



Recht & Sicherheit in der Kita

März 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Förderverein So gelingt die reibungslose Zusammenarbeit mit dem Vorstand 2	Helmpflicht Sorgen Sie dafür, dass die Kinder in Ihrer Kita mit Helm Rad fahren 3	Bauernhof Planen Sie Ausflüge auf den Bauernhof sorgfältig und umsichtig 4 & 5	Versetzung Lösen Sie Konflikte im Team durch eine Versetzung in eine andere Kita 7
---	--	---	---

Aus der Welt der Kita-Leitung

Sand austauschen – ja oder nein?

Viele Kita-Leitungen führen zum Frühlingsbeginn alljährlich eine unerfreuliche Diskussion mit ihrem Träger. Muss der Sand in der Buddelkiste ausgetauscht werden? Der Träger meint meist: Geht noch, die Kita-Leitung hätte gern frischen Sand.

Jährlicher Austausch ist gesetzlich nicht vorgeschrieben

Eine gesetzliche Vorschrift, die Ihren Träger zwingt, Spielsand jährlich auszutauschen, gibt es nicht. Die gesetzlichen Unfallversicherer empfehlen einen Austausch des Spielsandes, wenn dies aus hygienischer Sicht geboten ist. Wann dies der Fall ist, kommt sehr auf den Einzelfall an.

Bei U3-Kindern jährlich frischer Sand

Etwas anderes gilt allerdings, wenn sich in Ihrer Buddelkiste auch U3-Kinder tummeln. Dann wird empfohlen, den Sand jährlich auszutauschen, da immer die Gefahr besteht, dass die Kleinkinder Sand in den Mund nehmen, was eine erhöhte Infektionsgefahr z. B. mit Spul- und Bandwürmern, die durch Tierkot übertragen werden, bedeutet.

Suchen Sie nach einem Kompromiss

Sind Sie der Meinung, dass ein Austausch des Spielsandes notwendig ist, sollten Sie Ihren Träger mit guten Argumenten überzeugen. Findet sich

z. B. immer wieder Tierkot in der Sandkiste, ist das ein gutes Argument für einen kompletten Austausch.

Besprechen Sie mit dem Träger außerdem, mit welchen Maßnahmen Sie die Austausch-Intervalle in Zukunft verlängern können. Hierbei bieten sich die folgenden Maßnahmen an:

1. Träger kontrolliert, ob der Sandkasten über eine Drainage verfügt, sodass Rund keine Staunässe entsteht.
2. Sie säubern den Sand mindestens wöchentlich mit einem Rechen von Blättern, Ästen und sonstigem Unrat.
3. Sie decken den Sandkasten nachmittags ab und nehmen diese erst weg, wenn die Kinder zum Spielen nach draußen gehen. So ist der Sand zuverlässig vor Tierkot geschützt.
4. Ihr Träger sorgt dafür, dass die Zaunanlage der Kita intakt und das Außengelände z. B. mit Bewegungsmeldern ausgestattet ist, sodass nächtliche Besucher, die z. B. Glasscherben im Sandkasten hinterlassen, verschreckt werden.

Meine Empfehlung: Notfalls Eltern aktivieren

Können Sie sich nicht mit Ihrem Träger einigen, macht es manchmal Sinn, die Eltern zu aktivieren. Wenn diese sich beim Träger über schmutzigen Sand beschweren, zeigt das häufig Wirkung.

Bauernhof? Gefährlich ...

Liebe Kita-Leitungen, wissen die Kinder in Ihrer Einrichtung, woher die Lebensmittel kommen? Wahrscheinlich denken die meisten, dass Eier, Milch, Fleisch und Kartoffeln einfach aus dem Supermarkt kommen.

Ein Besuch auf dem Bauernhof ist da schon eine gute Idee, die nicht nur lehrreich für die Kinder ist, sondern auch Spaß macht.

Leider sehen das manche Eltern anders. Immer wieder wird mir berichtet, dass Eltern solche Ausflüge boykottieren, weil sie Angst haben, dass Kinder von Traktoren oder vom Heuboden fallen, von „wilden“ Tieren gebissen oder gekratzt werden oder auf Heu, Stroh oder Tierhaare allergisch reagieren.

Das sollte Ihnen aber nicht die Freude an einem solchen Ausflug auf den Bauernhof verderben.

Wenn Sie die Tipps auf den Seiten 4 & 5 beherzigen, sind Sie rechtlich abgesichert, und „Ihre“ Kinder gehen mit dem Wissen in die Schule, dass unser Essen nicht aus dem Supermarkt kommt.

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

So stellen Sie sicher, dass der Förderverein wirklich mit Ihnen zusammenarbeitet

Viele Kitas sind in der glücklichen Lage, dass sie einen Förderverein haben, der sie unterstützt. Dieser sammelt Geld ein, um der Kita Anschaffungen zu ermöglichen, die aus dem regulären Kita-Budget nicht zu stemmen sind. Leider geht die Zusammenarbeit mit dem Förderverein nicht immer konfliktfrei vonstatten. Das wirft auch immer wieder rechtliche Fragen auf.

Z. B. STRESS MIT DEM FÖRDERVEREIN

Susanne Schneider leitet die Kita „Weidenröschen“. Der Förderverein der Kita hat im Frühjahr Orff-Instrumente im Wert von 1.500 € angeschafft, ohne dies mit ihr abzustimmen. Die Vorsitzende des Fördervereins meint, die Eltern wollten mehr musikalische Früherziehung. Frau Schneider ist von dieser Anschaffung überhaupt nicht begeistert. Schließlich hat keine ihrer Mitarbeiterinnen Ahnung von musikalischer Früherziehung oder diesen Instrumenten.

? „Wer entscheidet, wie die Gelder, die der Förderverein einnimmt, verwendet werden?“

Antwort: Ihr Förderverein ist eine juristische Person. Die Entscheidung, wie die Gelder, die der Förderverein einnimmt, ausgegeben werden, trifft der Vorstand des Vereins.

In der Satzung Ihres Fördervereins ist festgelegt, für welche Zwecke der Verein die von ihm eingenommenen Gelder ausgeben darf. Grundsätzlich sollen die Gelder bei einem Förderverein der von ihm zu fördernden Institution dienen. Solange die Ausgaben des Fördervereins den Vereinszweck erfüllen, sind diese nicht zu beanstanden, selbst wenn Sie andere Investitionen sinnvoller gefunden hätten.

? „Muss der Förderverein mich als Leitung fragen, bevor er Anschaffungen für die Kita macht?“

Antwort: Das kommt auf die Satzung des Vereins an. Ist in dieser nicht aus-

drücklich geregelt, dass Ausgaben bzw. Anschaffungen für die Kita mit Ihnen abgestimmt werden müssen, haben Sie streng genommen keinerlei Mitspracherecht, auf das Sie sich bei Anschaffungen berufen können.

Konkret heißt das: Der Vorstand des Fördervereins muss Sie vor Anschaffungen für die Kita nur fragen, wenn dies in der Satzung des Vereins so geregelt ist. Ansonsten kann er das, ist hierzu aber nicht verpflichtet.

? „Habe ich einen Anspruch darauf, an Sitzungen des Vorstands des Fördervereins teilzunehmen?“

Antwort: Auch das ist von der Satzung des Fördervereins abhängig. In den meisten Satzungen ist vorgesehen, dass die Kita-Leitung und/oder ein Trägervertreter, ohne gewählt zu werden, als – beratendes und nicht stimmberechtigtes – Mitglied an den Vorstandssitzungen des Vereins teilnehmen darf.

Wenn eine solche Regelung in der Satzung fehlt, kann man Sie vonseiten des Vorstands einladen, man ist hierzu aber nicht verpflichtet.

? „Wie kann ich sicherstellen, dass ich in Entscheidungen über die Verwendung von Geldern einbezogen werde?“

Antwort: Stellen Sie sich gut mit dem Vorsitzenden des Fördervereins. Eltern, die sich im Förderverein engagieren, tun dies meist, um etwas Gutes für die Kita ihres Kindes zu tun. Sie wollen positiv und aktiv mitgestalten und sich einbringen.

Nutzen Sie dieses Engagement und gehen Sie offen auf die Eltern zu.

Kommunizieren Sie ganz deutlich, dass Sie sich eine enge Zusammenarbeit mit dem Vorstand des Fördervereins wünschen und dass Sie gern Vorschläge für Anschaffungen und Investitionen machen würden.

Erstellen Sie zusammen mit Ihrem Team eine Wunschliste, und begründen Sie in einer Vorstandssitzung, warum Ihnen diese Anschaffungen so wichtig sind.

Hat der Vorstand eigene Vorstellungen, was angeschafft werden soll, empfehle ich, diese Vorschläge zu prüfen und im Team zu besprechen. Bei einer Ablehnung Ihrerseits sollten Sie diese genau und für den Vorstand nachvollziehbar begründen.

? „Was kann ich tun, wenn ich mit einer Entscheidung zur Verwendung von Geldern des Fördervereins nicht einverstanden bin?“

Antwort: Leider nicht sehr viel, da der Vorstand lediglich an die Satzung des Vereins gebunden ist und von Ihnen keine Weisungen entgegennehmen muss.

Sie haben allerdings die Möglichkeit, Ihren Träger einzuschalten und diesen um Vermittlung zu bitten. Schildern Sie ihm aus Ihrer Sicht, warum die vom Vorstand beschlossenen Anschaffungen für Ihre Einrichtung nicht sinnvoll und wahrscheinlich rausgeworfenes Geld sind. Manchmal können Sie durch eine Vermittlung durch den Träger etwas erreichen.

Meine Empfehlung: Aktiv auf den Vorstand zugehen

Eltern, die sich in einem Kita-Förderverein engagieren, sind meist nicht verkehrt. Sie wollen etwas bewegen, Sie unterstützen und etwas dafür tun, dass es den Kindern in der Kita gut geht. Sie verfolgen also im Grundsatz schon mal die gleichen Ziele. Das ist etwas, worauf man aufbauen kann. Sehen Sie es den Eltern nach, wenn sie mit ihrem Engagement vielleicht manchmal übers Ziel hinausschießen oder Anschaffungen tätigen möchten, die ganz unten oder gar nicht auf Ihrer Prioritätenliste stehen.

Statt sich zu ärgern, sollten Sie aktiv auf den Vorstand zugehen und mit diesem ins Gespräch kommen. Investieren Sie Zeit in diese Gespräche und erklären Sie – für pädagogische Laien verständlich –, warum für Sie manche Ideen nicht umsetzbar sind und warum Sie andere Prioritäten setzen.

Helmpflicht? Hierauf sollten Sie bei der Nutzung von Fahrzeugen in der Kita achten

In den meisten Kitas gibt es Fahrzeuge, mit denen die Kinder spielen. Insbesondere Roller sowie Lauf- und Fahrräder erfreuen sich großer Beliebtheit. Es stellt sich hierbei immer die Frage, ob die Kinder Helme tragen müssen oder nicht.

z. B. HELMPFLICHT ODER NICHT

Luisa Meyer leitet die Kita „Sonnenschein“. Als ein Kind auf dem Außengelände mit dem Laufrad stürzt und sich eine Platzwunde am Kopf zuzieht, möchte sie festlegen, dass die Kinder nur noch mit Helm Lauf- und Fahrrad fahren dürfen. Ihre Mitarbeiterinnen finden das übertrieben. Sie meinen außerdem, der Aufwand sei viel zu hoch.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag & Hausrecht

Eine gesetzliche Helmpflicht gibt es in Deutschland nicht, auch nicht für Kinder. Gleichwohl empfehlen die gesetzlichen Unfallversicherer dringend, dass die Kinder beim Fahrrad-, Laufrad- und Rollerfahren einen Helm tragen.

Auf diese Empfehlung können Sie sich berufen und entweder im Betreuungsvertrag oder unter Ausübung Ihres Hausrechts festlegen, dass Kinder diese Fahrzeuge nur mit Helm benutzen dürfen.

Das ist zu tun: Klare Regelung treffen

Die Gefahr, dass Kinder mit einem Fahrzeug stürzen und sich am Kopf verletzen, ist groß. Dessen sollten Sie sich bewusst sein und für Ihre Kita eine klare Entscheidung treffen. Ich empfehle Ihnen dringend, sich für eine Helmpflicht zu entscheiden und diese auch konsequent umzusetzen.

Beachten Sie die Hygiene

Entscheiden Sie sich für eine Helmpflicht, müssen Sie überlegen, wie Sie diese konkret umsetzen.

Eine Variante ist, für die Kita Helme anzuschaffen. Wenn Sie allerdings nicht für jedes Kind einen eigenen Helm anschaffen, müssen Sie überlegen, wie Sie den Helmwechsel hygienisch gestalten. Letztlich müssten die Helme nach jeder Benutzung desinfiziert werden. Das bedeutet einen Aufwand, der kaum zu bewältigen ist.

Einfacher ist es, wenn Sie die Eltern bitten, für ihr Kind einen Helm mit in die Kita zu bringen.

Sorgen Sie für Sicherheit

Fahradhelme schützen die Kinder nur zuverlässig, wenn diese passen und den gesetzlichen Vorschriften genügen. Informieren Sie die Eltern außerdem, wenn das Kind mit dem Helm ernsthaft stürzt. Denn dann muss dieser, auch wenn er äußerlich unversehrt wirkt, ausgetauscht

werden. Die Kosten für sichere Fahrradhelme sind für alle Eltern erschwinglich. Es gibt sie schon für unter 15 €.

Beziehen Sie Ihre Mitarbeiterinnen ein

Kinder dürften mit Helm nicht auf den Spielgeräten der Kita spielen. Denn: Mit Helm besteht auf Klettergerüst, Rutsche & Co. erhebliche Verletzungs-, insbesondere Strangulationsgefahr.

Sie müssen sich daher, wenn Sie sich für eine Helmpflicht entscheiden, mit Ihrem Team darauf verständigen, dass dieses darauf achtet, dass die Kinder nicht mit Fahrradhelm auf den Spielplatz gehen.

Meine Empfehlung: Helmpflicht einführen

Stürze mit Fahrrad oder Laufrad gehen ja meistens glimpflich aus. Aber es besteht immer die Gefahr, dass Kinder doch einmal auf den Kopf stürzen, und da kann es leider auch zu schweren Verletzungen kommen.

Vor diesem Hintergrund empfehle ich Ihnen dringend, für die Nutzung von Fahrzeugen in der Kita eine Helmpflicht einzuführen und diese auch durchzusetzen. Informieren Sie die Eltern in einem Elternbrief und lassen Sie Kinder, die keinen Helm dabei haben, konsequent nicht mit Laufrad, Fahrrad oder Roller herumflitzen. Das klingt vielleicht hart, dient letztlich aber nur der Sicherheit der Kinder.



MUSTER: ELTERNBRIEF ZUR HELMPFLICHT IN DER KITA

Liebe Eltern,

wie Sie vielleicht wissen, hat es in der vergangenen Woche in unserer Kita einen Laufrad-Unfall gegeben. Das betroffene Kind hat sich eine Platzwunde am Kopf zugezogen. Der Unfall wäre wahrscheinlich glimpflicher ausgegangen, wenn das Kind einen Fahrradhelm getragen hätte.

Wir haben uns daher entschlossen, in unserer Kita den Empfehlungen der gesetzlichen Unfallversicherung zu folgen und für unsere Kita eine Helmpflicht einzuführen. Diese gilt für die Laufräder, Fahrräder und Roller.

Konkret heißt das: Ihr Kind darf nur dann die o. g. Fahrzeuge auf dem Kita-Gelände benutzen, wenn es einen Fahrradhelm mitbringt.

Unsere Bitte an Sie: Geben Sie Ihrem Kind daher bitte einen Fahrradhelm mit in die Kita, der der DIN EN 1078 genügt.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass Ihr Kind ohne Helm bei uns in der Kita kein Fahrzeug benutzen darf.

Ihr Team der Kita „Sonnenschein“

Ausflug auf den Bauernhof: Mit diesen 7 Tipps gelingt er rechtssicher

Viele Kinder haben keinerlei Bezug mehr dazu, woher unsere Nahrungsmittel kommen. Die Eltern sehen häufig nicht die Notwendigkeit, ihnen dies zu vermitteln, oder haben nicht die Möglichkeit, dies zu gewährleisten. Daher machen viele Kitas Nahrungsmittel zum Thema. Neben Bohnenpflanzen und dem Anlegen eines Hochbeets sind Besuche auf Bauernhöfen sehr beliebt. Als Kita-Leitung müssen Sie allerdings darauf achten, dass die Sicherheit der Kinder hierbei gewährleistet ist.

z. B. BESUCH AUF DEM BAUERNHOF

Karin Hansen leitet die Kita „Villa Kunterbunt“. Die Erzieherin, die für die Vorschulkinder zuständig ist, möchte mit diesen einen Ausflug auf einen Bauernhof machen. Die Kinder sollen dort erfahren, wo viele unserer Lebensmittel herkommen. Frau Hansen findet die Idee gut. Sie überlegt aber, worauf sie achten muss, um die Sicherheit der Kinder zu gewährleisten und Stress mit besorgten Eltern zu vermeiden.

Rechtsgrundlage: Bildungsauftrag

Als Kita haben Sie einen eigenen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Im Rahmen dieses Auftrags können Sie auch Ausflüge mit den Kindern auf einen Bauernhof planen, um diesen zu vermitteln, woher unsere Nahrungsmittel kommen.

Das ist zu tun: Genau planen

Ein Ausflug auf einen Bauernhof ist eine aufregende Sache. Nicht nur für Kinder und Eltern, sondern auch für Sie und Ihre Mitarbeiterinnen. Wichtig ist daher, dass Sie als Leitung den Überblick behalten und auf einer genauen Planung bestehen. So können Sie Gefahren bereits im Vorfeld erkennen und ihnen entgegenwirken. Hierbei helfen Ihnen die folgenden Tipps. Wenn Sie diese befolgen, können Sie sicher sein, dass man Ihnen, selbst wenn dennoch etwas passie-

ren sollte, nicht den Vorwurf machen kann, nicht gut vorbereitet gewesen zu sein.

1. Tipp: Vorort-Check machen

Bewirtschaftete Bauernhöfe haben mit der landläufigen Vorstellung vom Landleben nicht viel zu tun. Die meisten großen Bauernhöfe sind für Kita-Kinder absolut ungeeignet. Es gibt zu viele gefährliche Maschinen, und die Tiere werden nicht so gehalten, wie die Kinder – und wir – uns das wünschen würden.

Auch kleinere, familiär geführte Bauernhöfe sind nicht unbedingt auf Kita-Kinder eingestellt.

Verpflichten Sie daher Ihre Mitarbeiterinnen, sich vor dem Besuch mit den Kindern vor Ort ein Bild von dem Bauernhof zu machen und zu prüfen, ob dieser wirklich für einen Besuch geeignet ist.

Vielfach empfiehlt es sich, gezielt nach „Kinder-Bauernhöfen“ zu suchen. Diese sind auf Kinder eingestellt, das Gefährdungspotenzial ist gering, und die Tiere können von den Kindern besucht und auch angefasst werden. Das ist bei regulären Bauernhöfen meist nicht der Fall.

2. Tipp: Hygieneregeln beachten

Manche Bäuerin bietet Kindern gern einen Schluck frischer Kuh- oder Ziegenmilch an. Für viele ist dieser Geschmack eine Grenzerfahrung, die sie nie vergessen. Denn frische Milch, direkt von der Erzeugerin, schmeckt vollkommen anders als die Milch, die wir aus dem Supermarkt kennen.

Allerdings untersagen Ihnen die hygienerechtlichen Bestimmungen, den Kindern Rohmilch, Vorzugsmilch oder Produkte hieraus zur Verfügung zu stellen.

Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen daher an, darauf zu achten, dass die Kinder keine unpasteurisierte Milch – egal, von welchem Tier – oder entsprechende Milchprodukte trinken oder essen.

Wird gegrillt, sollten sie darauf achten, dass die Kinder nur vollkommen durchgegartes Fleisch essen.

Haben die Kinder Tiere gestreichelt, sollten Ihre Mitarbeiterinnen darauf achten, dass sie sich im Anschluss die Hände sorgfältig mit Wasser und Seife waschen.

3. Tipp: Sicherheit beachten

Nach wie vor bieten manche Bauern recht abenteuerliche Fahrten mit Traktoren, auf Anhängern und auf alten Reifen an, die von einem Traktor gezogen werden. Diese machen unzweifelhaft Riesenspaß. Vielfach sind sie aber auch hochgefährlich. Achten Sie daher darauf, dass Ihre Mitarbeiterinnen aufpassen und nur Fahrten auf Fahrzeugen und Anhängern genehmigen, die hierfür auch zugelassen sind.

So ist z. B. eine Fahrt mit einem Planwagen, der von Pferden oder einem Traktor gezogen wird, in Ordnung. Nicht in Ordnung ist hingegen eine Fahrt auf einem offenen Anhänger ohne Bänke & Co.

Vorsichtig sollten Sie auch sein, wenn die Kinder im Heu und Strohlager spielen dürfen. Das ist einerseits eine tolle Erfahrung, andererseits besteht auch immer die Gefahr, dass Kinder unbemerkt zwischen Strohballen rutschen und dort ersticken.

Das heißt: Spielen in Heu und Stroh ja, aber bitte unter engmaschiger Aufsicht.

4. Tipp: Allergien abfragen

Allergien im Kindesalter häufen sich. Daher sollten Sie vor einem Ausflug auf einen Bauernhof abfragen, ob die Kinder, die an dem Ausflug teilnehmen sollen, unter einer relevanten Allergie leiden.

Ist dies der Fall, sollten Sie das Gespräch mit den Eltern suchen und gemeinsam überlegen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Teilnahme des Kindes sinnvoll und machbar ist.

5. Tipp: Einwilligung der Eltern einholen

Ein Ausflug auf den Bauernhof ist nicht alltäglich. Daher sollten Sie sich absichern und die Eltern fragen, ob sie damit einverstanden sind, dass ihr Kind an dem Ausflug auf den Bauernhof teilnimmt.

Ein Muster, das auch auf Allergien und Co. eingeht, finden Sie hier.

6. Tipp: Sensibilisieren Sie Ihr Team

Ein Ausflug auf einen Bauernhof bedeutet „erhöhte Alarmbereitschaft“ für Ihre Mitarbeiterinnen.

Konkret heißt das: Sensibilisieren Sie die Mitarbeiterinnen, die den Ausflug begleiten, dafür, dass sie besonders aufmerksam sein müssen, da sie

im Rahmen der Aufsicht besonders gefordert sind.

Denn: Die Gefahren, die sich auf einem bewirtschafteten Bauernhof ergeben, sind vielfältig. Daher müssen die Mitarbeiterinnen sicherstellen, dass Ihre Kinder jederzeit beaufsichtigt sind. Spielen ohne Aufsicht darf es gerade auf einem Bauernhof nicht geben.

7. Tipp: Organisieren Sie einen sicheren Transport

Bauernhöfe sind häufig nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Überlegen Sie daher, wie Sie den sicheren Transport der Kinder zum Bauernhof und zurück gewährleisten können.

Hierzu können Sie einen Bus chartern oder auch Fahrgemeinschaften orga-

nisieren. Wichtig ist, dass Sie auch hierzu die Einwilligung der Eltern einholen.

Meine Empfehlung: Vorbereitung & Einwilligung

Ein Ausflug auf einen Bauernhof ist für die allermeisten Kinder eine einmalige und nachhaltige Erfahrung. Diese sollten Sie ihnen ermöglichen, wenn Ihnen dies irgend möglich ist.

Gleichzeitig sollten Sie darauf achten, dass die Sicherheit der Kinder in dieser besonderen Ausflugssituation gewährleistet ist. Dies gilt insbesondere, wenn es sich um bewirtschaftete Bauernhöfe handelt, die nicht speziell auf Besuche von Kita-Kindern vorbereitet sind.



MUSTER: ELTERNBRIEF ZUM AUSFLUG AUF DEN BAUERNHOF



Liebe Eltern,

am 15.03.2020 unternehmen unsere Vorschulkinder einen ganztägigen Ausflug auf den Bauernhof „Kinderfarm“ in Neustadt.

Die Kinder werden um 9.00 Uhr mit 3 Privat-Pkw von Frau Maurer, Frau Schneider und Frau Neumann von der Kita zum Bauernhof gefahren. Die Rückfahrt ist für 15.00 Uhr geplant, sodass die Kinder ab ca. 15.30 Uhr in der Kita abgeholt werden können. Bitte geben Sie Ihrem Kind am Ausflugstag einen Kindersitz oder eine Sitzerrhöhung mit in die Kita.

Ziehen Sie Ihr Kind am Ausflugstag bitte der Witterung entsprechend an, und packen Sie auf jeden Fall einen kleinen Rucksack mit einem kleinen Frühstück, einem Getränk und Regenjacke sowie Matschhose. Wir empfehlen, Ihrem Kind für den Ausflug Gummistiefel oder andere wasserfeste Schuhe anzuziehen.

Die Kinder werden auf dem Bauernhof Kontakt zu Tieren wie Hühnern, Kühen, Pferden, Schafen, Ziegen und Schweinen haben. Außerdem werden die Kinder Kontakt zu Heu und Stroh haben. Bitte teilen Sie uns mit, ob bei Ihrem Kind Allergien bekannt sind. Dann müssen wir besprechen, ob und unter welchen Voraussetzungen Ihr Kind an dem Ausflug teilnehmen kann.

Bitte geben Sie den folgenden Abschnitt bis zum 10.03.2020 in der Gruppe Ihres Kindes ab.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der Kita „Villa Kunterbunt“

Wir sind

damit einverstanden, dass unser Kind Johanna Neustein am Ausflug auf den Bauernhof „Kinderfarm“ am 15.03.2020 teilnimmt und mit Privat-Pkw von Eltern von der Kita zum Bauernhof und zurück transportiert wird. Wir geben unserem Kind am Ausflugstag einen geeigneten Kindersitz mit.

nicht damit einverstanden, dass unser Kind _____ am Ausflug auf den Bauernhof teilnimmt. Wir wurden darüber informiert, dass unser Kind an diesem Tag regulär in der Kita betreut werden kann.

Allergien gegen Tiere, Tierhaare oder Federn, Heu und Stroh sind bei unserem Kind nicht bekannt. Unser Kind darf Kontakt zu den Bauernhoftieren und zu Heu und Stroh haben.

Bei unserem Kind sind Allergien gegen Tiere, Tierhaare oder Federn bekannt. Wir besprechen mit den Erzieherinnen der Kita „Villa Kunterbunt“, ob und unter welchen Voraussetzungen unser Kind an dem Ausflug teilnehmen kann.

Neuburg, 10.03.2020 Luisa & Mario Neustein

Ort, Datum

Unterschrift Erziehungsberechtigte

Oberlandesgericht Düsseldorf

Düsseldorfer Tabelle erhöht Kindesunterhalt und Selbstbehalt

Wenn Eltern sich trennen, bekommt derjenige Elternteil, bei dem das Kind lebt, vom anderen Elternteil Unterhalt für das Kind. Bei der Höhe des Unterhalts orientiert man sich an der sogenannten Düsseldorfer Tabelle. Diese wird regelmäßig angepasst, aktuell zum 01.01.2020.

Unterhalt für Minderjährige erhöht

Ab dem 01.01.2020 erhalten Kinder im Alter gestaffelt nach dem Nettoeinkommen

- bis zu 5 Jahren mindestens 369 €,

- von 6 bis 11 Jahren mindestens 424 €,
- von 12 bis 18 Jahren mindestens 497 €,
- ab 18 Jahre mindestens 530 €.

Diese Erhöhung gilt für die unterste Einkommensgruppe der Unterhaltspflichtigen bis 1.900 € Nettoeinkommen.

Selbstbehalt steigt auch

Auch der Selbstbehalt der Unterhaltspflichtigen wurde erhöht. So steigt er von 880 € auf 960 € für nicht erwerbstätige Unterhaltspflichtige.

Der Selbstbehalt für erwerbstätige Unterhaltspflichtige wurde von

1.080 € auf 1.160 € erhöht. Hierin ist eine Warmmiete von 430 € enthalten.

Der Selbstbehalt erhöht sich allerdings, wenn die Kosten für die Wohnung höher sind und die Wohnung angemessen ist.

Meine Empfehlung: Eltern informieren

Weisen Sie betroffene Eltern auf diese Erhöhung hin, damit sie den höheren Unterhalt geltend machen können. Denn die wenigsten Unterhaltspflichtigen kommen von sich aus auf die Idee, mehr zu zahlen.

Bundesregierung, Berlin

2. Stufe des Starke-Familien-Gesetzes ist seit 01.01.2020 in Kraft

Zum 01.01.2020 ist die 2. Stufe des Starke-Familien-Gesetzes in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz sollen Familien mit geringem Einkommen unterstützt und finanziell gefördert werden.

Mehr Familien sollen Kinderzuschlag erhalten

Ziel des Gesetzes ist, dass mehr anspruchsberechtigte Familien den Kinderzuschlag auch tatsächlich beantragen. Hierzu wurde durch die 2. Stufe des Gesetzes der Kreis der Anspruchsberechtigten erheblich erweitert.

Obere Einkommensgrenze wurde abgeschafft

Die obere Einkommensgrenze, die auch als „Abbruchkante“ bezeichnet wurde, ist durch die 2. Stufe des Starke-Familien-Gesetzes weggefallen.

Das heißt: Das Einkommen der Eltern, das über ihren eigenen Bedarf hinausgeht, wird nur noch zu 45 % auf den Kinderzuschlag angerechnet.

Hierdurch wird der Kreis der anspruchsberechtigten Familien erheblich erweitert.

Meine Empfehlung: Informieren Sie betroffene Eltern

Sicher gibt es auch in Ihrer Kita Eltern, die arbeiten gehen und deren Einkommen dennoch nicht ausreicht, um den Familienunterhalt zu sichern. Sie erhalten häufig als „Aufstocker“ ergänzend Hartz IV. Für solche Familien ist der sogenannte Kinderzuschlag gedacht. Informieren Sie Familien über die Gesetzesänderung, und empfehlen Sie ihnen, über den kostenlosen Rechner zu prüfen, ob sich die Beantragung des Familienzuschlags für sie lohnt. Der kostenlose Rechner findet sich unter <https://familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/kiz>

Impressum

Verlag PRO KITA

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

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



© 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

„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.przedskole.wip.pl

Streit im Team: Wann eine Versetzung in eine andere Kita möglich ist

Immer wieder kommt es unter Mitarbeiterinnen zum Streit. Meist lassen sich Streitigkeiten – notfalls mit Ihrer Hilfe – aus der Welt schaffen, sodass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit weiterhin möglich ist. Was aber, wenn dies nicht gelingt und die Mitarbeiterinnen mit ihren Streitigkeiten die Atmosphäre in der Kita erheblich belasten?

z. B. STREIT BEI DEN „PINGUINEN“

Lisa Schneider leitet die Kita „Panama“. 2 ihrer Mitarbeiterinnen in der Pinguin-Gruppe streiten seit Längerem erbittert über pädagogische Fragen. Weder die Vermittlung der Kita-Leitung noch eine Supervision haben den Konflikt lösen können. Frau Schneider hat daher entschieden, dass eine der Beteiligten in einer anderen Gruppe arbeitet. Aber auch das hat nicht zur Wiederherstellung des Betriebsfriedens geführt. Vielmehr stellt Frau Schneider fest, dass das Team insgesamt unter der belasteten Stimmung leidet. Sie bittet den Träger daher, eine der Mitarbeiterinnen in einer seiner anderen Kitas einzusetzen.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Ihre Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, an dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsort zu arbeiten. Eine Versetzung in eine andere Kita Ihres Trägers ist nur möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich so vereinbart wurde. Fehlt es an einer solchen „Versetzungsklausel“ oder betreibt Ihr Träger nur eine Kita, ist dies leider keine Option, die sich Ihnen eröffnet. Dann müssen Sie anderweitige Lösungen für den Konflikt finden.

Das ist zu tun: Versetzung prüfen

Gibt es zwischen Mitarbeiterinnen anhaltenden Streit, kann die Versetzung einer der Beteiligten in eine andere Kita Ihres Trägers eine Möglichkeit sein, wieder Ruhe ins Team zu bringen. Überlegen Sie, ob das in Ihrem Fall auch eine Option ist, um einen lange andauernden und belastenden Konflikt in Ihrem Team zu beenden.

1. Schritt: Arbeitsvertrag prüfen

Prüfen Sie zunächst, ob der Arbeitsvertrag Ihrer Mitarbeiterinnen eine Versetzung in eine andere Einrichtung Ihres Trägers überhaupt vorsieht.

Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, erübrigen sich Ihre dahingehenden Überlegungen. In solchen Fällen wäre allenfalls eine Änderungskündigung denkbar. Diese ist aber schwer durchzusetzen und mit erheblichen rechtlichen Risiken verbunden. Daher wird Ihr Träger in aller Regel von dieser Möglichkeit kaum zu überzeugen sein.

2. Schritt: Träger einbeziehen

Haben Sie festgestellt, dass eine Versetzung in eine andere Kita Ihres Trägers denkbar ist, müssen Sie Ihren Träger einbeziehen. Denn letztlich entscheidet dieser, ob und in welche Kita er eine Mitarbeiterin versetzt.

Schildern Sie ihm Ihr Problem mit den Mitarbeiterinnen und was Sie bereits unternommen haben, um den Konflikt intern zu lösen.

Schlagen Sie ihm vor, eine der am Streit beteiligten Mitarbeiterinnen in eine andere Kita zu versetzen.

3. Schritt: Auswahl treffen

Hat Ihr Träger einer Versetzung zugestimmt, sollten Sie überlegen, welche Mitarbeiterin Sie an die andere Kita abgeben.

Bei dieser Entscheidung sollten Sie im Hinterkopf behalten, dass es sich bei einer Versetzung nicht um eine „Bestrafung“ handelt. Ihr Ziel muss es sein, durch diesen Schritt den Frieden in Ihrem Team wiederherzustellen.

Überlegen Sie daher, wie Sie dieses Ziel am besten erreichen. Wählen Sie allein unter diesem Gesichtspunkt die Kollegin aus, die die Einrichtung wechseln muss.

4. Schritt: Zumutbarkeit prüfen

Auch wenn der Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin eine Versetzung möglich macht, muss dieser Schritt für die

Betroffene auch zumutbar sein.

Überlegen Sie daher,

- ob es für die Versetzung einen vernünftigen Grund gibt, z. B. ständige Streitereien zwischen 2 Kolleginnen. Sie müssen allerdings nicht nachweisen, dass Sie alles andere unternommen haben, um Konflikte unter Mitarbeiterinnen zu beseitigen.
- ob die finanziellen Belastungen, die mit der Versetzung ggf. einhergehen, für die Mitarbeiterin zumutbar sind.
- ob die Fahrtzeit zur neuen Arbeitsstätte der Mitarbeiterin zumutbar ist. Hiervon ist in der Regel auszugehen, wenn diese sich durch den Wechsel nicht wesentlich verändert.

5. Schritt: Betriebsrat beteiligen

Gibt es in Ihrer Kita einen Betriebsrat, müssen Sie diesen über die geplante Versetzung informieren und dessen Zustimmung einholen.

Denn Versetzungen in eine andere Kita sind mitbestimmungspflichtig. Das heißt: Der Betriebsrat muss im Vorfeld sein Okay geben, sonst ist die Versetzung nicht wirksam.

Sie müssen daher, wollen Sie „grünes Licht“ vom Betriebsrat, diesem plausibel machen, warum eine Versetzung dieser Mitarbeiterin die einzige Möglichkeit ist, den Frieden in Ihrer Kita wiederherzustellen.

Letztlich werden Sie hier mit den gleichen Argumenten überzeugen, die schon bei Ihrem Träger gezogen haben.

Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Frieden

Auch wenn es schade ist: Manchmal kann man einen andauernden Streit nur beenden, indem man die Kontrahentinnen dauerhaft trennt. Diesen Schritt sollten Sie gehen, wenn sich abzeichnet, dass das gesamte Team und auch die pädagogische Arbeit in Ihrer Kita unter dem Konflikt leiden und sich keine andere Lösung abzeichnet.

? „Können Mitarbeiterinnen die Masernimpfung verweigern, weil es nur einen Mehrfachimpfstoff gibt?“

FRAGE: „In meiner Kita sind alle Mitarbeiterinnen bis auf eine nachweislich gegen Masern geimpft bzw. hatten Masern. Die Kollegin hat mir jetzt mitgeteilt, dass sie grundsätzlich bereit sei, sich gegen Masern impfen zu lassen. Allerdings habe ihr Hausarzt sie darüber informiert, dass es in Deutschland derzeit nur einen Mehrfachimpfstoff gebe. Mit der Masernimpfung werde sie dann automatisch auch gegen Mumps, Röteln und – je nach Impfstoff – zusätzlich gegen Windpocken geimpft. Hierzu sei sie aber weder bereit noch gesetzlich verpflichtet. Ich frage mich jetzt, ob die Mitarbeiterin sich trotzdem impfen lassen muss?“

ANTWORT: Ja. Das muss sie.

Die Mitarbeiterin hat recht. In Deutschland kann man sich derzeit nicht

isoliert gegen Masern impfen lassen. Zugelassen sind nur Mehrfachimpfstoffe, die gleichzeitig auch gegen Mumps und Röteln, ggf. auch gegen Windpocken schützen.

Diese Impfstoffe sind seit Jahren erprobt und die zu erwartenden Impfreaktionen gering. Schwere Impfschäden sind sehr selten. Die Mehrfachimpfung ist genauso gut verträglich wie eine Einzelimpfung.

Impfung mit Mehrfachimpfstoff ist Pflicht

Daher hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die Impfpflicht auch dann besteht, wenn es keinen „Mono-Impfstoff“ gegen Masern gibt.

Das heißt konkret: Ihre Mitarbeiterin muss sich mit dem Mehrfachimpfstoff

impfen lassen und Ihnen dies bis spätestens 31.07.2021 nachweisen. Da kann sie sich nicht rausreden.

Meine Empfehlung: Informieren Sie die Kollegin

Augenscheinlich hat Ihre Mitarbeiterin keine Lust, sich impfen zu lassen, und sucht jetzt nach einer Ausrede. Hierauf können Sie sich als Leitung aber nicht einlassen. Informieren Sie die Kollegin daher über die Rechtslage. Sinnvollerweise verweisen Sie – um Diskussionen zu vermeiden – auf den Wortlaut der hier notierten Vorschrift aus dem Infektionsschutzgesetz.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 20 Abs. 8 Infektionsschutzgesetz (in der ab 01.03.2020 geltenden Fassung)

? „Bedeutet Scharlach in der Kita direkt ein Beschäftigungsverbot für die schwangere Kollegin?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen ist in der 16. Woche schwanger. Der Betriebsarzt hatte keine Bedenken, dass sie bis zum Mutterschutz weiter in der Kita arbeitet. Jetzt haben mehrere Kinder in der Kita Scharlach. Ich überlege nun, ob die Ansteckungsgefahr für die Mitarbeiterin nicht zu groß ist und ich sie besser nach Hause schicke, bis keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Kann ich, während Scharlach in der Kita ist, ein Beschäftigungsverbot aussprechen oder kann das nur ein Arzt?“

ANTWORT: Sie müssen ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot aussprechen.

Wenn Sie als Kita-Leitung wissen, dass in Ihrer Kita Scharlach ausgebrochen ist, müssen Sie die schwangere Mitarbeiterin zu ihrem eigenen Schutz in ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot schicken. Denn eine Scharlach-Infektion und die damit meist notwendige Gabe von Antibiotika sollten in der Schwangerschaft möglichst vermieden werden.

Scharlach = 5 Tage zu Hause für Schwangere

Scharlach ist sehr ansteckend, allerdings für Schwangere nicht so gefährlich wie andere „Kinderkrankheiten“. Daher fällt das Beschäftigungsverbot auch eher kurz aus.

Die schwangere Kollegin muss 5 Tage nach dem letzten Krankheitsfall zu Hause bleiben. Da die Schwangerschaft Ihnen als Kita-Leitung bekannt und nachgewiesen ist, können Sie das Beschäftigungsverbot selbst aussprechen. Hierfür müssen Sie weder den Betriebsarzt noch den behandelnden Arzt der Mitarbeiterin bemühen. Sie müssen allerdings Ihren Träger informieren, damit dieser sich das Gehalt,

dass er während des Beschäftigungsverbots weiterzahlt, von der Krankenkasse der Mitarbeiterin zurückholen kann.

Meine Empfehlung: Eltern sensibilisieren

Obwohl die Eltern hierzu nach dem Infektionsschutzgesetz verpflichtet sind, informieren Sie Sie nicht unbedingt zuverlässig, wenn ihr Kind an einer ansteckenden Krankheit leidet. Das kann insbesondere für schwangere Mitarbeiterinnen – und auch Mütter – gefährlich werden. Sensibilisieren Sie daher die Eltern noch einmal, z. B. mit einem Elternbrief oder einem Aushang, für den Hintergrund der Meldepflicht ansteckender Krankheiten.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Kündigung durch Mitarbeiterinnen – hierauf müssen Sie als Leitung jetzt achten
- Schwimmkurs – so sieht es mit Aufsichtspflicht & Versicherungsschutz aus