



Recht & Sicherheit in der Kita

Februar 2022

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Wegeunfall

So sieht es mit dem Versicherungsschutz auf dem Weg zur Kita aus **2**

Familienhunde

Sprechen Sie ein Betretungsverbot für Hunde aus **3**

Corona

Hier finden Sie Antworten rund ums Impfen & Testen Ihres Teams **4 & 5**

Mitarbeitergespräche

Wann Sie trotz Krankmeldung mit MitarbeiterInnen sprechen können **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

3G auch für Eltern?

Inzwischen gilt schon seit einigen Wochen die „3G-Regel“ am Arbeitsplatz, auch in Kitas. Zutritt zur Kita haben nur MitarbeiterInnen, die entweder geimpft, genesen oder tagesaktuell getestet sind. Für die MitarbeiterInnen ist das ganz klar, wie sieht das bei Eltern aus?

3G-Regel gilt auch für Eltern

Grundsätzlich gilt die 3G-Regel auch für Eltern, die Ihre Kita betreten. Das heißt: Es dürfen nur Eltern die Einrichtung betreten, die entweder geimpft, genesen oder tagesaktuell getestet sind.

Ausnahme beim Bringen und Abholen

Ausnahmen gelten, wenn Eltern ihr Kind nur kurz in die Kita bringen und es wieder abholen. Dann müssen Sie die Einhaltung der 3G-Regel nicht zwingend überprüfen. Sie sollten die Eltern allerdings darauf hinweisen, dass sie den 3G-Nachweis auf Nachfrage auch beim Bringen und Abholen vorlegen müssen. Alternativ können Sie die Kinder auch an der Eingangstür in Empfang nehmen und auch dort den Eltern wieder übergeben. Dann stellt sich die Frage nach 3G nicht.

Notieren Sie den Impfstatus der Eltern

Auch wenn es in den Medien häufig anders klingt: Die Mehrzahl der Erwach-

senen in Deutschland ist geimpft. Daher macht es durchaus Sinn, sich den Impf- oder Genesenennachweis aller Eltern einmal zeigen zu lassen und dies zu dokumentieren. Vielleicht haben Sie Glück, und alle Eltern in Ihrer Einrichtung sind geimpft. Hierbei können Sie auf das Muster auf Seite 5 zurückgreifen. Dann haben Sie mit einer Abfrage das 3G-Thema erledigt.

Kontrollieren Sie bei Elterngesprächen

Führen Sie Elterngespräche, sollten Sie den 3G-Status der Eltern auf jeden Fall abfragen und dokumentieren. Sie sind übrigens nicht verpflichtet, Eltern die Durchführung eines Selbsttests unter Aufsicht in Ihrer Kita anzubieten. Dieses Angebot müssen Sie nur MitarbeiterInnen machen (s. Beitrag auf Seite 4 & 5).

Kommen allerdings Eltern ungeimpft und ohne Test zu einem Gespräch, können Sie den Eltern dennoch einen solchen Test anbieten, wenn es Ihnen wichtig ist, dass das Gespräch zeitnah geführt wird. Ansonsten müssen Sie den Eltern den Zutritt zur Kita verweigern und ihnen einen neuen Termin vorschlagen. Machen Sie deutlich, dass dieser nur stattfinden kann, wenn die Eltern einen tagesaktuellen Test vorlegen. Alternativ können Sie das Elterngespräch auch per Telefon oder Videokonferenz (z. B. Zoom, Teams) durchführen.

„Der tut nix!“?

Liebe Kita-Leitungen, wenn ich im Augenblick mit meinem Hund spazieren gehe, bin ich doch zunehmend überrascht und manchmal auch besorgt, wer jetzt alles einen Hund hat. Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass viele Menschen sich einen vierbeinigen Freund angeschafft haben.

Mein Eindruck ist, dass viele unterschätzen, wie viel Arbeit – vor allem Erziehungsarbeit – Hunde machen und dass diese nicht von allein zum kinderlieben Familienhund werden, sondern dies erst lernen müssen. Unterschätzt wird vielfach auch, dass Hunde, die mit den Kindern der eigenen Familie freundlich umgehen, das nicht unbedingt auf andere Kinder, z. B. in der Kita, übertragen. Da kann es, wenn Eltern ihre Hunde zum Bringen und Abholen mitbringen, schnell zu brenzlichen Situationen kommen, sodass Sie besser ein Betretungsverbot für Hunde aussprechen. Wie Sie dies formulieren und begründen, lesen Sie auf Seite 3 dieser Ausgabe.

Ihre

Judith Barth, ChefredakteurInnw
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

Unfall auf dem Weg zur Kita: Informieren Sie sich über den gesetzlichen Versicherungsschutz

Leider kommt es immer wieder vor, dass MitarbeiterInnen auf dem Weg zur Kita einen Unfall haben und dabei verletzt werden. Informieren Sie sich hier, wie es in solchen Situationen mit dem Versicherungsschutz aussieht, und geben Sie diese Informationen an Ihr Team weiter.

Z. B. UNFALL AUF DEM WEG ZUR KITA

Hanna Müller arbeitet als Erzieherin in der Kita „Sonnenschein“. Morgens fährt sie mit dem Auto zur Arbeit. Da sie allerdings kein Brot mehr zu Hause hatte, macht sie einen kleinen Umweg, um sich an der Bäckerei ein belegtes Brötchen und einen Kaffee zu kaufen. Vor der Bäckerei stolpert sie, stürzt und bricht sich den Oberschenkelhals. Sie muss operiert werden und kann für mindestens 6 Wochen nicht arbeiten.

Rechtsgrundlage: SGB VII

Ihre MitarbeiterInnen sind auf dem Weg zur Kita grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Das ergibt sich aus § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII. Ansprechpartner ist bei kommunalen Trägern die Landesunfallkasse, bei freien und kirchlichen Trägern die Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW).

Das ist zu tun: Wegeunfälle melden

Hat eine Fachkraft auf dem Arbeitsweg einen Unfall, müssen Sie als Leitung dies der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen einer Unfallanzeige melden und angeben, dass es sich um einen Wegeunfall handelt.

Unfallversicherer prüfen Wegeunfälle genau

Wenn Ihre MitarbeiterInnen einen Wegeunfall haben, sieht die Unfallversicherung sehr genau hin und prüft, ob sie tatsächlich für die Unfallfolgen aufkommen muss. Denn der gesetzliche Versicherungsschutz

besteht nicht uneingeschränkt und kann – unter unglücklichen Umständen – auch verloren gehen.

Versichert ist nur der direkte Weg zur Kita

Denn: Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht nur, wenn der Unfall auf dem direkten Weg zur Arbeit passiert ist. Dabei muss der direkte Weg nicht unbedingt der kürzeste sein. Wählen MitarbeiterInnen einen längeren, aber verkehrsgünstigeren Weg, ist auch dieser versichert.

Private Unterbrechungen gefährden Schutz

Der Versicherungsschutz geht verloren, wenn MitarbeiterInnen den direkten Weg zur Arbeit verlassen, um private Dinge zu erledigen. Wer sich, wie im Praxisbeispiel, einen Kaffee und ein Brötchen in der Bäckerei kauft, verliert den Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung. Denn das Frühstück „to go“ steht in keinem Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit bzw. dem Weg dorthin (Bundessozialgericht, Urteil vom 31.08.2017, Az. B 2 U1/16).

Minimale Unterbrechungen gefährden Versicherungsschutz nicht

Allerdings bedeutet nicht jede kurze Unterbrechung des Weges zur Arbeit den Verlust des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes. So hat das Bayerische Landessozialgericht entschieden, dass eine minimale Unterbrechung des Weges zur Arbeit den Versicherungsschutz nicht gefährdet.

In dem Urteil ging es um eine Frau, die ihr Auto auf dem Mitarbeiterparkplatz abgestellt hatte und sich zu Fuß auf den Weg zu ihrem Arbeitsplatz machte. Nach wenigen Metern drehte sie aber noch einmal um, um zu kontrollieren, ob sie ihr Auto abgeschlossen hatte. Hierbei stürzte sie und verletzte sich. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab. Das sahen die Richter anders, da hier nur eine kurze

und unwesentliche Abweichung vom Weg zur Arbeit anzunehmen sei (Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 24.03.2021, Az. L 3 U 54/20).

Verfahren kann den Versicherungsschutz gefährden

Außerdem geht der Versicherungsschutz verloren, wenn man sich aus Unachtsamkeit auf dem Weg zur Arbeit oder zu einer Fortbildung verfährt und dann einen Unfall hat. In solchen Situationen besteht ebenfalls kein Versicherungsschutz mehr (Bundessozialgericht, Urteil vom 20.12.2016, Az. B 2 U 16/15 R).

Ausgangspunkt ist für den Versicherungsschutz unerheblich

Früher war es so, dass nur der Weg vom Wohnsitz zur Arbeitsstätte versichert war. Hier hat sich allerdings die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entscheidend geändert und der veränderten Lebenssituation vieler MitarbeiterInnen angepasst. Für den gesetzlichen Versicherungsschutz bei einem Wegeunfall kommt es nicht mehr darauf an, von wo man zur Arbeit aufbricht. Entscheidend ist hingegen, dass das Unfallopfer sich mindestens 2 Stunden am Ausgangspunkt aufgehalten hat, z. B. in der Wohnung des Lebensgefährten, und sich dann auf den direkten Weg zur Arbeit macht (Bundessozialgericht, Urteil vom 30.01.2020, Az. B 2 U 2/18 R).

Meine Empfehlung: Wegeunfälle melden

Hat ein Mitglied Ihres Teams auf dem Weg zur Arbeit oder auch auf dem Heimweg einen Unfall, sollten Sie diesen dem zuständigen Unfallversicherer melden. Ob dieser einen Wegeunfall anerkennt, ist eine Frage des Einzelfalls. Mit einer korrekten Unfallmeldung hat das Unfallopfer immerhin die Chance, dass der Unfall als Wegeunfall anerkannt wird und die/der Betroffene das wesentlich umfangreichere Leistungsangebot in Anspruch nehmen kann.

„Der tut nix!“ So überzeugen Sie Eltern, dass Hunde nichts in der Kita zu suchen haben

Wahrscheinlich haben Sie auch schon festgestellt, wie viele Familien sich während der Corona-Pandemie einen Hund angeschafft haben. Schließlich waren und sind viele Eltern im Homeoffice, und da war die Zeit günstig, sich einen Vierbeiner zuzulegen. Für Kinder ist es wunderbar, mit einem Hund aufzuwachsen. Allerdings heißt das nicht, dass Eltern den neuen Familienhund mit in die Kita bringen dürfen. Das stößt bei vielen – gerade „Neu-Hunde-Besitzern“ – auf Unverständnis. Schließlich ist der neue Liebling kinderlieb und brav. Mit den folgenden Argumenten überzeugen Sie Eltern davon, dass das Mitbringen von Hunden in die Kita keine gute Idee ist.

z. B. HUND IN DER KITA

Laura ist 4 Jahre alt und besucht die Kita „Sonnenschein“. Eines Morgens erzählt sie strahlend im Morgenkreis, dass sie gestern einen

Hund bekommen habe. Sie hätten ihn im Tierheim ausgesucht. Er sei total lieb und verschmst. Als die Mutter nachmittags Laura abholt, muss die Kita-Leitung schlucken, als sie den Hund sieht. Die Mutter hat einen großen Schäferhund-Mischling an der Leine. Der Hund wird von den Kindern stürmisch begrüßt, umarmt und gestreichelt und fühlt sich sichtlich unwohl. Als die Leitung die Mutter hierauf anspricht, meint diese: „Ach, der macht nichts. Der muss sich an Kinder noch ein wenig gewöhnen.“

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Die Eltern der bei Ihnen betreuten Kinder haben aufgrund des Betreuungsvertrags einen Anspruch darauf, dass der Träger bzw. Sie als Leitung dafür sorgen, dass die Sicherheit der Kinder während der Betreuungszeit gewährleistet ist. Hunde stellen immer ein gewisses Sicherheitsrisiko

dar. Daher sollten Sie grundsätzlich verbieten, dass BesucherInnen ihre Hunde mit in die Einrichtung bringen.

Das ist zu tun: Werben Sie für Verständnis

Gerade Eltern, die sich gerade erst einen Hund angeschafft haben, haben häufig wenig Verständnis dafür, dass sie den Vierbeiner nicht mit in die Kita bringen dürfen. Erklären Sie ihnen, warum Sie sich zu diesem Verbot durchgerungen haben. Hierbei können Sie auf den folgenden Muster-Elternbrief zurückgreifen.

Meine Empfehlung: Keine Ausnahmen zulassen

Sicher gibt es auch in Ihrer Kita Eltern, die Hunde haben, die tatsächlich gut erzogen und absolut kinderlieb sind. Um Diskussionen mit anderen Hundebesitzern in der Elternschaft zu vermeiden, sollten Sie und Ihr Team auch für diese keine Ausnahmen zulassen.



MUSTER ELTERNBRIEF ZUM MITBRINGEN VON HUNDEN IN DIE KITA

Liebe Eltern,

einige Familien in unserer Kita haben sich in den vergangenen Wochen und Monaten einen Hund angeschafft. Das ist für Ihre Kinder wunderbar und eine große Freude für die gesamte Familie.

Leider müssen wir Sie aber hiermit darauf hinweisen, dass das Betreten der Kita und des Kita-Geländes mit Hunden verboten ist.

Dieses Verbot ist bei einigen Eltern auf Unverständnis gestoßen und daher möchten wir Ihnen dieses hier erklären:

1. Hunde sind, auch wenn es sich um verträgliche und kinderfreundliche Familienhunde handelt, in der Kita immer ein Sicherheitsrisiko. Denn die Situation in der Kita ist anders als zu Hause. Hunde können, wenn sie sich von Kindern bedrängt fühlen, unkontrolliert reagieren, und es besteht die Gefahr, dass Kinder gebissen oder umgerannt werden. Dieses Risiko möchten wir zum Schutz aller bei uns betreuten Kinder nicht eingehen.
2. Es gibt Kinder und MitarbeiterInnen, die auf Tierhaare allergisch reagieren. Wenn Sie Ihren Hund mit in die Einrichtung bringen, werden die Betroffenen der Gefahr einer allergischen Reaktion ausgesetzt.
3. Manche Kinder und MitarbeiterInnen haben Angst vor Hunden und haben zum Teil schon schlechte Erfahrungen gemacht. Durch das Mitbringen Ihres Hundes können ängstliche Kinder und MitarbeiterInnen in Angst versetzt bzw. retraumatisiert werden.

Haben Sie daher bitte Verständnis dafür, dass Ihr Hund das Kita-Gelände nicht betreten darf. Diese Maßnahme richtet sich nicht gegen Sie oder Ihren Hund, sondern dient ausschließlich dem Schutz der bei uns betreuten Kinder.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der Kita „Sonnenschein“



© i.yakalimin - stock.adobe.com



Impfen & Testen Ihres Teams: Hier finden Sie Antworten auf Ihre 10 häufigsten Fragen

Seit Ende November 2021 gilt die 3G-Regel am Arbeitsplatz, also auch in Ihrer Kita. Das bedeutet, dass MitarbeiterInnen nur zur Arbeit kommen dürfen, wenn sie entweder vollständig geimpft, genesen oder tagesaktuell getestet sind. Das klingt eigentlich klar und einfach. In der Praxis stellt sich aber eine Vielzahl von rechtlichen Fragen. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

Frage 1: „Müssen mir die MitarbeiterInnen ihren Impfstatus offenlegen?“

Antwort: Nein. Das müssen sie tatsächlich nicht. Wenn MitarbeiterInnen keine Auskunft über ihren Impf- oder Genesenstatus geben möchten, dürfen sie zur Arbeit kommen, wenn sie Ihnen einen tagesaktuellen negativen Corona-Test vorlegen. In der Praxis sieht es allerdings häufig so aus, dass MitarbeiterInnen ganz problemlos ihren Impf- oder Genesenstatus offenbaren. Schließlich ist die tägliche Testerei schon sehr lästig.

Frage 2: „Darf ich darauf vertrauen, wenn mir eine Mitarbeiterin versichert, dass sie Corona hatte und genesen ist, oder muss ich auf einem Genesennachweis bestehen?“

Antwort: Sie müssen auf einem offiziellen Genesennachweis bestehen. Auf die Versicherung der Fachkraft, sie habe Corona gehabt, dürfen Sie sich nicht verlassen. Daher sollten Sie Ihren MitarbeiterInnen empfehlen, eine Infektion mit dem Coronavirus auf jeden Fall offiziell vom Arzt oder Gesundheitsamt bestätigen zu lassen, da es sonst den Genesennachweis nicht gibt und sie hierdurch erhebliche Nachteile haben.

Frage 3: „Wie lange gilt man als genesen und was muss ich unternehmen, wenn dieser Status bei einer Fachkraft ausläuft?“

Antwort: Der Genesenstatus gilt für 6 Monate. Nach dieser Zeit gilt man wieder als „ungeimpft“. Dies kann man nur verhindern, indem man sich impfen lässt. Derzeit genügt eine einmalige Auffrischungsimpfung, um den 2G-Status aufrechtzuerhalten. Ob dies so bleibt, bleibt abzuwarten.

Frage 4: „Was kann ich tun, wenn ich Zweifel an der Echtheit eines Impf- oder Genesennachweises habe?“

Antwort: Immer wieder kommen Zweifel an der Echtheit von Impfbefreiungen auf, insbesondere bei MitarbeiterInnen, die sich monatelang gegen eine Impfung ausgesprochen haben und jetzt plötzlich mit 2 Impfungen ankommen.

Zweifel an der Echtheit des Impfbefreiungsscheins sind z. B. angebracht, wenn

- der Impfbefreiungsschein aussieht, als sei er schon mal auseinandergenommen worden (um den Corona-Impfnachweis eines anderen einzufügen).
- die Impfung in einem Impfzentrum stattgefunden



© Elias Köstner - stock.adobe.com

Kontrollieren Sie die Selbsttests ungeimpfter MitarbeiterInnen

haben soll, obwohl dieses zum angegebenen Zeitpunkt geschlossen war.

- die Impfung im Ausland erfolgt ist.
- es die angegebene Chargennummer des Impfstoffs nicht gibt.

In solchen Fällen sollten Sie das Impfbefreiungszertifikat zurückweisen und Ihren Träger informieren. Letztlich kann über das Gesundheitsamt geklärt werden, ob der Impfnachweis echt oder gefälscht ist.

Bis dies geklärt ist, muss die Fachkraft täglich einen negativen Corona-Test vorlegen.

Frage 5: „Muss ich den MitarbeiterInnen in meiner Kita Selbsttests anbieten, die sie dann unter Aufsicht durchführen können, oder müssen sie die Tests selbst mitbringen?“

Antwort: Als Arbeitgeber ist Ihr Träger verpflichtet, allen MitarbeiterInnen 2-mal wöchentlich einen kostenlosen Corona-Test anzubieten. Dies gilt auch für geimpfte und genesene MitarbeiterInnen. Diese Tests können als Selbsttests, die unter Aufsicht durchgeführt werden, oder als Schnelltests, die von geschultem Personal gemacht werden, erfolgen. Ansonsten müssen ungeimpfte MitarbeiterInnen entweder täglich einen Bürgertest durchführen oder einen Selbsttest mit in die Kita bringen und diesen dann unter Aufsicht durchführen. Die Kosten hierfür müssen sie selbst tragen.

Frage 6: „Was mache ich, wenn ein Selbsttest bei einer Fachkraft positiv ausfallen sollte?“

Antwort: In einem solchen Fall schicken Sie die Fachkraft nach Hause und bitten sie, sich umgehend um einen PCR-Test zu kümmern. Erst wenn dieser positiv ist, müssen Sie „Corona-Alarm“ auslösen. Denn es kommt immer wieder mal vor, dass Schnell- und Selbsttests falsch positiv sind. Also: Erst mal keine Panik!

Frage 7: „Wie reagiere ich, wenn ich Zweifel an der Echtheit eines Testzertifikats habe?“

Antwort: Immer wieder wird mir berichtet, dass MitarbeiterInnen „verdächtig“ aussehende Testzertifikate vorzeigen. Haben Sie Zweifel an der Echtheit des Zertifikats, lohnt es sich in einem 1. Schritt, im Internet zu recherchieren, ob es die auf dem Zertifikat angegebene Teststelle überhaupt gibt.

In einem weiteren Schritt können Sie dort anrufen und z. B. nachfragen, ob das Testzertifikat tatsächlich ohne Unterschrift gültig ist. Sind Sie sich unsicher, sollten Sie Ihren Träger informieren und diesen entscheiden lassen, wie weiter vorzugehen ist. Denn dieser ist letztverantwortlich, wenn es um die Einhaltung und Kontrolle der 3G-Regeln in Ihrer Kita geht.

Alternativ können Sie der Fachkraft auch anbieten, dass sie an diesem Tage einen Selbsttest unter Aufsicht macht und am nächsten Tag ein Testzertifikat von einer anderen Teststation mitbringt.

Frage 8: „Was kann ich tun, wenn MitarbeiterInnen sich weigern, mir einen aktuellen Test vorzulegen, und auch ihren Impf- bzw. Genesenennachweis nicht vorlegen?“

Antwort: Dann müssen Sie die Fachkraft nach Hause schicken. Denn ohne den 3G-Nachweis darf sie die Kita nicht betreten und nicht arbeiten. Informieren Sie außerdem umgehend Ihren Träger, damit er die Gehaltszahlungen stoppen kann. Denn es gilt der Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn.“ Sie sind übrigens nicht verpflichtet, der Fachkraft Aufgaben zu geben, die sie im Homeoffice erledigen kann. Gibt es solche Aufgaben, können Sie darüber nachdenken, der Fachkraft diese mit nach Hause zu geben. Dann bekommt die Fachkraft auch ihr Gehalt solange weiter, wie sie von zu Hause aus arbeitet.

Frage 9: „Ich habe gehört, dass der elektronische Impfnachweis fälschungssicherer ist als die Impfpässe. Kann ich daher von meinen MitarbeiterInnen verlangen, dass sie mir ihren elektronischen Impfnachweis auf dem Handy vorlegen?“

Antwort: Es stimmt zwar, dass der elektronische Impfnachweis sicherer ist als der Impfpass. Allerdings ist niemand verpflichtet, ein Handy zu haben oder sich die entsprechenden Apps herunterzuladen. Die MitarbeiterInnen können den Impfnachweis auch mit dem Impfausweis erbringen. Solange an dessen Echtheit keine Zweifel bestehen, müssen Sie diesen akzeptieren.

Frage 10: „Wie dokumentiere ich die Einhaltung der 3G-Regeln richtig? Durch das Kopieren der Impfpässe oder durch das Abfotografieren des elektronischen Impfnachweises?“

Antwort: Aus Gründen des Datenschutzes dürfen Sie weder die Impfausweise Ihrer MitarbeiterInnen kopieren noch den elektronischen Impfnachweis abfotografieren und das Foto speichern. Denn damit würden Sie unzulässigerweise besonders sensible Gesundheitsdaten erheben. Es genügt, wenn Sie die Einhaltung der 3G-Regel dokumentieren. Hierbei können Sie das folgende Muster verwenden. Bitte nutzen Sie dies für jede Fachkraft einzeln.

Bei Geimpften genügt – derzeit – die einmalige Dokumentation. Wobei im Augenblick nicht klar ist, ob der Geimpft-Status nach einer gewissen Zeit verloren geht und mit einer Booster-Impfung aufgefrischt werden muss. Bei Genesenen müssen Sie sich nach Ablauf des Genesenenstatus von 6 Monaten die erfolgte Impfung nachweisen lassen und diese dokumentieren oder auf täglichen Tests bestehen und diese dokumentieren. Bei ungeimpften MitarbeiterInnen müssen Sie die Tests täglich dokumentieren.



MUSTER DOKUMENTATION „3G-STATUS MITARBEITERINNEN“

Name der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters: _____

Geburtsdatum: _____

Die/der MitarbeiterIn hat den Status als

vollständig geimpfte Person nachgewiesen.

genesene Person nachgewiesen.

Der Nachweis ist gültig von _____ bis _____.

genesene und geimpfte Person nachgewiesen.

negativ getestet Person nachgewiesen, durch

PCR-Test oder PoC-PCR-Test vom _____ (Nachweis ist maximal 48 Stunden gültig)

PoC-Test durch geschultes Personal vom _____ (Nachweis ist maximal 24 Stunden gültig)

zugelassenen Selbsttest, der unter Aufsicht durchgeführt und dessen Ergebnis von einer aufsichtführenden Person dokumentiert wurde.

Ort, Datum

Unterschrift Kita-Leitung

Verwaltungsgericht Aachen

Kindertagespflegeperson muss absolut zuverlässig sein

Kinder können nicht nur in Kitas, sondern auch von Tagespflegepersonen betreut werden. Diese haben zwar keine umfassende pädagogische Ausbildung, müssen aber absolut zuverlässig und vertrauenswürdig sein. Bestehen hieran Zweifel, kann ihnen die Pflegeerlaubnis entzogen werden.

Der Fall: Tagesmutter war mit Hund unterwegs

Eine Tagesmutter wurde während der Betreuungszeit der ihr anvertrauten Kinder beim Spaziergang mit ihrem Hund angetroffen – ohne Kinder wohl bemerkt. Dies wurde dem Jugendamt gemeldet. Da die Tagesmutter nicht

erklären konnte, wer sich während des Spaziergangs um die Kinder gekümmert hatte, wurde ihr mit sofortiger Wirkung die Pflegeerlaubnis entzogen. Das wollte die Tagesmutter nicht hinnehmen und klagte.

Die Entscheidung: Pflegeerlaubnis zu Recht entzogen

Das Verwaltungsgericht Aachen wies den Antrag der Tagesmutter auf einstweiligen Rechtsschutz zurück.

Die Richter wiesen darauf hin, dass eine Tagesmutter die Betreuung der ihr anvertrauten Kinder persönlich wahrnehmen muss und diese Pflicht nicht an Dritte delegieren darf – von

Notfällen mal abgesehen. Ein Spaziergang mit dem Hund sei aber kein Notfall. Insofern sei die Tagesmutter vom zuständigen Jugendamt zu Recht als unzuverlässig eingestuft worden. Denn egal, ob sie die Kinder während des Spaziergangs allein gelassen habe oder ob sie eine 3. Person mit der Betreuung beauftragt habe, sei ihr Verhalten nicht hinnehmbar. Daher dürfe die Tagesmutter auch keine Kinder mehr betreuen.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Verwaltungsgericht Aachen, Beschluss vom 07.12.2021, Az. 1 L 708/21

Landesarbeitsgericht Köln

Kita im allgemeinen Wohngebiet zulässig, wenn ausreichend Stellplätze vorhanden sind

Derzeit werden viele neue Kitas gebaut. Hiervon sind die Nachbarn nicht immer begeistert. Denn Kitas bringen naturgemäß nicht nur Kinderlärm, sondern auch ein erhöhtes Verkehrsaufkommen mit sich. Das kann es schon mal zu gerichtlichen Auseinandersetzungen um die Frage kommen, ob Kitas in allgemeinen Wohngebieten gebaut werden dürfen.

Der Fall: Kita mit 95 Plätzen in allgemeinem Wohngebiet

Ein Kita-Träger plante den Bau einer Kita mit 95 Plätzen in einem allgemei-

nen Wohngebiet. Ein Nachbar klagte gegen den für den Träger positiven Bauvorbescheid. Sein Argument: Durch die Kita würde es zu einer unzumutbaren Verkehrsbeeinträchtigung kommen, durch an- und abfahrende Eltern, aber auch durch Lieferverkehr und im Wohngebiet parkende pädagogische Fachkräfte.

Die Entscheidung: Kita darf gebaut werden

Das Oberverwaltungsgericht Lüneburg entschied, dass nichts gegen die Einrichtung einer Kita in einem allgemeinen Wohngebiet spreche. Die

von der Kita ausgehende Geräuschentwicklung müsse von der Nachbarschaft hingenommen werden. Eine für die Nachbarschaft unzumutbare Verkehrsbeeinträchtigung sei auch nicht zu erwarten, da der Kita-Träger vor der Einrichtung einen Parkplatz mit 40 Stellplätzen vorgesehen habe. Insofern stehe dem Bau der Kita nichts entgegen.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Beschluss vom 03.11.2021, Az. 1 ME 42/21

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



© 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

Mitarbeitergespräche und Kontaktaufnahme trotz Krankschreibung? So ist die Rechtslage

Vielleicht kennen Sie die Situation: Sie laden eine pädagogische Fachkraft zu einem Mitarbeitergespräch ein, vielleicht weil Sie mit ihrem Verhalten nicht zufrieden sind. Die Fachkraft ahnt nichts Gutes und meldet sich noch vor dem Gespräch krank. Oder Sie möchten mit einer krankgeschriebenen Fachkraft besprechen, wie es nach ihrer Gesundung in der Kita weitergeht. Da stellt sich die Frage, ob Sie Mitarbeitergespräche trotz Krankschreibung führen können.

Z. B. KRANKSCHREIBUNG

Luisa Meyer leitet die Kita „Wirbelwind“. Sie hat eine ihrer Mitarbeiterinnen zu einem Gespräch gebeten, da sich mehrere Eltern über ihr Verhalten den Kindern gegenüber beschwert haben. Einen Tag vor dem Gespräch meldet die Mitarbeiterin sich krank. Frau Meyer überlegt, ob sie darauf bestehen kann, dass die Kollegin trotz Krankschreibung an dem Gespräch teilnimmt.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Grundsätzlich sind Ihre MitarbeiterInnen verpflichtet, an Mitarbeitergesprächen, zu denen Sie als Kita-Leitung oder der Kita-Träger einlädt, teilzunehmen. Denn dies gehört zu den Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Ist ein Teammitglied allerdings krankgeschrieben, ruhen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag mit der Konsequenz, dass es auch an vereinbarten Mitarbeitergesprächen nicht teilnehmen muss, solange die Arbeitsunfähigkeit andauert.

Das ist zu tun: Arbeitsunfähigkeit achten

Als Kita-Leitung sollten Sie sich sehr genau überlegen, ob Sie MitarbeiterInnen während einer Krankschreibung kontaktieren und zu einem Gespräch bitten. Denn schnell kann es passieren, dass Sie eine Abfuhr kassieren. Schließlich sind die Mit-

arbeiterInnen nicht verpflichtet, sich während ihrer Arbeitsunfähigkeit auf ein solches Gespräch einzulassen. Überlegen Sie also immer im Einzelfall, ob ein solches Gesprächsangebot sinnvoll ist, und beachten Sie dabei auch die folgenden Hinweise.

Telefonanrufe sind in Ordnung

Sie dürfen MitarbeiterInnen, die krankgeschrieben sind, telefonisch kontaktieren. Voraussetzung ist, dass ein berechtigtes dienstliches Interesse an diesem Telefonat besteht. Hier- von ist z. B. auszugehen,

- wenn Sie wissen wollen, wie lange die Fachkraft voraussichtlich noch ausfällt.
- ob nach Rückkehr an den Arbeitsplatz besondere Vorkehrungen oder Maßnahmen vonseiten der Kita notwendig sind, um die Fachkraft vor Überforderung oder einem Rückfall zu schützen.
- ob Bedarf nach einer stufenweisen Wiedereingliederung besteht.
- ob Bereitschaft zu einem Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BEM) besteht.

Aber: MitarbeiterInnen sind während einer Krankmeldung nicht verpflichtet, für Sie telefonisch erreichbar zu sein. Gehen sie nicht ans Telefon, ist das auch in Ordnung, und Sie haben schlicht Pech gehabt.

MitarbeiterInnen können freiwillig an Gesprächen teilnehmen

Zunächst gilt der Grundsatz: Wer krankgeschrieben ist, muss nicht zur Arbeit kommen und daher auch nicht an einem Mitarbeitergespräch teilnehmen. So die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Laden Sie MitarbeiterInnen aber dennoch zu einem solchen Gespräch ein, dürfen diese in die Einrichtung kommen, wenn sie dies möchten und damit ihre Gesundheit nicht gefährden.

Lehnen MitarbeiterInnen ein solches Gespräch ab, darf das weder arbeitsrechtliche Konsequenzen noch sonstige Nachteile nach sich ziehen.

Verzichten Sie auf unangemeldete Hausbesuche

Im Beispiel könnte die Kita-Leitung durchaus auf die Idee kommen, die Mitarbeiterin zu Hause zu besuchen, um die Elternbeschwerden dort mit ihr zu besprechen. Das ist allerdings nicht so ohne Weiteres möglich. Denn als Vorgesetzte dürfen Sie MitarbeiterInnen, die krankgeschrieben sind, nur dann zu Hause besuchen, wenn diese einem solchen Besuch zugestimmt haben.

Wichtig ist, dass Sie beachten, dass sich aus dem Arbeitsvertrag keine Verpflichtung der MitarbeiterInnen ableiten lässt, Sie in ihrem häuslichen Umfeld zu empfangen.

Wollen Sie also einen Hausbesuch machen, sollten Sie die Fachkraft vorher anrufen, fragen, ob ihr der Besuch recht ist, und auch mitteilen, worum es bei dem Gespräch gehen soll.

Dann kann die Fachkraft entscheiden, ob sie sich während ihrer Erkrankung auf das Gespräch einlässt oder dieses bis nach ihrer Genesung verschieben.

Die Entscheidung müssen Sie letztlich akzeptieren, ohne dass dies für die MitarbeiterInnen Nachteile haben darf.

Meine Empfehlung: Überlegen Sie gut, wie Sie vorgehen

Es ist natürlich ärgerlich, wenn Sie das Gefühl haben, dass MitarbeiterInnen sich unangenehmen Gesprächen durch eine Krankmeldung entziehen. Letztlich wissen Sie aber nicht, ob die MitarbeiterInnen nicht tatsächlich krank sind, und Sie haben auch keine Handhabe, dies in Zweifel zu ziehen oder überprüfen zu lassen.

Überlegen Sie, ob es Sinn macht, noch während der Krankschreibung auf das ausstehende Mitarbeitergespräch zu drängen, oder ob es besser ist abzuwarten, bis die Fachkraft wieder zur Arbeit kommt.

? „Kann sich eine Fachkraft weigern, einem Kind ein Notfallmedikament zu verabreichen?“

Frage: „Eine meiner pädagogischen Fachkräfte weigert sich, einem Kind ein Notfallmedikament zu verabreichen. Das Kind leidet unter Epilepsie. Bei einem Anfall soll sie bzw. ihre Kollegin in der Gruppe ein Gel mit einer kleinen „Spritze“ in den Po verabreichen. Die Mitarbeiterin weigert sich. Sie meint, sie traue sich nicht zu, in einer solchen Situation ein Zäpfchen zu geben. Sie vertritt die Auffassung, dass sie hierzu nicht verpflichtet ist, da sie keine medizinische Ausbildung habe.“

Antwort: Sie können im Rahmen Ihres Weisungsrechts anordnen, dass die Mitarbeiterin dem Kind das Notfallmedika-

ment verabreicht, wenn dies notwendig sein sollte. Das Argument der Mitarbeiterin, sie verfüge nicht über eine medizinische Ausbildung, greift hier nicht.

Zum Verabreichen eines Zäpfchens ist eine solche nicht notwendig. Das ist auch für medizinische Laien zumutbar. Achten Sie aber darauf, dass die Mitarbeiterin und auch Ihr übriges Team in die Handhabung des Notfallmedikaments – am besten vom behandelnden Arzt – eingewiesen werden.

Meine Empfehlung: Setzen Sie auf Freiwilligkeit

Auch wenn Sie rechtlich dazu

berechtigt sind, sollten Sie lieber auf eine solche Anordnung verzichten. Forschen Sie lieber nach dem Hintergrund dieser Weigerung. Wahrscheinlich hat die Mitarbeiterin Angst, etwas falsch zu machen, dem Kind zu schaden und persönlich zur Verantwortung gezogen zu werden.

Diese Angst sollten Sie ihr nehmen. Meine Erfahrung zeigt, dass solche Ängste durch ein Gespräch mit dem behandelnden Arzt, der die Krankheit, ihre Auswirkungen und die Handhabung des Notfallmedikaments erklärt, abgebaut werden können.

? „Was kann ich tun, wenn eine Mitarbeiterin sich bei einer Teamfortbildung krankmeldet?“

Frage: „Ich hatte in der vergangenen Woche einen Online-Fortbildungstag für das gesamte Team angesetzt. Die MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit, an der Veranstaltung entweder von zu Hause aus oder aus der Kita via PC teilzunehmen.“

Eine Teilzeitkraft hatte schon im Vorfeld der Veranstaltung gemeckert, weil die Fortbildung auf ihren freien Tag fiel und sie dennoch daran teilnehmen sollte.

Sie hat sich dann für die ganze letzte Woche, also auch für den Fortbildungstag, krankgemeldet und auch eine Krankmeldung vorgelegt. Ich habe so meine Zweifel, ob die Mitarbeiterin wirklich krank ist. Schließlich ist es schon auffällig, dass sie ausgerechnet während der Teamfortbildung, zu der sie ohnehin keine Lust hatte, erkrankt. Was kann ich da tun?“

Antwort: Leider haben Sie da keine Handhabe, selbst wenn Ihr Verdacht, dass die Mitarbeiterin vielleicht gar nicht so krank war, wahrscheinlich nicht ganz unbegründet ist.

Da die Mitarbeiterin ein ärztliches Attest vorgelegt hat und darüber hin-

aus für die ganze Woche krankgeschrieben war, müssen Sie das so hinnehmen. Denn Sie haben keine Chance, das ärztliche Attest zu erschüttern.

Anders wäre dies, wenn die Kollegin ihre Krankmeldung vorher angekündigt hätte. Eine solche Situation lag hier aber offensichtlich nicht vor.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch

Führen Sie nach der Rückkehr der Mitarbeiterin ein „Krankenrückkehrgespräch“. Erkundigen Sie sich nach ihrem Gesundheitszustand und bringen Sie Ihr Bedauern zum Ausdruck, dass sie an der Fortbildung nicht teilnehmen konnte. Damit die Mitarbeiterin dennoch die wichtigen Informationen hat, sollten Sie ihr die Tagungsunterlagen aushändigen und sie auffordern, diese aufmerksam zu lesen. Suchen Sie dann noch einmal

das Gespräch und fragen Sie die Mitarbeiterin, ob sie alles verstanden hat und was sie aus der Fortbildung bzw. aus den Unterlagen mitnimmt. So wird der Mitarbeiterin bewusst, dass Sie die Fortbildung für wichtig halten und deren Inhalte zukünftig als bekannt voraussetzen werden.

Wenn Sie in Zukunft eine solche Fortbildung planen, sollten Sie überlegen, ob es Tage gibt, die insbesondere für Ihre Teilzeitbeschäftigten besonders ungünstig sind. Diese sollten Sie bei der Terminvereinbarung möglichst außen vor lassen, damit die Akzeptanz der Veranstaltung beim gesamten Team möglichst groß ist. Außerdem sollten Sie darauf hinweisen, dass die Stunden, die Teilzeitkräfte in der Fortbildung verbringen, obwohl sie eigentlich frei hätten, als Überstunden zählen. Das versöhnt dann vielfach doch.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Überstunden auszahlen, statt abgelten? So ist die Rechtslage
- Unfälle durch schlecht gewartete Spielgeräte - So sieht es mit dem Versicherungsschutz aus