



# Recht & Sicherheit in der Kita

November 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Besuchskinder

Informieren Sie sich über Versicherungsschutz und Aufsichtspflicht

2

## St. Martin vs. Corona

Retten Sie die schöne Tradition sicher über die Corona-Zeit

3

## Pflichtenübertragung

Klären Sie mit Ihrem Träger, wofür Sie im Arbeitsschutz zuständig sind

4 & 5

## Schwierige Eltern

Das können Sie tun, wenn Eltern sich nicht an die Vertragsregeln halten

7

### Aus der Welt der Kita-Leitung

## Wenn Mitarbeiter sich weigern, Notfallmedikamente zu geben

In vielen Kitas gibt es Kinder, die darauf angewiesen sind, dass man ihnen im Notfall Medikamente verabreicht. Meist klappt das ohne Probleme, weil sich eigentlich immer Mitarbeiterinnen finden, die diese Aufgabe übernehmen. Aber es gibt auch Mitarbeiterinnen, die sich weigern.

### Nehmen Sie die Sorgen Ihrer Mitarbeiterinnen ernst

Mitarbeiterinnen, die es kategorisch ablehnen, Kindern Medikamente zu verabreichen, fühlen sich häufig schlicht überfordert. Und das stimmt auch, wenn sie nur von den Eltern das Medikament in die Hand gedrückt bekommen mit der Bitte, dieses im Notfall einzusetzen. Vielfach haben Ihre Mitarbeiterinnen einfach Angst, etwas falsch zu machen, dem Kind zu schaden und dann noch zur Rechenschaft gezogen zu werden. Nehmen Sie diese Sorge ernst.

### Sorgen Sie für eine Schulung in Sachen Medikamente

Gerade Notfallmedikamente bereiten Ihren Mitarbeiterinnen großes Unbehagen. Denn sie müssen nicht nur das Medikament richtig anwenden, sondern auch in der Situation entscheiden, ob ein Notfall vorliegt oder nicht.

Daher ist es sehr empfehlenswert, wenn nicht die Eltern, sondern der

behandelnde Arzt die Handhabung des Notfallmedikaments und auch den Notfall in einer Teamsitzung erklärt. Dann können die Mitarbeiterinnen Fragen stellen und sich den Umgang mit dem Notfallmedikament zeigen lassen. Meiner Erfahrung nach trägt dies sehr zur Beruhigung des gesamten Teams bei.

### Klären Sie in Haftungsfragen auf

Viele pädagogische Fachkräfte sehen sich mit einem Bein im Gefängnis, wenn bei der Handhabung eines Notfallmedikaments etwas schiefgeht. Diese Sorge ist aber unbegründet. Denn wird ein Notfallmedikament bestimmungsgemäß verabreicht, handelt es sich um eine Erste-Hilfe-Maßnahme. Macht man hierbei etwas falsch, muss man weder für den entstandenen Schaden aufkommen noch mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Informieren Sie die Mitarbeiterinnen, dass das Kind in solchen Fällen über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert ist.

Anders sieht es hingegen aus, wenn Mitarbeiterinnen in einem Notfall nicht helfen und ein vorhandenes Notfallmedikament nicht einsetzen. Dann können sie unter Umständen für den hieraus entstehenden Schaden in Anspruch genommen werden und müssen auch mit einer Anzeige wegen unterlassener Hilfeleistung rechnen.

## Fällt jetzt auch noch St. Martin aus?

Liebe Kita-Leitungen,

das fragte mich vor einigen Tagen mein 8-jähriger Sohn, als klar war, dass der St.-Martins-Umzug an seiner Schule und auch das Martinsspiel, für das die Kinder – mit Maske – geprobt hatten, ausfallen müssen.

Das geht wohl nicht anders, aber traurig ist es doch. Schließlich ist in vielen Regionen Deutschlands St. Martin eine schöne alte Tradition, die für die Kinder zu den „Highlights“ des Jahres gehört.

Ich sehe ja ein, dass die großen Laternenumzüge, an denen viele Kinder und Erwachsene aus unterschiedlichen Einrichtungen teilnehmen und sich singend mischen, in diesem Jahr nicht stattfinden können.

Aber St. Martin ersatzlos zu streichen wäre doch auch schade. Überlegen Sie daher, ob es nicht möglich ist, in Ihrer Kita eine kleine – Corona-konforme – Martinsfeier durchzuführen. In der Schule meines Sohnes wird es diese jetzt geben. Mit Martinsspiel, kleinem Feuer, Laternen, aber ohne Umzug und ohne Eltern, aber immerhin.

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

## Aufsichtspflicht für Kinder, die (noch) nicht in der Kita sind – hier gibt es Antworten auf Ihre Fragen

Immer wieder werden Sie und Ihre Mitarbeiterinnen im Kita-Alltag mit der Betreuung von Kindern konfrontiert, die ihre Kita gar nicht, nicht mehr oder noch nicht besuchen. Diese Situationen werfen regelmäßig rechtliche Fragen auf. Die 3 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

**?** *„Sind Kinder, die mit ihren Eltern zum „Schnuppern“ in die Kita kommen, bevor ein Betreuungsvertrag unterschrieben wird, gesetzlich unfallversichert?“*

**Antwort: „Schnupperkinder sind gesetzlich unfallversichert.“**

Wollen sich Eltern, die darüber nachdenken, ihr Kind in Ihre Kita zu geben, den Kita-Betrieb gemeinsam mit ihrem Kind ansehen, bezeichnet man dies als „Schnuppertag“. Das Kind ist während des Aufenthalts in der Kita gesetzlich unfallversichert.

Wenn also ein „Schnupperkind“ einen Unfall erleidet, gilt für Sie das reguläre Vorgehen wie bei einem „normalen“ Kita-Unfall. Dieser Versicherungsschutz gilt übrigens nur für das Kind, nicht für die Eltern. Für diese besteht kein gesetzlicher Versicherungsschutz.

Hintergrund des Versicherungsschutzes ist, dass das Kind sich an dem Schnuppertag vor dem Hintergrund Ihres pädagogischen Konzepts und in Absprache mit den Eltern in der Kita aufhält.

Bei der Aufsichtspflicht kommt es auf die Situation im Einzelfall an. Anders als in der Eingewöhnung, bei der es ja Ziel ist, dass das Kind sich ins Gruppengeschehen integriert und von den Eltern löst, ist dies am „Schnuppertag“ eher selten, und die Aufsichtspflicht liegt grundsätzlich bei den Eltern.

Integriert sich das Schnupperkind allerdings in die Gruppe, liegt die Aufsichtspflicht bei Ihren Mitarbeiterinnen, solange das Kind sich am Gruppengeschehen beteiligt. Zieht es sich wieder zu den Eltern zurück oder bleibt es die ganze Zeit dort, ist es Sache der Eltern, ihr Kind zu beaufsichtigen. Das sollten Sie mit den Eltern im Vorfeld besprechen.

**?** *„Wie sieht es mit der Aufsichtspflicht und dem Versicherungsschutz für Geschwisterkinder aus, die Eltern mit in die Kita bringen, z. B. beim Abholen, und die dann noch bei uns auf dem Außengelände spielen?“*

**Antwort: „Die Aufsichtspflicht liegt bei den Eltern, und es besteht kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz.“**

Wenn Eltern jüngere oder ältere Geschwister oder Freunde des bei Ihnen betreuten Kindes mit in die Einrichtung bringen, liegt die Aufsichtspflicht ausschließlich bei den Eltern. Denn zwischen Kita und Kind besteht kein „Betreuungsverhältnis“ im weitesten Sinne.

Ich rate Ihnen: Weisen Sie die Eltern hierauf deutlich hin. Denn viele meinen: „In der Kita müssen die Erzieherinnen aufpassen!“ Machen Sie deutlich, dass das für Geschwisterkinder nicht zutrifft.

Beim gesetzlichen Unfallversicherungsschutz ist es ganz genauso. Da Sie als Einrichtung – rechtlich betrachtet – nichts mit Geschwisterkindern zu tun haben, besteht auch, wenn diese in der Kita einen Unfall erleiden, kein Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung.

Wenn allerdings ein Geschwisterkind – oder ein sonstiger Besucher – z. B. auf feuchten Blättern im Eingangsbereich ausrutscht und sich verletzt, haftet Ihr Träger für die Unfallfolgen. Denn dann hat dieser seine Verkehrssicherungspflicht verletzt. In solchen Fällen zahlt dann die Betriebshaftpflichtversicherung.

**?** *„Können uns ehemalige Kita-Kinder in der Kita besuchen? Wie sieht es in solchen Fällen mit der Aufsichtspflicht und dem Versicherungsschutz aus?“*

**Antwort: Für „Ehemalige“ besteht kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz; Aufsichtspflicht nur im Einzelfall.“**

Da für ehemalige Kita-Kinder kein Betreuungsverhältnis mehr besteht, sind diese, wenn sie Ihrer Kita einen Besuch abstatten, nicht (mehr) über die gesetzliche Unfallversicherung versichert.

Das heißt aber nicht, dass ehemalige Kita-Kinder Sie nicht in der Kita besuchen dürfen. Solche Besuche müssen aber mit den Eltern abgeklärt sein. Sie sollten im Vorfeld abklären,

- wann der Besuch stattfinden soll.
- wie lange dieser andauern soll.
- dass Ihre Mitarbeiterinnen das ehemalige Kita-Kind während des Aufenthalts in der Kita beaufsichtigen werden,
- aber kein Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung besteht.

Wichtig ist, dass Sie solche Besuche auch mit Ihrem Team abstimmen und Besuche von „Ehemaligen“ nur dann zulassen, wenn dies in der Kita auch passt. Klar sein sollte – auch mit Blick auf den fehlenden gesetzlichen Versicherungsschutz –, dass solche Besuche kein alternatives Betreuungsangebot für die Eltern – z. B. in den Ferien – sein können, sondern nur – kurze – Besuche.

**Meine Empfehlung: Reduzieren Sie derzeit nicht notwendige Besuche**

In vielen Kitas sind Schnuppertage üblich, und sie machen auch gerade bei der Betreuung von Kleinkindern Sinn. Denn am Schnuppertag können die Eltern am ehesten sehen, ob die Betreuung in einer Kita überhaupt das Richtige für ihr Kind ist oder ob sie sich besser einen Platz bei einer Tagesmutter oder einer Kinderfrau suchen. Insofern können Sie während der Corona-Zeit auf diese Besuche nicht verzichten. Von Besuchen ehemaliger Kita-Kinder und auch von Geschwisterkindern, die durch die Kita toben, sollten Sie mit Blick auf das Infektionsrisiko im Augenblick besser absehen.

## St.-Martins-Fest trotz Corona? Setzen Sie auf kreative Lösungen

Überlegen Sie zzt. auch, ob der St.-Martins-Umzug in diesem Jahr in Ihrer Kita stattfinden kann? Viele Kommunen haben vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie die Umzüge abgesagt. Es stellt sich aber die Frage, ob das tatsächlich das Aus für das St.-Martins-Fest in Ihrer Kita bedeutet.

### z. B. ST.-MARTINS-FEST

In den vergangenen Jahren haben die Kinder der Kita „Sonnenschein“ am großen St.-Martins-Umzug der Kommune teilgenommen. An diesem nahmen die örtlichen Grundschulen und alle Kitas teil. Dieser Umzug wurde von der Kommune mit Blick auf die Corona-Pandemie abgesagt. Die Leitung der Kita „Sonnenschein“ überlegt jetzt, ob es trotz Corona die Möglichkeit gibt, ein St.-Martins-Fest für ihre Kita zu organisieren.

### Rechtsgrundlage: Corona-Schutzverordnungen

Grundlage für Ihre Entscheidung, ob in Ihrer Kita trotz Corona ein St.-Martins-Fest stattfinden kann, ist die Corona-Schutzverordnung Ihres Bundeslandes in der dann aktuell geltenden Fassung und natürlich das aktuelle Infektionsgeschehen in Ihrer Kommune.

### Das ist zu tun: Klein planen

Was in diesem Jahr schwierig sein wird, sind die großen St.-Martins-Umzüge, an denen sich verschiedene Einrichtung beteiligen und zu denen zahlreiche Zuschauer kommen. Was aber möglich ist, sind kleine Kita-interne Feiern.

### Organisieren Sie ein Corona-angepasstes Martinsfest

Für die Kinder wäre es schade, wenn das St.-Martins-Fest in diesem Jahr ganz ausfallen würde. Überlegen Sie daher, wenn in Ihrer Kommune in diesem Jahr die offiziellen Umzüge ausfallen, spontan mit Ihrem Team ein kleines, internes – Corona-konformes – St. Martins-Fest zu organisieren.



Retten Sie die St.-Martins-Tradition über die Corona-Zeit

### Analysieren Sie die Ansteckungsgefahren

Analysieren Sie in einem 1. Schritt, wie es mit der Ansteckungsgefahr bei einem kleinen St.-Martins-Fest aussieht.

- Die Kinder und Mitarbeiterinnen in Ihrer Kita haben im Kita-Alltag ohnehin engen Kontakt zueinander. Es besteht daher kein höheres Infektionsrisiko, wenn Kinder und Erzieherinnen an einem St.-Martins-Fest im Freien teilnehmen.
- Kritisch ist hingegen das Hinzukommen von Eltern, Geschwistern und anderen Verwandten wie Oma und Opa.
- Die Ansteckungsgefahr ist – wenn die Mindestabstände eingehalten werden – im Freien eher gering.
- Beim Singen werden besonders viele Aerosole ausgestoßen. Daher muss beim Singen auf großen Abstand geachtet werden.

### Planen Sie ein kleines Fest

1. Eine Möglichkeit, das St.-Martins-Fest in diesem Jahr durchzuführen, ist, dass Sie allein mit Kindern und Mitarbeiterinnen feiern. Bitten Sie die Eltern, ihr Kind am Martinsfesttag entweder am Spätnachmittag noch einmal in die Kita zu bringen oder erst nach dem Fest abzuholen.
2. Dann veranstalten Sie Kita-intern ein kleines Martinsfest auf dem Außengelände, z. B. mit einem kleinen Martinsfeuer in einer Feuerschale. Auf dem Außengelände können Sie es auch riskieren, mit

den Kindern Martinslieder zu singen, da deren Stimmvolumen noch nicht so groß ist, dass beim Singen die Ansteckungsgefahr erhöht ist.

Eine weitere Alternative ist ein Kita-internes St.-Martins-Fest mit Eltern. Allerdings sollten Sie die Teilnehmerzahl beschränken. Die Anzahl der maximalen Teilnehmer müssen Sie daran orientieren, wie viele Personen in Ihrem Bundesland an öffentlichen Veranstaltungen im Freien teilnehmen können.

Sinnvoll ist es sicher, wenn Sie den Teilnehmerkreis in diesem Jahr überschaubar halten, z. B. nur Kinder, Eltern und Geschwisterkinder einladen.

3. Eine weitere Möglichkeit ist, dass Sie gruppenweise eine kleine Martinsfeier mit Kindern und Eltern durchführen. Das ist gerade in großen Einrichtungen sinnvoll, wo Sie, wenn Sie alle Eltern einladen, schnell eine nicht überschaubare Menschenmenge vor sich haben.

### Meine Empfehlung: Retten Sie das St.-Martins-Fest

In vielen Regionen in Deutschland ist das Fest des heiligen Martin eine schöne und wichtige Tradition. Es wäre schade, wenn diese dem Coronavirus zum Opfer fiel. Überlegen Sie im Team, auch wenn offiziell alle großen Züge ausfallen, an denen Sie vielleicht sonst immer teilgenommen haben, wie Sie das Fest Corona-konform durchführen können. Kinder und Eltern werden Ihnen das hoch anrechnen.

# Pflichtenübertragung auf die Kita-Leitung – hierauf sollten Sie achten

Die Corona-Krise hat in vielen Bereichen wie ein Brennglas gewirkt. An vielen Stellen, die lange unter „ferner liefen“ rangierten, wird jetzt ganz genau hingesehen. So auch im Bereich „Arbeitsschutz in der Kita“. Viele Träger haben bei näherer Beschäftigung mit dieser Thematik festgestellt, dass sie nicht wirklich gut aufgestellt sind und da einiges zu tun ist. Hinzu kommt, dass die Unfallkassen derzeit in diesem Bereich sehr genau hinschauen und den Trägern unangenehme Fragen stellen.

Einige Träger haben da eine ganz einfache Lösung gefunden: Sie übertragen die Pflichten, die sich für den Träger in Sachen Arbeitsschutz ergeben, einfach auf die Kita-Leitung. Für den Träger eine einfache und pragmatische Lösung, für Sie aber eine kritische Situation.

## Z. B. PRAXISBEISPIEL

Lara Müller leitet die Kita „Villa Kunterbunt“. Ihr Träger hat ihr eine E-Mail geschickt und sie gebeten, den Anhang auszudrucken und ihm unterschrieben zurückzuschicken. Es handele sich – so der Träger – um eine reine Formalie. Als Frau Müller sich das Dokument durchliest, ist sie sehr überrascht. Sie soll ab sofort für alle Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes in der Kita zuständig sein. Was genau zu diesen Aufgaben gehört, steht da allerdings nicht. Frau Müller ist verunsichert, ob sie das unterschreiben soll, zumal ihr nicht klar ist, welche Konsequenzen es hat, wenn sie dann in Sachen Arbeitsschutz – aus Unwissenheit – etwas falsch macht.

## Rechtsgrundlage: DGUV Vorschrift 1

Ihr Träger ist für die Organisation des Arbeitsschutzes in seiner Kita zuständig. Er kann diese Pflichten allerdings ganz oder teilweise auf andere zuverlässige und fachkundige Personen übertragen. Genau da kommen Sie als



klären Sie verbindlich, wozu Sie im Arbeitsschutz zuständig sind

Leitung ins Spiel. Denn es macht im Einzelfall tatsächlich Sinn, wenn Ihr Träger Ihnen als Leitung zumindest in Teilbereichen die Verantwortung für den Arbeitsschutz überträgt.



### WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 13 DGUV Vorschrift „Grundsätze der Prävention“ – Pflichtenübertragung

### Das ist zu tun: Auf klaren Vereinbarungen bestehen

Grundsätzlich spricht nichts dagegen, wenn Ihr Träger Ihnen zumindest in weiten Teilen die Verantwortung für den Arbeitsschutz in Ihrer Kita überträgt. Schließlich sind Sie vor Ort und können das Gefährdungspotenzial sehr viel besser einschätzen als Ihr Träger.

Allerdings müssen Sie unbedingt darauf achten, dass klar definiert ist, wofür Sie in Sachen Arbeitsschutz zuständig sind und worin Ihre Pflichten bestehen.

Achten Sie außerdem darauf, klare Grenzen zu ziehen, wenn Sie sehen, dass Ihnen Aufgaben übertragen werden sollen, für die Ihnen die Fachkunde fehlt oder die Sie ohne Unterstützung Ihres Trägers nicht erfüllen können.

### Klären Sie die Zuständigkeiten

Möchte Ihr Träger Ihnen seine Pflichten im Bereich „Arbeitsschutz“ über-

tragen, müssen Sie klären, wofür Sie im Einzelfall konkret zuständig sein sollen. Eine pauschale Übertragung der Aufgaben, die mit dem Arbeitsschutz in der Kita anfallen, ist nicht ausreichend.

Außerdem stellt eine solche pauschale Übertragung von Aufgaben eine große Unsicherheit dar, da Sie ja meist gar nicht wissen, welche Pflichten sich hinter dem Begriff „Arbeitsschutz“ genau verbergen.

Suchen Sie daher das Gespräch mit dem Träger, und überlegen Sie gemeinsam, welche Pflichten es im Bereich „Arbeitsschutz“ überhaupt gibt und welche auf Sie als Leitung übertragen werden sollen.

### Achten Sie auf eine kleinteilige Aufzählung

Legen Sie gemeinsam mit Ihrem Träger fest, welche Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes Sie als Kita-Leitung übernehmen und welche bei Ihrem Träger verbleiben.

Bestehen Sie auf einer schriftlichen Aufstellung. Unerlässlich ist es, dass Sie hierbei darauf achten, dass in dieser sehr kleinteilig beschrieben wird, wofür Sie als Leitung zuständig und verantwortlich sind. Hierbei können Sie das nebenstehende Beispiel auf Seite 5 als Grundlage nehmen und dieses an Ihre Situation anpassen. Das setzt natürlich

voraus, dass Sie sich mit Ihrem Träger entsprechend einigen.

**Prüfen Sie Ihre Fachkunde**

Wenn Sie Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes übernehmen, müssen Sie vorher genau hinterfragen, was von Ihnen erwartet wird.

Dann müssen Sie überlegen, ob Sie diese Erwartungen mit Blick auf

- Ihre zeitlichen Kapazitäten,
- Ihr Fachwissen in diesem Bereich

überhaupt erfüllen können. Ist das nicht der Fall, müssen Sie das offen ansprechen. Dann kann Ihr Träger Ihnen diese Aufgaben entweder nicht übertragen oder muss Sie entsprechend vorbereiten, damit Sie diese Aufgaben auch tatsächlich erfüllen können.

**Klären Sie Haftungs- und Arbeitsrechtsfragen**

Ihnen als Leitung muss bewusst sein: Durch die Pflichtenübertragung übernehmen Sie im mit dem Träger festgelegten Umfang dessen Pflichten im Bereich des Arbeitsschutzes in Ihrer Kita. Sie nehmen alle damit verbundenen Rechte und Pflichten wahr. Mit der Konsequenz, dass Sie für die

Erfüllung dieser Pflichten nicht nur persönlich verantwortlich, sondern auch haftbar sind, wenn Sie hierbei Fehler machen.

Ihr Träger ist bei einer Pflichtenübertragung nicht vollständig aus der Verantwortung. Er muss regelmäßig zumindest stichprobenartig überprüfen, ob Sie die Ihnen übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen.

**Mein Rat: Schließen Sie eine Berufshaftpflichtversicherung ab**

Überträgt Ihnen Ihr Träger die Verantwortung in Sachen Arbeitsschutz, kann es auch Ihnen in Extremfällen passieren, dass Sie für Fehler bzw. deren finanzielle Folgen persönlich haften müssen. In solchen Fällen kann das für Sie richtig teuer werden. Daher sollten Sie unbedingt eine Berufshaftpflichtversicherung abschließen. Die Kosten hierfür sind mit 70–100 € im Jahr durchaus überschaubar.

**Bestehen Sie auf einer schriftlichen Pflichtenübertragung**

Manche Träger meinen, es würde genügen, Sie mündlich zu beauftragen, sich um den Arbeitsschutz in

Ihrer Kita zu kümmern. Das ist aber ein Irrtum. Denn § 13 DGUV Vorschrift 1 legt ganz klar fest, dass eine Pflichtenübertragung schriftlich erfolgen muss. Bestehen Sie daher auf einer schriftlichen Pflichtenübertragung, der Sie tatsächlich entnehmen können, was Ihre Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes sind und wie weit Ihre Kompetenzen gehen. Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen.

**Meine Empfehlung: Reden Sie mit Ihrem Träger**

Unterschreiben Sie nicht alles, was Ihnen Ihr Träger als „reine Formsache für die Unfallkasse“ vorlegt. Denn wenn Sie eine Pflichtenübertragung akzeptieren, müssen Sie auch die damit verbundenen Aufgaben verantwortlich übernehmen und erledigen. Sehen Sie sich also genau an, was Ihr Träger von Ihnen erwartet. Gehen Sie ins Gespräch, und sorgen Sie dafür, dass die Pflichtenübertragung auf das für Sie realisierbare Maß reduziert wird. Dann – aber auch nur dann – spricht nichts dagegen, eine solche Pflichtenübertragung zu akzeptieren.



**MUSTERVEREINBARUNG: PFLICHTENÜBERTRAGUNG „ARBEITSSCHUTZ“ VOM TRÄGER AUF DIE KITA-LEITUNG**

Frau Lara Müller werden für die Kita „Villa Kunterbunt“

der Gemeinde Neustadt die der Gemeinde hinsichtlich der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten übertragen. Ihre Aufgabe ist es, in eigener Verantwortung

- die Gefährdungsbeurteilung für die Kita durchzuführen und sich hieraus ergebenden Handlungsbedarf der Gemeinde zu melden und notwendige Maßnahmen mit dieser abzustimmen.
- die Unterweisungen des Personals im Arbeitsschutz durchzuführen und zu dokumentieren.
- mit besonderen Funktionsträgern wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammenzuarbeiten.
- den Arbeitsschutz an alle Mitarbeiterinnen der Kita zu kommunizieren.
- die arbeitsmedizinische Vorsorge für die Mitarbeiterinnen der Kita zu organisieren.
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Planung und Beschaffung zu berücksichtigen.
- Fremdfirmen einzubinden und über die Vorgaben zum Arbeitsschutz in der Kita zu informieren.
- zeitlich befristete Beschäftigte, Aushilfen und Minijobber in den Arbeitsschutz zu integrieren.
- Notfallmaßnahmen & Erste Hilfe in der Kita zu organisieren.
- Unfallanzeigen für Arbeits- und Wegeunfälle für Kinder und Mitarbeiterinnen zu fertigen.
- Mitarbeiterinnen zur Dokumentation von Unfällen, die keiner ärztlichen Behandlung bedürfen, im Verbandsbuch anzuweisen

Neustadt, 17.11.2020

Ulrich Neustein

Laura Müller

Ort, Datum

Unterschrift Träger

Unterschrift Kita-Leitung



Verwaltungsgericht Kassel

## Spielhallen sind in der Nähe von Kitas verboten – jedenfalls in Hessen

Vielleicht haben Sie es auch mit Eltern zu tun, die spielsüchtig sind. Das ist für die Familien eine große Belastung, denn ein Großteil des Familieneinkommens verschwindet in der Spielhalle.

### Der Fall: Spielhalle verboten

Der Betreiber von mehreren Spielhallen wollte einen neuen Standort eröffnen. Allerdings lag die Spielhalle in der Nähe einer Kita und eines Spielplatzes. Deshalb wurde ihm die Genehmigung verweigert. Begründung: In Hessen muss zwischen Kita bzw. Spielplatz und einer Spielhalle ein Mindestabstand von 300 m eingehalten werden.

Da dies hier nicht gegeben war, gab es keine Betriebserlaubnis. Das wollte der Betreiber so nicht hinnehmen und klagte. Er meinte, dass die Kinder, die den Spielplatz und die Kita besuchten, von seinem Angebot gar nicht angesprochen würden. Insofern gehe vom Betrieb der Spielhalle keine Gefahr für Kinder aus.

### Die Entscheidung: Spielhalle kann nicht genehmigt werden

Die Richter beim Verwaltungsgericht Kassel sahen das anders und verweigerten dem Betreiber die Betriebserlaubnis. Ihre Begründung: Zwar richte

sich das Angebot der Spielhalle nicht an Kita-Kinder. Diese nehmen ihre Umgebung aber sehr wohl wahr. Befinde sich in ihrer unmittelbaren Umgebung eine Spielhalle, bestehe ein Gewöhnungseffekt, sodass die Kinder solche Betriebe als „normal“ empfinden. Die Abstandsregelung zwischen Kita und Spielhalle diene daher der Suchtbekämpfung und sei insoweit gerechtfertigt.



### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Verwaltungsgericht Kassel, Beschluss vom 07.07.2020, Az. 3 L 1247 / 20. KS

Verwaltungsgericht Hannover

## Integrationsplätze dürfen nicht nur an „Gemeindekinder“ vergeben werden

Betreuen Sie Kinder mit einer Behinderung, kann ein Umzug der Eltern die Frage aufwerfen, ob das Kind Ihre Kita weiterhin besuchen und einen der begehrten Integrationsplätze „blockieren“ darf.

### Der Fall: Kinder sollten Integrationsplätze räumen

Ein Zwillingsspaar erheblich entwicklungsverzögert. Daher erhielt es Integrationsplätze in der städtischen Kita. Als die Eltern der Kinder in eine andere Kommune zogen, stellte sich die Gemeinde auf den Standpunkt, sie seien nicht mehr für die Betreuung der Kinder zuständig. Die Eltern

sollten sich um Integrationsplätze in der Nachbargemeinde kümmern. Das wollten die Eltern nicht hinnehmen, klagten ...

### Die Entscheidung: Brüder dürfen in der Kita bleiben

... und bekamen recht. Die Richter entschieden, dass die Kinder mit Blick auf ihre Behinderungen einer kontinuierlichen Betreuung bedürften und ihnen ein Wechsel der Kita nicht zuzumuten sei.

Außerdem dienten die Integrationsplätze vorrangig der Frühförderung. Es sei also eine Eingliederungsmaß-

nahme nach § 79 SGB IX. Vor diesem Hintergrund könne die Gemeinde solche Plätze nur im Einvernehmen mit dem örtlich zuständigen Sozialhilfeträger vergeben. Es müsse daher im Einzelfall entschieden werden, ob ein Umzug der Eltern einen Kita-Wechsel rechtfertigt oder nicht. Hierbei sei in erster Linie darauf zu achten, dass der Erfolg der Fördermaßnahme nicht gefährdet wird.



### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Verwaltungsgericht Hannover, Beschluss vom 23.07.2020, Az. 3 B 3818/20

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • Herausgeberin: Kathrin Righi, Bonn • Chefredakteurin: Judith Barth, Unkel • Gutachter: Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • Satz/Layout: SchmelzerMedien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim

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

© 2020 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau, Redaktionell Verantwortliche: Julia Wiebe, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s.o.

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

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



## Wenn Eltern sich nicht an die Regeln halten – In 5 Schritten klären Sie die Situation

Vielleicht kennen auch Sie Eltern, die meinen, die im Betreuungsvertrag, in der Konzeption und in Ihrer Hausordnung aufgestellten Regeln gelten nicht für sie. Sie haben immer eine Ausrede parat, wenn es darum geht, Sie und Ihre Mitarbeiterinnen zu überzeugen, dass es für sie oder ihr Kind unbedingt eine Ausnahme geben muss. Ein solches Verhalten nervt und belastet auf Dauer die Zusammenarbeit mit den Eltern ganz erheblich.

### z. B. AUSNAHME BEIM BRINGEN

Hanna Meurer leitet die Kita „Siebenstein“. Die Mutter von Leonie hat es sich zur Angewohnheit gemacht, ihre Tochter morgens immer direkt vor der Kita aus dem Auto steigen und dann selbstständig in die Kita gehen zu lassen. Im Betreuungsvertrag steht allerdings, dass die Kinder in die Kita gebracht werden müssen. Als die Leitung Leonies Mutter hierauf anspricht, meint diese, das sei ja alles richtig. Allerdings sei sie morgens immer in Eile und Leonie ein zuverlässiges Mädchen. Daher spreche nichts dagegen, dass sie vom Parkplatz allein in die Kita gehe.

### Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Der Betreuungsvertrag bietet die Grundlage für Ihre Zusammenarbeit mit den Eltern. Hierin sind die wechselseitigen Rechte und Pflichten definiert. Wenn der Vertrag auf die Konzeption und die Hausordnung ausdrücklich Bezug nimmt und diese damit zum Bestandteil des Vertrags macht, können sich auch hieraus Pflichten und Rechte ergeben.

### Das ist zu tun: Einhaltung der Regeln einfordern

Halten sich Eltern nicht an die im Betreuungsvertrag vereinbarten Regeln, sollten Sie als Kita-Leitung das nicht so einfach hinnehmen. Denn wenn Sie diese Regelbrüche auf Dauer bei einzelnen Eltern zulassen, macht das schnell Schule unter

den Eltern. Dann können Sie Ihre aus gutem Grund vereinbarten Regeln schnell insgesamt vergessen. Daher sollten Sie die vertraglich vereinbarten Regeln auch tatsächlich durchsetzen. Dies gelingt, wenn Sie die folgenden 5 Schritte nachvollziehen.

### 1. Schritt: Führen Sie ein klärendes Gespräch

Stellen Sie fest, dass Eltern sich nicht an die Regeln halten, sollten Sie sie zunächst einmal hierauf ansprechen. Meist ist der Hintergrund für dieses Verhalten kein böser Wille, sondern häufig Gedankenlosigkeit oder auch Missverständnisse.

Erklären Sie den Eltern die Hintergründe für die Regel, und bitten Sie sie, sich zukünftig daran zu halten. Meist genügt schon ein solches klärendes Gespräch, um das Problem aus der Welt zu schaffen.

### 2. Schritt: Dokumentieren Sie Regelverstöße

Müssen Sie allerdings feststellen, dass sich die Eltern trotz dieses Gesprächs weiterhin nicht an die Regeln halten, sollten Sie Regelverstöße dokumentieren. Bitten Sie auch Ihre Mitarbeiterinnen, hierauf zu achten und es Ihnen gleichzutun. Denn mit diesen Aufzeichnungen sammeln Sie letztlich „Munition“ für das nächste Gespräch mit den Eltern.

### 3. Schritt: Führen Sie ein weiteres Gespräch

Haben Sie die Regelverstöße dokumentiert, empfehle ich Ihnen, ein weiteres Gespräch mit den Eltern zu führen. Bei diesem können Sie dann anhand Ihrer Aufzeichnungen mit klaren Fakten belegen, wann die Eltern sich nicht an die vertraglichen Regelungen gehalten haben.

Konfrontieren Sie die Eltern mit diesen Fakten. Bitten Sie sie um eine Erklärung, und machen Sie nochmals deutlich, welchen Hintergrund diese Regelungen haben und warum Sie nicht bereit sind, hiervon abzuweichen.

Fordern Sie die Eltern unmissverständlich auf, sich an die vertraglichen Vereinbarungen zu halten.

Hilfreich ist es, wenn Sie dieses Gespräch nicht allein, sondern mit Unterstützung von Trägerseite oder durch Ihre Stellvertretung führen. Außerdem sollten Sie getroffene Vereinbarungen protokollieren. Lassen Sie das Protokoll von den Eltern unterzeichnen, und geben Sie ihnen eine Kopie mit.

### 4. Schritt: Sprechen Sie eine Abmahnung aus

Wenn auch dieses Gespräch nicht zum Erfolg führt, sollten Sie spätestens jetzt Ihren Träger informieren und um Unterstützung bitten. Legen Sie ihm die Fakten und die Protokolle der Gespräche mit den Eltern vor, und besprechen Sie mit ihm das weitere Vorgehen.

Erfolg versprechend ist es, wenn Ihr Träger einen Brief an die Eltern schreibt, in dem er auf das wiederholte vertragswidrige Verhalten hinweist und für die Zukunft eine Verhaltensänderung einfordert. Gleichzeitig sollte in dem Schreiben klargestellt werden, dass weiteres Verhalten vonseiten der Eltern, das gegen den Betreuungsvertrag verstößt, zur Kündigung von Trägerseite führen wird.

Meist genügt eine solche „Abmahnung“, um den Eltern deutlich zu machen, dass Sie es mit der Einhaltung der vertraglichen Regelungen in der Kita tatsächlich ernst meinen und dass diese nicht verhandelbar sind.

### 5. Schritt: Im Notfall kündigen Sie

Wenn auch dies nicht zu einer Verhaltensänderung führt, sollten Sie mit Ihrem Träger überlegen, ob Sie tatsächlich kündigen. Verstoßen Eltern dauerhaft gegen den Betreuungsvertrag, rechtfertigt dies – nach diesem Vorlauf – tatsächlich eine Kündigung. Diese sollte aber immer nur ausgesprochen werden, wenn alle anderen Maßnahmen nicht gegriffen haben und das Verhalten der Eltern die Zusammenarbeit nachhaltig belastet.

## ? „Wie erfahre ich, ob eine Krankheit einer Mitarbeiterin eine Fortsetzungserkrankung ist?“

**FRAGE:** „Eine meiner Mitarbeiterinnen ist seit Monaten immer wieder für mehrere Tage krankgeschrieben. Inzwischen haben sich die Fehltagel auf 8 Wochen summiert. Sie sagt mir nicht, was mit ihr los ist. Von einer Kollegin habe ich jetzt gehört, dass sie psychische Probleme hat und deswegen immer wieder fehlt. Wenn das stimmt, müsste unserer Träger ja keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mehr leisten. Wie bekomme ich denn heraus, ob die Krankmeldungen tatsächlich auf derselben Krankheitsursache beruhen?“

**Antwort: Fragen Sie bei der Krankenkasse nach.**

Ihre Mitarbeiterin muss Ihnen und Ihrem Träger nicht mitteilen, warum sie krank ist. Das ist privat und geht Sie nichts an. Allerdings muss Ihr

Träger natürlich auch wissen, ob die Mitarbeiterin immer wegen der gleichen Sache krankgeschrieben ist. Denn nach 6 Wochen Krankschreibung wegen der gleichen Sache endet die Entgeltfortzahlungspflicht Ihres Trägers. Die Mitarbeiterin bekommt dann Krankengeld von ihrer Krankenkasse.

### Träger kann Informationen einfordern

Ihr Träger hat 2 Möglichkeiten herauszufinden, ob es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt:

1. Er fordert die Mitarbeiterin auf, ihren behandelnden Arzt ihm gegenüber von der Schweigepflicht zu entbinden. Der behandelnde Arzt muss – und darf – sich auch dann nicht zum konkreten Grund der Krankmeldung

äußern. Er muss Ihrem Träger allerdings mitteilen, ob es sich um eine Folgeerkrankung handelt.

2. Er fragt bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin an. Auch diese teilt ihm den Grund der Erkrankung nicht mit. Sie äußert sich aber zur Frage: Folgeerkrankung – ja oder nein?

### Meine Empfehlung: Informieren Sie Ihren Träger

Ihr Träger hat nicht immer auf dem Schirm, wie lange Mitarbeiterinnen in der Summe krank und vielleicht bereits aus der Entgeltfortzahlung raus sind. Informieren Sie Ihren Träger daher, wenn eine Mitarbeiterin länger als 6 Wochen krank ist. Dann kann dieser bei der Krankenkasse nachhaken, ob es sich um eine Folgeerkrankung handelt.

## ? „Können wir einen Betreuungsvertrag kündigen, weil die Eltern unverschämt zu uns sind?“

**FRAGE:** „In meiner Kita gibt es zzt. Stress mit einem Elternpaar. Wir können ihnen einfach nichts recht machen. Leider wird die Kritik uns gegenüber geäußert. Die Eltern machen ihrem Unmut aber meist in den WhatsApp-Gruppen der Eltern Luft. Von diesen „Unterhaltungen“ erfahren wir immer erst von Eltern, die uns wohlgesonnen sind. Wir haben bereits einige Gespräche mit den Eltern geführt. Leider ohne Erfolg. Daher überlegen wir: Können wir den Betreuungsvertrag kündigen?“

**Antwort: Ja, eine Kündigung ist grundsätzlich denkbar.**

Voraussetzung für die Betreuung eines Kindes in einer Kita ist die Zusammenarbeit von Kita und Elternhaus zum Wohle des Kindes. Diese wechselseitige Verpflichtung zur Erziehungspartnerschaft ergibt sich aus den Kita-Gesetzen aller Bundesländer.

Daher rechtfertigt ein fortgesetzter Verstoß der Eltern gegen diese Ver-

pflichtung auch die Kündigung des Betreuungsvertrags. Allerdings müssen Sie hierbei die im Vertrag vorgesehene Kündigungsfrist einhalten. Denn das von Ihnen geschilderte Verhalten rechtfertigt keine fristlose Kündigung.

### Meine Empfehlung: Suchen Sie erneut das Gespräch

Die Kündigung eines Betreuungsplatzes hat allerdings für das hiervon betroffene Kind erhebliche Auswirkungen. Daher sollte eine Kündigung des Betreuungsvertrags wirklich immer nur die letzte Möglichkeit sein. Suchen Sie daher noch einmal das Gespräch mit den Eltern. Schildern Sie ihnen, dass Sie das Vertrauensver-

hältnis zu den Eltern als sehr belastet ansehen und darüber nachdenken, den Betreuungsvertrag zu kündigen.

Wichtig ist, dass Sie bei diesem Gespräch sachlich bleiben und Fakten auf den Tisch legen, z. B. die WhatsApp-Einträge, die Ihnen zugeleitet wurden.

Hilfreich ist es, wenn Sie als Leitung solche Gespräche nicht allein, sondern mit Unterstützung Ihres Trägers führen. Dann wird den Eltern deutlich, dass sie den Bogen überspannt haben und tatsächlich mit einer Kündigung rechnen müssen.

Stellen Sie fest, dass die Eltern tatsächlich umdenken, sollten Sie aber versöhnlich auf sie zugehen.

### Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Corona-Quarantäne? Bereiten Sie Home-Office-Pakete für Ihr Team vor
- Antworten auf Ihre rechtlichen Fragen rund um die Vorweihnachtszeit - auch unter Corona-Bedingungen