



Recht & Sicherheit in der Kita

Dezember 2018

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Kerzen oder LED?

Hier finden Sie Regeln für den richtigen Umgang

2

Krankschreibung

Das gilt, wenn Kollegen Urlaub machen, obwohl sie krank sind

3

Kultursensibilität

Wenn Eltern in Ihrer Kita Feste mit religiösem Hintergrund kritisieren

4 & 5

Desinfektion

So viel wie nötig, so wenig wie möglich. So finden Sie das richtige Maß

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Unfallversicherungsschutz bei psychischen Verletzungen

Leider kann es in der Kita zu für die Kinder traumatisierenden Situationen kommen. Ich denke da z. B. an Kinder, die in Ihrer Einrichtung sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind. Körperliche Wunden gibt es da häufig nicht. Allerdings wiegen psychische Verletzungen schwer und bedürfen medizinischer Behandlung. Für die Kosten, die hierbei entstehen, kommt die gesetzliche Unfallversicherung auf.

Rechtsgrundlage: SGB VII

Kinder sind während des Aufenthalts in der Kita, bei Kita-Veranstaltungen und auf dem Weg zur Kita sowie auf dem Heimweg über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Dieser Versicherungsschutz tritt bei Unfällen in Kraft. Und zwar unabhängig davon, ob die Verletzungen physischer oder psychischer Natur sind.

Das ist zu tun: Zeitnah melden

Damit Kinder, die durch ein Ereignis in der Kita traumatisiert wurden, zeitnah die Behandlung bekommen, die ihnen zusteht, sollte es zeitnah eine Meldung an die Unfallkasse geben. Denn nur, wenn diese von der Angelegenheit weiß, kann sie aktiv werden und die Familie unterstützen. Sie fertigen letztlich eine ganz normale Unfallanzeige und schildern das Ereignis, das zur Traumatisierung geführt hat.

Unfallkasse hilft mit eigenen Ärzten

Die Unfallkasse übernimmt im Fall einer Traumatisierung in der Kita die notwendigen Behandlungskosten. Hat zum Zeitpunkt der Meldung noch keine Behandlung begonnen, schlägt die Unfallkasse den Eltern geeignete Fachärzte vor. Der Vorteil: Häufig geht es, wenn die Unfallkasse sich einschaltet, mit der Terminvergabe sehr viel schneller.

Eltern erhalten Kinderpflege-Verletztengeld

Wird im Zuge der Behandlung deutlich, dass eine stationäre Reha-Maßnahme notwendig ist, um dem Kind effektiv zu helfen, erhält der Elternteil, der das Kind bei der Maßnahme begleitet, von der Unfallkasse Kinderpflege-Verletztengeld. So werden Gehaltseinbußen vermieden, wenn Eltern sich für die Behandlung unbezahlten Urlaub nehmen müssen.

Meine Empfehlung: Melden Sie Traumatisierungen

Der Versicherungsschutz für Traumatisierungen ist vielen Kita-Leitungen nicht bewusst. Wenn ein Kind in Ihrer Kita psychischen Schaden nimmt, ist das schlimm genug. Sie als Leitung sollten daher dafür sorgen, dass solche Verletzungen der Kinderseele der Unfallkasse gemeldet werden.

„Frieden, Frieden ...“

Liebe Kita-Leitungen,
in der Vorweihnachtszeit muss ich immer an eine Geschichte von Heinrich Böll denken. Sie heißt „Nicht nur zur Weihnachtszeit ...“. Eine zentrale Rolle spielt hier ein Engel, der im Weihnachtsbaum hängt und immer „Frieden, Frieden ...“ in die häufig aufgeheizten Situation haucht. Und diesen kleinen Engel sollten Sie im Hinterkopf behalten. Denn in Kitas ist die Vorweihnachtszeit nicht von Besinnlichkeit geprägt: Viele Kollegen sind krank, der Rest ist – wie Kinder und Eltern – im Weihnachtsstress. Entsprechend aufgeheizt ist die Stimmung, und schnell entzündet sich an eigentlich harmlosen Fragen, wie Kerzen, Nikolausfeier oder desinfizierende Handseife, ein erbitterter Streit. Wie Sie solchen Konflikten souverän begegnen, lesen Sie in dieser Ausgabe.

Ihnen, als treuen Leserinnen und Lesern, wünsche ich ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest und einen guten Start in ein erfolgreiches 2019.

Alles Liebe, 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

Gretchenfrage: „Wie hältst du's mit den Kerzen“ – so finden Sie eine rechtssichere Antwort

Advent ohne Kerzen ist wie eine Kita ohne Kinderlachen. Schließlich gehört Kerzenschein zur Vorweihnachtszeit dazu und sorgt für eine heimelige und gemütliche Atmosphäre. Außerdem sind Kinder begeistert von dem Spiel der Flammen und vom Anzünden und Löschen. Viele Kita-Leitungen gehen allerdings zunehmend dazu über, Kerzen in Kitas zu verbieten. Einfach weil die Brand- und Verbrennungsgefahr groß ist. Wenn Sie aber bestimmte Regeln einhalten, bleiben echte Kerzen in der Kita vertretbar.

z. B. ADVENTSKRANZ

In der Kita „Sieben Zwerge“ ist in der Vorweihnachtszeit eine heftige Diskussion zum Thema „Kerzen“ entbrannt. In 2 Gruppen wird morgens immer im Schein der Kerzen auf dem Adventskranz gefrühstückt. Ein Vorschulkind darf die Kerzen mit einem Streichholz anzünden, ein anderes darf sie nach dem Frühstück mit einem Löschhörchen löschen. In den beiden anderen Gruppen gibt es nur Kerzen mit LED-Lämpchen.

Rechtsgrundlage: Bildungsauftrag der Kita

Sie als Leitung müssen dafür sorgen, dass die Kinder in Ihrer Kita keinen unnötigen Gefahren ausgesetzt sind, durch die sie gefährdet oder verletzt werden könnten. Gleichzeitig haben Sie und Ihre Mitarbeiter den gesetzlichen Auftrag, die Kinder in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten zu unterstützen. Das gelingt nicht, wenn man sie von allen Gegenständen, die bei unsachgemäßem Umgang gefährlich sein können, fernhält.

Das ist zu tun: Einheitliche Regelung für die Kita

Es stimmt schon: Kerzen sind offenes Feuer. Im Umgang mit ihnen besteht immer die Gefahr, dass Kinder sich verbrennen oder auch ein Brand entsteht. Andererseits lernen Kinder, wenn man sie konsequent von Kerzen fernhält,

weder den richtigen Umgang mit diesen, noch entwickeln sie ein Gefühl für die Gefahren, die mit diesen verbunden sind. Denn auch wenn LED-Lämpchen täuschend echt aussehen und es sie sogar schon mit „Auspuste-Funktion“ gibt: Sie entwickeln keine Hitze und lassen sich auch nicht anzünden.

Als Kita-Leitung müssen Sie letztlich abwägen und entscheiden, ob Sie echte Kerzen, z. B. in der Vorweihnachtszeit oder auch am Geburtstagstisch, zulassen. Bei Ihrer Entscheidung sollten Sie die folgenden Punkte bedenken.

1. Altersstruktur & Eigenarten der Kinder beachten

In reinen Krippengruppen oder in altersgemischten Gruppen mit einem hohen Anteil von Kindern unter 3 Jahren sollten Sie auf echte Kerzen verzichten. Das gilt auch, wenn Sie Kinder mit Behinderung betreuen, die zu unkontrolliertem Verhalten oder Bewegungen neigen. Dann ist die Gefährdung wirklich zu groß.

2. Personelle Ausstattung berücksichtigen

Echte Kerzen können Sie nur dann einsetzen, wenn Sie eine lückenlose Beaufsichtigung der Kinder – und Kerzen – gewährleisten können. Das heißt: Kerzen können nur dann eingesetzt werden, wenn Sie personell so aufgestellt sind, dass Sie dies gewährleisten können. Überlegen Sie daher, wenn Sie die Frage „Kerzen oder LED“ beantworten, ob Ihr Team die Beaufsichtigung von echten Kerzen auf Adventskranz & Co. sicher gewährleisten kann. Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass dies nicht oder nicht immer gewährleistet ist, sollten Sie besser auf LED setzen.

3. Vorgaben des Trägers nicht vergessen

Außerdem sollten Sie prüfen, ob es Vorgaben Ihres Trägers zur Frage des offenen Feuers in Ihrer Kita gibt. Gibt es ein striktes Verbot, sollten Sie sich zunächst einmal hieran halten. Würden Sie gern echte Kerzen einsetzen, sollten Sie das Gespräch mit Ihrem

Träger suchen und abklären, ob er Ausnahmen – z. B. in der Vorweihnachtszeit – zulässt. Das sollte dann aber schriftlich festgehalten werden.

Meine Empfehlung: Stellen Sie Regeln auf

Entscheiden Sie sich für den Einsatz von echten Kerzen in der Vorweihnachtszeit, sollten Sie für Ihr Team klare Regeln formulieren.



REGELN FÜR DEN UMGANG MIT KERZEN IM KITA-ALLTAG

1. Kerzen dürfen im Kita-Alltag grundsätzlich nicht eingesetzt werden.
2. Ausnahmen gelten in der Vorweihnachtszeit und bei Geburtstagen.
3. Kerzen dürfen nur verwendet werden, wenn die Mitarbeiter eine lückenlose Beaufsichtigung sicherstellen können. Kerzen müssen gelöscht werden, bevor die Fachkraft den Bereich mit der Kerze verlässt.
4. Kerzen werden entweder von den pädagogischen Fachkräften angezündet. Oder sie leiten alternativ ein Kind, dem sie dies zutrauen, beim Anzünden der Kerze an. Voraussetzung: Sie können eine 1:1-Betreuung sicherstellen.
5. Werden Kerzen eingesetzt, halten die pädagogischen Fachkräfte ein Gefäß mit Wasser und eine Löschdecke für den Notfall bereit.
6. Kerzen werden nicht ausgepustet (Ausnahme: Geburtstag), sondern mit einem Löschhörchen gelöscht. Beim Auspusten durch das Geburtstagskind achten die pädagogischen Fachkräfte darauf, dass niemand hinter der Kerze steht, dem das heiße Wachs ins Gesicht spritzen könnte, und keine brennbaren Gegenstände in der Nähe und lange Haare zurückgebunden sind.
7. Kerzen müssen auf eine stand-, rutsch- und feuerfeste Unterlage gestellt werden.



Urlaub trotz Krankschreibung? Das sollten Sie als Vorgesetzte wissen

Sind Kollegen krankgeschrieben, gehen Sie als Vorgesetzte wahrscheinlich davon aus, dass diese zu Hause bleiben und sich auskurieren. Das gilt allerdings nicht immer.

z. B. URLAUB TROTZ KRANKSCHREIBUNG

Frau Sonntag arbeitet in der Kita „Dornröschen“ als Erzieherin. Sie ist seit mehreren Monaten dauerhaft krankgeschrieben. Die Leitung hat läuten hören, dass sie unter Burn-out leidet. Als sie von einer anderen Kollegin hört, dass Frau Sonntag 2 Wochen auf Gran Canaria in Urlaub war, ist sie enttäuscht.

Rechtsgrundlage: SGB V & Entgeltfortzahlungsgesetz

Wer arbeitsunfähig ist, kann keinen Urlaub nehmen, denn er ist ja schon aufgrund seiner Erkrankung von der Arbeitsleistung befreit. Wer krankgeschrieben ist, muss sich allerdings nicht unbedingt ins Bett legen.

Das ist zu tun: Sorgfältig informieren

Auch wenn die Enttäuschung der Leitung im Beispiel verständlich ist, ist diese nicht unbedingt begründet.

Bevor Sie sich also ärgern, sollten Sie sich einen Überblick darüber verschaffen, ob und unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter, die krankgeschrieben sind, Urlaub machen dürfen.

Urlaub muss gesundheitsfördernd sein

Ein Mitarbeiter, der krankgeschrieben ist, muss sich nicht unbedingt ins Bett legen. Er muss sich an die Empfehlungen seines Arztes halten und alles vermeiden, was seiner baldigen Genesung schadet. Wirkt sich ein Urlaub positiv auf die Genesung aus, ist dieser in Ordnung.

Bei Krankengeldbezug muss die Krankenkasse zustimmen

Wenn ein Mitarbeiter länger als 6 Wochen krankgeschrieben ist, bekommt er Krankengeld von seiner Krankenkasse. Geht der Mitarbeiter trotz Krankschreibung auf eine Auslandsreise, gibt es kein Krankengeld. Denn aus dem SGB V ergibt sich, dass der Anspruch auf Krankengeld ruht, wenn der Krankengeschriebene sich im Ausland aufhält. Ein Verlust des Krankengeldanspruchs kann nur verhindert werden, wenn die Krankenkasse im Vorfeld ihre Zustimmung erteilt.

Arbeitgeber muss nicht zustimmen

Gibt die Krankenkasse ihr Okay zur Auslandsreise, darf der Mitarbeiter den Urlaub antreten. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht notwendig. Allerdings würde es, wie das Beispiel zeigt, viele Konflikte vermeiden, wenn der Mitarbeiter die Urlaubsreise ankündigt und begründen würde. Pflicht ist das aber nicht.

Meine Empfehlung: Mitarbeiter informieren

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter, wie sie sich verhalten sollten, wenn sie trotz Krankschreibung verreisen möchten. Außerdem sollten Sie Ihr Team beschwichtigen, wenn dieses mitbekommt, dass ein Kollege in Urlaub gefahren ist, obwohl er krank ist. Damit können Sie viele Konflikte vermeiden. Hierbei können Sie auf das folgende Merkblatt zurückgreifen und dieses z. B. am Schwarzen Brett aushängen.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 16 Abs. 1 Nr. 1 & § 16 Abs. SGB V – Krankengeldverlust beim Auslandsaufenthalt



MERKBLATT FÜR MITARBEITER ZU REISEN WÄHREND EINER KRANKSCHREIBUNG

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

aus gegebenem Anlass möchten wir Sie darüber informieren, worauf Sie achten müssen, wenn Sie arbeitsunfähig krankgeschrieben sind und dennoch in Urlaub fahren möchten.

1. Grundsätzlich schließen Urlaub und Krankschreibung sich aus. Wer krankgeschrieben ist, kann – und muss – keinen Urlaub nehmen, da er bereits aufgrund der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht zur Arbeit verpflichtet ist. Tritt die Erkrankung während eines bereits genehmigten Urlaubs ein, werden Ihnen die Urlaubstage gutgeschrieben, wenn Sie durch ein ärztliches Attest (ab dem 1. Krankheitstag) nachweisen, dass Sie arbeitsunfähig erkrankt sind.

2. Sind Sie krankgeschrieben und wollen Sie dennoch in Urlaub fahren, ist dies unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- die Reise gefährdet oder verzögert den Heilungsprozess nicht.
- Sie befolgen während der Reise die Empfehlungen Ihres Arztes.
- Ihre ärztliche Versorgung ist auch am Urlaubsort sichergestellt.

Fahren Sie in Urlaub, obwohl diese Kriterien nicht erfüllt sind, müssen Sie mit einer Abmahnung, im Wiederholungsfall auch mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen.

3. Beziehen Sie Krankengeld, müssen Sie eine Auslandsreise im Vorfeld mit Ihrer Krankenkasse abstimmen. Fahren Sie ohne Genehmigung Ihrer Krankenkasse ins Ausland, verlieren Sie während des Auslandsaufenthalts Ihren Anspruch auf Krankengeld.



So kommen Sie kultursensibel durch die Vorweihnachtszeit

In den meisten Kitas wird die Vorweihnachtszeit fröhlich begangen. Es wird weihnachtlich geschmückt, Tannenbäume und Adventskränze werden aufgestellt, und in einigen Kita kommt auch der Nikolaus und bringt den Kindern kleine Geschenke. Eine schöne Tradition. Diese findet allerdings nicht bei allen Eltern gleichermaßen positiven Anklang.

z. B. „NIKOLAUS-ALARM“

Lisa Neumann leitet die Kita „Froschkönig“. Sie hat für die Kinder eine Nikolausfeier in der Kita organisiert. Frau Neumann hat sich hierbei nichts Böses gedacht, schließlich ist der Besuch des Nikolaus seit Jahren schöne Tradition in der Kita. Am Tag vor der Nikolausfeier erscheint die Mutter von Katharina in ihrem Büro. Sie beschwert sich, dass ihre Tochter an einer religiösen Feier teilnehmen solle und von der katholischen Kirche indoktriniert werde. Sie und ihr Mann seien Atheisten und legten größten Wert darauf, dass ihr Kind frei von religiösen Zwängen aufwachse. Eine Nikolausfeier in einer kommunalen Kita sei ein Unding. Schließlich sei die Einrichtung zur Neutralität verpflichtet.

Rechtsgrundlage: Konzeption

In Deutschland herrscht grundgesetzlich garantierte Religionsfreiheit. Das heißt, jeder hat das Recht, seine Religion auszuüben, und auch das Recht keiner Religion anzugehören. Kitas sollen die unterschiedlichen religiösen Überzeugungen der Familien respektieren und wertschätzend hiermit umgehen. Sie sollen nicht aktiv für eine Religion werben oder sich ablehnend über einzelne Religionen äußern. Dies gilt jedenfalls in kommunalen Kitas und Kitas in freier Trägerschaft. Bei Kitas, die sich in Trägerschaft religiöser Träger befinden, sieht das anders aus. Hier darf aktiv die jeweilige Religion gelebt und Wert auf eine entsprechende Erziehung im Geiste der religiösen Auffassung des Trägers gelegt werden.

Das ist zu tun: Sensibel handeln

Ihre grundsätzliche Verpflichtung zur religiösen Neutralität bedeutet aber nicht, dass Sie z. B. die traditionellen Feste im Jahreskreis, wie Ostern, Weihnachten, St. Martin, Erntedank oder eben Nikolaus in Ihrer Kita nicht begehen dürfen. Sie sollten bei diesen Festen allerdings darauf achten, dass nicht der religiöse Charakter des Festes, sondern die Tradition im Vordergrund steht. Damit können dann auch die meisten Eltern, die nicht religiös sind oder einer anderen Religion angehören, leben.

Setzen Sie die Schwerpunkte Ihrer Feste kultursensibel

Es ist zwar richtig, dass der heilige Nikolaus in 1. Linie ein katholischer Heiliger ist. Die Geschichten, die sich um ihn ranken, sind aber – ebenso wie die Geschichte des heiligen Martin – durchaus „Kita-tauglich“ und auch für andere Religionen und Menschen, die keine Religion ausüben, verständlich und wichtig.

Denn durch solche Geschichten lassen sich grundsätzliche Werte wie Teilen, Nächstenliebe, Verantwortungsbewusstsein und Hilfe für Schwächere kindgerecht vermitteln.

Überlegen Sie daher, wie Sie z. B. in Vorbereitung Ihrer Nikolausfeier die Geschichte des heiligen Mannes kindgerecht verpacken und den Eltern vermitteln, dass der Gedanke der Nächstenliebe hierbei im Mittelpunkt steht.

Nehmen Sie Feste in Ihrer Konzeption auf

Machen Sie die traditionellen Feste im Jahreskreis zum Gegenstand Ihrer Konzeption. Legen Sie fest, dass diese Feste im Kita-Alltag begangen und kindgerecht erklärt werden.

Seien Sie offen für weitere Feste

Haben Sie in Ihrer Kita viele Kulturen und Religionen, sollten Sie sich bei Ihren Festen nicht auf die tradi-

tionellen Feste in unserem Kulturkreis beschränken. Sprechen Sie z. B. muslimische Eltern aktiv an, und regen Sie an, dass sie z. B. das Zuckerfest auch in der Kita feiern.

Sprechen Sie auch Eltern an, die keiner Religion angehören. Vielleicht haben diese eine Idee für ein „religionsfreies“ Kinderfest.

Meine Erfahrung zeigt: Signalisieren Sie Eltern, dass Sie sie in ihrer Haltung zur Religion ernst nehmen. Damit relativieren sich häufig die Spannungen, die bei den Festen im Jahreskreis und vor allem in der Vorweihnachtszeit auftreten.

Bieten Sie kritischen Eltern an, am Fest teilzunehmen

Viele Eltern, die Religion grundsätzlich ablehnend gegenüberstehen, oder Eltern, die einer anderen Religion angehören, glauben Ihren Beteuerungen, dass es bei Ihrem Fest in 1. Linie um Tradition und Brauchtumpflege geht, nicht.

Bieten Sie diesen Eltern an, an dem Fest teilzunehmen. So können die Eltern sehen, was tatsächlich passiert, und werden feststellen, dass das ganz harmlos ist. Weiterer Pluspunkt: Sie haben einen zusätzlichen Helfer, der Sie beim Fest unterstützen kann.

Bitten Sie kritische Eltern, ihre Kinder nicht auszugrenzen

Kinder lieben jede Art von Fest und fiebern diesem meist schon tagelang entgegen. Dann ist es sehr schade, wenn Eltern ihr Kind an dem Fest aus Angst vor religiöser Beeinflussung nicht teilnehmen lassen. Vielen Eltern ist nicht bewusst, wie sehr Kinder unter einer solchen Ausgrenzung leiden und wie traurig dies macht, wenn alle Freunde z. B. ein Geschenk vom Nikolaus bekommen haben, sie selbst aber nicht.

Suchen Sie das Gespräch mit den Eltern, und weisen Sie sie auf diesen Umstand hin. Appellieren Sie, Ihnen und Ihren Mitarbeitern zu vertrauen und in 1. Linie an das Kind zu denken.

Meine Empfehlung: Erklären Sie Ihre Haltung

33 % der deutschen Bevölkerung bekennen sich – offiziell – zu keiner Religion. Auch diese Eltern haben Anspruch darauf, in ihrem Grundrecht auf Religionsfreiheit ernst

genommen zu werden. Ebenso haben Eltern, die keiner christlichen Religion angehören, Anspruch auf Respekt und Rücksichtnahme. Das heißt aber nicht, dass Sie in Kitas, die sich nicht in kirchlicher Trägerschaft befinden, keine Feste mehr feiern dürfen, die

religiöse Ursprünge haben. Sie müssen lediglich darauf achten, dass Sie niemanden ausgrenzen und die religiösen Überzeugungen aller respektiert werden. Dann kommen Sie auch mit nicht-christlichen Eltern stressfrei durch die Weihnachtszeit.



TO-DO-LISTE: SO GESTALTEN SIE FESTE MIT CHRISTLICHEM HINTERGRUND KULTURSENSIBEL



To-do Kita-Leitung	Konkrete Umsetzung
Konzeption überprüfen	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfen Sie, ob Sie in Ihrer Konzeption oder in Ihrem pädagogischen Konzept das Feiern von Festen im Jahreskreis verankert haben. • Verweisen Sie Eltern, die sich kritisch hierzu äußern, auf Ihre Konzeption, die die Eltern mit Unterschrift unter den Betreuungsvertrag akzeptiert haben.
Konzeption anpassen	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlt in Ihrer Konzeption ein solcher Hinweis, sollten Sie dies im Team besprechen. • Nehmen Sie diesen Punkt in Ihre Konzeption auf.
Feste kritisch auf christliche „Message“ überprüfen	<ul style="list-style-type: none"> • Überlegen Sie im Team, ob Sie die Feste mit christlichem Ursprung so gestalten, dass alle Kinder hieran teilnehmen können, ohne dass die Eltern eine nicht gewollte „Missionierung“ befürchten müssen. • Legen Sie fest, was Sie den Kindern bei dem jeweiligen Fest vermitteln oder erklären möchten.
Schwerpunkte kultursensibel setzen	<ul style="list-style-type: none"> • Besprechen Sie im Team, welchen Aspekt eines Festes mit christlichem Ursprung Sie setzen und den Kindern kultursensibel vermitteln möchten. • So können Sie z. B. beim Karneval einfach eine wilde Party mit Verkleidung feiern, ohne dass Sie den christlichen Ursprung des Festes auch nur erwähnen müssten. • Beim Nikolaus können Sie ihn als Vorbild für Nächstenliebe und Hilfe für Schwächere in den Vordergrund stellen und den katholischen Hintergrund der Geschichte getrost vernachlässigen, ohne dass es der zentralen Aussage einen Abbruch tut.
Eltern mitnehmen und informieren	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie viele Eltern ohne religiösen Hintergrund oder viele unterschiedliche Religionen oder Kulturen in Ihrer Kita, sollten Sie die Eltern im Vorfeld eines Festes über Ihre Planung, den Ablauf des Festes und die den Kindern vermittelten Werte informieren. • So fühlt sich niemand „überfahren“, kann Fragen stellen und auch frei entscheiden, ob sein Kind am Fest teilnehmen darf.
Eltern auffordern, sich aktiv mit eigenen Ideen für Feste einzubringen	<ul style="list-style-type: none"> • Fordern Sie die Eltern auf, ihrerseits Ideen für weitere Feste im Jahreskreis, ggf. auch aus anderen Kulturkreisen und anderen Religionen, vorzuschlagen. • Überlegen Sie, wie diese Vorschläge umgesetzt werden können.
Aktiv auf kritische Eltern zugehen	<ul style="list-style-type: none"> • Gehen Sie von sich aus auf Eltern zu, die den Festen mit religiösem Ursprung in Ihrer Kita kritisch gegenüberstehen. • Erklären Sie Ihre Haltung, und versuchen Sie, den Eltern Ihre Sorge vor Beeinflussung ihres Kindes zu nehmen. • Akzeptieren Sie aber auch, wenn Eltern die Teilnahme ihres Kindes an dem Fest ablehnen und es an diesem Tag zu Hause betreuen. • Machen Sie aber deutlich, dass Sie in der Kita keine „Fest-freie“ Betreuung anbieten. Wer am Nikolaustag in die Kita kommt, feiert mit.

Bundesregierung, Berlin

Bundesregierung verabschiedet Gute-Kita-Gesetz

Die Bundesregierung hat im September 2019 das „Gute-Kita-Gesetz“ auf den Weg gebracht. Bis zum Jahr 2022 will die Bundesregierung 5,5 Mrd. € in Kitas investieren. Mit dem Geld soll die Qualität der Betreuung verbessert werden.

Länder entscheiden über die Verwendung

Die Länder können frei entscheiden, wie sie die Gelder verwenden, z. B. für eine Erhöhung des Betreuungsschlüssels, auch für die Ausweitung der Betreuungszeiten, Weiterqualifizierung der pädagogischen Fachkräfte oder die gezielte sprachliche Förderung von Kindern mit sprachlichen Defiziten.

Eltern mit geringem Einkommen sollen entlastet werden

Schon jetzt können Eltern, die Sozialleistungen beziehen, von den Kita-Gebühren befreit werden. Mit Inkrafttreten des „Gute-Kita-Gesetzes“ sollen auch Eltern mit geringem Einkommen von den Kita-Gebühren freigestellt werden. Außerdem soll es bundesweit Pflicht werden, die Höhe der Kita-Gebühren und Beiträge nach sozialen Kriterien zu staffeln.

Mein Kommentar: Problem nicht erkannt

Man sollte nicht vergessen, was Sie in den Kitas in den vergangenen Jahren alles geleistet haben: Sie haben Betreu-

ungsplätze für Kinder unter 3 Jahren geschaffen und Kinder mit Behinderungen in Regeleinrichtungen aufgenommen. Ebenso haben Sie in kurzer Zeit viele Kinder mit Fluchthintergrund in Ihren Einrichtungen aufgenommen und einen großen Beitrag dazu geleistet, dass diese Kinder und ihre Familien sich willkommen fühlen und sich in unsere Gesellschaft integrieren. Und das häufig mit zu wenig Personal. Sie haben Großartiges geleistet und leisten dies nach wie vor. Mehr Geld ist da sicher eine schöne Sache. Mehr Personal würde aber der Qualität der Betreuung viel mehr helfen. Traurig, dass das Problem des Fachkräftemangels von der Politik nicht angegangen wird. Denn gute Betreuung steht und fällt mit genügend qualifiziertem Personal.

Bundessozialgericht

Elterngeld wird durch Weihnachtsgeld & Heiratsbeihilfe nicht reduziert

Bekommen Ihre Mitarbeiter während der Elternzeit Weihnachtsgeld, Heiratsbeihilfen oder sonstige anlassbezogene Zahlungen, reduzieren diese das Elterngeld nicht. Das entschied das Bundessozialgericht in einem aktuellen Urteil.

Der Fall: Minijob während der Elternzeit

Eine Mitarbeiterin ging nach der Geburt des Kindes in Elternzeit, arbeitete allerdings auf 450-€-Basis weiter. Der Arbeitgeber zahlte ihr einmalig eine Heiratsbeihilfe und Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese Zahlungen wurden pauschal versteuert. Auf-

grund dieser Zahlungen wurde das Elterngeld der Mitarbeiterin gekürzt. Das wollte sie so nicht hinnehmen und klagte ...

Das Urteil: Keine Reduzierung des Elterngelds

... und gewann. Die Richter beim Bundessozialgericht gaben der Mitarbeiterin recht. Sie entschieden, dass einmalige Zahlungen wie Heiratsbeihilfe und Weihnachtsgeld bei der Berechnung des Elterngelds unberücksichtigt bleiben, auch wenn diese pauschal versteuert werden. Eine andere Regelung gebe es im Elterngeldrecht nicht.

Meine Empfehlung: Geben Sie Ihren Mitarbeitern einen Tipp

Arbeiten Mitarbeiter während der Elternzeit bei Ihnen z. B. auf Minijob-Basis weiter, ist das für Sie eine gute Sache. Daher sollten Sie solche Mitarbeiter auf dieses Urteil hinweisen, damit sie sich, wenn es bei ihnen zu einem Abzug beim Elterngeld kommen sollte, wehren können.



WICHTIGES URTEIL

Bundessozialgericht, Urteil vom 08.03.2018, Az. B 10 EG 8/16 R

Impressum



„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

© 2018 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



Hier finden Sie Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen rund um die Desinfektion in Ihrer Kita

Wo viele Menschen zusammenkommen, tummeln sich viele Viren, Bakterien und Pilzsporen gerade jetzt in der Winterzeit. Da stellt sich vielen Kita-Leitungen die Frage, worauf sie bei der Reinigung der Kita-Räume achten und wann Desinfektionsmittel zum Einsatz kommen müssen. Eltern haben da oft sehr eigenwillige Vorstellungen.

z. B. DESINFIZIERENDE SEIFE

Hanna Laubach leitet die Kita „Pünktchen“. Die Vorsitzende des Elternrats ist auf sie zugekommen und hat ihr vorgeschlagen, für die Waschräume der Kinder Flüssigseife, die gleichzeitig desinfizierend wirkt, anzuschaffen. Die Leiterin hält das für übertrieben.

Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz

Sie sind verpflichtet, für Ihre Kita einen Hygieneplan aufzustellen. Dies ergibt sich aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). In diesem muss auch geregelt sein, wann Desinfektionsmittel zum Einsatz kommen. Sie müssen im Rahmen dieses Plans innerbetriebliche Verfahrensweisen zur Infektionshygiene festlegen und unterliegen der infektionshygienischen Überwachung durch das Gesundheitsamt.

Das ist zu tun: Nicht übertreiben

Gründliche Hygiene ist in jeder Kita ein Muss. Denn zum einen kommt einfach durch die vielen Personen, die hier ein und aus gehen, auch eine Vielzahl von Krankheitserregern zusammen. Darüber hinaus ist das Immunsystem der Kinder noch im Entwicklungsstadium, sodass sie sich schnell mit Krankheiten anstecken, die mitunter auch einen schweren Verlauf nehmen können.

Dennoch ist ein Zuviel an Desinfektion auch nicht gesund. Sie müssen daher nicht für eine „keimfreie Kita“ sorgen, sondern nur dort desinfizieren, wenn dies auch wirklich notwendig ist.

? Wann ist in der Kita eine Flächendesinfektion der Böden und Einrichtungsgegenstände notwendig?

ANTWORT: Eine Flächendesinfektion des Fußbodens und der Einrichtungsgegenstände ist in der Regel nicht notwendig. Ausnahmen bestehen, wenn in der Kita eine meldepflichtige ansteckende Krankheit, wie z. B. eine bakterielle Hirnhautentzündung, aufgetreten ist. Dann wird Ihnen das Gesundheitsamt eine gründliche Desinfektion der Einrichtung empfohlen und auch anordnen, welches Desinfektionsmittel Sie benutzen.

Wickelunterlagen und Flächen, die mit Erbrochenem, Urin oder Kot in Kontakt gekommen sind, müssen sofort gereinigt und desinfiziert werden. Hierbei können Sie das Desinfektionsmittel verwenden, das Sie auch für die Wickelunterlagen benutzen.

? Können wir bei der Desinfektion der Wickelunterlagen Sprühdesinfektionsmittel verwenden?

ANTWORT: Besser nicht. Denn zum einen wirkt die Desinfektion besser, wenn das Desinfektionsmittel mit einem Tuch mechanisch aufgetragen wird. Außerdem besteht bei einem Sprühdesinfektionsmittel immer die Gefahr, dass Kinder und Mitarbeiter den Sprühnebel einatmen. Das ist nicht gesund und sollte unbedingt vermieden werden.

? Müssen wir beim Waschen der Wäsche zusätzlich zum Waschmittel einen Hygienespüler benutzen?

ANTWORT: Nein. Das ist nicht notwendig. In der Regel genügt ein handelsübliches Vollwaschmittel. Waschen Sie die Wäsche, die in Ihrer Kita anfällt, mindestens bei 60 °C. Reinigungstensilien und Handtücher sollten Sie besser bei 90 °C waschen. Zum Hygienespüler können Sie greifen, wenn Sie in der Kita mit Magen-Darm-Erkrankungen zu kämpfen haben. Seine Verwendung sollte aber die Ausnahme bleiben.

? Wann sollten sich die Mitarbeiter ihre Hände desinfizieren?

ANTWORT: Ihre Mitarbeiter sollten sich immer dann die Hände desinfizieren, wenn sie mit potenziell infektiösem Material in Berührung kommen. Also:

- nach dem Wickeln oder der Hilfe beim Toilettengang
- beim Kontakt mit Blut, Erbrochenem oder Fäkalien
- beim Kontakt mit infizierten Gegenständen, z. B. nach der Beseitigung von benutzten Taschentüchern

Wichtig ist, dass Sie Ihre Mitarbeiter anweisen, sich auch dann die Hände zu desinfizieren, wenn sie Handschuhe getragen haben.

? Sollten wir den Kindern desinfizierende Seife zur Verfügung stellen?

ANTWORT: Nein. Verzichten Sie besser darauf. Untersuchungen zeigen, dass die Verwendung von desinfizierenden Seifen keinen besseren Schutz vor Ansteckung bietet als das sorgfältige Händewaschen mit „normaler“ Seife oder Waschlotion. Die desinfizierenden Seifen enthalten allerdings Wirkstoffe, die die Haut angreifen und belasten können. Sie sollten im Kita-Alltag daher besser auf solche Mittel verzichten, da sie mehr schaden als nützen.

Meine Empfehlung: Halten Sie Maß

Hygiene und Infektionsschutz sind gerade bei Kindern und in Kitas wichtig. Zu viel ist aber auch gefährlich. Denn Untersuchungen zeigen, dass Kinder, die in einer keimfreien Umgebung aufwachsen, häufig an Allergien und Nahrungsmittelunverträglichkeiten leiden. Achten Sie daher darauf, dass Sie wirklich nur dann zum Desinfektionsmittel greifen, wenn dies notwendig ist. Ansonsten genügt „normales“ Reinigen, um die hygiene-rechtlichen Standards zu erfüllen.

WICHTIGES VORSCHRIFT

§ 36 Infektionsschutzgesetz (IfSG) – Hygieneplan für Kitas

? „Müssen meine Mitarbeiter den Gehweg vor der Kita räumen und streuen?“

FRAGE: „Unser Träger hat mich aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die Gehwege vor der Kita ab 6.00 Uhr morgens von Schnee geräumt und gestreut werden. Ich frage mich, wie ich das gewährleisten soll. Unsere Einrichtung öffnet erst um 7.30 Uhr. Außerdem frage ich mich, ob meine Mitarbeiter und ich überhaupt verpflichtet sind, solche Aufgaben zu übernehmen.“

ANTWORT: NEIN. DAS SIND SIE NICHT. Ihr Träger kann Ihnen im Rahmen seines Weisungsrechts im Kita-Alltag unterschiedliche Aufgaben zuweisen. Allerdings sind Sie und Ihre Mitarbeiter nur verpflichtet, solche Aufgaben zu übernehmen, die zum Berufsbild

einer pädagogischen Fachkraft gehören. Hierzu gehört das Schneeräumen sicher nicht. Hinzu kommt, dass die Wahrnehmung der Räumspflicht nicht mit den Arbeitszeiten Ihrer Mitarbeiter kompatibel ist. Ihr Träger kann nicht von Ihnen und Ihrem Team verlangen, dass Sie Ihren Dienst 1 ½ Stunden vor Öffnung der Kita beginnen, zumal Ihnen dann auch wertvolle Fachkraftstunden fehlen würden.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Hintergrund der Forderung Ihres Trägers ist wahrscheinlich eine Satzung Ihrer Kommune, die den Eigentümer des Grundstücks verpflichtet, den Winterdienst für die Gehwege vor

seinem Grundstück zu übernehmen. Das ist in den meisten Gemeinden so üblich.

Allerdings kann der Träger diese Pflicht nicht so einfach auf Sie als Leitung und seine pädagogischen Mitarbeiter abwälzen.

Sie sollten daher das Gespräch mit Ihrem Träger suchen und gemeinsam überlegen, was Sie tun können, um der Räumspflicht ordnungsgemäß nachzukommen. Sinnvoll ist es, eine Firma, die Hausmeisterdienste anbietet, zu beauftragen, die Gehwege vor der Kita zu räumen. Diese Leistungen können bei Bedarf abgerufen und problemlos auf Rechnung abgerechnet werden.

? „Darf man im Vorstellungsgespräch nach einer bestehenden Schwangerschaft fragen?“

FRAGE: „Ich leite eine 2-gruppige Kita. Vor Kurzem habe ich mit meiner stellvertretenden Leitung gemeinsam ein Bewerbungsgespräch geführt. Ich bin fast vom Stuhl gefallen, als sie die Bewerberin fragte, ob sie schwanger sei. Ich meine, dass man danach nicht fragen darf. Meine Stellvertretung meint, das müsse man doch wissen, schließlich schränke eine bestehende Schwangerschaft die Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiterin erheblich ein. Das stimmt natürlich. Darf ich jetzt im Bewerbungsgespräch nach einer Schwangerschaft fragen?“

ANTWORT: NEIN. DAS DÜRFEN SIE NICHT. In einem Bewerbungsgespräch dürfen Sie den Bewerbern keine Fragen stellen, die nichts mit der ausgeschriebenen Stelle an sich zu tun haben. Nicht erlaubt sind Fragen, die

- den Bewerber diskriminieren, z. B. wegen des Geschlechts,
- die Intimsphäre des Bewerbers verletzen,
- in unzulässiger Weise in die Privatsphäre eines Bewerbers eindringen.

Die Frage nach der Schwangerschaft ist daher absolut unzulässig. Denn sie verletzt sowohl die Intimsphäre der Mitarbeiterin und ist gleichzeitig diskriminierend.

Bewerberin darf lügen

Wenn Sie Bewerberinnen nach einer bestehenden Schwangerschaft fragen, gewinnen Sie letztlich nichts. Denn die Bewerberin muss auf unzulässige Fragen nicht antworten. Sie darf sogar lügen, ohne dass dies Nachteile für sie hat. So kann Ihr Träger den Arbeitsvertrag z. B. nicht kündigen, oder den Arbeitsvertrag anfechten, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass die Bewerberin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags schwanger war und auf Ihre Frage falsch geantwortet hat.

Meine Empfehlung: Vermeiden Sie Schadenersatzforderungen

Ihre Kollegin hat zwar insofern recht, als für schwangere Mitarbeiterinnen besondere Schutzvorschriften gelten. Dennoch sollten Sie im Vorstellungsgespräch auf solche Fragen verzichten. Denn haben Sie sie nach einer Schwangerschaft gefragt, ist dies eine Steilvorlage für eine Schadenersatzklage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In einem solchen Fall kann die abgelehnte Bewerberin Schadenersatz fordern. Sprechen Sie sich daher zukünftig besser mit Ihrer Kollegin ab.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 15 Abs. 2 AGG – Schadenersatz wegen Diskriminierung

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Schlittenfahren mit Kita-Kindern
- Abmahnung kassiert? So können Sie sich wirksam wehren