



# Recht & Sicherheit in der Kita

August 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Verantwortung	Genehmigungen	Heimweg	Gewaltschutzkonzept
Stellen Sie klar, dass alle Fachkräfte für alle Kinder verantwortlich sind <b>2</b>	In diesen Situationen brauchen Sie das Okay der Eltern <b>3</b>	Sagen Sie „Stopp“, wenn Kinder allein nach Hause gehen sollen <b>4 &amp; 5</b>	Treffen Sie Regelungen für den Umgang mit Gewalt in Ihrer Kita <b>7</b>

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Kindeswohlgefährdung? Holen Sie sich professionelle Hilfe

Als Kita-Leitung sehen Sie sich immer mal wieder Kindern gegenüber, bei denen Sie den Verdacht haben, dass sie im häuslichen Umfeld gefährdet sind. In einer solchen Situation möchten Sie der Familie, vor allem aber dem Kind gern helfen. Hierbei unterstützt Sie die Insoweit erfahrene Fachkraft (IeFK).

#### Beratung und Gefährdungsanalyse durch Profis

Die IeFK ist in Fragen des Kinderschutzes besonders geschult und berät Sie und Ihr Team anonym und objektiv. Sie hilft Ihnen, die Gefährdung für das Kind konkret einzuschätzen, und stärkt Sie in Ihrer Handlungsfähigkeit.

#### Nehmen Sie Kontakt auf

Erkundigen Sie sich bei Ihrem Träger, wie Sie Kontakt zu einer IeFK aufnehmen können.

Die IeFK wird mit Ihnen einen persönlichen Beratungstermin vereinbaren. In aller Regel wird sie Sie bitten, diesen Termin mit einer Checkliste oder einem Fragebogen vorzubereiten. In dieser/diesem stellen Sie den Anlass der Beratung, Ihre Dokumentation der Verdachtsmomente und die Familiensituation und auch die Ressourcen der Familie dar.

Wichtig ist bei dieser Vorbereitung, dass Sie den Datenschutz wahren und alle

Informationen anonymisieren. Denn den Namen der Familie benötigt die IeFK nicht für ihre Beratung. Informationen zu Alter, Herkunft und Geschlecht des betroffenen Kindes sind hingegen schon wichtig, um die Gefährdung objektiv einschätzen zu können.

#### Verantwortung bleibt bei der Kita-Leitung

Die IeFK hat ausschließlich beratende Funktion. Ihre Aufgabe ist es, Sie bei der Entscheidung über das weitere Vorgehen zu beraten, zu unterstützen und Ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie ist Ihnen gegenüber aber nicht weisungsbefugt. Sie kann nur Vorschläge machen und Lösungswege aufzeigen.

Sie bleiben aber „Herrin“ des Verfahrens. Das heißt: Sie entscheiden nach der Beratung selbstständig, wie Sie weiter vorgehen. Sie müssen sich aber auch darüber im Klaren sein, dass Sie die Verantwortung tragen.

#### Meine Empfehlung: Beratungsangebot nutzen

Leider gibt es immer noch viele Kita-Leitungen, die sich scheuen, die Hilfe der IeFK in Anspruch zu nehmen. Das ist schade, denn meiner Erfahrung nach sind solche Gespräche sehr hilfreich, um sich zu „sortieren“. Nutzen Sie die Beratungsangebote der IeFK aktiv.

### Der Fall Greta

Liebe Kita-Leitungen, sicher haben auch Sie von der kleinen Greta gehört, die von einer Erzieherin ermordet wurde. Ein entsetzlicher Fall, der hoffentlich ein Einzelfall bleiben wird.

Gleichwohl zeigt dieser schreckliche Vorfall noch einmal, wie wichtig es ist, dass es in Ihrer Kita ein funktionierendes Gewaltschutzkonzept gibt, das von allen Mitarbeiterinnen verinnerlicht wurde.

Denn wie die Presse zu berichten weiß, ist diese Erzieherin schon in anderen Kitas, negativ aufgefallen.

Wichtig ist daher, dass Ihre Mitarbeiterinnen, die ja die Kolleginnen ständig im Umgang mit den Kindern sehen, aufmerksam und achtsam miteinander umgehen und sich auch trauen aktiv zu werden, wenn sie sehen, dass sich eine Kollegin, übergriffig oder gewalttätig verhält.

Schaffen Sie eine Kultur des Hinsehens und der gegenseitigen Unterstützung. Damit tun Sie sehr viel für den Schutz der Kinder.

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)

# Jede Fachkraft ist für alle Kinder verantwortlich – stellen Sie klare Regeln auf

In vielen Kitas wird nach wie vor Corona-bedingt in kleineren Gruppen als sonst gearbeitet. Immer wieder berichten Kita-Leitungen mir, dass dies zunehmend dazu führt, dass die Mitarbeiterinnen sich nur noch für „ihre“ Kinder zuständig fühlen. Das geht natürlich gar nicht, weder zu Corona-Zeiten noch im Regelbetrieb.

## Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Eine der grundlegenden Pflichten Ihrer pädagogischen Fachkräfte ist die Beaufsichtigung der Kinder im Kita-Alltag. Diese ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag und der zugehörigen Stellenbeschreibung der jeweiligen Mitarbeiterin. Diese Pflicht besteht gegenüber allen Kindern, die in der Kita betreut werden, und nicht nur gegenüber den Kindern, die die Mitarbeiterin in der jeweiligen Gruppe betreut.

### Z. B. STREIT BEI DEN „BÄRENKINDERN“

Larissa Schneider leitet die Kita „Goldstern“. Eine Kollegin berichtet ihr wütend, dass 2 Kinder der Bärengruppe sich wohl auf dem Gang lautstark gestritten und geschubst hätten. Eine Kollegin aus der Igel-Gruppe habe dies auf dem Weg in die Pause gesehen, aber nicht eingegriffen. Durch die Schuberei habe sich ein Kind verletzt. Sie selbst sei gerade im Wickelraum gewesen und habe deshalb nicht eingreifen können.

### Das ist zu tun: Klartext sprechen

Als Kita-Leitung tragen Sie die sogenannte „Organisationsverantwortung“ innerhalb der Kita. Daher müssen Sie dafür sorgen, dass die Kinder

jederzeit angemessen beaufsichtigt werden – unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit.

Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen daher klar an, wie es mit den Zuständig- und Verantwortlichkeiten im Kita-Alltag aussieht. Hierbei helfen Ihnen die 3 folgenden Regeln, damit Ihre Mitarbeiterinnen dies verinnerlichen.

### Meine Empfehlung: Problembewusstsein wecken

Gerade durch die Corona-Krise hat in vielen Einrichtungen die Teamarbeit und damit auch der Zusammenhalt im Team gelitten. Daher gilt es, bei den Mitarbeiterinnen Problembewusstsein zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass alle – wieder – an einem Strang ziehen und sich für alle Kinder zuständig und verantwortlich fühlen.



## REGELN ZUR VERANTWORTLICHKEIT FÜR DIE KINDER IM KITA-ALLTAG



Regeln	Konkrete Umsetzung
<p><b>1. Regel:</b> Alle pädagogischen Fachkräfte sind für alle Kinder in der Kita verantwortlich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusst machen, dass, auch wenn die Beziehung zwischen Kindern und den jeweiligen Bezugserzieherinnen besonders eng ist, grundsätzlich jede Fachkraft für alle Kinder der Kita verantwortlich ist.</li> <li>• Alle Erzieherinnen sollten daher jedes Kind mit Namen kennen – auch in großen Einrichtungen –, um es in einer konkreten Situation auch ansprechen zu können.</li> <li>• Gibt es Kinder mit gesundheitlichen Besonderheiten oder Kinder, die durch herausforderndes Verhalten auffallen, muss dies allen pädagogischen Fachkräften bekannt sein. Sie müssen auch wissen, wie sie auf medizinische Notfälle oder Krisensituationen richtig reagieren.</li> </ul>
<p><b>2. Regel:</b> Wer die Gefahr erkennt, greift ein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diejenige Fachkraft, die eine Gefährdungssituation für die Kinder zuerst erkennt, handelt auch.</li> <li>• Das gilt auch, wenn das Kind bzw. die beteiligten Kinder aus einer anderen Gruppe stammt/stammen.</li> <li>• Ist eine Absprache mit der eigentlich verantwortlichen Kollegin möglich, sollte diese vor einem Eingreifen erfolgen.</li> <li>• Ist die Kollegin verhindert, sieht sie die Situation nicht oder ist sie vielleicht mit der Gesamtsituation überfordert, greift die Kollegin, die die Situation bemerkt, unmittelbar ein.</li> </ul>
<p><b>3. Regel:</b> Bei gruppenübergreifenden Aktivitäten erfolgt vorher eine Abstimmung der Teams.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei gruppenübergreifenden Aktivitäten und beim Spiel auf dem Außengelände haben alle pädagogischen Fachkräfte die Aufsichtspflicht für alle Kinder – unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit.</li> <li>• Die Fachkräfte stimmen sich im Vorfeld ab, wer z. B. welchen Bereich auf dem Außengelände im Blick behält.</li> </ul>

# In diesen 7 Situationen benötigen Sie die schriftliche Einwilligung der Eltern

Der Betreuungsvertrag regelt ganz grundsätzlich Ihre Zusammenarbeit mit den Eltern. Hieraus ergibt sich auch, welche Rechte und Kompetenzen Sie mit Blick auf die Betreuung der Kinder haben. Aber in manchen Situationen benötigen Sie eine gesonderte schriftliche Einwilligung der Eltern.

## **z. B. AUSFLUG IN DEN TIERPARK**

Die Leitung der Kita „Löwenburg“ möchte im Herbst für die Vorschulkinder einen Ausflug in den Tierpark organisieren. Die Kinder sollen mit öffentlichen Verkehrsmitteln dort hingelangen. Die Mutter von Hanna meint, damit sei sie nicht einverstanden. Wolle sie nicht, dass ihre Tochter zzt. mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahre. Die Gefahr der Ansteckung mit dem Coronavirus sei ihr zu groß.

### **Rechtsgrundlage: Bürgerliches Gesetzbuch**

Das Sorgerecht für die bei Ihnen betreuten Kinder liegt grundsätzlich bei den Eltern. Das heißt: Sie vertreten ihr Kind in rechtlichen Angelegenheiten, und entscheiden, an welchen Aktivitäten es teilnimmt. Durch den Betreuungsvertrag werden Teile des Sorgerechts – für die Dauer der Betreuung in der Kita – von Ihnen und Ihrem Team wahrgenommen. Hierbei handelt es sich in 1. Linie um die Aufsichts- und Fürsorgepflicht. In Fragen, die darüber hinausgehen, benötigen Sie zusätzlich die Einwilligung der Eltern.

### **Das ist zu tun: Holen Sie die Einwilligung ein**

Planen Sie Aktivitäten, die über die Ihnen im Rahmen des Betreuungs-

vertrags von den Eltern übertragene Kompetenzen hinausgehen, sollten Sie zur Absicherung immer zusätzlich die schriftliche Einwilligung der Eltern einholen. Das erscheint Ihnen vielleicht ein wenig umständlich, erspart Ihnen auf Dauer aber jede Menge Stress und Ärger.

### **Meine Empfehlung: Einwilligungen im Blick behalten**

Analysieren Sie im Vorfeld, bei welchen Aktivitäten im Kita-Alltag Sie zusätzlich zum Betreuungsvertrag die schriftliche Einwilligung der Eltern benötigen. Der folgenden Übersicht können Sie 6 „klassischen“ Situationen entnehmen, in der Sie in jedem Fall zusätzlich die schriftliche Einwilligung der Eltern benötigen.

## **6 SITUATIONEN, IN DENEN SIE ZUSÄTZLICH DIE SCHRIFTLICHE EINWILLIGUNG DER ELTERN BENÖTIGEN**

Situation	Hintergrund	Einwilligung im Einzelfall oder einmalig?
Fotos im Kita-Alltag	Fotos sind grundsätzlich Daten und unterliegen somit dem Datenschutz. Ohne Einwilligung der Eltern dürfen Kinder im Kita-Alltag nicht fotografiert werden, da es hierfür keine gesetzliche Grundlage gibt.	einmalig
Veröffentlichung von Fotos	Fotos dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten bzw. dessen gesetzlichen Vertreter veröffentlicht werden. Dies ergibt sich aus § 22 Kunsturhebergesetz.	im Einzelfall
Ausflüge	Ausflüge in die nähere Umgebung sind, soweit diese in Ihrer Konzeption verankert sind, vom Betreuungsvertrag abgedeckt. Wenn Sie allerdings weitere Ausflüge planen, öffentliche Verkehrsmittel genutzt oder Fahrgemeinschaften gebildet werden, muss eine Genehmigung der Eltern her.	im Einzelfall
Ärztliche/ zahnärztliche Untersuchung	Es ist Sache der Eltern zu entscheiden, ob sie ihr Kind in der Kita im Rahmen einer Reihenuntersuchung untersuchen lassen. Ohne Einwilligung kann das Kind nicht teilnehmen. Schweigen gilt hier nicht als Zustimmung.	im Einzelfall
Bildungs- & Entwicklungsdokumentation	Die Kita-Gesetze der Bundesländer verpflichten Sie, die Entwicklung der Kinder in der Kita zu beobachten. Dokumentieren dürfen Sie diese aber nur, wenn die Eltern dem schriftlich zustimmen.	einmalig
Kooperation mit der Grundschule	Die Informationen, die Sie in der Kita erheben, unterliegen dem Datenschutz. Sie dürfen nur an die Grundschule weitergegeben werden, wenn die Eltern dem zustimmen.	einmalig
Informationsaustausch mit Kinderarzt & Therapeuten	Auch wenn es für die Arbeit in der Kita manchmal wichtig ist, sich mit Ärzten und Therapeuten auszutauschen: Diese unterliegen der Schweigepflicht und Sie den datenschutzrechtlichen Vorgaben. Ein Austausch ist nur mit Einwilligung der Eltern möglich.	im Einzelfall



## Wenn Kinder allein nach Hause gehen sollen – hier finden Sie Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Immer wieder sehen sich Kita-Leitungen mit Eltern konfrontiert, die meinen, ihr Kind sei alt genug, allein nach Hause zu gehen. Sie sehen das meiner Erfahrung nach häufig anders. Da sich rund um den unbegleiteten Heimweg immer wieder Konflikte mit den Eltern entwickeln, kommen in diesem Zusammenhang auch rechtliche Fragen auf. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier gern beantworten.

**?** „Wer ist auf dem Heimweg von der Kita für das Kind verantwortlich? Kita oder Eltern?“

**Antwort:** Die Verantwortung und damit auch die Aufsichtspflicht für ein Kind auf dem Heimweg von der Kita tragen die Eltern. Voraussetzung ist, dass die Betreuung in der Kita offiziell beendet wurde. Dies kann entweder durch die Übergabe des Kindes an die Eltern oder an eine sonst zur Abholung berechtigten Person erfolgen.

Geht das Kind allein nach Hause, beginnt die Verantwortung der Eltern in dem Moment, wo das Kind die Kita entsprechend der Vereinbarung mit den Eltern verlässt.

Läuft ein Kind hingegen aus der Kita weg und geht selbstständig nach Hause, bleibt die Verantwortung bei der Kita.

**?** „Wann endet die Aufsichtspflicht der Kita, wenn ein Kind allein nach Hause geht?“

**Antwort:** Gehen Kinder nach Rücksprache mit den Eltern allein nach Hause, endet die Aufsichtspflicht der Kita in dem Moment, wo das Kind das Kita-Gelände verlässt.

Die Aufgabe Ihres Teams in solchen Fällen ist es, darauf zu achten, dass das Kind

- in der konkreten Situation in der Verfassung ist, den Heimweg allein zu bewältigen.
- zum mit den Eltern vereinbarten Zeitpunkt losgeht.
- das Kita-Gelände dann auch tatsächlich verlässt.

Übrigens müssen Sie nicht bei den Eltern anrufen, um sich zu vergewissern, dass das Kind wohlbehalten zu Hause angekommen ist. Ihre Verantwortlichkeit endet an der Kita-Tür.

**?** „Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn ein Kind allein nach Hause geht?“

**Antwort:** Die gute Nachricht zuerst: Kinder sind auf dem Heimweg gesetzlich unfallversichert. Dieser Versicherungsschutz besteht auch für den Fall, dass das Kind allein nach Hause geht.

Voraussetzung für diesen sehr umfassenden Versicherungsschutz ist allerdings, dass der Unfall sich auf dem direkten Heimweg ereignet. Das muss gerade bei Kindern nicht zwingend der kürzeste Weg sein. Ist ein Umweg sicherer, gilt auch dieser als direkter Weg.

Der Versicherungsschutz entfällt allerdings, wenn das Kind den Heimweg unterbricht und es im Rahmen die-



Kita-Kinder sind im Straßenverkehr häufig überfordert.

ser Unterbrechung zu einem Unfall kommt. Geht also ein Kind statt nach Hause auf einen Spielplatz, besucht einen Freund oder spielt am Bach und erleidet dort einen Unfall, besteht kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Das Kind ist bei einem solchen Unfall aber immerhin über die Krankenversicherung der Eltern und – soweit vorhanden – über eine private Unfallversicherung abgesichert.

Anders sieht es allerdings aus, wenn das Kind auf dem Heimweg einen Unfall oder sonst einen Schaden verursacht. Dann müssen die Eltern den Betroffenen den entstandenen Schaden ersetzen. Voraussetzung: Man kann ihnen nachweisen, dass sie ihre Aufsichtspflicht verletzt haben. Dann kommt auch die private Haftpflichtversicherung der Eltern für den Schaden auf.

**Achtung!** Die Kita haftet nicht für Schäden, die Kinder auf dem unbegleiteten Heimweg verursachen. Denn eine Haftung der Kita käme nur in Betracht, wenn diese ihre Aufsichtspflicht verletzt hätte. Dies ist aber nicht der Fall. Denn wenn Kinder nach Absprache mit den Eltern den Heimweg allein antreten, endet die Aufsichtspflicht der Kita und damit auch die Pflicht, von Kindern verursachte Schäden zu ersetzen, dann, wenn das Kind das Kita-Gelände verlässt.

**?** „Können wir grundsätzlich untersagen, dass Kinder von der Kita allein nach Hause gehen?“

**Antwort:** Grundsätzlich ist es Sache der Eltern, den Heimweg ihrer Kinder von der Kita zu organisieren. Wenn diese also meinen, sie können den Heimweg allein meistern, können Sie da nur wenig machen.

Wollen Sie solche Situationen grundsätzlich vermeiden, können Sie eine Abholverpflichtung in den Betreuungsvertrag aufnehmen. Dann sind die Eltern verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihr Kind aus der Kita abgeholt wird. Ein Muster für eine solche Formulierung finden Sie auf Seite 5. Diese können Sie auch als Zusatzvereinbarung für bestehende Verträge nutzen, damit es in der Kita einheitliche

Regelungen gibt. Dazu müssen die Eltern allerdings ihre Zustimmung geben.

Wichtig ist, dass Sie eine solche Vereinbarung dann auch konsequent umsetzen und keine Ausnahmen zulassen. Denn sonst beginnen die Situationen, die Sie eigentlich vermeiden wollten, von Neuem.

### Muster: Abholverpflichtung

Die Erziehungsberechtigten verpflichten sich, ihr Kind innerhalb der vereinbarten Betreuungszeit abzuholen bzw. von einer von den Erziehungsberechtigten als abholberechtigt benannten Person abholen zu lassen. Die Abholer müssen mindestens 14 Jahre alt sein.\*

**\*Anmerkung:** Es gibt kein gesetzliches Mindestalter für Abholer. Sie können das Mindestalter also an die Bedürfnisse in Ihrer Kita anpassen. Ich empfehle aber dringend die Angabe eines sinnvollen Mindestalters für Abholer, da Eltern manchmal auf die Idee kommen, ihr Kita-Kind vom Geschwisterkind, das vielleicht erst die 2. oder 3. Klasse der Grundschule besucht, abholen zu lassen. Damit sind dann meist beide Kinder überfordert. Dann wird es schnell gefährlich.

**?** „Was können wir tun, wenn wir der Ansicht sind, dass ein Kind, entgegen der Einschätzung der Eltern, nicht in der Lage ist, den Heimweg sicher allein zu bewältigen?“

**Antwort:** Streng rechtlich betrachtet, können Sie tatsächlich wenig tun. Denn die Eltern sind in letzter Instanz für den Heimweg ihres Kindes verantwortlich.

Dennoch sollten Sie, insbesondere wenn Sie meinen, dass das Kind mit dem unbegleiteten Heimweg überfordert ist und mit hoher Wahrscheinlichkeit in Gefahr gerät, ein Gespräch mit beiden Elternteilen führen. Informieren Sie sie eindringlich über Ihre Bedenken, und weisen Sie sie auf die Verantwortlichkeit und den Versicherungsschutz für das unbegleitete Kind hin.

Fertigen Sie ein Protokoll über dieses Gespräch, und lassen Sie dieses von den Eltern unterzeichnen. Meiner Erfahrung nach genügt ein solches Gespräch, um die Eltern von ihrer Idee abzubringen. Ein Muster für ein solches Protokoll finden Sie unten stehend.

### Meine Empfehlung: Bestehen Sie auf einer schriftlichen Erklärung der Eltern

Lassen sich die Eltern nicht umstimmen, haben Sie letztlich 2 Möglichkeiten:

1. Sie schicken das Kind – mit Bauchschmerzen – allein nach Hause. Dann aber bitte mit schriftlicher Erklärung der Eltern, dass dies ihr ausdrücklicher Wunsch ist.
2. Sie weigern sich, den Anweisungen der Eltern Folge zu leisten. Das ist zwar juristisch eigentlich nicht haltbar. Aber was sollen die Eltern tun? Schlimmstenfalls beschweren sie sich bei Ihrem Träger oder beim Jugendamt. In beiden Fällen sollten Sie dort Unterstützung erfahren, wenn Sie Ihre ablehnende Haltung gut begründen können.



### MUSTER: PROTOKOLL „ELTERNGESPRÄCH ZUM UNBEGLEITETEN HEIMWEG“

**Teilnehmer:** Hannah Schneider, Kita-Leitung, Clara Neustein (Bezugserzieherin von Jonas), Johanna und Bernd Meurer (Eltern von Jonas, 4 ½ Jahre alt)

**Datum:** 03.07.2020, 15.00 Uhr bis 15.30 Uhr

**Grund des Gesprächs:** Wunsch der Eltern, dass Jonas nach den Sommerferien allein von der Kita nach Hause geht

Die Eltern erklären, Jonas sei in seiner Entwicklung schon sehr weit. Sie wollen ihn in seiner Persönlichkeitsentwicklung stärken, u. a. dadurch, dass sie ihn zu mehr Selbstständigkeit erziehen. Ein wichtiger Punkt hierbei sei, dass Jonas allein von der Kita nach Hause geht. Der Heimweg dauere ca. 10 Minuten und Jonas müsse lediglich eine Straße überqueren. Diese sei zwar stark befahren, es gebe aber eine Fußgängerampel.

Die Kita-Leitung teilt den Eltern mit, dass sie und die Bezugserzieherin von Jonas der Ansicht sind, dass dieser noch nicht in der Lage ist, den Heimweg allein zu meistern. Sie befürchten, dass er hierdurch ernsthaft in Gefahr gerät. Jonas sei ein aufgeweckter Junge. Allerdings sei er auch leicht ablenkbar und sprunghaft in seinem Handeln. Er habe auch noch kein wirkliches Regelverständnis entwickelt. Im Kita-Alltag falle es ihm schwer, sich an einfache Vereinbarungen zu halten. Außerdem verhalte er sich gegenüber Erwachsenen bisweilen distanzlos. Die Bezugserzieherin befürchtet daher, dass er, wenn er auf der Straße von einem Fremden angesprochen werde, mit diesem mitgehen würde.

Die Kita-Leitung weist die Eltern darauf hin, dass sie auf dem Heimweg die Verantwortung und die Aufsichtspflicht für ihr Kind haben und dass die Verantwortlichkeit der Kita mit Verlassen des Kita-Geländes endet. Sie weist weiter darauf hin, dass Jonas auf dem unbegleiteten Heimweg nur dann gesetzlich unfallversichert sei, wenn dieser auf dem direkten Weg nach Hause gehe. Umwege oder Pausen auf dem Spielplatz seien nicht versichert. Sie weist weiter darauf hin, dass die Eltern unter Umständen für Schäden, die Jonas verursacht, haften müssen.

Die Eltern bestätigen, dass sie dies zur Kenntnis genommen haben und ihre Entscheidung hinsichtlich des unbegleiteten Heimwegs überdenken werden.

Hanna Schneider  
Kita-Leitung

Clara Neustein  
Erzieherin

Johanna Meurer  
Mutter

Bernd Meurer  
Vater

Bundestag, Berlin

## Reform des Aufstiegs-BAföGs unterstützt berufliche Weiterbildung zur Erzieherin

Nach wie vor gibt es zu wenige pädagogische Fachkräfte. Insbesondere staatlich anerkannte Erzieherinnen sind sehr gesucht. Der Bundestag hat bereits im Februar eine Reform des sogenannten Aufstiegs-BAföGs auf den Weg gebracht.

### Förderung nebenberuflicher und Vollzeit-Weiterbildung

Mit diesem Aufstiegs-BAföG wird ab August die nebenberufliche Weiterbildung, aber auch die Weiterbildung in Vollzeit zur Erzieherin vom Staat finanziell gefördert werden.

Bei der Förderung der nebenberuflichen Weiterbildung geht es in 1. Linie um finanzielle Zuschüsse für Lehrgangs-, Schul- und Prüfungsgebühren.

### Staatliche Förderung der Lebenshaltungskosten

Wer eine Weiterbildung zur Erzieherin in Vollzeit macht und während dieser Zeit kein Geld verdient, kann mit dem Aufstiegs-BAföG eine finanzielle Unterstützung bei den Lebenshaltungskosten bekommen. Die Höhe der Förderung ist abhängig von den persönlichen Verhältnissen. Der Bundestag geht

von einem zusätzlichen Fördervolumen von rund 310 Mio. € pro Jahr aus.

### Meine Empfehlung: Informieren Sie Mitarbeiterinnen

Vielleicht gibt es auch in Ihrem Team die ein oder andere Mitarbeiterin, die über eine Weiterbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin nachdenkt, aber nicht weiß, wie sie diese finanzieren soll. Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen über diese neuen Möglichkeiten, und empfehlen Sie ihnen, sich zeitnah an das für sie zuständige Amt für Ausbildungsförderung zu wenden.

Bundesverfassungsgericht

## Ohne Masernimpfung keine Kita – Eilanträge gegen Masern-Impfpflicht scheitern

Einige Eltern hatten sich mit Eilanträgen gegen die seit März 2020 für Kitas geltende Masern-Impfpflicht an das Bundesverfassungsgericht gewandt. Die Anträge scheiterten.

### Der Fall: Eltern verweigerten Masernimpfung

Eltern verlangten die Betreuung ihrer jeweils 1-jährigen Kinder in einer Kita, ohne den Impfnachweis zu erbringen. Es lagen weder medizinische Gründe, die gegen eine Impfung sprachen, noch eine Immunität aufgrund einer durchgemachten Maserninfektion vor. Daher lehnten die zuständigen Kommunen eine Betreuung der Kinder ab.

### Die Entscheidung: Masernimpfung dient dem Schutz aller

Die Eilanträge gegen die Masern-Impfpflicht wurden vom Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen.

Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die Folgen für die Eltern und Kinder, die wegen des fehlenden Impfschutzes die Kita nicht besuchen können, weniger gravierend sind als die Folgen für die Allgemeinheit.

Dem Interesse, eine Vielzahl von Personen vor dem Risiko einer Infektion mit dem Masernvirus und damit vor einer Gefahr für Leib und Leben zu schützen, sei hier der Vorzug zu geben.

### Mein Kommentar: Nur ein vorläufiger Erfolg

Das Bundesverfassungsgericht hat noch keine endgültige Entscheidung getroffen, ob die Impfpflicht gegen Masern verfassungskonform ist. Bis dahin gelten das Infektionsschutzgesetz und die darin verankerte Masern-Impfpflicht ohne Wenn und Aber.



### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 11.05.2020, Az. 1 BvR 469/20  
§ 20 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 und 3 Infektionsschutzgesetz (Masern-Impfpflicht)

### Impressum



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

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

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

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

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



# Gewaltschutzkonzept: Schaffen Sie eine Kultur des Hinsehens in Ihrer Einrichtung

Der Fall der kleinen Greta, die – so sieht es derzeit jedenfalls aus – von einer Erzieherin ermordet wurde, ist uns in den vergangenen Wochen allen nahegegangen. So groß das Entsetzen über diesen Einzelfall ist, gilt es doch, zu überlegen, wie Sie mit Gewalt in jeder Form in Ihrer Kita umgehen.

dann heftig übergeben, sodass die Mutter benachrichtigt wurde.

### Rechtsgrundlage: Bürgerliches Gesetzbuch

Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Dies ergibt sich aus § 1631 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

ten werden. Hierbei hilft Ihnen die folgende Übersicht.

### Meine Empfehlung: Zum Hinsehen ermutigen

Pädagogische Fachkräfte denken in aller Regel sehr kollegial und wollen Kolleginnen, nicht „verpetzen“. Machen Sie deutlich, dass unangemessenes Verhalten gegenüber Kindern auf keinen Fall akzeptiert werden kann. Zeigen Sie Ihren Mitarbeiterinnen Handlungsmöglichkeiten auf, wie sie mit solch schwierigen Situationen umgehen.

Sinnvoll ist es, wenn Sie innerhalb der Kita eine Person benennen, die in solchen Situationen erste Ansprechpartnerin ist. Dann sind Sie als Leitung erst einmal außen vor und werden nur dann einbezogen, wenn das Team nicht allein klarkommt.

## z. B. STRESS BEIM MITTAGESSEN

Jana Heinzbach leitet die Kita „Sonnenschein“. Eines Mittags berichtet ihr eine Praktikantin, dass eine Kollegin ein Kind zum Essen gezwungen habe. Die Kollegin habe das Kind angeschrien und gezwungen, so lange am Tisch sitzen zu bleiben, bis es seine Nudeln aufgegessen hatte. Das Kind habe geweint und schließlich insgesamt 2 Stunden am Tisch gesessen. Das Kind habe sich

### Das ist zu tun: Handlungsleitlinien vorgeben

In den vergangenen Ausgaben von „Recht & Sicherheit in der Kita“ haben wir uns bereits mit verschiedenen Aspekten des Gewaltschutzkonzepts, das es in jeder Kita geben muss, beschäftigt.

Wichtig ist, dass Sie Ihren Mitarbeiterinnen Handlungsleitlinien an die Hand geben, wie sie reagieren, wenn sie Zeugin von übergriffigem Verhal-

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR PÄD. FACHKRÄFTE BEI WAHRNEHMUNG VON GEWALT GEGENÜBER KINDERN IN DER KITA

Handlungsempfehlung	Konkrete Umsetzung
Hinsehen	Pädagogische Fachkräfte sollten <ul style="list-style-type: none"> <li>aktiv wahrnehmen, wenn Kolleginnen sich gegenüber Kindern unangemessen oder gewalttätig verhalten (körperlich und psychisch).</li> <li>nicht aus falsch verstandener Kollegialität wegschauen.</li> </ul>
Unterbrechen & eingreifen	Pädagogische Fachkräfte sollten <ul style="list-style-type: none"> <li>in die Situation einsteigen.</li> <li>die Kollegin, die die Kontrolle verloren hat, in ihrem Tun unterbrechen.</li> <li>aktiv zum Schutz des Kindes eingreifen und den Übergriff beenden.</li> </ul>
Ansprechen	Pädagogische Fachkräfte sollten <ul style="list-style-type: none"> <li>warten, bis sich alle wieder beruhigt haben.</li> <li>die Kollegin noch am selben Tag auf ihr Verhalten und den Vorfall ansprechen.</li> <li>konkret schildern, was sie beobachtet haben und warum dies aus ihrer Sicht ein gewalttätiges Verhalten darstellt.</li> <li>der Kollegin Gelegenheit geben, ihre Sicht der Dinge bzw. ihr Verhalten zu erklären.</li> <li>der Kollegin Unterstützung anbieten, um solche Situationen in Zukunft zu verhindern.</li> </ul>
Hilfe holen	Pädagogische Fachkräfte sollten <ul style="list-style-type: none"> <li>den Vorfall mit der Kita-internen Ansprechpartnerin für Gewaltprävention besprechen.</li> <li>gemeinsam mit dieser überlegen, wie man solche Situationen vermeiden kann.</li> </ul>
Leitung informieren	Pädagogische Fachkräfte sollten <ul style="list-style-type: none"> <li>bei massiven Übergriffen oder Gewaltausbrüchen von Kolleginnen umgehend auch die Leitung informieren.</li> <li>die Leitung um Unterstützung bitten, wenn sie meint, dass die Situation von der Ansprechpartnerin nicht angemessen behandelt wird.</li> </ul>

## ? „Hat eine Mitarbeiterin in der Probezeit Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis?“

**FRAGE:** „Wir haben im März 2020 eine neue Mitarbeiterin eingestellt. Da wir mit ihren Leistungen nicht zufrieden waren, haben wir uns entschlossen, ihr in der Probezeit zu kündigen. Sie verlangt jetzt ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Ich frage mich, ob ich das überhaupt schreiben muss? Schließlich hatten wir ja Corona-bedingt mehrere Wochen geschlossen, und von den Wochen nach der Schließung kann ich nicht viel Positives berichten.“

**Antwort: Ja. Das müssen Sie wohl oder übel.**

Die Mitarbeiterin hat auch bei einer Kündigung in der Probezeit Anspruch

auf ein qualifiziertes Zeugnis. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 109 Gewerbeordnung (GewO).

Wenn Sie der Mitarbeiterin in der Probezeit gekündigt haben, können Sie natürlich nicht viel über ihr Verhalten und ihre Leistungen schreiben. Eine Stellenbeschreibung und eine kurze Leistungs- und Verhaltensbeurteilung genügen.

Weiter sollten Sie im Zeugnis auf die Corona-bedingte Schließzeit hinweisen. Denn dies zeigt dem Leser, dass die Mitarbeiterin tatsächlich nur wenige Wochen bei Ihnen gearbeitet hat.

**Meine Empfehlung: Ärger vermeiden**

Vermeiden Sie Ärger mit der ehemaligen Mitarbeiterin, indem Sie das Zeugnis wohlwollend, aber wahrheitsgemäß formulieren. Wenn Sie bei einer „befriedigenden“ Gesamtbewertung bleiben, sind Sie auf der sicheren Seite. Denn wenn die Mitarbeiterin eine bessere Bewertung möchte, muss sie die guten oder sehr guten Leistungen darlegen und beweisen. Das dürfte ihr in der von Ihnen geschilderten Situation aber unmöglich sein. Schließlich hat sie effektiv nur wenige Wochen für Sie gearbeitet.

## ? „Wie kann ich in einem Zeugnis erkennen, ob die Mitarbeiterin gegenüber Kindern gewalttätig war?“

**FRAGE:** „Ich habe hier die Bewerbung einer pädagogischen Fachkraft auf dem Tisch liegen, die ich eigentlich sehr interessant finde. Ich habe die Bewerbung meiner Stellvertretung gezeigt. Diese meinte dann, sie habe von einer Kollegin, die in der Einrichtung arbeitet, in der auch die Bewerberin bis vor Kurzem gearbeitet hat, gehört, dass die Bewerberin gegenüber Kindern gewalttätig gewesen sei. Deshalb wäre ihr fristlos gekündigt worden. Müsste ich hierauf nicht einen Hinweis im Zeugnis finden?“

**Antwort: Höchstens versteckt.**

Arbeitszeugnisse müssen immer wohlwollend formuliert sein. Gleichzeitig muss ein Zeugnis auch wahr sein. Insofern werden Sie in einem Arbeitszeugnis nur verklausulierte Hinweise auf eine fristlose Kündigung und gewalttätiges oder sonst unangemessenes Verhalten von Mitarbeiterinnen finden.

**Meine Empfehlung: Zeugnisse aufmerksam lesen**

Ich rate Ihnen dringend, dass Ihnen vorliegende Zeugnis besonders aufmerksam zu lesen.

Achten Sie besonders auf folgende Hinweise:

**1. „Krummes“ Austrittsdatum:** Dieses weist auf eine fristlose Kündigung hin.

**2. Beendigung im „gegenseitigen Einvernehmen“:** Dies deutet darauf hin, dass die Mitarbeiterin einen Aufhebungsvertrag akzeptiert hat, um eine fristlose Kündigung zu vermeiden.

**3. Verhaltensbeurteilung genau lesen:** Hinweise auf gewalttätiges oder sonst inakzeptables Verhalten gegenüber Kindern lesen Sie ggf. aus der Verhaltensbeurteilung der Mitarbeiterin heraus. Achten Sie hierbei auf die folgenden Hinweise:

■ Fehlende Aussagen zum Verhalten gegenüber Kindern sind ein starkes Indiz dafür, dass hier etwas nicht in Ordnung war. Was genau, kann man nicht sagen, aber es gab Probleme.

■ Formulierungen wie: „Frau XYZ hat sich mit den ihr anvertrauten Kindern aktiv auseinandergesetzt“, sollten Sie hellhörig machen. Sie deuten auf körperliche Übergriffe hin.

■ Ebenso kritisch sind Aussagen wie: „Frau XYZ zeigte sich Anforderungen und Belastungen gewachsen.“ Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Bewerberin schnell die Nerven verliert.

■ Alle Alarmglocken müssen schrillen, wenn im Zeugnis steht: „Frau XYZ zeigte stets Einfühlungsvermögen für die ihr anvertrauten Kinder.“ Das kann ein Hinweis auf sexuelle Übergriffe sein.

■ Auch genauer hinsehen sollten Sie bei folgender Formulierung: „Frau XYZ war gegenüber den Kindern stets konsequent.“ Dies deutet darauf hin, dass die Bewerberin sehr autoritär auftritt.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Kinderschutz & Beratung nach § 8 b SGB VIII
- So stoppen Sie übergriffige Eltern wirksam