



# Recht & Sicherheit in der Kita

September 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Kindeswohlgefährdung

Informieren Sie Ihr Team über interne und externe Beratungsmöglichkeiten **2**

## Überengagement

So integrieren Sie „über-eifrige“ Eltern souverän in Ihren Kita-Alltag **3**

## Eingewöhnung

Hier finden Sie Antworten auf 10 wichtige Fragen in Corona-Zeiten **4 & 5**

## Schwangerschaft

Machen Sie den Faktencheck zum Mutterschutzgesetz **7**

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Mit Schnupfen zu Hause bleiben?

Die meisten Bundesländer haben mit der Wiedereröffnung der Kitas Auflagen erlassen, unter denen Kinder die Kita besuchen dürfen. Unter anderem dürfen Kinder, die unter Erkältungssymptomen wie Fieber, Halsschmerzen. Die Eltern und auch Sie überlegen derzeit, wie diese Vorgaben in der Praxis umgesetzt werden sollen. Denn gerade Kita-Kinder leiden häufig an Infekten, ohne wirklich krank zu sein. Viele Kita-Leitungen sehen in der Herbst- und Winterzeit leere Kitas voraus, wenn Kinder tatsächlich zu Hause bleiben müssen, wenn sie eine Schnupfennase haben.

#### Vorgaben der Ministerien müssen eingehalten werden

Grundsätzlich müssen Sie als Leitung sich an die Vorgaben des für Ihre Kita zuständigen Ministeriums halten. Das heißt: Dürfen in Ihrem Bundesland Kinder mit respiratorischen Symptomen die Kita nicht besuchen, bleibt Ihnen und Ihrem Team nichts anderes übrig, als kleine Schnupfennasen nach Hause zu schicken.

#### Informieren Sie die Eltern

Viele Eltern werden von diesen Regelungen wenig begeistert sein. Konflikte und Diskussionen sind daher vorprogrammiert.

Dem können Sie letztlich nur entgegenwirken, indem Sie die Eltern genau über die Vorgaben informieren, die Sie

vom zuständigen Ministerium erhalten haben. Informieren Sie die Eltern in einem Elternbrief darüber, wann ihr Kind nicht in die Kita kommen darf.

Um deutlich zu machen, dass Sie sich diese Regelungen nicht selbst ausgedacht haben, empfehle ich Ihnen, Ihrem Elternbrief eine Kopie des Schreibens, das Sie vom Ministerium erhalten haben, beizulegen.

#### Bestehen Sie auf einem ärztlichen Attest

Vielleicht haben auch Sie in der Kita Kinder, die z. B. an einer Hausstaubmilbenallergie oder unter Heuschnupfen leiden und die deshalb das ganze Jahr über Husten oder eine laufende Nase haben. Mit Blick auf die Vorgaben der meisten Ministerien müssen Sie bei den Eltern auf einem ärztlichen Attest bestehen, aus dem sich ergibt, dass das Kind nicht mit COVID-19 infiziert ist. Dann dürfen Kinder, die chronisch an Erkältungssymptomen leiden, die Kita weiter besuchen.

#### Meine Empfehlung: Seien Sie konsequent

Die derzeit geltenden Regeln gehen sicher an der Realität in vielen Kitas vorbei, und viele Kinderärzte fordern eine andere Regelung, insbesondere für „Schnupfennasen“. Bis eine andere Regelung kommt, sollten Sie sich aber an das halten, was Ihnen Ihr Ministerium vorgibt.

## Eingewöhnung & Corona

Liebe Kita-Leitungen,

die Sommerferien liegen hinter Ihnen, und hoffentlich sind alle Kinder und Mitarbeiterinnen gesund (!) und erholt zurückgekommen.

Jetzt beginnen in den Kitas ja die Eingewöhnungen der neuen Kinder. Und auch einige Kinder, die eigentlich während der Corona-bedingten Schließungen eingewöhnt werden sollten bzw. davor schon eingewöhnt waren, brauchen einen „Neustart“, um sich wieder an den Kita-Alltag zu gewöhnen.

Für Sie als Leitung stellt die Eingewöhnung neuer Kinder unter Corona-Bedingungen eine besondere Herausforderung dar. Schließlich haben Sie es derzeit vielfach mit besonders besorgten Eltern zu tun, die sich wahrscheinlich nur schwer von ihrem Kind trennen können. Außerdem müssen Sie immer noch einige hygienerechtliche Besonderheiten beachten – gerade, wenn es um die Anwesenheit von Eltern in der Eingewöhnungszeit geht. Welche dies sind, können auf den Seiten 4 & 5 dieser Ausgabe lesen.

Behalten Sie die Nerven.

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)

# Kindeswohlgefährdung: Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen über die Beratungsangebote

Die vielen Fälle von Kindesmissbrauch und -misshandlung, die in den vergangenen Wochen und Monaten aufgedeckt wurden, haben alle, die mit Kindern arbeiten, verunsichert. Die Angst, etwas zu übersehen, ist gerade bei pädagogischen Fachkräften groß. Machen Sie diese Unsicherheit zum Thema in Ihrem Team. Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen, welche Hilfs- und Beratungsangebote es gibt.

## Rechtsgrundlage: Grundgesetz & SGB VIII

Das Erziehungsrecht liegt grundsätzlich bei den Eltern. Diese können aber mit ihrem Kind nicht uneingeschränkt machen, was sie wollen. Die staatli-

che Gemeinschaft wacht darüber, dass das Wohl der Kinder im häuslichen Umfeld nicht gefährdet ist. Dies ergibt sich aus Art. 6 Grundgesetz (GG) und § 8a SGB VIII. Ist dies doch der Fall, müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden.

### Das ist zu tun: Wachsam sein

Als Kita kommt Ihnen in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion zu. Denn Sie kennen die Familien und können meist beurteilen, ob die Kinder in ihrer Familie gefährdet sind. Gibt es den begründeten Verdacht, dass ein Kind im häuslichen Umfeld missbraucht, misshandelt oder vernachlässigt wird, müssen Sie und Ihre Mitarbeiterinnen aktiv werden und

das Jugendamt und/oder die Polizei einschalten.

### Meine Empfehlung: Mitarbeiterinnen informieren

Das ist in der Theorie eigentlich jeder pädagogischen Fachkraft klar. In der Praxis trauen sich viele nicht, Alarm zu schlagen. Denn häufig gibt es keine klaren Hinweise. Oft haben sie nur ein ungutes „Bauchgefühl“, aber keine belastbaren Beweise. Und die Angst, Eltern zu Unrecht zu beschuldigen, ist groß.

Informieren Sie Ihr Team anhand der folgenden Übersicht, welche Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten es gibt, wenn der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung im Raum steht.



## BERATUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE BEI EINEM VERDACHT AUF EINE KINDESWOHLGEFÄHRDUNG



Kita-interne Beratungsmöglichkeiten	
Beratungsmöglichkeiten	Diese Hilfe können Sie erwarten
Austausch mit Kolleginnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprächsmöglichkeit mit Kolleginnen, um über die Sorgen zu reden</li> <li>• Möglichkeit festzustellen, ob auch den Kolleginnen etwas aufgefallen ist, was den Verdacht bestätigt oder entkräftet</li> </ul>
Kollegiale Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch mit einer Kollegin, die eine Fortbildung im Bereich Kindeswohlgefährdung gemacht hat und insofern besonderes Fachwissen mitbringt</li> <li>• Beratung durch die Kollegin und Einschätzung, ob der Verdacht begründet und wie zum Wohl des Kindes weiter vorzugehen ist</li> </ul>
Beratung durch die Kita-Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit, sich den Verdacht von der Seele zu reden und auch Verantwortung abzugeben</li> <li>• Gemeinsame Analyse der Situation anhand von Beobachtungen und ggf. Bildern und anderen „Beweismitteln“</li> <li>• Leitung entscheidet, ob das Verfahren nach § 8a SGB VIII in Gang gesetzt wird</li> </ul>
Beratungsmöglichkeiten außerhalb der Kita	
Beratungsmöglichkeiten	Diese Hilfe können Sie erwarten
Externe Beratungsstellen, z. B. „Hilfetelefon sexueller Missbrauch“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anonyme Beratung bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch</li> <li>• Kompetente Beratung, auch wenn konkrete Anhaltspunkte fehlen, also auch bei einem „unguten Bauchgefühl“</li> </ul>
Beratung durch eine insofern erfahrene Fachkraft des Jugendamts nach § 8b SGB VIII	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder, der mit Kindern arbeitet, kann sich anonym von insofern erfahrenen Mitarbeitern der Jugendämter beraten lassen (= Rechtsanspruch).</li> <li>• Anonyme Beratung durch erfahrene Fachkraft, Analyse der Gefährdungslage &amp; Vorschläge für weiteres Vorgehen</li> </ul>
Beratung durch eine insofern erfahrene Fachkraft, wenn Leitung ein Verfahren nach § 8a SGB VIII in Gang gesetzt hat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung von Leitung und Mitarbeiterinnen</li> <li>• Unterstützung bei der Gefährdungsanalyse</li> <li>• Erarbeitung einer Handlungsstrategie &amp; Beratung mit Blick auf bestehende Handlungsoptionen</li> </ul>

## So stoppen Sie übereifrige Eltern souverän und nachhaltig

Wahrscheinlich freuen Sie sich, wenn Eltern sich im Kita-Alltag engagieren. Allerdings gibt es auch Eltern, die sich in alles einmischen und überall mitreden möchten. Gegen ein solches zwar freundlich gemeintes, aber dennoch übergriffiges Verhalten kann man sich nur schwer wehren.

### z. B. ÜBERENGAGEMENT

Karin Salzbach leitet die Kita „Mäusenest“. Die Mutter der kleinen Lara ist sehr engagiert. Wenn es darum geht, in der Kita zu helfen, kann man sie jederzeit ansprechen. Sie backt Kuchen und Muffins für jede Gelegenheit und engagiert sich auch im Elternrat. Die Leitung ist allerdings irritiert, als sie feststellen muss, dass sich die Mutter zunehmend in pädagogische Fragen einmischt und z. B. bei der Planung von Veranstaltungen nicht nur unterstützen, sondern mitreden will. Während der Corona-Krise hat sich die Mutter – eine ehemalige Krankenschwester – eigenmächtig zur „Hygienebeauftragten“ der Kita aufgeschwungen, die Maßnahmen der Kita vor anderen Eltern kritisiert und jede Menge Alternativvorschläge gemacht. Wenn diese nicht umgesetzt wurden, war sie beleidigt.

### Rechtsgrundlage: Kita-Gesetze

In den Kita-Gesetzen der Bundesländer ist geregelt, dass die Eltern in die Arbeit in der Kita einbezogen werden sollen, z. B. in Form von Elternversammlungen, der Elternvertretung und in Elterngesprächen. Sie als Kita sollen mit den Eltern zum Wohle des Kindes eine aktive Erziehungspartnerschaft leben.

### Das ist zu tun: Setzen Sie Grenzen

Es gibt allerdings immer wieder Eltern, die mit ihrem Engagement über das Ziel hinausschießen und sich ungefragt – und unerwünscht – in die pädagogische Arbeit in der Kita einmischen. Das kann schnell zu Konflikten führen, die für alle Beteiligten belastend sind.

Um solch unerfreulichen Entwicklungen entgegenzuwirken, sollten Sie Eltern von Anfang an klare Grenzen für ihr Engagement setzen – und sie trotzdem aktiv einbeziehen.

### Kommunizieren Sie Zuständigkeiten

Die Eltern kennen die Strukturen und Abläufe in Ihrer Kita meist nicht. Daher entsteht manchmal der Eindruck, niemand würde sich kümmern, und engagierte Eltern wollen die Lücke dann mit eigenen Aktionen und Aktivitäten füllen. Das ist – meist – nett gemeint. Aber dennoch deplatziert und störend.

Daher empfiehlt es sich, den Eltern – z. B. in einem Organigramm – deutlich zu machen, wer in Ihrer Kita wofür zuständig ist und wer – z. B. in Hygienefragen – als Ansprechpartner für die Eltern zur Verfügung steht.

### Beziehen Sie engagierte Eltern gezielt mit ein

Engagierte Eltern – darüber würden sich viele Kita-Leitungen freuen. Denn Eltern-Engagement ist in vielen Einrichtungen keine Selbstverständlichkeit mehr.

Beziehen Sie daher Eltern, die sich in und für Ihre Einrichtung engagieren möchten, zielgerichtet mit ein.

Überlegen Sie – gemeinsam mit Ihrem Team –, wo Sie die Unterstützung von Eltern gebrauchen und welche Aufgaben Eltern tatsächlich übernehmen können.

Sprechen Sie dann Eltern, von denen Sie wissen, dass diese sich engagieren möchten, gezielt an, und schildern Sie, wo Sie sich Unterstützung wünschen würden.

### Bauen Sie auf den Sachverstand von Eltern

Vielleicht gibt es unter Ihren Eltern einige, die über besonderes Fachwissen verfügen, das auch für Ihre Kita nützlich sein könnte.

So wäre es im Beispiel vielleicht hilfreich gewesen, die Mutter in die Entwicklung eines Hygienekonzepts für

die Kita einzubeziehen und ihren Sachverstand zu nutzen.

Sprechen Sie Eltern, von denen Sie sich aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung Hilfe und Unterstützung versprechen, ruhig an und bitten Sie konkret um Rat.

### Formulieren Sie klare Aufträge

Wichtig ist allerdings, dass Sie die Aufträge, die Sie den Eltern erteilen, klar formulieren. Kommunizieren Sie deutlich, wie aus Ihrer Sicht die Hilfe für die Kita aussehen soll und wo Sie Grenzen für die Unterstützung sehen.

Sprechen Sie hierüber ganz offen und klar, und machen Sie deutlich, dass Sie erwarten, dass sich die Eltern an die getroffenen Vereinbarungen halten.

### Halten Sie das Heft des Handelns in der Hand

Übertragen Sie Eltern Aufgaben, geben Sie damit aber nicht die Verantwortung aus der Hand. Bleiben Sie mit den Eltern im Gespräch. Behalten Sie im Blick, ob die Eltern die ihnen übertragenen Aufgaben in Ihrem Sinne erledigen. Ist dies nicht der Fall, sollten Sie regelnd und unterstützend eingreifen, damit sich die Dinge in die von Ihnen geplante Richtung entwickeln.

### Sprechen Sie Grenzüberschreitungen an

Schießen Eltern, die sich in der Kita engagieren, doch einmal über das Ziel hinaus, sollten Sie Ihren Ärger nicht in sich hineinfressen. Sprechen Sie das Problem direkt und offen an, und schildern Sie den Eltern, warum sie aus Ihrer Sicht ihre Kompetenzen überschritten haben.

### Meine Empfehlung: Setzen Sie auf Partizipation

Setzen Sie in Ihrer Kita auf Partizipation mit den Eltern, und nehmen Sie auch Hilfe und Unterstützung an. Kommunizieren Sie gleichzeitig sehr klar, und setzen Sie übergriffigen Eltern deutliche Grenzen. So verhindern Sie Konflikte und Unzufriedenheit bei allen Beteiligten.

## Eingewöhnung in Corona-Zeiten – hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen

Zu Beginn des Kita-Jahres beginnt in vielen Kitas regelmäßig auch die Eingewöhnung neuer Kinder. Dies stellt Sie, Ihr Team, die Eltern und Kinder in Corona-Zeiten vor besondere Herausforderungen. Auch wirft diese „besondere“ Eingewöhnungszeit eine Vielzahl von rechtlichen Fragen auf. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

**?** „Dürfen wir trotz der Corona-Pandemie wieder Eingewöhnungen durchführen?“

**Antwort: Ja. Das ist – nach derzeitigem Stand der Infektionslage – in allen Bundesländern wieder möglich.**

Sie dürfen trotz der Corona-Pandemie neue Kinder aufnehmen und in Ihrer Kita eingewöhnen. Das liegt daran, dass das Betretungsverbot, das ab dem 17. März 2020 für Kitas galt, inzwischen in allen Bundesländern aufgehoben ist und schrittweise der Regelbetrieb wieder aufgenommen wird. Hierzu gehören auch die Aufnahme und die Eingewöhnung neuer Kinder.

**?** „Dürfen die Eltern während der Eingewöhnung wie gewohnt ihr Kind in die Kita begleiten?“

**Antwort: Ja. Auch das ist wieder möglich.**

Eltern oder andere Begleitpersonen dürfen – wenn dies pädagogisch geboten ist – das Kind in der Eingewöhnungszeit in die Kita begleiten und den Eingewöhnungsprozess unterstützen. Allerdings: Für die Eingewöhnung in Zeiten von Corona gelten einige Besonderheiten, die die Eltern beachten müssen. Welche dies sind, ergibt sich aus den folgenden Fragen und dem Elternbrief auf Seite 5.



© Kristin Gründler - stock.adobe.com

Mit klaren Absprachen zwischen Kita und Eltern wird auch in Corona-Zeiten die Eingewöhnung zum Erfolg

**?** „Müssen die Eltern einen Mund-Nasen-Schutz tragen, wenn sie sich in unserer Kita aufhalten?“

**Antwort: Das kommt auf das jeweilige Bundesland an.**

In den meisten Bundesländern gilt an öffentlichen – geschlossenen – Orten nach wie vor die „Maskenpflicht“. Dies gilt dann auch in Ihrer Kita. Jedenfalls für die Erwachsenen. Vonseiten der pädagogischen Fachkräfte kann im Umgang mit den Kindern auf das Tragen einer Maske verzichtet werden, wenn dies aus pädagogischen Gründen geboten ist.

Eltern, die ihr Kind während der Eingewöhnung begleiten, sollten aber einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Schließlich schützt die Maske in erster Linie Sie, Ihre Mitarbeiterinnen und die Kinder vor einer möglichen Infektion.

Verpflichten Sie die Eltern daher, während der Eingewöhnung im Innenbereich der Kita einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Die Kinder kennen den Anblick bereits vom Einkaufen, und dieser wird sie daher nicht weiter verunsichern.

**?** „Was ist, wenn sich das Kind oder derjenige, der das Kind während der Eingewöhnung begleitet, Anzeichen eines grippalen Infekts zeigt?“

**Antwort: Dann muss die Eingewöhnung unterbrochen werden.**

Die Ministerien aller Bundesländer haben klar kommuniziert, dass Personen, die an respiratorischen Symptomen, also Husten, Schnupfen, Halsschmerzen und Fieber, leiden, Kitas nicht betreten dürfen, bis festgestellt ist, dass keine Infektion mit dem Coronavirus besteht. Erkrankt also ein Kind oder die Begleitperson während der Eingewöhnung, muss diese so lange pausieren, bis der Betroffene wieder gesund ist und der Infektionsverdacht ausgeräumt ist.

**?** „Müssen die Eltern, die ihr Kind während der Eingewöhnung begleiten, sich an die Abstandsregeln halten?“

**Antwort: Ja. Auf jeden Fall.**

Sie als pädagogische Fachkräfte können sich in der Arbeit mit den Kindern häufig nicht an den empfohlenen Mindestabstand von 1,5 m halten.

Eltern, die ihr Kind zur Eingewöhnung in die Kita begleiten, sollen sich aber in der Interaktion mit den anderen Kindern zurückhalten. Sie können daher problemlos 1,5 m zu den Kindern und auch zu den Erwachsenen einhalten.

Das gilt natürlich nicht für das eigene Kind. Zu diesem muss natürlich auch in der Kita kein Mindestabstand eingehalten werden.

**?** „Können die Personen, die das Kind während der Eingewöhnung begleiten, wechseln? Also an einem Tag die Mutter, am nächsten Tag die Oma das Kind unterstützen?“

**Antwort: Im Prinzip ist das möglich.**

Das sollte möglichst die Ausnahme bleiben, um die Anzahl der „fremden Personen“, die sich in der Kita aufhalten und Infektionen hereintragen könnten, möglichst gering zu halten. Bitten Sie die Eltern daher, sich nur in Ausnahmefällen abzuwechseln.

**?** „Können wir bei den Eltern kontaktlos Fieber messen, bevor sie die Kita betreten?“

**Antwort: Ja. Das können Sie grundsätzlich verlangen.**

Anders als bei den Kindern und Ihren Mitarbeiterinnen können Sie von den Eltern verlangen, dass diese sich –

praktisch als Einlasskontrolle – kontaktlos Fieber messen lassen. Dies können Sie bzw. Ihr Träger im Rahmen des Hausrechts verlangen. Da die Unfallversicherer dies nach wie vor als Arbeitsschutzstandard empfehlen, sollten Sie überlegen, ob Sie hierauf auch in Ihrer Kita bestehen. Das sollten Sie in Abstimmung mit Ihrem Träger entscheiden.

Sinnvoll ist aber auf jeden Fall, von den Eltern eine Eigenklärung zu ihrem Gesundheitszustand zu verlangen.

**?** „Wie verhält es sich mit den Kindern, die bereits vor Beginn der Corona-Krise eingewöhnt waren oder die mit der Eingewöhnung begonnen hatten? Haben die Eltern den Anspruch auf eine erneute Eingewöhnungszeit, wenn das Kind sich mit der Rückkehr in den Kita-Alltag schwertut?“

**Antwort: Ein Rechtsanspruch auf eine erneute Eingewöhnung besteht wohl nicht.**

Allerdings macht dies natürlich Sinn, wenn die Kinder nur schwer in den Kita-Alltag zurückfinden und die Unterstützung ihrer Eltern oder anderer Bezugspersonen benötigen.

Sie sollten den Eltern daher die Möglichkeit einer erneuten Eingewöhnung gewähren. Für diese gelten dann die gleichen Rahmenbedingungen wie für die reguläre Eingewöhnung neuer Kinder. In der Regel wird diese aber kürzer ausfallen können, da die Kinder die Abläufe und auch

die Erzieherinnen und anderen Kinder im Grunde schon kennen.

**?** „Können wir Eingewöhnungskinder trotz Corona in bestehende Gruppen-Settings integrieren, oder müssen wir eigene „Eingewöhnungsgruppen“ bilden?“

**Antwort: Die Kinder dürfen in die regulären Gruppen integriert werden.**

In den Vorgaben der Bundesländer zur Rückkehr in den Regelbetrieb steht zwar, dass die Betreuungsgruppen möglichst erhalten bleiben sollen. Dennoch dürfen Sie im Zuge der Eingewöhnung neue Kinder in bestehende Gruppen aufnehmen. Sonst wäre eine Eingewöhnung gar nicht möglich. Schließlich haben Sie weder die Räumlichkeiten noch das Personal, um separate „Eingewöhnungsgruppen“ zu unterhalten.

**?** „Müssen wir dokumentieren, welche Eltern sich wann in unserer Kita und in welcher Gruppe aufgehalten haben?“

**Antwort: Ja. Das müssen Sie.**

Halten Sie fest, welche Eltern sich an welchem Tag wie lange in der Kita und in welcher Gruppe aufgehalten haben. So ist sichergestellt, dass sich Infektionsketten nachvollziehen lassen. Notieren Sie: Namen der Eltern/der Begleitperson, Adresse, Telefonnummer, Datum und Dauer des Aufenthalts in der Kita, Aufenthalt in welcher Gruppe.



## MUSTER: ELTERNINFORMATION FÜR DIE EINGEWÖHNUNGSPHASE WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Liebe Eltern,

Ihr Kind beginnt ab dem 15.08.2020 mit der Eingewöhnung in unserer Kita. Seit wir Ihnen das Eingewöhnungskonzept unserer Einrichtung erläutert haben, hat sich einiges geändert. Denn aufgrund der Corona-Pandemie müssen wir bei der Eingewöhnung einige Besonderheiten beachten, um die Sicherheit der uns anvertrauten Kinder, deren Familien und unserer Mitarbeiterinnen zu gewährleisten. Wir möchten Sie daher mit diesem Schreiben auf unsere 5 goldenen Regeln für die Eingewöhnungszeit mit Blick auf die Corona-Pandemie hinweisen:

### 1. Regel: Wer krank ist, muss zu Hause bleiben.

Zeigen Sie oder Ihr Kind während der Eingewöhnung Krankheitssymptome, wie Husten, Halsschmerzen, Schnupfen, Verlust des Geschmacksempfindens, Atemnot, Durchfall, Fieber, muss die Eingewöhnung unterbrochen werden, bis Sie bzw. das Kind wieder gesund sind und abgeklärt ist, dass keine Infektion mit dem Coronavirus vorliegt.

### 2. Regel: Hände waschen ist Pflicht.

Handhygiene ist in der derzeitigen Situation sehr wichtig. Waschen Sie sich daher unmittelbar nach dem Betreten der Kita gründlich die Hände mit Wasser und Seife. Wir werden Ihr Kind ebenfalls anhalten, sich die Hände regelmäßig zu waschen. Unterstützen Sie uns doch, indem Sie schon zu Hause das Händewaschen üben.

### 3. Regel: Tragen Sie einen Mund-Nasen-Schutz.

Tragen Sie in der Kita bitte einen Mund-Nasen-Schutz, um die Kinder und Mitarbeiterinnen vor einer möglichen Infektion zu schützen.

### 4. Regel: Halten Sie Abstand.

Halten Sie den empfohlenen Mindestabstand von 1,5 m zu allen Erwachsenen und Kindern in der Kita ein. Das gilt natürlich nicht für Ihr eigenes Kind. Zu diesem müssen Sie selbstverständlich keinen Abstand halten.

### 5. Regel: Nennen Sie uns Ihre Kontaktdaten.

Um im Fall einer Corona-Infektion in der Kita die Infektionsketten nachvollziehen zu können, füllen Sie bitte täglich unser Besucherformular aus. Wir werden diese Daten nach 4 Wochen vernichten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der Kita „Villa Kunterbunt“



Sozialgericht Dresden

## Wiedereingliederung gilt als Rehamaßnahme

Wenn Mitarbeiterinnen längere Zeit krank sind, empfiehlt sich häufig eine stufenweise Wiedereingliederung. Dabei erhält die Kollegin weiterhin Krankengeld. In diesem Zusammenhang muss die Krankenkasse die Fahrtkosten der Mitarbeiterin zur Kita übernehmen. Dies zeigt auch das folgende Urteil.

### Der Fall: Mitarbeiterin verlangte Fahrtkostenerstattung

Eine Mitarbeiterin nahm nach längerer Krankheit an einer Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung teil. Sie verlangte von ihrer Krankenkasse die Erstattung der Fahrtkosten zu ihrer Arbeitsstelle. Sie vertrat die Ansicht, dass es sich bei der stufenweisen Wiedereinglie-

derung um eine Rehabilitationsmaßnahme handele. Hierfür müsse die Kasse auch die Fahrtkosten übernehmen. Diese wollte die Krankenkasse nicht bezahlen, sodass es schließlich zur Klage vor dem Sozialgericht kam.

### Das Urteil: Stufenweise Eingliederung = Rehamaßnahme

Die Richter gaben der Mitarbeiterin schließlich recht. Sie entschieden, dass die stufenweise Wiedereingliederung Teil der medizinischen Rehabilitation einer länger erkrankten Mitarbeiterin sei. Daher müsse die Krankenkasse auch die Fahrtkosten zu dieser Maßnahme – also die Fahrtkosten zum Arbeitsplatz – übernehmen. Schließlich hätten die Wiedereinglie-

derungsmaßnahmen vorrangig einen therapeutischen Zweck.

### Meine Empfehlung: Betroffene informieren

Mitarbeiterinnen, die Krankengeld beziehen, haben ohnehin schon weniger Geld als sonst. Starten diese dann eine stufenweise Wiedereingliederung, sollten Sie sie auf dieses Urteil hinweisen. Dann können sie zumindest die Fahrtkosten zur Arbeit erstattet bekommen. Da kommen, je nach Dauer der Wiedereingliederungsmaßnahme, beachtliche Summen zusammen.



### WICHTIGES URTEIL

Sozialgericht Dresden, Urteil vom 17.06.2020, Az. S 18 KR 967/19

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen

## Eingeschränkter Regelbetrieb von Kitas ist derzeit rechtmäßig

In Nordrhein-Westfalen gilt – zunächst – bis zum 31.08.2020 der „eingeschränkte Regelbetrieb“ in Kitas. Das heißt: Alle Kinder dürfen die Kita wieder besuchen. Es gibt keine Notbetreuung mehr. Allerdings wurden die Betreuungszeiten aller Kinder um 10 Stunden wöchentlich reduziert, sodass das Personal „Puffer“ hat, um die zusätzlich anfallenden Hygienemaßnahmen umzusetzen. Davon waren natürlich viele Eltern, insbesondere solche, die vorher die Notbetreuung im vollen Umfang nutzen konnten, nicht begeistert. Einige klagten.

### Der Fall: Eltern klagen gegen eingeschränkten Regelbetrieb

Eltern in NRW wehrten sich gegen die Reduzierung der vertraglich vereinbarten Betreuungszeit im Rahmen des eingeschränkten Regelbetriebs in der Kita ihres Kindes während der Corona-Pandemie. Sie argumentierten, dass sie hierdurch ihren systemrelevanten beruflichen Tätigkeiten nicht mehr im vollen Umfang nachgehen könnten. Außerdem verwiesen Sie auf den Betreuungsvertrag, wo ja bestimmte Betreuungszeiten vereinbart seien. Diese könne man nicht einfach ändern.

### Die Entscheidung: Eingeschränkter Regelbetrieb ist o. k.

Die Richter lehnten den Antrag der Eltern ab. Die Richter sahen die Einschränkung der vertraglich vereinbarten Betreuungszeit per Verordnung als in Ordnung an. Schließlich koste die Umsetzung der Hygienevorgaben Zeit. Damit alle Kinder die Kita wieder besuchen könnten, seien diese Maßnahmen gerechtfertigt.



### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Oberverwaltungsgericht NRW, Beschluss vom 10.07.2020, Az. 13 B 855/20.NE

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



## Faktencheck: Schwangere pädagogische Fachkräfte

Wenn eine Ihrer Mitarbeiterinnen Ihnen mitteilt, dass sie schwanger ist, bedeutet das für Sie vor allem Unsicherheit. Denn rund um die Schwangerschaft von pädagogischen Fachkräften rankt sich eine Reihe von „Legenden“, bei denen es sich lohnt, diese einem genauen Faktencheck zu unterziehen.

### **Z. B. SCHWANGERE ERZIEHERIN**

Hanna Laumann leitet die Kita „Sonnenschein“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen teilt ihr mit, dass sie in der 8. Woche schwanger ist. Frau Laumann ist wenig begeistert, da sie fest davon ausgeht, dass die Kollegin jetzt bis auf Weiteres zu Hause bleiben muss. Diese meint, ihr behandelnder

Arzt und auch sie selbst sehe das anders.

### **Rechtsgrundlage: Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Arbeitende werdende Mütter werden durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) geschützt. Hier ist umfassend geregelt, welche Rechte schwangere Mitarbeiterinnen und welche Pflichten Sie als Vorgesetzte haben.

### **Das ist zu tun: Faktencheck vornehmen**

Im Bereich des Mutterschutzes hat sich in den vergangenen Jahren einiges getan. Daher sollten Sie Ihr Wissen auf den neuesten Stand bringen und einem Faktencheck unterzie-

hen. Denn insbesondere das früher reflexhaft ausgesprochene Beschäftigungsverbot für Schwangere soll nach dem Willen des Gesetzgebers die Ausnahme sein.

### **Meine Empfehlung: Gefährdungsbeurteilung vornehmen**

Analysieren Sie – mit Unterstützung des Betriebsarztes –, ob die schwangere Mitarbeiterin auch während der Schwangerschaft weiterarbeiten kann. Ist dies mit Blick auf die Immunität gegen Kinderkrankheiten möglich, sollten Sie alles daransetzen, den Arbeitsplatz der Kollegin so umzugestalten, dass diese auch während der Schwangerschaft sicher arbeiten kann. Schließlich werden Sie derzeit kaum Ersatz finden.

### **FAKTENCHECK: SCHWANGERE PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE**



Verbreitetes „Allgemeinwissen“	Richtig / Falsch	Fakten
„Schwangere Erzieherinnen bekommen in jedem Fall ein Beschäftigungsverbot.“	Falsch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwangere Erzieherinnen sind durch die Schwangerschaft nicht per se arbeitsunfähig.</li> <li>• Ein Beschäftigungsverbot wird nur ausgesprochen, wenn eine Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft die Erzieherin oder das ungeborene Kind gefährden würde, eine sichere Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht möglich oder ein sicherer Alternativarbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.</li> </ul>
„Der Betriebsarzt spricht das Beschäftigungsverbot aus.“	Falsch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Betriebsarzt empfiehlt nach seiner arbeitsplatzbezogenen Untersuchung der Schwangeren ein Beschäftigungsverbot, wenn er eine Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft für nicht verantwortbar hält. Das Beschäftigungsverbot wird aber vom Träger ausgesprochen.</li> <li>• Der behandelnde Arzt der Schwangeren kann ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn medizinische Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft sprechen.</li> </ul>
„Schwangere Mitarbeiterinnen können trotz Beschäftigungsverbot auf freiwilliger Basis weiterarbeiten.“	Falsch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hat der Träger oder der behandelnde Arzt ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, müssen Sie und die Mitarbeiterin sich hieran halten.</li> <li>• Sie dürfen die Mitarbeiterin auch nicht, wenn diese das ausdrücklich möchte, weiterbeschäftigen. Denn in einer solchen Situation hat die Fürsorgepflicht für die schwangere Mitarbeiterin absoluten Vorrang.</li> </ul>
„Der Kündigungsschutz für Schwangere gilt nicht in der Probezeit.“	Falsch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab Bekanntgabe der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber gilt für die Mitarbeiterin besonderer Kündigungsschutz. Dieser endet spätestens 4 Monate nach der Geburt.</li> <li>• Der Kündigungsschutz für Schwangere gilt auch während der Probezeit.</li> </ul>
„Schwangere Erzieherinnen darf ich nicht nur im Büro einsetzen.“	Falsch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist die Arbeit am Kind für die schwangere Kollegin zu gefährlich, kann man ihr für die Dauer der Schwangerschaft andere adäquate Tätigkeiten zuweisen, z. B. auch eine überwiegende Bürotätigkeit. Voraussetzung ist, dass diese mit der Arbeit in der Kita in Zusammenhang stehen.</li> </ul>

## ? „Kann ich ein Kind in eine andere Gruppe „versetzen“, auch wenn die Eltern es nicht wollen?“

**FRAGE:** „In einer unserer Kleinkindgruppen gibt es derzeit Ärger. Ein Kind beißt. Opfer ist leider immer dasselbe Kind. Die Eltern dieses Kindes machen jetzt richtig Stress und haben sich auch schon beim Träger und beim Jugendamt beschwert. Ich habe den Eltern jetzt vorgeschlagen, dass ihr Kind die Gruppe wechseln kann, um besser geschützt zu sein. Das haben sie vehement abgelehnt und meinen, der „Täter“ solle die Gruppe wechseln. Schließlich habe ihr Kind nichts gemacht. Das ist aber leider nicht möglich, da der Zwilling des beißenden Kindes in der anderen Gruppe ist und wir es aus pädagogischen Gründen für wichtig halten, die Zwillinge zu trennen. Das ist auch der ausdrückliche Wunsch der Eltern. Kann ich das betroffene Kind einfach in die andere Gruppe schicken, auch wenn die Eltern damit nicht einverstanden sind?“

**Antwort: Im Prinzip schon.**

Sie als Leitung entscheiden, welches Kind in welcher Gruppe betreut wird. Dies liegt letztlich in Ihrer Verantwortung,

und weder Träger und schon gar nicht die Eltern dürfen Ihnen da reinreden.

Allerdings fürchte ich, dass eine solche Anordnung Ihre Schwierigkeiten mit den Eltern eher verschlimmern werden. Jedenfalls dann, wenn Sie die Eltern nicht davon überzeugt bekommen, dass dies gut für ihr Kind ist.

Schließlich fühlen die Eltern sich im Recht und fürchten wahrscheinlich, ihr Kind könne durch den Wechsel der Bezugsperson psychischen Schaden nehmen.

### Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit den Eltern

Ich rate Ihnen daher, das Gespräch mit den Eltern zu suchen. Bieten Sie diesen noch einmal an, dass ihr Kind die Gruppe wechseln kann. Versichern Sie ihnen, dass Ihr Team eine interne Eingewöhnung in der neuen Gruppe behutsam gestalten und das Kind

durch den Wechsel der Bezugsperson keinen Schaden nehmen wird.

Weisen Sie aber auch deutlich darauf hin, dass ein Wechsel des „Täters“ in die andere Gruppe von Ihnen zwar erwogen, diese Möglichkeit aber aus pädagogischen Gründen nicht möglich ist. Hierbei sollten Sie aus Datenschutzgründen nicht in Details gehen. Machen Sie den Eltern aber klar, dass sie sich letztlich entscheiden können, ob ihr Kind die Gruppe wechselt, in der alten Gruppe bleibt oder ggf. auch die Kita verlässt.

Schlagen Sie den Eltern vor, ihr Kind bei einem Wechsel ein paar Tage zu begleiten, um den Übergang zu erleichtern.

Lehnen die Eltern nach wie vor einen Wechsel ab, belassen Sie das Kind eben in der anderen Gruppe – weisen Sie die Eltern aber darauf hin, dass Sie und Ihr Team nicht dafür garantieren können, dass es zu keinen weiteren „Beißattacken“ kommen wird.

## ? „Können sich Mitarbeiterinnen derzeit weigern, einem Kind die Nase zu putzen?“

**FRAGE:** „Viele der bei uns betreuten Kinder können sich noch nicht selbstständig die Nase putzen. Es kommt aber immer mal wieder vor, dass einem Kind die Nase läuft oder dass es stark speichelt. In solchen Situationen war es bisher üblich, dass die pädagogischen Fachkräfte den Kindern die Nase oder den Mund abgeputzt haben. Eine meiner Mitarbeiterinnen weigert sich jetzt. Sie meint, hierzu sei sie mit Blick auf das Infektionsrisiko mit dem Coronavirus nicht verpflichtet. Stimmt das?“

**Antwort: Nein. Das stimmt so nicht.**

Zu den Aufgaben Ihrer pädagogischen Fachkräfte gehört es auch, pflegerische Aufgaben, wie Wickeln, Toilettenbegleitung, Nase putzen und Gesicht reinigen zu übernehmen.

Hieran hat auch die Corona-Pandemie nichts geändert. Ihre Mitarbeiterinnen müssen den Kindern also weiterhin die Nase putzen.

### Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Sicherheit

Die Sorge der Mitarbeiterin, sich beim Naseputzen anzustecken, ist aber auch nicht völlig von der Hand zu weisen.

Stellen Sie Ihren Mitarbeiterinnen daher für solche Situationen die not-

wendige „persönliche Schutzausrüstung“ zur Verfügung, und informieren Sie sie, wie Naseputzen in Corona-Zeiten funktioniert.

Das heißt: Die Mitarbeiterin trägt hierbei einen Mund-Nasen-Schutz und Einmalhandschuhe. Das Taschentuch wird in einem geschlossenen Eimer, der täglich im Restabfall geleert wird, entsorgt. Anschließend wäscht und desinfiziert die Mitarbeiterin sich die Hände gründlich.

### Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Datenschutz bei der Zusammenarbeit mit der Grundschule
- Umgang mit der Presse - Hierauf müssen Sie achten