-Veranstaltungen Kinder in ihrem Privat-Pkw mitnehmen. Ich frage mich jetzt, ob das erlaubt ist. Denn mein ehemaliger Arbeitgeber hat sich immer auf den Standpunkt gestellt, dass dies verboten sei. Ich frage mich jetzt, ob es vielleicht doch in Ordnung ist, wenn Mitarbeiter Kinder in ihrem Privat-Pkw mitnehmen?“

**ANTWORT: Ja. Das ist in Ordnung.** Tatsächlich gibt es keine gesetzliche Bestimmung, die es Ihnen verbietet, Kita-Kinder in Privat-Pkw von Mitarbeitern zu Kita-Veranstaltungen und bei Ausflügen zu transportieren. Etwas anderes gilt allerdings, wenn Ihr Arbeitgeber das ausdrücklich verbietet. Dann sollten Sie und Ihre Mitarbeiter sich an diese Vorgaben halten, um arbeitsrechtliche Schwierigkeiten zu vermeiden.

### Holen Sie das Okay der Eltern ein

Bevor Sie und Ihre Mitarbeiter die Kinder einfach so ins Auto setzen, sollten Sie das Einverständnis der Eltern für eine solche Aktion einholen. Hierzu genügt es, dass Sie die Eltern über Ihre Pläne informieren und sie bitten, die Kinder in die Teilnehmerliste für den Ausflug einzutragen.

### Kinder sind versichert

Keine Sorgen müssen Sie sich um den Versicherungsschutz machen. Denn die Kinder sind sowohl über die gesetzliche Unfallversicherung als

auch über die Haftpflichtversicherung Ihrer Mitarbeiter versichert, sollte es tatsächlich mal zu einem Unfall kommen.

### Meine Empfehlung: Kindersitze & Fahrerlaubnis checken

Bevor Mitarbeiter mit Kindern ins Auto steigen, sollten Sie sich unbedingt absichern. Lassen Sie sich den Führerschein aller „Fahrer“ zeigen und prüfen Sie, ob die Mitarbeiter die Kinder tatsächlich alle ordnungsgemäß angeschnallt haben. Dann spricht nichts dagegen, die Privat-Pkw Ihrer Mitarbeiter für Kita-Ausflüge zu nutzen.

### Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Weihnachtsfeier in der Kita – Sicherheit für Kinder, Eltern & Mitarbeitern
- Weihnachtsgeschenk vom Träger – Das geht steuerlich – das eher nicht