



# Recht & Sicherheit in der Kita

Mai 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <b>Öffnungszeiten</b><br>Reduzieren Sie Ihre Öffnungszeiten bei Personalnotstand <b>2</b> | <b>Impfpflicht</b><br>Wann Sie Impfungen zum Aufnahmekriterium machen dürfen <b>3</b> | <b>Sexueller Übergriff</b><br>So reagieren Sie, wenn Kinder gegenüber Kindern übergriffig werden <b>4 &amp; 5</b> | <b>Lebensmittelhygiene</b><br>Diese Unterweisungen von Mitarbeitern sind für jede Kita ein Muss <b>7</b> |
|---|---|---|--|

Aus der Welt der Kita-Leitung

## Elternzeit & gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

Gehen Mitarbeiter in Elternzeit, ruht ihr Arbeitsverhältnis. Der Mitarbeiter muss nicht arbeiten, bekommt aber auch kein Gehalt – das ist jedem klar. Weniger bekannt ist, dass Mitarbeiter in Elternzeit grundsätzlich aus dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung herausfallen.

### Es besteht Versicherungsschutz über die Krankenkasse

Mitarbeiter sind während der Elternzeit lediglich über ihre Krankenversicherung oder private Unfallversicherung versichert. Aber gilt das auch, wenn Mitarbeiter in Elternzeit an einer Fortbildung in der Kita teilnehmen oder kurzfristig aushelfen?

### Ausnahme: Innerer Zusammenhang zum Job

Mitarbeiter in Elternzeit sind ausnahmsweise über die gesetzliche Unfallversicherung versichert, wenn sie einer Beschäftigung nachgehen, die mit dem eigentlichen Arbeitsverhältnis in innerem Zusammenhang steht. Das ist anzunehmen, wenn der Mitarbeiter in Elternzeit

- an einer Teamfortbildung teilnimmt,
- zur Weihnachtsfeier in die Kita kommt,
- am Betriebsausflug teilnimmt,
- kurzfristig in der Kita aushilft, z. B. bei einem Fest,

- sich auf dem Weg zu einer oder von einer der beschriebenen Tätigkeiten befindet,
- auf Ihre Einladung an Teamsitzungen in der Kita teilnimmt,
- auf Ihre bzw. Veranlassung Ihres Trägers an einer externen Fortbildung teilnimmt.

### Beim Baby-Gucken besteht kein Versicherungsschutz

Kein Versicherungsschutz besteht, wenn der Mitarbeiter in Elternzeit sich aus rein privaten Gründen in der Kita aufhält. Etwa dann, wenn eine Mitarbeiterin in die Kita kommt, um dem Team das Baby zu zeigen, rein privat ein Kita-Fest besucht oder an Ihrem Betriebssport-Angebot teilnimmt.

### Meine Empfehlung: Mitarbeiter informieren

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter in Elternzeit, wie es mit ihrem Versicherungsschutz aussieht. Das gilt insbesondere, wenn sie auch während der Familien-Auszeit Kontakt zur Kita halten und immer mal wieder an Veranstaltungen teilnehmen. Denn dann kann im Einzelfall auch Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung bestehen. Manchmal haben Mitarbeiter – trotz Babypause – doch gute Chancen, dass deren Unfall als Arbeits- oder Wegeunfall anerkannt wird.

## „Das hab ich nur geträumt, oder?“

Liebe Kita-Leitungen,  
vor einigen Tagen hatte ich eine fassungslose Kita-Leiterin am Telefon. Sie schilderte mir, dass es in ihrer Kita zu einem sexuellen Übergriff unter Kindern gekommen sei. Ich war wirklich schockiert, als sie mir berichtete, was vorgefallen war. Außerdem war ich zunächst auch einmal ratlos, als es um die Frage ging: „Wie geht die Kita mit diesem Vorfall um?“ Denn glücklicherweise sind wir nur selten mit solchen Situationen konfrontiert.

Wichtig ist, dass Sie in einer solchen schwierigen Situation die Ruhe bewahren. Oberste Priorität ist, dass den beteiligten Kindern geholfen wird, und zwar sowohl dem übergriffigen Kind als auch dem Opfer. An Ihnen ist es, alles Notwendige in die Wege zu leiten und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die Sicherheit der Kinder in der Kita gewahrt wird. Wie Sie eine solche Situation konkret in den Griff bekommen, lesen Sie auf den Seiten 4 & 5. Ich hoffe aber, dass Sie meine Tipps nie brauchen werden.

Ihre

Judith Barth, Chefredakteurin

Rechtsanwältin Judith Barth bietet kompetente und praxisnahe Rechtsberatung für Kita-Leitungen und sichere Lösungen in allen sensiblen Rechtsbereichen in der Kita.

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

## Reduzierung der Öffnungszeiten bei Personalmangel: Sorgen Sie für mehr Qualitätszeit

Derzeit höre ich aus vielen Kitas, dass der Personalmangel gravierend ist und viele Stellen dauerhaft nicht besetzt werden können. Viele Kita-Leitungen wissen daher nicht, wie sie die Betreuung der Kinder mit dem vorhandenen Personal sicherstellen sollen. Eine Möglichkeit ist, die Öffnungszeiten zu verkürzen.

### z. B. NICHT GENÜGENDE PERSONAL

Hanna Neumann leitet die Kita „Wiesengrund“. Sie hat derzeit 3 Vollzeitstellen von 12 nicht besetzt. Sie weiß nicht, wie sie die Betreuung der Kinder sicherstellen soll. Die Kita ist täglich von 6.00 bis 17.30 Uhr geöffnet. Aus ihrer Sicht wäre eine Möglichkeit, die Öffnungszeiten der Kita erheblich zu verkürzen, um so die Kernbetreuungszeiten besser besetzen zu können. Sie ist sich aber nicht sicher, ob das so ohne weiteres möglich ist.

### Rechtsgrundlage: **Betreuungsvertrag**

Die Eltern haben einen Anspruch darauf, dass Ihr Träger die Betreuungszeiten abdeckt, die er im Betreuungsvertrag zugesichert hat. Von den Eltern bevorzugte Öffnungszeiten muss Ihr Träger aber nur dann anbieten, wenn er diese ebenfalls vertraglich vereinbart hat. Das heißt konkret: Haben die Eltern z. B. einen 45-Stunden-Platz gebucht, haben sie einen Anspruch darauf, dass dieser Betreuungsumfang erfüllt wird. Ist im Betreuungsvertrag nichts anderes geregelt, können Sie die Öffnungszeiten reduzieren. Sie bieten dann zwar die vertraglich vereinbarte Betreuungszeit an, schränken aber die Öffnungszeiten der Kita ein, um die Zeiten, in denen die meisten Kinder da sind, personell abdecken zu können.

### Das ist zu tun: **Möglichkeiten prüfen**

Bevor Sie die Öffnungszeiten Ihrer Kita anpassen, sollten Sie erst einmal prüfen, welche Möglichkeiten Sie haben. Hierbei helfen Ihnen die folgenden Hinweise.

### Sehen Sie sich Ihre **Betreuungsverträge genau an**

Bevor Sie die Öffnungszeiten Ihrer Kita tatsächlich einschränken, sollten Sie zunächst einmal einen Blick in Ihre Betreuungsverträge werfen. Prüfen Sie, ob Ihr Träger mit den Eltern in diesem Vertrag bestimmte Öffnungszeiten vereinbart hat. Bestehen die Eltern nun auf eine Einhaltung der vereinbarten Öffnungszeiten und zeigen sie sich uneinsichtig, wird es für Sie bzw. Ihren Träger schwierig, die Zeiten einseitig zu ändern. Sind keine Öffnungszeiten vereinbart, haben Sie sehr wohl die Option, die Öffnungszeiten zu verändern.

### Machen Sie einen **Plan und sprechen Sie mit dem Träger**

Sind Sie der Auffassung, dass Ihnen eine Verringerung der Öffnungszeiten bei der Bewältigung der Personalknappheit helfen würde, sollten Sie sich überlegen, wie die Kürzungen genau aussehen sollen. Entwickeln Sie auf dieser Grundlage einen provisorischen Dienstplan. Dieser muss natürlich noch nicht jedes Detail erfassen, aber doch so aussagekräftig sein, dass Sie damit zu Ihrem Träger gehen können.

Stellen Sie dem Träger Ihre Idee und Planungen vor. Überzeugen Sie ihn, dass dies ein gangbarer Weg ist, dem personellen Engpass in Ihrer Kita zumindest so lange zu begegnen, bis Ihr Träger neues Personal gefunden hat.

### Nehmen Sie Ihr **Team mit**

Veränderte Öffnungszeiten machen natürlich auch eine Anpassung der Dienstpläne notwendig. Stellen Sie Ihrem Team Ihre Idee vor, und machen Sie deutlich, welche Auswirkungen eine solche Verringerung der Öffnungszeiten konkret hat. In der Regel werden die meisten Mitarbeiter wenig gegen eine Reduzierung der Öffnungszeiten einzuwenden haben; bedeutet dies doch, dass sich die Arbeitszeit auf Kernzeiten konzentriert und wahrscheinlich auch die Überstunden reduziert werden.

### Informieren Sie die Eltern **rechtzeitig**

Verändern Sie die Öffnungszeiten Ihrer Kita, können Sie mit Protesten von Seiten der Eltern rechnen. Denn diese haben sich meist darauf eingestellt, dass sie ihr Kind zu bestimmten Zeiten bei Ihnen abgeben und wieder abholen können. Informieren Sie die Eltern daher mit einem zeitlichen Vorlauf von mindestens 4 Wochen, dass sich die Öffnungszeiten ändern. Außerdem sollten Sie die Gründe für die Veränderung der Öffnungszeiten nennen und erklären, dass dies dem Personalmangel geschuldet ist. Für Eltern, die durch die Veränderung der Öffnungszeiten in Schwierigkeiten kommen, können Sie den Kontakt zum Jugendamt herstellen. Dieses kann ggf. eine Tagesmutter vermitteln, die bei Ihnen wegfallende Randzeiten abdecken kann.

### Meine Empfehlung: **Involvieren Sie die Elternvertretung**

Die Begeisterung vieler Eltern über die Veränderung der Betreuungszeiten wird sich wahrscheinlich in sehr engen Grenzen halten. Holen Sie daher unbedingt Ihre Elternvertreter mit ins Boot. Schildern Sie ihnen offen und ehrlich die personelle Situation in der Kita und die Bemühungen Ihres Trägers, weiteres Personal zu finden. Wenn Sie Ihre Begründung überzeugend vortragen, werden die Elternvertreter sicher Verständnis haben und für Sie als Multiplikatoren unter der vielleicht aufgebrachten Elternschaft fungieren.

### ARGUMENTATIONSHILFEN FÜR DIE REDUZIERUNG VON ÖFFNUNGSZEITEN

- mehr Zeit für die Kinder
- mehr Zeit für die pädagogische Arbeit
- bessere Förderung der Kinder
- mehr Sicherheit für Kinder & Mitarbeiter
- bessere Gewährleistung der Aufsicht
- höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- weniger Überstunden

## Impfpflicht als Aufnahmekriterium – Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Vielleicht haben Sie es auch gelesen: Vor einigen Wochen sorgte eine Kita im Ruhrgebiet für Schlagzeilen, weil sie den altersgerechten Impfschutz zum Aufnahmekriterium machte. Dieser Vorstoß hat bei vielen von Ihnen zu zahlreichen rechtlichen Fragen geführt. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

**FRAGE:** „Können wir die Aufnahme von Kindern davon abhängig machen, dass sie geimpft sind?“

**ANTWORT:** Das kommt darauf an, ob Sie bei einem privaten oder einem kommunalen Träger arbeiten. Als privater Träger können Sie in Ihren Betreuungsverträgen letztlich vereinbaren, was Sie wollen, solange dies nicht sittenwidrig ist. Das heißt, dass Sie auch Kriterien festlegen können, nach denen Sie Kinder aufnehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Kriterien nicht diskriminierend sind. Sie dürfen daher Kinder nicht aufgrund ihrer Behinderung, ihrer Herkunft oder ihrer Religion ausschließen.

Impfungen können Sie aber sehr wohl zum Aufnahmekriterium machen. Denn dies stellt keine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar.

**Achtung!** Kommunale Träger können den altersgerechten Impfschutz nicht zum Aufnahmekriterium für einen Kita-Besuch machen. Denn: Es gibt in Deutschland keine Impfpflicht. Würden auch kommunale Kitas Impfungen zum Aufnahmekriterium machen, würde damit letztlich die Impfpflicht durch die Hintertür eingeführt. Das ist vom Gesetzgeber nicht gewollt, und damit ist kommunalen Trägern diese Möglichkeit verstellt.

**FRAGE:** „Dürfen bzw. müssen wir die Impfpässe der Kinder kontrollieren? Unterliegen diese denn nicht dem Datenschutz?“

**ANTWORT:** Sie sind nicht gesetzlich verpflichtet, bei Aufnahme der Kinder deren Impfpässe zu kontrollieren oder gar zu kopieren. Vom Kopieren der Impfpässe sollten Sie in jedem Fall absehen, da Sie damit Gesund-

heitsdaten der Kinder erheben, die nach den Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung besonders schutzwürdig sind. Es gibt auch keine gesetzliche Grundlage, auf der Sie von den Eltern verlangen können, dass sie Ihnen Einblick in den Impfpass ihres Kindes gewähren. Wenn sie dies allerdings freiwillig tun und in die Verarbeitung dieser Daten einwilligen, gibt es keine Bedenken: Dann können Sie sich durch einen Blick in den Impfpass davon überzeugen, dass das Kind altersgerecht geimpft ist.

Haben Sie festgelegt, dass die altersgerechte Impfung der Kinder in Ihrer Kita Aufnahmekriterium ist, können Sie von den Eltern einen entsprechenden Nachweis verlangen. Das kann durch Vorlage des Impfpasses, aber auch durch eine ärztliche Bescheinigung oder Vorlage des Vorsorgeuntersuchungsheftes erfolgen.

**FRAGE:** „Können wir verlangen, dass die Eltern uns in Sachen Impfschutz immer auf dem neuesten Stand halten, uns also jede Impfung nachweisen?“

**ANTWORT:** Das können Sie als private Kita theoretisch vereinbaren, bedeutet für Sie aber enormen Verwaltungsaufwand. Nach meiner Ansicht genügt es, die Eltern bei Aufnahme des Kindes zu bitten, nachzuweisen, dass ihr Kind altersgerecht geimpft ist. Das geht natürlich nur, wenn es eine entsprechende Vertragsklausel gibt.

**FRAGE:** „Was ist mit Kindern, die nicht geimpft sind – können wir sie ohne weiteres ausschließen?“

**ANTWORT:** Haben Sie den altersgerechten Impfschutz zum Aufnahmekriterium erhoben, ist dies tatsächlich denkbar. Möchten allerdings Eltern

Kinder ohne bzw. mit nicht altersgerechtem Impfschutz bei Ihnen anmelden, sollten Sie das Gespräch suchen und fragen, warum der Impfschutz fehlt bzw. unvollständig ist.

Hat dies plausible medizinische Gründe, z. B. Erkrankungen oder Allergien, sollten Sie genau überlegen, ob Sie die Aufnahme des Kindes wirklich ablehnen. Als Nachweis, dass das Kind nicht geimpft werden kann, können Sie eine ärztliche Bescheinigung verlangen. Wenn alle anderen Kinder geimpft sind, sind die Gefahren für die wenigen nicht geimpften gering.

**FRAGE:** „Müssen wir es dem Gesundheitsamt melden, wenn Kinder nicht geimpft sind?“

**ANTWORT:** Nein. Hierzu sind Sie nicht verpflichtet und auch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht berechtigt. Nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) sind Sie lediglich verpflichtet, bei Aufnahme des Kindes zu kontrollieren, ob die Eltern sich von einem Arzt über den altersgerechten, von der Ständigen Impfkommission empfohlenen Impfschutz haben beraten lassen. Erbringen die Eltern diesen Nachweis nicht, müssen Sie dies dem Gesundheitsamt namentlich melden. Die Eltern werden dann eingeladen, sich beim Gesundheitsamt entsprechend beraten zu lassen.

### Meine Empfehlung: Prüfen Sie Ihre Betreuungsverträge

Wollen Sie den altersgerechten, von der Ständigen Impfkommission empfohlenen Impfschutz zum Aufnahmekriterium für Ihre Kita machen, sollten Sie Ihren Betreuungsvertrag bzw. Ihre Aufnahmekriterien überarbeiten. Hierbei hilft Ihnen das folgende Muster.



#### MUSTER: ALTERSGERECHTER IMPFSCHUTZ ALS AUFNAHMEKRITERIUM

Die Kita „Sonnenschein“ legt Wert darauf, dass die dort betreuten Kinder über den von der Ständigen Impfkommission empfohlenen altersgerechten Impfschutz verfügen. Die Eltern verpflichten sich daher, der Kita bei Aufnahme des Kindes einen entsprechenden Impfschutz nachzuweisen. Die Kita behält sich vor, von dieser Regelung in begründeten Ausnahmefällen abzuweichen.



# Sexuelle Übergriffe unter Kindern – So reagieren Sie rechtlich einwandfrei

Doktorspiele und das Entdecken des eigenen Körpers ist im Kita-Alter völlig normal und altersgerecht. Mit Sexualität haben solche Spiele nur am Rande etwas zu tun. Es gibt aber leider auch immer wieder Kinder, die gegenüber anderen Kindern sexuell übergriffig werden. Kommt es zu solchen Situationen, ist die Aufregung – verständlicherweise – groß. Für Sie als Kita-Leitung gilt es, den Überblick zu behalten und die notwendigen Schritte einzuleiten.

## z. B. HANNES UND LENA

Eines Morgens hört die Gruppenleitung der „Mäusegruppe“ ein Mädchen im Waschraum weinen. Als sie nachsieht, findet sie dort Hannes und Lena. Lena berichtet, dass Hannes ihr auf der Toilette aufgelauert und versucht hat, seinen „Pipimann“ in ihren Mund zu stecken, obwohl sie das nicht wollte. Als sie sich gewehrt hat, habe Hannes sie gegen das Waschbecken geschubst und gehauen.

## Rechtsgrundlage: SGB VIII

Auch wenn sexuelle Übergriffe von Kindern für das betroffene Kind traumatisierend sein können, sind sie bei Kita-Kindern nicht strafbar. Denn Kinder sind erst ab der Vollendung des 14. Lebensjahres strafmündig. Kita-Kinder, die gegenüber anderen Kindern sexuell übergriffig werden, sind daher wegen ihres Handelns nicht strafrechtlich zu belangen. Wenn es zu solchen Vorfällen kommt, müssen Sie diese als Leitung allerdings im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht für alle beteiligten Kinder aktiv werden.

## Das ist zu tun: Krise möglichst souverän meistern

Sexuelle Handlungen unter Kindern können eine ernsthafte Krisensituation darstellen, die Sie als Kita-Leitung vor erhebliche Herausforderungen stellt. Wichtig ist, dass Sie in einer solchen Situation Ruhe bewahren und dafür sorgen, dass allen Beteiligten geholfen wird.

## Sexuelle Übergriffe erkennen

Wichtig ist, dass Sie und Ihre Mitarbeiter sexuelle Handlungen unter Kindern von altersgerechten „Doktorspielen“ abgrenzen und sorgfältig unterscheiden. Entscheidend für eine Grenzüberschreitung ist aber, dass mindestens eines der Kinder sich nicht freiwillig beteiligt hat oder durch körperliche Gewalt oder Drohungen zum Mitmachen gezwungen wurde. Von sexuellen Übergriffen spricht man auch dann, wenn Kinder nicht altersentsprechendes Sexualverhalten an den Tag legen.

## Dokumentieren Sie den Vorfall

Wichtig ist, dass Sie den Vorfall schriftlich dokumentieren. Schreiben Sie auf,

- wer an dem Vorfall beteiligt war,
- wie lange die Kinder unbeaufsichtigt waren,
- wie die Kinder sich zu dem Vorfall geäußert haben,
- ob und zu welchen Verletzungen es gekommen ist,
- welcher Mitarbeiter den Vorfall bemerkt und wie er hierauf reagiert hat.

## Auch der „Täter“ ist meist Opfer

Atypisches, nicht kindgerechtes sexuelles Verhalten von Kindern kann ein Indiz dafür sein, dass das Kind entweder selbst Opfer sexuellen Missbrauchs war. Oder aber in seinem Umfeld in nicht altersangemessener Weise mit der Sexualität Erwachsener konfrontiert wird und seine Erlebnisse so verarbeitet.

Nehmen Sie untypische Verhaltensweisen, wie z. B. im Praxisbeispiel, sehr ernst und beziehen Sie die für Ihre Kita zuständige insoweit erfahrene Fachkraft bzw. das Jugendamt mit ein und besprechen Sie, was unternommen werden kann und sollte, um diesem Kind zu helfen. Denn ein solches Verhalten zeigt, dass da im häuslichen Umfeld entweder Schlimmes im Gange ist oder sich nicht adäquat um das Kind gekümmert wird.

## Sprechen Sie alle Schritte mit Ihrem Träger ab

Untypisches und übergriffiges Sexualverhalten unter Kindern ist eine ernste Angelegenheit. Die Aufregung unter den Eltern – nicht nur des betroffenen Kindes – wird groß sein und das Vertrauensverhältnis zu Ihnen und Ihrem Team kann in Mitleidenschaft gezogen werden. Daher gilt es gut zu überlegen, wie Sie auf solche Vorfälle reagieren. Hierbei hilft Ihnen die Übersicht auf Seite 5. Wichtig ist aber, dass Sie auf jeden Fall – bevor Sie irgendetwas unternehmen – Ihren Träger informieren und in alle Entscheidungen mit einbeziehen. Denn es gilt nicht nur den Vorfall zu klären und den Kindern zu helfen, sondern auch strategische Entscheidungen zu treffen, um Schaden von Ihrer Kita fernzuhalten.

## Meine Empfehlung: Geraten Sie nicht in Panik

Auch wenn es in einer solchen Situation schwerfällt: Bewahren Sie Ruhe und versuchen Sie insbesondere die Eltern des Opfers nach Kräften zu unterstützen, die richtigen Entscheidungen für ihr Kind zu treffen. Denn es gilt genau zu überlegen, welche Hilfe das Kind braucht, um mit dem Erlebten fertig zu werden. Helfen Sie den Eltern, mit dieser schwierigen Situation umzugehen, und überlegen Sie gemeinsam, ob es Sinn macht, das betroffene Kind weiter in Ihrer Kita zu betreuen. Wollen die Eltern des Opfers die Betreuung bei Ihnen beenden, sollten Sie diesen Wunsch mit Ihrem Träger besprechen. Ist das Vertrauen in die Kita durch den Vorfall so weit erschüttert, dass die Eltern sich eine Fortsetzung des Betreuungsvertrags nicht vorstellen können, sollten Sie den Eltern keine Steine in den Weg legen. Wichtig ist insgesamt, dass Sie den Überblick behalten und versuchen, empathisch und beruhigend auf die wahrscheinlich aufgebracht Beteiligten einzuwirken. Sprechen Sie sich mit Ihrem Träger ab und holen Sie sich Rat bei Ihrer Fachberatung, bei Beratungsstellen, der insoweit erfahrenen Fachkraft und beim für Ihre Einrichtung zuständigen Jugendamt.


**SEXUELLE ÜBERGRIFFE UNTER KINDERN – DAS SOLLTEN SIE UNTERNEHMEN**


| Schritt  | Das ist zu tun  |
|--|---|
| 1. Situation sofort beenden                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter greifen sofort ein, wenn sie sehen, dass es sich nicht um ein harmloses „Doktorspiel“ handelt.</li> <li>• Ein Mitarbeiter kümmert sich um das Opfer, ggf. Notarzt rufen; ein anderer Mitarbeiter kümmert sich um das übergriffige Kind.</li> <li>• Leitung wird sofort informiert.</li> </ul>  |
| 2. Dokumentation des Vorfalls                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung und Mitarbeiter, der die Situation beendet hat, halten schriftlich fest,               <ul style="list-style-type: none"> <li>• wer beteiligt war,</li> <li>• was genau passiert ist (Aussagen der Kinder möglichst wortgetreu festhalten).</li> <li>• Mitarbeiter, der den Vorfall beendet hat, hält seine Beobachtungen genau fest,</li> <li>• ob es und welche Verletzungen es gegeben hat,</li> <li>• welche Erste-Hilfe-Maßnahmen ergriffen wurden,</li> <li>• welche Mitarbeiter die Situation beendet haben.</li> </ul> </li> </ul>   |
| 3. Träger informieren                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informieren Sie sofort Ihren Träger über den Vorfall.</li> <li>• Besprechen Sie mit ihm das weitere Vorgehen.</li> </ul>   |
| 4. Eltern des Opfers informieren                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rufen Sie die Eltern des Opfers umgehend an.</li> <li>• Bitten Sie sie, umgehend in die Kita zu kommen, da es zu einer kritischen Situation gekommen ist.</li> <li>• Erklären Sie den Eltern, was vorgefallen ist. Bitten Sie den Mitarbeiter hinzu, der die Situation beendet hat, und bitten Sie ihn zu schildern, was er beobachtet hat.</li> <li>• Empfehlen Sie den Eltern, das Kind zunächst mit nach Hause zu nehmen und – wenn Sie befürchten, dass es zu Verletzungen gekommen ist – einen Arzt aufzusuchen.</li> <li>• Empfehlen Sie den Eltern, sich Hilfe zu holen und sich beraten zu lassen, z. B. bei einer Beratungsstelle für Opfer sexueller Gewalt.</li> <li>• Raten Sie den Eltern auch, ihr Kind nicht zu nötigen, über das Erlebte zu sprechen, sondern ihm als Gesprächspartner zur Verfügung zu stehen, wenn es über den Vorfall sprechen möchte.</li> <li>• Bieten Sie den Eltern an, jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.</li> </ul> |
| 5. Informieren Sie die Eltern des „Täters“           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informieren Sie die Eltern des übergriffigen Kindes über den Vorfall. Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen Sie den Namen des Opfers nicht nennen.</li> <li>• Teilen Sie den Eltern mit, dass ihr Kind die Kita bis zur Klärung des Vorfalls nicht besuchen kann. Diese Maßnahme ist erforderlich, um die Sicherheit der anderen Kinder zu gewährleisten.</li> </ul>   |
| 6. Holen Sie sich externe Hilfe                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suchen Sie Kontakt zu Ihrer Fachberatung und zu der für Ihre Kita zuständigen insofern erfahrenen Fachkraft und besprechen Sie den Vorfall.</li> <li>• Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie mit der Situation umgehen.</li> </ul>  |
| 7. Jugendamt informieren                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informieren Sie in Abstimmung mit der insoweit erfahrenen Fachkraft das Jugendamt über den Vorfall, denn dieser ist geeignet, das Wohl der Ihnen anvertrauten Kinder zu beeinträchtigen. Diese Meldepflicht ergibt sich aus § 47 SGB VIII.</li> </ul>  |
| 8. Suchen Sie nach einer Lösung                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überlegen Sie, ob das Kind, das den Übergriff begangen hat, für Ihre Kita weiter tragbar ist. Häufig wird das nicht der Fall sein, denn Sie können meist nicht garantieren, dass sich solche Vorfälle nicht wiederholen und andere Kinder hierdurch gefährdet und ggf. auch traumatisiert werden.</li> <li>• Stimmen Sie sich mit dem Jugendamt ab, wie es mit dem übergriffigen Kind und dessen Betreuung weitergehen soll, damit Sie den Eltern etwas vorschlagen können.</li> <li>• Informieren Sie die Eltern des „Täters“ über ihre Entscheidung und kündigen Sie, wenn keine gütliche Einigung erzielt werden kann, den Betreuungsvertrag fristlos.</li> </ul>   |
| 9. Informieren Sie die Eltern des betroffenen Kindes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suchen Sie erneut das Gespräch mit den Eltern.</li> <li>• Teilen Sie ihnen mit, welche Maßnahmen Sie ergriffen haben, um die Situation zu klären und für die Sicherheit der Kinder in der Kita zu sorgen.</li> </ul>   |
| 10. Veranstalten Sie einen Elternabend               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informieren Sie daher in Abstimmung mit Ihrem Träger Ihre Elternvertretung über den Vorfall.</li> <li>• Laden Sie in Abstimmung mit Ihrem Träger zu einem Elternabend ein und klären Sie sachlich auf, dass etwas passiert ist; verzichten Sie aber auf Details und Namen. Hilfreich kann es sein, wenn Sie sich bei einem solchen Elternabend Hilfe von einer hierauf spezialisierten Beratungsstelle oder auch von Ihrer Fachberatung holen.</li> </ul>  |

Thüringen

## Weltkindertag wird in Thüringen zum gesetzlichen Feiertag

In Thüringen gibt es ab 2019 einen neuen gesetzlichen Feiertag. Der Landtag hat am 28.02.2019 beschlossen, den Weltkindertag, den 20.09., zum gesetzlichen Feiertag zu erheben.

### Erinnerung an die Kinderrechte

Ziel des neuen Feiertags ist es, an die Rechte der Kinder zu erinnern. Die Fraktionen der Linken, SPD und Grünen hatten erklärt, dass Kinder ein Recht auf eine behütete Kindheit hätten. Hieran solle durch den Feiertag erinnert werden.

### Opposition spricht sich gegen den zusätzlichen Feiertag aus

Die Oppositionsparteien sprachen sich gegen den zusätzlichen freien Tag aus. Sie meinten, es handle sich bei dem zusätzlichen Feiertag um ein Wahlkampfeschenkel von Rot-Rot-Grün, weil Ende Oktober in Thüringen ein neuer Landtag gewählt wird. Die Oppositionsparteien kritisierten außerdem, dass sich Thüringen einen zusätzlichen Feiertag wirtschaftlich nicht leisten könne. Der wirtschaftliche Schaden sei zu groß.

### Mein Kommentar: Nette Idee

Grundsätzlich ist es eine gute Idee, an die Rechte von Kindern zu erinnern und ein deutliches Zeichen für Kinderrechte zu setzen. Daher ist es sicher zu begrüßen, den Weltkindertag zum offiziellen Feiertag zu erklären. Wichtig ist aber, dass es nicht bei dieser symbolischen Handlung bleibt, sondern Kinderrechte auch im Alltag von der Politik gewahrt und gefördert werden. Ein solcher Feiertag ist aber sicherlich ein positives Signal, um die Kinderrechte in den Fokus zu rücken.

## Sächsisches Oberverwaltungsgericht

# Patchwork-Familien können Ermäßigung von Kita-Beiträgen geltend machen

Zahlreiche Kinder wachsen in sogenannten Patchwork-Familien auf. Häufig werden in diesen Familien Kinder als Geschwister groß, die aber nicht miteinander und auch nur mit einem Elternteil verwandt sind. Viele Kommunen gewähren Familien, die mehrere Kinder in der Kita haben, eine Ermäßigung bei den Kita-Beiträgen. Bei Patchwork-Familien stellt sich die Frage, ob diese auch den „Familien-Rabatt“ in Anspruch nehmen können.

### Der Fall: Kinder leben in Patchwork-Familie

Ein Kind lebte mit seinen Eltern und 2 Halbgeschwistern in einem Haushalt. Die beiden Geschwister waren jeweils nur mit einem im Haushalt lebenden Elternteil verwandt. Der

jeweils andere Elternteil lebte in einem eigenen Haushalt. Alle 3 Kinder wurden in Kitas derselben Kommune betreut. Die Beitragssatzung der Kommune sah vor, dass die Eltern für das 1. Kind 100 % der Elternbeiträge, für das 2. Kind 60 % zahlen mussten. Weitere Kinder waren beitragsfrei.

Die Eltern des Kindes wollten, dass dieses als 3. Kind anerkannt und damit beitragsfrei gestellt wurde. Die Kommune ging davon aus, dass es sich nach der Beitragssatzung um ein „zweites“ Kind handelte. Schließlich bestehe zwischen den Eltern und den Halbgeschwistern jeweils nur zu einem der Geschwisterkinder ein verwandtschaftliches Verhältnis. Das wollte die Familie so nicht stehen lassen, klagte ...

### Das Urteil: Auf die im Haushalt lebenden Kinder kommt es an

... und gewann. Die Richter entschieden, dass das Kind als 3. Kind zu behandeln sei. Es komme für die Beitragserhebung nicht auf das verwandtschaftliche Verhältnis zwischen den Eltern und den Kindern an. Entscheidend sei vielmehr, ob Eltern und Kinder gemeinsam in einem Haushalt leben. Sinn und Zweck der Reduzierung der Kita-Beiträge sei es, Familien mit mehreren Kindern im Kita-Alter finanziell zu entlasten. Es komme letztlich darauf an, wie viele Kinder im Haushalt leben.



### WICHTIGES URTEIL

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Urteil vom 12.02.2019, Az. 4 A 880/16

### 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; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH

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



© 2019 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

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

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: [www.przedzskole.wip.pl](http://www.przedzskole.wip.pl)

# Lebensmittelhygiene – Diese Unterweisungen sind Pflicht

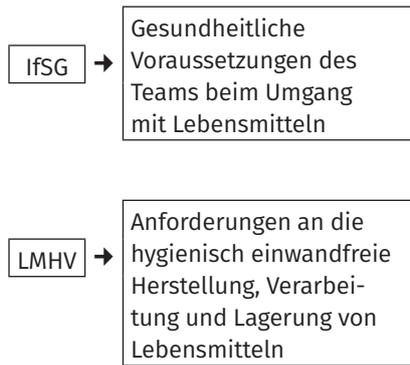
In nahezu allen Kitas wird ein warmes Mittagessen angeboten, Frühstück zubereitet und den Kindern ein Nachmittagsnack angeboten. Das heißt: Sie und Ihr Team gehen regelmäßig mit Lebensmitteln um und geben diese an die Kinder weiter. Daher ist Lebensmittelhygiene für Sie ein großes Thema.

schriften. Diese Regelungen finden sich im Infektionsschutzgesetz (IfSG) sowie in der Lebensmittelhygiene-Verordnung (LMHV). Was im IfSG und was in der LMHV geregelt ist, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

die Vorgaben des IfSG als auch die der LMHV eingehalten werden. Eine wichtige Aufgabe ist es, alle Mitarbeiter, die in Ihrer Kita mit Lebensmitteln in Berührung kommen, regelmäßig im sachgemäßen Umgang zu unterweisen.

**z. B. SCHMUCK BEIM KOCHEN**

Lisa Hansen leitet die eingruppige Kita „Sonnenschein“. Die Mitarbeiter kochen mittags abwechselnd für die 20 Kinder. Eines Mittags kommt Frau Hansen in die Küche und sieht, dass ihre Kollegin beim Kartoffelschälen sowohl ihren Ehering als auch ein Armband und ihre Uhr trägt.



**Meine Empfehlung: Sorgfältig dokumentieren**

Wichtig ist, dass Sie Ihre Mitarbeiter nicht nur regelmäßig zum hygienisch einwandfreien Umgang mit Lebensmitteln unterweisen. Sie müssen diese Unterweisungen auch schriftlich dokumentieren und kontrollieren, ob Ihre Mitarbeiter sich an die Vorgaben, die Sie im Rahmen der Unterweisung besprochen haben, im Alltag in Ihrer Kita halten. Der folgenden Übersicht können Sie entnehmen, welche Unterweisungen in welchen Abständen stattfinden müssen.

**Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz**

Für den Umgang mit Lebensmitteln gelten in Kitas strenge Hygienevor-

**Das ist zu tun: Mitarbeiter unterweisen**

Als Kita-Leitung ist es Ihre Aufgabe, darauf zu achten, dass sowohl

**GESETZLICH VORGESCHRIEBENE UNTERWEISUNGEN**

| Unterweisung                              | Rechtsvorschrift  | Inhalt   | Unterweisungsintervall   | Dokumentation & Co.   |
|---|---|--|--|---|
| Erstunterweisung durch das Gesundheitsamt | § 43 Abs. 1 IfSG  | Handhygiene, Umgang mit Lebensmitteln, Verhalten im Krankheitsfall   | einmalig   | <b>Dokumentation:</b><br>Bescheinigung durch das Gesundheitsamt (max. 3 Monate alt)<br><b>Aufbewahrung:</b> Kopie im Hygieneordner der Kita<br><b>Aufbewahrungsdauer:</b> bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| Unterweisung nach dem IfSG                | § 43 Abs. 4 IfSG  | Handhygiene, Umgang mit Lebensmitteln, Verhalten im Krankheitsfall   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Beginn der Tätigkeit</li> <li>• alle 2 Jahre</li> </ul> | <b>Dokumentation:</b><br>Unterweisungsprotokoll mit Unterschrift des Mitarbeiters<br><b>Aufbewahrung:</b><br>Hygieneordner der Kita<br><b>Aufbewahrungsdauer:</b> 2 Jahre nach der letzten Unterweisung               |
| Hygieneschulung nach der LMHV             | § 4 Abs. 1 LMHV in Verbindung mit VO (EG) 852/2004 und Anlage 1 zu § 4 Abs. 1 Satz 1 LMHV | Schulung in <ul style="list-style-type: none"> <li>• der hygienisch einwandfreien Herstellung &amp; Verarbeitung,</li> <li>• der hygienisch einwandfreien Lagerung von Lebensmitteln in der Kita.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Beginn der Tätigkeit</li> <li>• jährlich</li> </ul>     | <b>Dokumentation:</b><br>Schulungsprotokoll mit Unterschrift des Mitarbeiters<br><b>Aufbewahrung:</b><br>Hygieneordner der Kita<br><b>Aufbewahrungsdauer:</b> 2 Jahre nach der letzten Schulung                       |

## ? „Was können wir tun, wenn unser Außengelände mit einer Drohne ausspioniert wird?“

**FRAGE:** „Unsere Kita liegt in einem Wohngebiet. Seit einigen Wochen wird unser Außengelände regelmäßig von einer Drohne überflogen. Wir haben das zunächst für einen Zufall gehalten. Inzwischen haben wir aber den Eindruck, dass wir bzw. die Kinder regelrecht ausspioniert werden. Die Drohne erscheint immer, wenn wir mit den Kindern rausgehen, und fliegt dann minutenlang über uns und die Kinder. Von unten sieht es so aus, als sei die Drohne mit einer Kamera ausgestattet. Meine Kolleginnen und ich fühlen uns sehr unwohl und würden die Drohnenflüge gern unterbinden. Wir wissen aber nicht, wie. Denn für uns ist nicht erkennbar, woher die Drohne kommt und von wem sie gesteuert wird.“

**ANTWORT: WENDEN SIE SICH AN DIE POLIZEI ODER DAS ORDNUNGSAMT.** Sie müssen und sollten die Drohnenüberflüge über Ihr Kita-Gelände nicht dulden. Diese sind auch gar nicht lustig. Denn es besteht auch immer die Gefahr, dass der Pilot die Kontrolle über die Drohne verliert, diese abstürzt und jemanden verletzt oder dass etwas beschädigt wird.

Außerdem verstößt der Pilot im von Ihnen geschilderten Fall in mehrfacher Hinsicht gegen die Luftverkehrsordnung. Danach dürfen Drohnen in Wohngebieten überhaupt nicht geflogen werden.

Darüber hinaus muss die Drohne sich immer in Sichtweite des Piloten befinden. Wenn Sie den Piloten

nicht sehen, ist dies zumindest zweifelhaft.

Soweit der Pilot tatsächlich Fotos oder Filme von Ihnen und den Kindern auf dem Außengelände fertigt, stellt dies auch eine Verletzung des Rechts am eigenen Bild dar. Alle diese Gesetzesverstöße sind nicht hinnehmbar. Sie sollten daher aktiv werden.

### Meine Empfehlung: Polizei informieren

Setzen Sie sich mit der örtlichen Polizeidienststelle in Verbindung, und bitten Sie diese um Unterstützung. In der Regel wird es der Polizei ein Leichtes sein, den Piloten ausfindig zu machen, und dann dürfte der Spuk schnell vorbei sein.

## ? „Können wir einer Mutter untersagen, ständig durch das Fenster der Kita zu sehen?“

**FRAGE:** „In unserer Kita wird seit Jahresanfang ein 4-jähriges Mädchen betreut, das vorher noch keine Kita besucht hat. Das Kind hat sich gut eingelebt und kommt gern zu uns in die Kita. Das Problem ist die Mutter. Diese kommt mit der Trennung von ihrem Kind überhaupt nicht klar. Sie hat sich schon in der Eingewöhnung sehr schwergetan, loszulassen. Jetzt steht sie von 9.00 bis 11.00 Uhr vor dem Fenster der Gruppe und schaut ihrem Kind zu. Wenn wir dann rausgehen, steht sie am Zaun. Das ist nicht nur für die Kolleginnen, sondern auch für die Kinder sehr störend. Ich habe schon mehrere Gespräche mit der Mutter geführt und sie gebeten, doch nach Hause zu gehen. Sie meint, sie würde doch nichts machen und niemanden stören. Ich frage mich jetzt, ob ich der Mutter im Rahmen meines Hausrechts untersagen kann, während der Betreuungszeit durch das Fenster zu schauen bzw. am Zaun zu stehen und ihrem Kind beim Spiel auf dem Außengelände zuzusehen.“

**ANTWORT: JA. DAS GEHT.** Soweit die Mutter, um durch das Gruppenfenster zu sehen, das Kita-Gelände betreten muss, können Sie ihr tatsächlich ein für diese Situation beschränktes Hausverbot erteilen.

Schwieriger ist es, wenn die Mutter am Zaun steht. Da befindet sie sich höchstwahrscheinlich im öffentlichen Straßenraum. Dort können Sie ihr keine Vorschriften machen.

Ich bezweifle allerdings, dass Ihnen ein beschränktes Hausverbot weiterhilft. Die Mutter kann offensichtlich – im Gegensatz zu ihrem Kind – kein Vertrauen zu Ihnen fassen. Dieses extreme Verhalten kann meines Erachtens auch auf eine psychische Störung bei der Mutter hindeuten.

### Meine Empfehlung: Holen Sie sich Hilfe

So wie Sie die Situation beschreiben, hemmt die Mutter die Entwicklung ihres Kindes erheblich, wenn sie sich so gar nicht von ihm lösen kann. Es kann – muss natürlich nicht – ein Hinweis auf eine psychische Erkrankung der Mutter sein. Ich möchte Ihnen daher raten, zunächst einmal die für Ihre Kita zuständige insofern erfahrene Fachkraft einzubeziehen.

In jedem Fall sollten Sie dann beide Eltern zu einem Gespräch einladen und mit beiden Elternteilen das Verhalten der Mutter besprechen. Ich würde mal vermuten, dass der Kindesvater hiervon keine Kenntnis hat. Vielleicht hat dieser die Möglichkeit, mäßigend auf die Mutter einzuwirken.

### Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Kündigung von Betreuungsverträgen: Diese Möglichkeiten haben Sie
- Ohne Aufsicht auf dem Außengelände? Unter diesen Voraussetzungen ist das zulässig