



Recht & Sicherheit im der Kita

Januar 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Brandschutzhelfer

Prüfen Sie, ob Ihre Kita tatsächlich gut aufgestellt ist

2

WhatsApp

So gelingt die Kommunikation mit Eltern auch über WhatsApp

3

Personalmangel

Sorgen Sie dafür, dass die Kinder immer sicher beaufsichtigt sind

4 & 5

Verbandsbuch

Nehmen Sie Unfälle Ihrer MitarbeiterInnen in den Fokus

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Nutzen Sie Kita-Apps für die Elternkommunikation

Viele Kitas haben während der Corona-bedingten Einschränkungen feststellen müssen, dass die „klassische“ Kommunikation mit den Eltern, also über Tür-und-Angel-Gespräche, Elternbriefe und Aushänge, nicht funktioniert, einfach, weil die Eltern kaum noch in der Kita sind. Die Kommunikation per E-Mail ist mühsam, weil viele Eltern dieses Medium nicht nutzen. Da überlegt so manche Kita-Leitung, ob sie nicht zukünftig auf die Nutzung einer App setzen soll.

Achten Sie auf Datensicherheit

Das ist grundsätzlich möglich. Denn es gibt kaum eine Familie, die kein Smartphone hat und dieses auch aktiv nutzt. Achten Sie bei der Wahl des Anbieters darauf, dass dessen Server in Deutschland bzw. in der Europäischen Union stehen. Dann ist gewährleistet, dass er sich an die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) halten muss.

Setzen Sie auf Freiwilligkeit

Informieren Sie die Eltern, dass Sie zukünftig Elterninformationen per App anbieten. Achten Sie hierbei aber darauf, dass die Nutzung der App freiwillig ist und gewährleistet ist, dass Eltern, die die App nicht nutzen wollen, dennoch alle wichtigen Informationen bekommen.

Achten Sie auf Benutzerfreundlichkeit

Sehen Sie sich die unterschiedlichen Apps, die es auf dem Markt gibt, genau an. Achten Sie darauf, dass Sie – und Ihre MitarbeiterInnen – die Apps problemlos vom Laptop oder Smartphone aus nutzen können und dass die Benutzung intuitiv und ohne lange Schulungen erfolgen kann. Sonst macht die App mehr Arbeit, als sie Nutzen bringt.

Chaten Sie besser nicht mit Eltern

Achten Sie darauf, dass Sie keinen Chat mit den Eltern eröffnen. Das kostet nur Zeit und Nerven. Nutzen Sie die App vielmehr für allgemeine Elterninformationen und eröffnen Sie den Eltern die Möglichkeit, mit Ihnen direkt Kontakt aufzunehmen, z. B., um ihr Kind über die App krankzumelden.

Meine Empfehlung: Kritisch vergleichen

Es gibt viele unterschiedliche Kita-Apps mit unterschiedlichen Leistungsangeboten und Preisen. Im Verlag PRO Kita gibt es jetzt die Plattform PRO Kita One – hier lassen sich Elterninformationen, Krankmeldungen u. v. m. ganz leicht versenden, schauen Sie gern mal rein unter: www.pro-kita-one.de.

„Ich mach einfach zu!“

Liebe Kita-Leitungen, vielleicht kennen Sie dieses Gefühl. Es ist Montagmorgen und Ihr Handy meldet sich, bevor der Frühdienst beginnt – kein gutes Zeichen, denn am Telefon ist garantiert eine Mitarbeiterin, die sich krankmeldet.

Das ist natürlich immer ärgerlich, aber in Kitas, die ohnehin schon nur mit der Mindestbesetzung arbeiten, ist das für die Leitung eine Herausforderung.

Schließen, das würden Sie sich vielleicht manchmal wünschen, ist aber doch immer nur die absolut letzte Möglichkeit. Vorher müssen Sie alle anderen zur Verfügung stehenden Mittel ausschöpfen.

Hierbei müssen Sie aber immer überlegen, ob Sie die Beaufsichtigung, Sicherheit und Versorgung der Kinder noch gewährleisten können.

Ist das nicht mehr der Fall, müssen Sie Ihren Träger informieren und gemeinsam mit ihm – unter Einbeziehung des zuständigen Jugendamts – überlegen, ob und wie Sie den Betrieb der Kita aufrechterhalten können.

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

Brandschutzhelfer – prüfen Sie, ob Ihre Kita gut aufgestellt ist

Wenn ich Kita-Leitungen frage, wovor sie sich am meisten bei Ihrer Arbeit in der Kita fürchten, lautet die Antwort fast immer: ein Brand während der Öffnungszeiten. Diese Sorge ist absolut nachvollziehbar und berechtigt. Denn Kita-Kinder verhalten sich im Brandfall – auch wenn Sie mit ihnen die Evakuierung üben – häufig irrational und bringen sich dadurch in Gefahr z. B. indem Sie sich verstecken. Daher ist es so wichtig, dass Sie in Ihrer Kita den Brandschutz ernst nehmen und genügend MitarbeiterInnen zu BrandschutzhelferInnen ausbilden.

z. B. BRANDSCHUTZHELPER

Laura Kernbach leitet die Kita „Wilde Hummel“ seit dem 01.01.2021. Sie möchte sich zunächst einmal einen Überblick über die Situation in der Einrichtung verschaffen, insbesondere im Bereich „Sicherheit und Brandschutz“. Als sie in der Teamsitzung fragt, wer denn BrandschutzhelferIn sei, schaut sie in fragende Gesichter.

Rechtsgrundlage: ASR

Nach § 10 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 22 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-V A 1) und aus Abschnitt 7.3 der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A 2.2) müssen Sie in Ihrer Kita BrandschutzhelferInnen benennen und schulen. Gibt es für Ihre Einrichtung eine Personalvertretung, muss diese vor diesem Schritt angehört werden.

Das ist zu tun: Situation in Ihrer Kita prüfen

Prüfen Sie, ob Sie in Ihrer Kita aktuell genügend BrandschutzhelferInnen haben. Denn vielleicht wechselt auch in Ihrer Einrichtung das Personal relativ häufig, und da kann es schnell passieren, dass eine BrandschutzhelferIn die Kita verlässt, ohne dass diese Aufgabe nachbesetzt wird.

Auch viele kleinere Einrichtungen mit ehrenamtlich organisierten Trägern sind sich häufig gar nicht bewusst, dass

sie BrandschutzhelferInnen haben müssen – so jedenfalls meine Erfahrung. Das kann natürlich nicht sein, denn gut geschulte MitarbeiterInnen sind gerade im Brandfall unverzichtbar.

Nehmen Sie Ihren Träger in die Pflicht

Eigentlich ist Ihr Träger dafür verantwortlich, dass es in Ihrer Kita genügend BrandschutzhelferInnen gibt. Das ist manchen Trägern aber nicht bewusst. Stellen Sie also fest, dass Sie keine oder nicht genügend BrandschutzhelferInnen in Ihrer Kita haben, sollten Sie Ihren Träger hierauf ansprechen und gemeinsam mit ihm überlegen, wie Sie schnell und effektiv für Abhilfe sorgen können.



Sorgen Sie für genügend BrandschutzhelferInnen in Ihrer Kita

5 % der MitarbeiterInnen müssen ausgebildet sein

Mindestens 5 % der MitarbeiterInnen müssen als BrandschutzhelferInnen geschult sein. Rechnerisch müssen Sie daher erst ab einer Mitarbeiterzahl von mehr als 20 Mitarbeitern 2 Brandschutzhelfer stellen. Bis zu einer Mitarbeiterzahl von 20 brauchen Sie nur eine geschulte BrandschutzhelferIn.

Da Sie in Ihren Kitas vielfach im Schichtdienst arbeiten und auch die BrandschutzhelferIn krank, in Urlaub oder auf Fortbildung sein kann, müssen Sie dennoch mindestens 2 MitarbeiterInnen zur Schulung schicken.

Achtung! Achten Sie bei der Erstellung der Dienstpläne darauf, dass immer mindestens 1 BrandschutzhelferIn in der Kita ist, auch im Früh- und Spätdienst.

Unterstützung beim Löschen und der Evakuierung

Aufgabe der BrandschutzhelferInnen ist es zum einen, das Team bei der Evakuierung der Kinder zu unterstützen. Zum anderen sind die BrandschutzhelferInnen auch im Umgang mit den Feuerlöscheinrichtungen, z. B. den Feuerlöschern, in Ihrer Kita geschult. Sie sollen versuchen, Brände zu löschen. Aber nur, wenn das ohne Eigengefährdung möglich ist.

Schulung dauert 1 Tag

Die Schulung für BrandschutzhelferInnen dauert einen Tag. Die Kosten von ca. 80 € pro TeilnehmerIn muss Ihr Träger übernehmen. Es gibt verschiedene Anbieter. Lassen Sie sich ruhig Vergleichsangebote machen. Die Schulung sollte alle 3 bis 5 Jahre wiederholt werden.



TIPP: INHOUSE-SCHULUNG

Viele Anbieter bieten auch Inhouse-Schulungen an. Damit können Sie das gesamte Team schulen und haben dann die Gewissheit, dass jede MitarbeiterIn auch BrandschutzhelferIn ist. Das sorgt für mehr Sicherheit für die Kinder und erleichtert Ihnen die Erstellung der Dienstpläne. Lassen Sie sich ein Angebot machen, und überzeugen Sie Ihren Träger, dass eine solche Maßnahme für das gesamte Team Sinn macht. Manche Anbieter haben auch Online-Schulungen im Angebot. Hiervon rate ich Ihnen allerdings ab, denn auch während der Corona-Pandemie ist es wichtig, dass Sie und Ihre MitarbeiterInnen den Umgang mit Feuerlöschern & Co. nicht nur theoretisch, sondern insbesondere praktisch lernen und gerade hierum geht es bei der Schulung von BrandschutzhelferInnen.

WhatsApp-Kommunikation mit Eltern – hier finden Sie Antworten auf Ihre rechtlichen Fragen

Viele von Ihnen kommunizieren privat und vielleicht auch innerhalb des Teams über WhatsApp. Einfach, weil es praktisch ist. Wie sieht es aber mit der Kommunikation mit Eltern aus der Kita aus? Auch wenn dieser Kommunikationskanal insbesondere während der Corona-Pandemie vielfach genutzt wurde, stellen sich doch immer wieder rechtliche Fragen. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.



Frage 1: „Stimmt es, dass die WhatsApp-Kommunikation mit Eltern verboten ist?“

Antwort: Nein. Das stimmt so nicht. Ein gesetzliches Verbot zur Nutzung von WhatsApp zur Kommunikation mit Eltern und Kita-MitarbeiterInnen gibt es nicht. Und in vielen Kitas ist es gängige Praxis, per WhatsApp mit den Eltern zu kommunizieren. Diese Möglichkeit war insbesondere während der Corona-bedingten Kita-Schließungen und Einschränkungen die einzige Möglichkeit, zumindest lose Kontakt mit Eltern und Kindern zu halten. Denn viele waren über andere Kanäle, z. B. E-Mail, nicht erreichbar.



Frage 2: „Wo liegt das Problem bei der Kommunikation über WhatsApp? Die Daten werden doch verschlüsselt übertragen?“

Antwort: Das Problem liegt insbesondere im Datenschutz. Denn erstens müssen sich WhatsApp-Nutzer darüber im Klaren sein, dass mit Nutzung der Chat-Funktion alle Kontakte des Smartphones an WhatsApp bzw. Facebook übertragen werden. Das ist datenschutzrechtlich kritisch, auch wenn diese Daten – derzeit – nicht für Werbezwecke genutzt werden.

Zweitens gehört WhatsApp zu Facebook. Hierbei handelt es sich um ein US-amerikanisches Unternehmen, für die auch die amerikanischen datenschutzrechtlichen Vorgaben gelten, und diese sind – im Vergleich zu Europa – eher lax. Das heißt im Klartext, dass die amerikanischen Sicherheitsbehörden faktisch auf alle Daten, die Sie über WhatsApp austauschen, zugreifen können.

Diese datenschutzrechtlichen „Knackpunkte“ sollten den Eltern und Ihren MitarbeiterInnen bewusst sein, wenn Sie sich für die Kommunikation über WhatsApp entscheiden. Machen Sie sich bewusst, dass es sich für Sie und Ihre MitarbeiterInnen nicht um private Unterhaltungen, sondern um den dienstlichen Austausch mit den Eltern handelt, für den Sie die Einhaltung der bei uns geltenden Datenschutzstandards sicherstellen müssen.

Wenn Sie WhatsApp nutzen wollen, müssen Sie von allen Eltern, die damit einverstanden sind – und von Ihren MitarbeiterInnen –, eine schriftliche Einwilligungserklärung einholen, aus der sich ergibt, dass sie mit der Nutzung ihrer Mobilfunknummer für die Kommunikation über WhatsApp einverstanden und sich über die damit verbundenen datenschutzrechtlichen Risiken im Klaren sind. Ohne das geht es nicht.



Frage 3: „Dürfen wir Fotos aus der Kita per WhatsApp an die Eltern schicken?“

Antwort: Im Prinzip schon, wenn die Eltern hierin ausdrücklich schriftlich eingewilligt haben. Das ist wahrscheinlich die kleinste Hürde, da die Eltern meist kein Problem damit haben.

Allerdings rate ich Ihnen und Ihren MitarbeiterInnen ganz dringend davon ab. Denn zum einen werden auch Fotos von WhatsApp automatisch an Facebook weitergeleitet, und niemand weiß im Augenblick so genau, was mit diesen Daten passiert. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von WhatsApp und Facebook sind da äußerst schwammig und datenschutzrechtlich bedenklich.

Außerdem müssen Sie bedenken, dass die Kommunikation über WhatsApp meist über die Privathandys der MitarbeiterInnen erfolgt. Das würde dann bedeuten, dass die MitarbeiterInnen die Kinder mit diesen fotografieren, was zu weiteren erheblichen datenschutzrechtlichen Problemen führt, die Sie und Ihr Träger nicht in den Griff bekommen können. Daher ist sicher auch in Ihrer Kita das Fotografieren von Kindern mit privaten Smartphones der MitarbeiterInnen untersagt. Dabei sollten Sie es auch belassen, wenn Sie sich dafür entscheiden, per WhatsApp mit den Eltern zu kommunizieren. Und damit verbietet sich auch das Teilen von Fotos von selbst.



Frage 4: „Kann ich MitarbeiterInnen untersagen, mit Eltern über WhatsApp zu kommunizieren?“

Antwort: Jein. Wenn Informationen über die Kita oder das Kind ausgetauscht werden sollen, können Sie als Leitung Ihren MitarbeiterInnen problemlos untersagen, per WhatsApp mit Eltern zu kommunizieren. Eine solche Anweisung ist von Ihrem Direktions- bzw. Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) gedeckt.

Anders sieht es aus, wenn MitarbeiterInnen mit einzelnen Eltern befreundet sind. Die private Kommunikation mit den Eltern über WhatsApp können Sie den MitarbeiterInnen natürlich nicht untersagen. Allerdings sollten Sie in diesem Zusammenhang noch einmal auf den Datenschutz hinweisen und deutlich machen, dass die Kommunikation zu Themen, die die Kita betreffen, nicht über WhatsApp laufen darf.



Frage 5: „Kann ich die Kommunikation mit Eltern über WhatsApp erlauben, aber den Rahmen der Kommunikation mit einer Dienstanweisung für meine MitarbeiterInnen verbindlich regeln?“

Antwort: Ich rate Kitas ganz klar davon ab, mit Eltern über WhatsApp zu kommunizieren, weiß aber, dass dies häufig trotzdem geschieht, einfach, weil es so praktisch ist. Entscheiden Sie als Leitung sich für die Nutzung von WhatsApp, sollten Sie die WhatsApp-Nutzung für Ihre MitarbeiterInnen in Form einer Dienst- oder Arbeitsanweisung klar regeln. Wichtig ist außerdem, dass Sie den Eltern deutlich machen, dass die Kommunikation per WhatsApp nicht bedeutet, dass Sie und Ihr Team 24/7 für die Eltern zur Verfügung stehen.

Aufsichtspflicht & Personalmangel – so sorgen Sie für Sicherheit

Neben Corona ist im Augenblick der in vielen Kitas vorherrschende Personalmangel das beherrschende Thema. Viele Kita haben offene Stellen und schaffen es gerade so, den in den Kita-Gesetzen der Bundesländer festgeschriebenen Mindestpersonalschlüssel abzudecken. Allerdings darf dann keine Mitarbeiterin krank oder schwanger werden oder eine Fortbildung besuchen. Dann bricht das ganze Konstrukt zusammen, und in vielen Kitas ist dann die sichere Beaufsichtigung und Versorgung der Kinder gefährdet.

z. B. PERSONALMANGEL

Katharina Neumann leitet die Kita „Sonnenschein“. In der 2-gruppigen Einrichtung arbeiten insgesamt 6 MitarbeiterInnen, 4 davon in Teilzeit. Damit ist der Mindestpersonalschlüssel genau erfüllt. Als eine Mitarbeiterin sich beim Fußballspielen mit den Kindern den Innenmeniskus verletzt, ist klar, dass die Kollegin für mindestens 6 Wochen ausfällt. Damit ist die Betreuung der Kinder nicht mehr zu gewährleisten. Frau Neumann überlegt, was sie denn jetzt machen soll. Denn für 6 Wochen wird sie wohl kaum Ersatz für die Kollegin finden.

Rechtsgrundlage: SGB VIII & Kita-Gesetze

Ihr Träger ist verpflichtet, für ausreichend Personal in Ihrer Kita zu sorgen. Genügend Personal, um die Beaufsichtigung und Versorgung der Kinder sicherzustellen, haben Sie grundsätzlich immer dann, wenn – mit Blick auf die tatsächlich anwesenden Kinder – der in den Kita-Gesetzen Ihres Bundeslandes festgelegte Mindestpersonalschlüssel erfüllt ist. Ob das gewährleistet ist, müssen Sie als Leitung nachrechnen. Viele Landesbundesländer bieten hierfür einen Online-Personalrechner an, so z. B. für NRW unter www.jugend.lvr.de oder www.lwl.org/kita.



Sorgen Sie trotz Personalmangel für die Sicherheit der Kinder

Das ist zu tun: Personalmangel melden

Wichtig ist, dass Sie als Leitung zum einen Ihren Träger von der Situation in Kenntnis setzen, damit dieser Sie unterstützen kann. Zum anderen muss der Personalmangel, insbesondere, wenn dieser länger andauern wird, dem Landesjugendamt schriftlich gemeldet werden.

Aber: Weder das Landesjugendamt noch Ihr Träger werden Ihnen Ersatz für ausgefallene MitarbeiterInnen schicken. Daher müssen Sie sich als Leitung überlegen, welche Maßnahmen Sie ergreifen, um die Beaufsichtigung der Kinder trotz Personalmangel sicherzustellen. Hierbei unterstützen Sie die folgenden Empfehlungen – sowohl für kurzfristige als auch für mittelfristige Maßnahmen. Denn irgendwie muss der Betrieb ja weitergehen und gleichzeitig die Beaufsichtigung der Kinder und deren Versorgung, insbesondere im Kleinkindbereich, sichergestellt sein.

Um rechtzeitige Krankmeldung bitten

Wenn Ihre Kita ohnehin nur mit Minimalbesetzung arbeitet und eine oder mehrere MitarbeiterInnen plötzlich ausfallen, ist das für Sie als Leitung eine mittlere Katastrophe, auf deren Bewältigung Sie umso besser reagieren können, wenn Sie hiervon möglichst früh erfahren.

Je früher Sie von dem Ausfall wissen, desto eher können Sie die kommenden Tage und die notwendigen Maßnahmen planen. Bitten Sie daher Ihre MitarbeiterInnen, sich möglichst frühzeitig krankzumelden, auch schon am Vortag, wenn sie absehen können, dass sie am nächsten Tag nicht zur Arbeit kommen können. Hierzu genügt auch eine SMS oder WhatsApp-Nachricht auf Ihr Handy. Bitten Sie Ihre MitarbeiterInnen, Ihnen außerdem mitzuteilen, wie sie ihre gesundheitliche Situation einschätzen und wie lange sie – voraussichtlich – ausfallen werden. Schließlich ist es etwas anderes, ob Sie nur ein oder 2 Tage oder eine oder mehrere Wochen mit Personalmangel zu kämpfen haben.

Dienstplan kurzfristig anpassen

Sobald Sie wissen, dass Sie einen Personalausfall auffangen müssen, sollten Sie versuchen, den Dienstplan so anzupassen, dass Sie die Betreuung der Kinder trotzdem gewährleisten können. Schließlich rechnen die Eltern ja auch mit der Betreuung, und Sie können nicht jedes Mal, wenn eine Mitarbeiterin krank wird, die Betreuungszeiten einschränken.

Prioritäten setzen

Überlegen Sie hierzu zunächst einmal, wie viel Personal in den einzelnen Gruppen benötigt wird. Wichtig ist insbesondere, dass die U3-Kinder

und die Kinder mit Behinderung, die einen besonders hohen pflegerischen Aufwand haben und auch besonders engmaschig beaufsichtigt werden müssen, entsprechend mit Personal ausgestattet sind.

Überstundenfrei streichen

Auch wenn Sie sich damit bei den MitarbeiterInnen nicht beliebt machen, haben Sie die Möglichkeit, geplanten Überstundenabbau bei akutem Personalmangel, den Sie nicht anders in den Griff bekommen, zu streichen. Das ist tatsächlich anders als bei genehmigtem Urlaub.

Fort- und Weiterbildungen streichen

Gleiches gilt für Fort- und Weiterbildungen, die auf Betreiben Ihres Trägers geplant wurden. Diese können Sie streichen, wenn die Betreuung der Kinder sonst gefährdet wäre. Ein solcher Schritt sollte immer gut überlegt sein, denn die hierdurch entstehenden Stornierungskosten gehen von Ihrem Fortbildungsbudget ab. Anders sieht es hingegen aus, wenn die Mitarbeiterin sich für die Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung Urlaub oder Bildungsurlaub genommen hat und Sie diesen genehmigt haben. Dann können Sie diesen nicht einfach streichen.

Fragen, ob Urlaub verschoben werden kann

Sie können aber den MitarbeiterInnen, die Urlaub geplant haben, die Situation erklären und fragen, ob es die Möglichkeit gibt, den Urlaub zu verschieben. Aber Vorsicht! Sie dürfen nur fragen und müssen auch ein Nein vonseiten der Mitarbeiterin akzeptieren.

Überstunden und Mehrarbeit anordnen

Vielfach bleibt Ihnen gar nichts anderes übrig, als Überstunden und Mehrarbeit anzuordnen. Hierzu sind Ihre MitarbeiterInnen auch in Zeiten akuten Personalmangels verpflichtet. Allerdings müssen Sie hierbei auf verschiedene Punkte achten:

- Die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten dürfen durch die Anordnung der Überstunden nicht überschritten werden.

- Im 6-Monats-Schnitt dürfen die MitarbeiterInnen nicht mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten.

- Die anfallenden Überstunden müssen möglichst gerecht verteilt werden. Achten Sie darauf, dass nicht immer dieselben MitarbeiterInnen einspringen, auch wenn diese sich freiwillig melden.

- Die Überstunden müssen auch tatsächlich zeitnah genommen bzw. ausgezahlt werden.

Um die MitarbeiterInnen nicht zu sehr zu belasten, empfehle ich, eine Liste anzulegen, wann die einzelnen Kolleginnen am besten einspringen können und wann es so gar nicht passt. Das erleichtert es Ihnen z. B. Sonntagabend spontan Ersatz für eine Kollegin zu finden, die Montag im Frühdienst eingeteilt war und ausfällt.

Eingewöhnung verschieben

Die Eingewöhnung neuer Kinder kann nur gelingen, wenn die Fachkraft, die für die Eingewöhnung verantwortlich ist, auch Zeit hat, sich angemessen um den Neuzugang zu kümmern. Ist dies nicht gewährleistet, müssen Sie die Eltern kontaktieren und die Eingewöhnung verschieben.

Arbeit auf Kernbereiche beschränken

Wenn Sie zu wenige MitarbeiterInnen haben, müssen Projekte, Arbeit in Kleingruppen und besondere Aktionen leider ausfallen. Sehen Sie sich das Programm Ihrer MitarbeiterInnen für die Tage an, in denen Sie mit Ausfällen von MitarbeiterInnen rechnen müssen, und streichen Sie dieses gnadenlos auf ein absolutes Minimum zusammen. Wichtiger als ein pädagogisch sinnvolles Arbeiten ist in dieser Situation die Aufrechterhaltung eines sicheren Betreuungsangebots. Und das ist, insbesondere wenn Sie zusätzlich noch die Corona-Bestimmungen beachten müssen, ein echtes Kunststück.

Betreuungszeiten in den Randzeiten einschränken

Genügen diese Maßnahmen nicht, um die Beaufsichtigung und Versorgung aller Kinder zu gewährleisten, können

Sie – nach Rücksprache mit Ihrem Träger und ggf. auch dem zuständigen Jugendamt – die Betreuungszeiten in den Randzeiten einschränken, damit Ihnen mehr Fachkraftstunden in den Kernzeiten zur Verfügung stehen.

Notgruppen einrichten, um Kinderzahlen zu reduzieren

Wenn auch diese Maßnahmen nicht genügen, haben Sie zusätzlich die Möglichkeit, Notgruppen zu bilden und die Betreuung z. B. nur Kindern zu ermöglichen, deren Eltern keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit haben oder deren Wohl im häuslichen Umfeld gefährdet ist. Aus der Zeit des eingeschränkten Kita-Betriebs während des 1. Corona-Lockdowns wissen Sie meist sehr genau, welche Familien das sind. Wollen Sie im Rahmen der Notbetreuung Kinder aus unterschiedlichen Gruppen mischen, müssen Sie die aktuelle Corona-Betreuungsverordnung in Ihrem Bundesland unbedingt beachten.

Zeitlich beschränkte Stundenaufstockung anbieten

Zeichnet sich ab, dass eine Mitarbeiterin längere Zeit ausfällt, können Sie bzw. Ihr Träger auch Teilzeitkräften anbieten, ihre Wochenarbeitszeit befristet zu erhöhen. Das ist für die MitarbeiterInnen häufig attraktiver, denn dann können sie planen. Das bekommt man leichter hin, als spontan anfallende Überstunden zu machen, bei denen häufig ungewiss ist, wann diese abgebaut werden können.

Meine Empfehlung: Krisenplan entwickeln

Auch wenn die Verantwortung für die Gewährleistung der Aufsichtspflicht – auch bei Personalmangel – letztlich in Ihrer Verantwortung als Leitung liegt, sind Sie doch auf die Unterstützung Ihres Teams und auch auf den Elternbeirat angewiesen, der Sie unterstützen kann, um den Eltern schwierige Entscheidungen zu vermitteln. Nehmen Sie daher Ihr Team und den Elternbeirat mit, und entwickeln Sie gemeinsam einen Krisenplan für Situationen des Personalausfalls. Wie das funktioniert, lesen Sie in der nächsten Ausgabe.

Verwaltungsgericht Göttingen

Kein Anspruch auf neuen Kita-Platz, wenn alter noch besteht

Manchmal sehen Sie bzw. Ihr Träger sich gezwungen, einen Betreuungsplatz zu kündigen. Die Eltern haben dann die Möglichkeit, die Wirksamkeit der Kündigung vom Amtsgericht überprüfen zu lassen. Sie können sich aber nicht einfach an das zuständige Jugendamt wenden und verlangen, dass ihnen ein neuer Betreuungsplatz zugewiesen wird.

Der Fall: Betreuungsvertrag gekündigt

Ein Träger sah sich gezwungen, den Betreuungsplatz eines 5-jährigen Jungen fristlos zu kündigen, da er durch sein aggressives Verhalten für die Einrichtung untragbar geworden war. Die

Eltern wollten die Kündigung nicht akzeptieren, verlangten aber gleichzeitig vom zuständigen Jugendamt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Zuweisung eines anderen Kita-Platzes. Schließlich habe ihr Sohn Anspruch auf frühkindliche Förderung.

Der Beschluss: Ansprechpartner ist Kita

Das Verwaltungsgericht lehnte den Antrag der Eltern ab und verwies diese an die Kita. Grundsätzlich sei der Anspruch des Kindes auf einen Kita-Platz erfüllt, da das Kind ja in der bisherigen Kita einen Platz habe und dieser auch noch nicht wieder

neu vergeben worden sei. Die Eltern müssten sich gegen die Kündigung des Betreuungsvertrags wenden und klären, ob diese rechtens gewesen sei – zur Not auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem Amtsgericht. Erst wenn die Kündigung als rechtmäßig anerkannt sei, könnten die Eltern die Zuweisung eines anderen Kita-Platzes von der Behörde fordern.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Verwaltungsgericht Göttingen, Beschluss vom 29.10.2021, Az. 2 B 192/21

Landesarbeitsgericht Köln

Arbeitszeugnis muss mit dem Datum der Beendigung des Vertrags versehen sein

Arbeitszeugnisse sind immer wieder Anlass für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Häufig ist auch das Zeugnisdatum Anlass für eine gerichtliche Auseinandersetzung.

Der Fall: Streit über Ausstellungsdatum

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitgeber und Arbeitnehmerin nach langen Diskussionen sich auf den Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Streit gab es allerdings über dessen Ausstellungsdatum. Die Mitarbeiterin meinte, das Zeugnis müsse auf das Datum der Beendigung des Arbeitsvertrags datiert sein. Der

Arbeitgeber hingegen wählte das Datum der tatsächlichen Ausstellung. Darüber kam es zum Rechtsstreit.

Der Beschluss: Beendigungsdatum entscheidend

Die Richter am Landesarbeitsgericht Köln gaben der Mitarbeiterin schließlich recht und entschieden, dass ein Arbeitszeugnis auf das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt sein müsse. Fielen Ausstellungsdatum und Beendigungszeitpunkt auseinander, sei das für den Leser ein Hinweis darauf, dass es um das Zeugnis Streit gegeben hat. Das kann für die Mitarbeiterin nachteilig sein.

Meine Empfehlung: Ersparen Sie sich Ärger

Müssen Sie ein Arbeitszeugnis formulieren, sollten Sie Ärger vermeiden und darauf achten, dass Sie Zeugnisse immer mit dem Beendigungszeitpunkt des Arbeitsvertrags datieren. Dann sind Sie rechtlich zu 100 % auf der sicheren Seite und vermeiden unnötige gerichtliche Auseinandersetzungen.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 27.03.2020, Az. 7 Ta 200/19

Impressum

Verlag **PRO KITA**

„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

© 2022 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



Verbandsbuch: Sorgen Sie dafür, dass Ihre MitarbeiterInnen auch eigene Unfälle eintragen

Kleine Unfälle sind sicher auch in Ihrem Team an der Tagesordnung. Nicht nur bei den Kindern, sondern auch bei Ihren MitarbeiterInnen. Unfälle von Kindern werden von Ihrem Team in aller Regel sorgfältig im Verbandsbuch dokumentiert und den Eltern mitgeteilt. Wichtig wäre es aber auch, dass Ihre MitarbeiterInnen eigene Unfälle ebenfalls dokumentieren. Hierfür nehmen sich aber die wenigsten Zeit.

z. B. KLEINER UNFALL

Lisa Müller arbeitet als Erzieherin in der Kita „Wirbelwind“. Als sie für die Kinder eine Bewegungsbaustelle im Turnraum aufbaut, fällt ihr ein kleiner Kasten auf den Fuß. Sie kühlt den Fuß. Abends hat sie starke Schmerzen, und der Fuß ist stark angeschwollen. Als sie am nächsten Tag ins Krankenhaus geht, stellt sich heraus, dass sie sich einen Mittelfußknochen gebrochen hat. Sie informiert die Leitung und meint, es handle sich um einen Arbeitsunfall. Die Leitung ist sich nicht sicher, ob sie diesen der Berufsgenossenschaft melden kann. Denn die Mitarbeiterin hat den Unfall nicht im Verbandsbuch eingetragen.

Rechtsgrundlage: SGB VII

Ihre MitarbeiterInnen sind während der Arbeit in der Kita gesetzlich unfallversichert. Dieser sehr weitreichende Versicherungsschutz besteht aber nur, wenn der Unfall nachweislich im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht.

Das ist zu tun: Versicherungsschutz gewährleisten

Bei Unfällen, die zunächst keiner ärztlichen Behandlung bedürfen, müssen – um den Versicherungsschutz zu gewährleisten – diese im Verbandsbuch eingetragen werden. Das ist vielen MitarbeiterInnen zwar für Unfälle von Kindern bewusst, bei eigenen Unfällen besteht dieses Bewusstsein aber nicht.

Sensibilisieren Sie Ihr Team

Machen Sie Ihren MitarbeiterInnen deutlich, dass es wichtig ist, dass sie

nicht nur Unfälle von Kindern, sondern auch eigene Unfälle sorgfältig dokumentieren. Einfach für den Fall, dass der Unfall sich – wie im Praxisbeispiel – später doch als schwerwiegender herausstellt als zunächst gedacht oder es Spätfolgen gibt, an die beim Unfall selbst noch niemand gedacht hat. Hinzu kommt, dass bei vielen Unfällen von MitarbeiterInnen kein weiterer Erwachsener dabei ist, sodass sich ohne Eintrag im Verbandsbuch im Nachhinein nur noch schwer rekonstruieren lässt, ob der Unfall tatsächlich in der Kita passiert ist.

Stellen Sie klar, was eingetragen werden muss

Manche Mitarbeiterin ist vielleicht unsicher, was sie nun genau im Verbandsbuch eintragen muss. Hier gelten dieselben Regeln wie für die Kinder: Alle Maßnahmen der Ersten Hilfe sind einzutragen, also auch das Kühlen eines Fußes nach einem Unfall oder das Kleben eines Pflasters auf eine offene Wunde.

Schaffen Sie die notwendigen Voraussetzungen

Viele MitarbeiterInnen rechtfertigen sich für die unterbliebenen Eintragungen im Verbandsbuch mit dem Totschlagargument: „Keine Zeit!“ Und ohne Zweifel haben Ihre MitarbeiterInnen wirklich viel um die Ohren, und der in vielen Kitas herrschende Personalmangel macht es Ihrem Team nicht leicht, sich Zeit für einen Eintrag ins Verbandsbuch zu nehmen. Häufig genügt die Zeit ja kaum, um sich ein Pflaster zu holen.

Dieses Argument können Sie damit entkräften, dass Sie im Personalraum und in jeder Gruppe ein Verbandsbuch in Form eines Abreibblocks hinterlegen, sodass die MitarbeiterInnen ihre Eintragungen in der Pause oder z. B. während des Mittagsschlafs der Kinder machen.

Sorgen Sie für den Datenschutz

Werfen Sie bei dieser Gelegenheit einen kritischen Blick auf die Ver-

bandsbücher in Ihrer Kita. Haben Sie noch die „alten“ Hefte der Unfallkasse bzw. Berufsgenossenschaft, sollten Sie diese insgesamt aus dem Verkehr ziehen und durch die Abreibblocks, die die gesetzlichen Unfallversicherer anbieten, ersetzen.



Auch kleine Verletzungen Ihrer MitarbeiterInnen gehören ins Verbandsbuch

Auf diesen können die MitarbeiterInnen ihren Unfall notieren und die Meldung bei Ihnen im Leitungsbüro abgeben. Sie heften die Eintragung dann in Ihrem Ordner „Mitarbeiterunfälle“ nach Jahren getrennt ab. Nach 5 Jahren dürfen Sie diese Unterlagen dann vernichten. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sich der Unfall ereignet hat. Eintragungen im Verbandsbuch aus dem Jahr 2022 können Sie daher Anfang 2028 vernichten. Alternativ können Sie das Unfallbuch auch digital führen.

Meine Empfehlung: Auf genaue Eintragungen achten

Eintragungen im Verbandsbuch machen nur Sinn, wenn diese vollständig und eindeutig sind. Sehen Sie sich die Eintragungen Ihrer MitarbeiterInnen daher immer kritisch an, und bitten Sie darum, diese zu ergänzen, wenn dies notwendig sein sollte. Denn nur zeitnahe und vollständige Angaben sind eine Gewähr für den umfassenden gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, der Ihren MitarbeiterInnen zusteht.

? „Muss ich getrennt lebende Eltern beide zum Entwicklungsgespräch einladen?“

Frage: „Die Eltern eines Kindes, das unsere Kita besucht, haben sich getrennt. Das Kind lebt bei der Mutter, besucht den Vater aber jedes Wochenende. Beide Elternteile sind sehr um ihr Kind bemüht und an seiner Entwicklung interessiert. Untereinander sind sie aber im Augenblick total zerstritten. Jetzt steht ein Entwicklungsgespräch an. Wir überlegen jetzt, ob wir beide Eltern zu dem Gespräch einladen müssen oder ob wir das Gespräch nur mit der Mutter führen können. Schließlich lebt das Kind ja überwiegend bei ihr. Das wäre sicher sehr viel stressfreier, als wenn der Vater auch zu dem Gespräch kommt. Wir haben aber Zweifel, ob das so in Ordnung ist. Schließlich haben die Eltern ja das gemeinsame Sorgerecht.“

Antwort: Sie müssen beide Eltern zu dem Entwicklungsgespräch einladen. Da sie das gemeinsame Sorgerecht für das Kind haben, haben auch beide das Recht, über die Entwicklung ihres Kindes in der Kita informiert zu werden. Hierzu müssen Sie – so die Kita-Gesetze der Bundesländer – den Eltern ein Entwicklungsgespräch anbieten.

Unterstützen Sie die verantwortliche Mitarbeiterin

Haben Sie Sorge, dass das Gespräch aufgrund der Spannungen zwischen den Eltern eskaliert, sollten Sie als Leitung die für das Gespräch verantwortliche Mitarbeiterin unterstützen und ebenfalls an dem Gespräch teilnehmen. Dann können Sie eingreifen, wenn die Situation zu entgleiten droht,

und versuchen, das Gespräch wieder auf eine sachliche Ebene zurückzuführen. Gelingt das nicht, können Sie notfalls von Ihrem Hausrecht Gebrauch machen, das Gespräch beenden und die Eltern der Kita verweisen.

Meine Empfehlung: Notfalls 2 Gespräche anbieten

Zeichnet sich ab, dass ein Gespräch mit beiden Eltern nur in Streitereien zwischen den beiden führen wird und haben Sie dringenden Gesprächsbedarf über das Kind, können Sie notfalls auch getrennte Gespräche anbieten. Hierbei ist es dann besonders wichtig, dass Sie hieran teilnehmen, damit Sie im Zweifel bezeugen können, was gesagt wurde, und dass die Eltern identische Informationen erhalten haben.

? „Kann eine Mutter untersagen, dass der Vater das Kind aus der Kita abholt?“

Frage: „Die Eltern eines bei uns betreuten Kindes leben seit längerer Zeit getrennt. Sie haben das gemeinsame Sorgerecht für ihre Tochter. Bisher war es so, dass der Vater das Kind immer freitags aus der Kita abholt und es montags wieder in die Kita gebracht hat. Seinen Lebensmittelpunkt hat das Mädchen aber bei der Mutter. Diese ist jetzt auf uns zugekommen und hat uns gebeten, ihre Tochter nicht mehr an den Vater herauszugeben. Sie habe den Verdacht, dass der Sohn der neuen Lebensgefährtin ihres geschiedenen Mannes das Mädchen sexuell missbraucht habe. Das habe sie jedenfalls aus den Erzählungen ihrer Tochter geschlossen.“

Sie habe sich bereits ans Jugendamt gewandt. Die Besuchswochenenden beim Vater finden, bis die Angelegenheit geklärt ist, nicht mehr statt, da der Sohn der Lebensgefährtin im Haushalt des Vaters lebe. Wir fragen uns jetzt, ob wir das Kind tatsächlich nicht an den Vater herausgeben dürfen, falls er

doch in der Kita auftaucht und seine Tochter mitnehmen möchte.“

Antwort: Die Mutter kann bestimmen, wer das Kind aus der Kita abholt. Die Frage, wer ein Kind aus der Kita abholt, entscheidet – unabhängig vom Sorgerecht – derjenige Elternteil, bei dem das Kind lebt. Das ist in Ihrem Fall die Mutter. Allerdings sollten Sie sich diese Anweisung von der Mutter schriftlich geben lassen, damit Sie etwas in der Hand haben, wenn der Vater tatsächlich in der Kita auftauchen sollte.

Der Vater verliert hierdurch nicht sein Sorgerecht. Denn beim Sorgerecht geht es um grundlegende Entscheidungen, die das Kind betreffen. Diese müssen die Eltern gemeinsam

- am Wohl ihres Kindes orientiert - treffen. Hier geht es aber darum, das Mädchen vor weiteren Übergriffen im Haushalt des Vaters zu schützen. Dies hat Vorrang vor den Interessen des Vaters, zumal das Jugendamt hier bereits um Klärung bemüht ist.

Meine Empfehlung: Informieren Sie das gesamte Team

So wie die Mutter es schildert, ist das Kind im Haushalt des Kindes tatsächlich in Gefahr, auch wenn diese offenbar nicht vom Vater selbst ausgeht. Daher müssen Sie das gesamte Team über die geänderte Abholregelung informieren, damit keine Fehler passieren, falls der Vater seine Tochter aus der Kita abholen sollte.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Wie Sie einen Krisenplan für Fälle des Personalmangels nachhaltig entwickeln
- MitarbeiterInnen mit Long-Covid: Diese Unterstützungsmöglichkeiten haben Sie