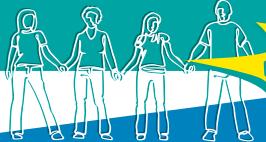


SOS Kita

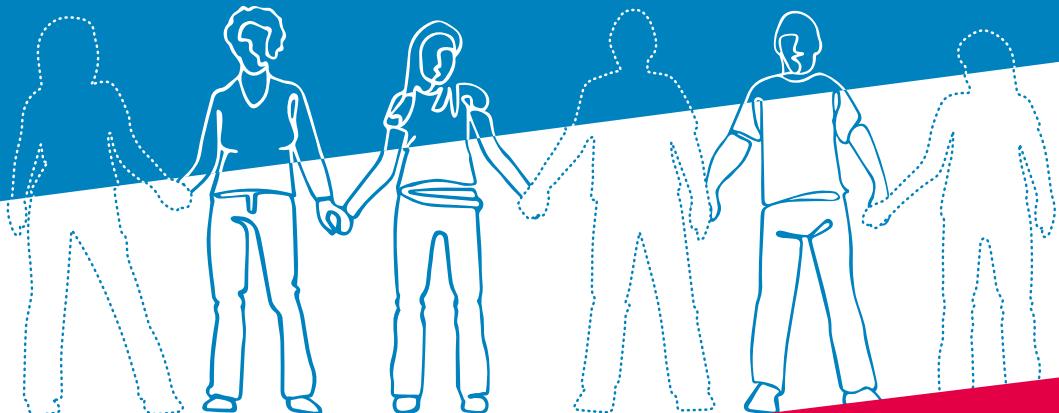


Gemeinsam stark
für gute Kitas!

ver.di

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER KITA – WAS TUN?

Handlungsempfehlungen für Kita-Teams
und betriebliche Interessenvertretungen



Die Gewerkschaft
für die Soziale Arbeit

Aufsichtspflicht
der Beschäftigten Kindeswohl
Kinderschutz
Zeitgeberfürsorge Aufsichtspflicht
Kindeswohl Arbeitgeberfürsorge
Schutz der Beschäftigte
Kinderschutz Arbeitgeberfürsorge
Kindeswohl Aufsichtspflicht Kindeswohl
Schutz der Beschäftigten Arbeitgeberfürsorge Aufsichtspflicht
Aufsichtspflicht Schutz der Beschäftigten
Kindeswohl Aufsichtspflicht
Kinderschutz Arbeitgeberfürsorge
Zeitgeberfürsorge Kindeswohl
Kindeswohl Arbeitgeberfürsorge Schutz der Beschä

»SOS Kita«



Inhalt

Einleitung	4
Recht – um die Kinder und uns zu schützen	7
Aufsichtspflicht und Arbeitgeberfürsorge	7
Betriebserlaubnis und Meldepflichten	8
Kinderschutz in der Kita	10
Sicherheit schaffen	12
Verständigung im Team	12
Betriebliche Interessenvertretung	13
Absprache mit dem Träger	13
Eltern einbeziehen	14
Sich individuell entlasten – die Gefährdungsanzeige	15
Gefährdungsbeurteilung	16
Literatur	18

Einleitung



Kindertageseinrichtungen und die vielfältigen Angebote für Schulkinder (wie z. B. Horte, Ganztag) sind Orte für Kinder. Hier sollen sich Kinder wohl und sicher fühlen. Einer der wichtigsten Faktoren für das Wohlfühlgefühl der Kinder sind die Beziehungen mit anderen Menschen. Dies gilt sowohl für die Beziehungen zwischen den Kindern als auch zwischen den Kindern und den Pädagog*innen.

Die fachlich angemessene Gestaltung dieser grundlegenden pädagogischen Beziehung wird zunehmend unmöglich. Neben der ohnehin schon unzureichenden Personalbemessung wird die Situation in den Einrichtungen durch die aufgrund von Fachkräftemangel unbesetzten Stellen, Corona-Langzeitfolgen und hohen Krankenstände immer schwieriger.

Häufig stehen die Kolleg*innen zurück und nehmen eigene Rechte nicht mehr in Anspruch. Sie werden aus der Fortbildung geholt, Urlaube werden kurzfristig gestrichen, Regenerationstage nicht gewährt und das Recht auf Streik wird auch nicht in Anspruch genommen. Trotz dieser Maßnahmen zu Lasten der Kolleg*innen verbessert sich die Personalsituation nicht. Sie verschlechtert sich weiter. Gruppengrößen werden erweitert und fachfremdes Personal,

welches von euch als Kolleg*innen angeleitet werden muss, wird eingestellt. Eine Abwärtsspirale hat begonnen, welche viel von dem, was wir in den letzten Jahrzehnten an pädagogischer Qualität und Professionalität erarbeitet und erkämpft haben, in Frage stellt – wenn nicht sogar nachhaltig zerstört.

Diese ständige Frustration bewirkt, dass inzwischen keine andere Berufsgruppe so stark von psychischen Erkrankungen betroffen ist wie das Personal in der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern (vgl. Techniker 2021; Barmer 2021).

Viele Kolleg*innen haben bereits das Arbeitsfeld verlassen oder überlegen, sogar den Beruf zu wechseln (vgl. Meyer/Alsago 2021a).

Dies verstärkt den Teufelskreis und die Leidtragenden sind die Kinder, Eltern und die im Arbeitsfeld verbleibenden Kolleg*innen. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen. Wir müssen damit dort anfangen, wo wir selbst tätig werden können: an unserem Arbeitsplatz – in unserer Einrichtung.

Auf der Kasseler Konferenz im November 2022, an der 130 ver.di-Delegierte aus allen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit teilgenommen haben, haben wir dies diskutiert und in der sogenannten Kasseler Erklärung festgehalten:

*»Wir zeigen unseren Arbeitgeber*innen auf, dass die fachliche Arbeit an ihre Grenzen stößt, und signalisieren deutlich, dass wir weder bereit sind, fachliche Standards aufzugeben noch zu Lasten unserer Gesundheit zu arbeiten. Dazu nutzen wir Instrumente, wie Gefährdungsanzeigen, Notfallpläne für personelle Engpässe und Gefährdungsbeurteilung. Wir sagen NEIN zur institutionellen Gefährdung unserer Adressat*innen!«*

Link zur Kasseler Erklärung:

→ t1p.de/kasseler-erklaerung

Doch wie können wir das vor Ort bewerkstelligen? Die Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit hat dies ausgiebig diskutiert. Und auch wenn es oft unser Anspruch ist, für die Kinder und Eltern, für die wir zuständig sind, da zu sein, bleibt uns nichts anderes mehr übrig, als konsequent Grenzen zu setzen, um unsere fachliche Handlungsfähigkeit individuell, aber auch in der Einrichtung zu erhalten. Dies kann nur gelingen, wenn uns klar ist, welche Bedingungen wir benötigen, um fachlich angemessen arbeiten und selber gesund und handlungsfähig bleiben zu können. D. h. wir müssen uns in unseren Teams über diese Bedingungen verständigen und gleichzeitig überlegen, welche Rahmenbedingungen wir brauchen, sodass diese Situation zuverlässig hergestellt werden kann. Wir müssen Verfahrensabläufe festlegen, die für uns als Leiter*innen,

Teammitglieder und Eltern Sicherheit schaffen und hinter denen die Träger unserer Einrichtung stehen, damit sie uns bei Streitigkeiten den Rücken freihalten.

Mit den Maßnahmen, die wir in den Einrichtungen ergreifen, machen wir außerdem deutlich: »so geht es nicht mehr weiter« und »die Politik muss aktiv werden«. Wir machen damit die Probleme deutlich und erhöhen den Handlungsdruck auf die Verantwortlichen.

Gleichzeitig ist es erforderlich, dass wir auch weiterhin die Zustände im System der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern öffentlich anprangern und dazu Gelegenheiten wie Demonstrationen, Kundgebungen und politische Veranstaltungen nutzen. Zudem machen wir uns in Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst und bei freien Trägern für gute Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung stark.

Auf allen drei Ebenen, der betriebs-, der fach- und der tarifpolitischen Ebene, ist es notwendig, dass wir solidarisch zusammenstehen – intern um die richtigen Wege ringen, aber nach außen unsere berechtigten Ansprüche und Forderungen gemeinsam deutlich machen!



Zunächst gehen wir in dieser Broschüre auf die rechtlichen Grundlagen ein, welche sich sowohl auf die Kinder als auch auf die Beschäftigten beziehen. Danach stellen wir die Vereinbarung für personelle Engpässe vor, die ihr in eurem Team erarbeiten solltet und mit der ihr Handlungssicherheit in dem Ziehen von Grenzen in eurer Einrichtung erhaltet. Wir stellen dar, wie euch die betrieblichen Interessenvertreter*innen bei der Erarbeitung und in dem Kontakt mit eurem Träger unterstützen können. Anschließend führen wir aus, wie ihr Gefährdungsanzeigen nutzen könnt, um euch selber zu schützen, und wie ihr diese einsetzen könnt, um euren Träger zu bewegen, mit euch Notfallvereinbarungen für personelle Engpässe abzuschließen.

Wir wünschen euch viel Erfolg und Kraft bei der Erarbeitung eurer Notfallvereinbarungen und beim Durchsetzen eurer und der Interessen der Kinder!



Recht – um die Kinder Und uns zu schützen



Aufsichtspflicht und Arbeitgeberfürsorge

Der Träger einer Kindertageseinrichtung trägt die Hauptverantwortung in der Kita. Durch den Betreuungsvertrag, welcher zwischen den Personensorgeberechtigten und dem Träger der Kita abgeschlossen wird, übernimmt der Träger die Verantwortung für das Wohl des Kindes in der Kita und die Aufsichtspflicht. Die Aufsichtspflicht nach § 1631 BGB ist Teil der Personensorge. Durch den Betreuungsvertrag übernimmt der Träger die Aufsichtspflicht über das Kind während des Besuchs der Einrichtung und bei Aktivitäten, die im Rahmen des Einrichtungsbesuches stattfinden, wie zum Beispiel Ausflüge. Der Träger delegiert die Aufsichtspflicht an die Kita-Leiter*in und das pädagogische Personal. Nach § 278 BGB wird das Personal zum sogenannten Erfüllungsgehilfen und ist durch Arbeitsvertrag verpflichtet, die vertraglichen Ansprüche zwischen Träger und Sorgeberechtigten zu erfüllen. D. h. auf das Personal geht damit auch die Haftung für Personenschäden, die den Kindern entstehen,

oder Schäden, die Dritten durch die Kinder entstehen, über (vgl. § 832 BGB). Es ist daher wichtig zu bewerten, ob der durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Rahmen die Übernahme der Verantwortung ermöglicht.

Der Träger der Kita wird durch die Arbeitsverträge Arbeitgeber, d. h. es gelten für ihn die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers:

- §§ 617 bis 619 BGB
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)
- Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)
- Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Für Jugendliche, Schwangere und Schwerbehinderte gelten weitergehende Regelungen.

Konkret bedeutet dies, dass die Arbeitgeber dafür sorgen müssen, dass ihr als Beschäftigte an eurem Arbeitsplatz nicht zu Schaden kommt, eure Gesundheit geschützt wird und eure Rechte als Arbeitnehmer*innen gewahrt sind. Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss zum Beispiel die

Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, euch vor übermäßiger Arbeitsbelastung zu schützen und euch den Rahmen zu bieten, der es euch ermöglicht, fachgerecht zu arbeiten.

D. h. der Träger hat die Verantwortung für das Wohlergehen der Kinder und der Beschäftigten in der Kita.

Betriebserlaubnis und Meldepflichten

Um eine Kindertageseinrichtung zu betreiben, benötigen die Einrichtungsträger eine Betriebserlaubnis. Die Betriebserlaubnis wird durch Landesbehörden erteilt. Meist sind dies die überörtlichen Träger mit Landesjugendamtaufgaben. Eine Betriebserlaubnis wird den Trägern von Kindertageseinrichtungen erteilt, wenn sie die Voraussetzungen zur Umsetzung der Aufgaben und Ziele der Kindertageseinrichtung gem. § 45 SGB VIII erfüllen. Wichtigster Maßstab ist die Gewährleistung des Wohls des Kindes in der jeweiligen Einrichtung und die Einhaltung der gesetzlich jeweils vorgeschriebenen Mindeststandards. Diese finden sich in den Landesgesetzen.

Die Überprüfung der Mindeststandards erfolgt im Rahmen des Betriebserlaubnisverfahrens. Die Anforderungen und Grundsätze der Begleitung und Förderung von Kindern in den Kindertageseinrichtungen sind in den §§ 22 und 22a SGB VIII

geregelt. Danach hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe geeignete Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Förderung zu ergreifen. Nach § 79a SGB VIII haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze für die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen festzulegen, die die Basis bilden für geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Kinderrechte, ihrem Schutz vor Gewalt und der stetigen Verbesserung der Betreuungsqualität. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben diese Grundsätze anzuwenden, zu überprüfen und weiterzuentwickeln (vgl. BAGLJAE 2020).

Gemäß § 47 SGB VIII hat der Gesetzgeber Meldepflichten für die Träger von Jugendhilfeeinrichtungen vorgesehen, wenn das Wohl der Kinder beeinträchtigt werden kann.



§ 47 SGB VIII Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen

(1) Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich

1. die Betriebsaufnahme unter Angabe von Name und Anschrift des Trägers, Art und Standort der Einrichtung, der Zahl der verfügbaren Plätze sowie der Namen und der beruflichen Ausbildung des Leiters und der Betreuungskräfte,
2. Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, sowie
3. die bevorstehende Schließung der Einrichtung anzugeben. Änderungen der in Nummer 1 bezeichneten Angaben sowie der Konzeption sind der zuständigen Behörde unverzüglich, die Zahl der belegten Plätze ist jährlich einmal zu melden.

(2) ...

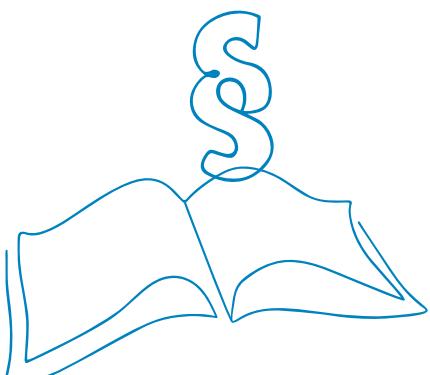
(3) Der Träger der öffentlichen Jugendhilfe, in dessen Zuständigkeitsbereich erlaubnispflichtige Einrichtungen liegen oder die erlaubnispflichtige Einrichtung mit Kindern und Jugendlichen belegt, und die zuständige Behörde haben sich gegenseitig unverzüglich über Ereignisse oder Entwicklungen zu informieren, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJAE) beschreibt genauer, wann die Träger verpflichtet sind, der zuständigen Behörde die Probleme oder Entwicklungen in ihrer Kita zu melden:

»nicht alltägliche, akute Ereignisse oder über einen gewissen Zeitraum anhaltende Entwicklungen in einer Einrichtung, die sich in erheblichem Maße auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen auswirken bzw. auswirken könnten.«

D.h. auch personelle Engpässe, Konflikte im Team oder Kündigungswellen, die den regulären Betrieb in Frage stellen, sind unverzüglich gegenüber den zuständigen Behörden anzugeben. Die zuständige Be-

hörde ist in den meisten Fällen die Erlaubnis erteilende Behörde (oft das Landesjugendamt). Dem Träger drohen erhebliche Geldbußen, wenn er dieser Pflicht nicht nachkommt (§ 104 [2] SGB VIII).



Kinderschutz in der Kita

Das Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) und das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) haben dem Schutz der Kinder

in Kinderinstitutionen zu einem neuen Stellenwert verholfen. So ist seit Juni 2021 gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen ein institutionelles Schutzkonzept verpflichtend.

(2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn ...

(4) zur Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzepts zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung gewährleistet werden.

Der Träger der Einrichtung ist verantwortlich für die Erstellung und Einhaltung des Konzeptes. Seelischer und körperlicher Vernachlässigung wie auch seelischer und körperlicher Gewalt an Kindern durch Fachkräfte und Kinder soll vorgebeugt und diese im besten Fall verhindert werden.

Zu einem institutionellen Schutzkonzept gehören (exemplarisch):

- Präambel
- Risikoanalyse
 - Räumlichkeiten
 - Risikoanalyse zwischen Kindern
 - Risikofaktoren zwischen Eltern und Kind
 - Risikofaktoren zwischen Pädagog*innen und Kind
 - Risikofaktoren zwischen Erwachsenen

- Prävention
- Intervention
- Rehabilitation und Aufarbeitung
- Anlaufstellen und Ansprechpartner

Bezogen auf die Thematik »personelle Engpässe« sind die Risikoanalyse und die Prävention von besonderer Bedeutung, denn wenn wir wollen, dass es Kindern in unseren Einrichtungen gut geht, müssen wir absehbare Risiken, die durch personelle Unterbesetzung und/oder durch die Überlastung der Beschäftigten entstehen können, analysieren und der Gefährdung von Kindern und Beschäftigten vorbeugen.

Die Risikoanalyse muss in jeder Einrichtung individuell vorgenommen werden. Eine Risikoanalyse des Trägers pauschal für mehrere Einrichtungen reicht nicht aus. Jede Kita, jeder Hort hat andere

räumliche und personelle Gegebenheiten, die in der Analyse berücksichtigt werden müssen.

Unter der Überschrift Prävention sollten in einem Kinderschutzkonzept alle Maßnahmen beschrieben sein, die in der Einrichtung durch den Träger und die Beschäftigten ergriffen werden, um die Risiken für Kinder zu minimieren, und die Kindereinrichtung zu einem sicheren Ort für Kinder werden lassen. Auch diese Maßnahmen müssen sich immer auf die Einrichtung konkret beziehen. Personelle Engpässe und Unterbesetzungen sowie die Überlastung der Beschäftigten stellen für die Kinder eine besondere Gefährdung dar. Zum einen können die Kinder mit ihren Bedürfnissen von den Beschäftigten nicht mehr so wahrgenommen werden, wie es fachlich angemessen wäre; zum anderen lässt sich häufig die Aufsichtspflicht nicht mehr gewährleisten. Hinzu kommt, dass überlastetes Personal dauerhaft unter Stress gerät und damit die Gefahr von Fehlverhalten – auch gegenüber den Kindern – steigt.

Dies bestätigen zudem aktuelle Studien. In unserem ver.di-Kita-Personalcheck hat jede zweite befragte Person (45,7 %) beklagt, dass sie aus Zeitgründen nicht auf die Probleme oder Wünsche der Kinder eingehen kann. Nur 13,6 Prozent schaffen dies immer oder selten nicht. Vor diesem Hintergrund gelingt es lediglich 7 Prozent die eigenen pädagogischen Ansprüche im Alltag umzusetzen. Die deutliche Mehrheit

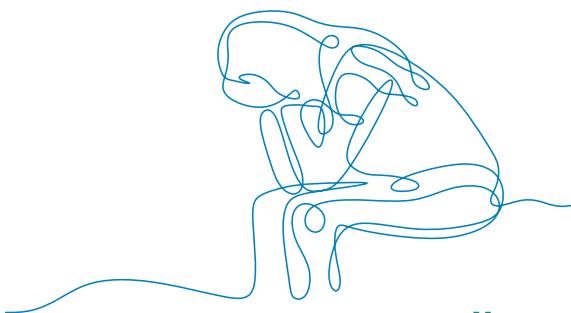
(92,4 %) setzt sie nie oder nur selten um (vgl. Meyer/Alsago 2021b:16).

Ähnliches zeigte sich in der Interview-Studie von Klusemann et al. (2023), in welcher eindrücklich beschrieben wird, wie Emotionen, Überlastungsgefühle, Hektik und mangelnde Zeit für Reflexion zu beschleunigtem und restriktivem Handeln gegenüber Kinder führen können. »Die Folge sind teils lauteres Sprechen, das Verwenden knapperer Sätze und eine direkive Ansprache. Auch das ›Genervt-Seink, Schimpfen oder auch Beschämen wird berichtet« (Klusemann et al. 2023:149).

Personelle Unterbesetzungen und Personalengpässe führen zu einem deutlichen Absinken der Beziehungs- und Interaktionsqualität und damit steigt die Gefahr von Kindeswohlgefährdungen in der Institution.

Zu einem Kinderschutzkonzept in einer Kindereinrichtung muss daher ein verbindlicher und mit dem Träger abgestimmter Plan für personelle Engpässe zwingend dazugehören.

Wie ihr in eurer Kita oder eurem Hort zu einem solchen Plan kommt, beschreiben wir im nächsten Kapitel.



Sicherheit schaffen

Verständigung im Team

Mit dem Ziel, für alle Beteiligten in Krisensituationen transparente und nachvollziehbare Entscheidungen treffen zu können, ist es erforderlich, dass Kita-Leitung und Team sich darüber verständigen, ob sie einen Notfallplan für personelle Engpässe notwendig finden und wie eine Erarbeitung stattfinden kann.

Gemeinsam solltet ihr euch darüber Gedanken machen, wie ihr arbeitet, wenn das Team vollständig ist, und wie ihr eure Arbeit und das Angebot eurer Einrichtung verändern müsst, wenn Personal fehlt.

Wichtig ist, dass ihr dabei definiert, wie die Ziele aussehen, die ihr mit euren Maßnahmen erreichen wollt, zum Beispiel:

- die Kolleg*innen vor Überlastung schützen
- dem Bildungsanspruch gerecht werden
- den Bedürfnissen der Kinder gerecht werden
- die Aufsichtspflicht gewährleisten

Die Definition eurer Ziele ist wichtig, damit ihr eine Argumentation aufbaut, die ihr in den Gesprächen mit dem Träger nutzen könnt. Hilfreich sind dabei die Bildungspläne eures Bundeslandes, das Leitbild eures

Trägers, das Konzept der Einrichtung und die Debatte darum, welche dieser Ziele bei personellen Engpässen temporär ausgesetzt werden sollen oder müssen. Wenn ihr klar habt, wohin ihr mit den Maßnahmen wollt, durchdenkt ihr die verschiedenen Szenarien.

Exemplarische Szenarien:

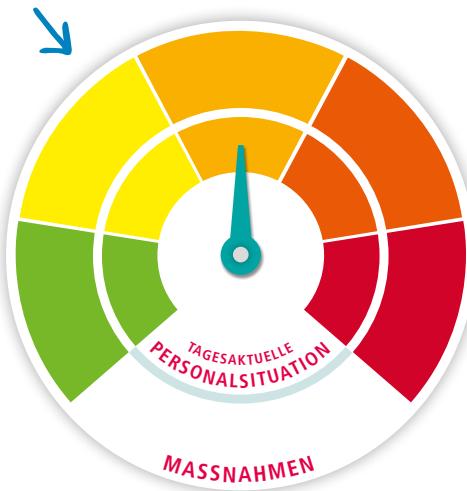
- Es fehlen die Frühdienstkolleg*innen.
- Es fehlen 1–2 Kolleg*innen.
- Es fehlen 3–4 Kolleg*innen.
- usw.

Mögliche Fragen:

- Welche Aktivitäten müssen ausfallen (z. B. Besuch in der Turnhalle, Ausflug, Feste)?
- Ab wann werden die Öffnungszeiten eingeschränkt oder die gesamte Kita geschlossen?
- Ab wann wird die gesamte Kita geschlossen?
- Wann und wie werden die Eltern informiert? Durch wen?
- Durch wen und auf welchem Weg erfolgt die Mitteilung an das Jugendamt?

Auf der Basis des ver.di-Versorgungsbarometers Psychiatrie und des Personalometers (vgl. Alberti) haben wir das Personalbaro-

meter erarbeitet. Mit dem Personalbarometer erhaltet ihr einen Überblick über die personelle Situation in eurer Kita und die abgesprochenen und zu ergreifenden Maßnahmen.



In den Innenkreis tragt ihr die Mitarbeiterzahl ein, die vorhanden ist, und in den Außenkreis tragt ihr ein, wie das Angebot unter diesen Bedingungen aussieht. Grün bedeutet: Alle Kolleg*innen sind an Bord und das pädagogische Angebot kann so laufen, wie das Konzept es vorsieht. Rot bedeutet: Es ist so wenig Personal da, dass die Einrichtung geschlossen wird. Wie eure Zwischenstufen aussehen und welche Maßnahmen ihr ergreifen wollt, müsst ihr gemeinsam diskutieren und entscheiden. Bei größeren Einrichtungen (z.B. mit mehreren Abteilungen) oder dem Arbeiten in Schichten wird es nötig sein, die Übersicht der Struktur eurer Einrichtung anzupassen.

Betriebliche Interessenvertretung

Personalräte, Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen können den Prozess der Erarbeitung und Durchsetzung von Notfallplänen unterstützen. Auf Personal- und Betriebsversammlungen sollte dieses Instrument bekannt gemacht und diskutiert werden. Auch die Diskussion in der ver.di-Betriebsgruppe kann das Instrument im Betrieb bekannt machen und ihr könnt euch gegenseitig unterstützen, das Vorgehen und mögliche Maßnahmen beraten. Außerdem sollten Rahmenbetriebsvereinbarungen auf den Weg gebracht werden, damit der Erarbeitungsprozess eine Legitimation erhält. Hier sollte festgelegt sein, dass jede Kita mit dem Kita-Träger einen Notfallplan für personelle Engpässe erarbeiten muss. Insbesondere sollten die Zielstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die regelmäßige Evaluation hier formuliert sein. Den Erarbeitungsprozess und die Einbeziehung des Trägers können eure Interessenvertreter*innen beraten.

Absprache mit dem Träger

Da der Träger die Verantwortung für die Kinder und Beschäftigten trägt, ist der entwickelte Notfallplan für die personellen Engpässe mit dem Träger abzustimmen. An welcher Stelle eures Diskussions- und Erarbeitungsprozesses ihr den Träger zum

Beispiel eure zuständige Abteilungsleiter*in oder die Geschäftsführung einbezieht, müsst ihr selber entscheiden. Manchen Trägervertreter*innen ist die Situation in den Kitas klar und sie haben das Interesse, mit euch gemeinsam eine konstruktive Lösung zu entwickeln; anderen ist es vielleicht egal oder ihnen ist ihre Verantwortung nicht bewusst. Daher überlegt miteinander, wie und wann ihr euren Träger in eure Überlegungen einbezieht. Im Anhang findet ihr unsere Mustervereinbarung. Diese solltet ihr so konkret wie möglich ausgestalten und euch von eurem*r Trägervertreter*in unterschreiben lassen.

Besonders wichtig ist die Frage der Meldung gemäß § 47 SGB VIII. Der Träger ist verpflichtet, diese Meldung abzugeben (s. o.). Nehmt diese Verpflichtung mit auf, damit dem Träger seine Verantwortung deutlich ist.

Vereinbart auch miteinander, wie die Dokumentation, Evaluation und Weiterentwicklung laufen soll. Auch hier bietet sich das Personalbarometer an. Ein tägliches Foto vom aktuellen Stand, abgespeichert mit Datum, ergibt eine niedrigschwellige Dokumentation, welche ihr bei Nachfragen nutzen könnt und die eure Entscheidungen transparent macht. Auch für Evaluationsgespräche ist diese Form der Dokumentation sinnvoll.

Eltern einbeziehen

Die Einschränkung des Angebotes, sei es in Form gekürzter Öffnungszeiten oder als Veränderung des pädagogischen Angebotes, betrifft auch die Eltern. Sobald ihr mit dem Träger eine Lösung entwickelt, solltet ihr auch mit den Eltern sprechen und ihnen den Notfallplan vorstellen. So können die Eltern nachvollziehen, unter welchen Bedingungen welche Maßnahmen greifen. Stimmt mit eurem Träger ab, wie und wann die Eltern einbezogen werden sollen. Je nach Kita-Gesetz sind die Elterngremien an einer Entscheidung zu beteiligen. Wichtig ist, dass ihr eure Gründe und Kriterien den Eltern gut erklären könnt.

Wenn es zur Anwendung des Notfallplanes kommt, sollten eure Entscheidungen den Eltern transparent gemacht werden. Auch hier lässt sich das Personalbarometer zur Visualisierung nutzen. Ihr könnt es im Eingangsbereich aushängen und für die Eltern die Stufe markieren, in der sich die Kita am aktuellen Tag befindet.

Unabhängig von den Notfallplänen ist es wichtig, dass ihr euch als pädagogische Fachkräfte individuell absichert, wenn ihr einschätzt, dass ihr die euch übertragene Verantwortung für die Kinder oder euch selber nicht mehr garantieren könnt. Hierfür sieht das Gesetz die Gefährdungsanzeige vor.

Sich individuell entlasten – die Gefährdungsanzeige

Die Gefährdungsanzeige ist ein Begriff aus dem Arbeitsrecht. Es handelt sich dabei um eine (schriftliche oder mündliche) Mitteilung an den Arbeitgeber, in der Gefährdungen angezeigt werden. Gefährdungen können entweder das Arbeitsergebnis (z. B. sichere Betreuung der Kinder) oder die eigene Gesundheit betreffen. Kommt es infolge der Gefährdungen zu einem Sach- oder Gesundheitsschaden bei Dritten, so können Ersatzansprüche in Geldleistungen oder arbeitsrechtlicher Art gegen die Beschäftigten entstehen (z. B. bei einem Unfall eines Kindes in der Kita). Eine Gefährdungsanzeige kann dich vor straf-, arbeits- sowie zivilrechtlichen Konsequenzen schützen. Sie ist aber auch zum Schutz von Kindern und anderen Adressat*innen erforderlich.

Du bist gesetzlich dazu verpflichtet, deinen Arbeitgeber auf Misstände und drohende Gefahren sofort hinzuweisen (§§ 15, 16 ArbSchG). Er ist verpflichtet, für Abhilfe zu sorgen (§ 3 ArbSchG). Fordere ihn dazu auf, dieser Verpflichtung nachzukommen. »Sofort« heißt auch sofort! Bei akuter Gefährdung immer zum Telefon greifen und erst danach die Gefährdungsanzeige schreiben!

Du bist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass du bei der Arbeit gesund bleibst. Dies gilt auch für Menschen, für die du verantwortlich bist (§ 15 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG).

Der Arbeitgeber muss für Arbeitsbedingungen sorgen, die deine Gesundheit nicht gefährden (§ 618 BGB). Fordere ihn auf, dieser Verpflichtung nachzukommen!

Auf unserer Homepage findest du eine Gefährdungsanzeige speziell für die Situation in den Kindertageseinrichtungen:

→ sos-kita.verdi.de

Die Gefährdungsanzeige ist auch ein guter Weg, um eure Arbeitgeber und Trägervertreter*innen davon zu überzeugen, eine Notfallvereinbarung für personelle Engpässe auf den Weg zu bringen. Wenn ihr einschätzt, dass euer Träger Notfallplänen nicht offen gegenübersteht, solltet ihr euch mit möglichst vielen Kolleg*innen absprechen, bei entsprechenden gefährdenden Situationen Gefährdungsanzeigen zu schreiben und so den Druck zu erhöhen. Auch hier unterstützen euch eure betrieblichen Interessenvertreter*innen sicher. Im Übrigen können Arbeitgeber*innen und

Trägervertreter*innen eure Gefährdungsanzeigen nutzen, um in Verhandlungen mit den Kostenträgern auf Defizite bei der Refinanzierung aufmerksam zu machen. Ein weiteres Instrument, welches dem Träger verdeutlichen kann, wie dringend der Handlungsbedarf ist, ist die Gefährdungsbeurteilung.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein für die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtendes Instrument, die Gefährdungen im Betrieb umfassend zu ermitteln und wirksame Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen. Im Jahr 2013 änderte sich § 5 des Arbeitsschutzgesetzes dahingehend, dass seither nicht mehr nur die physischen Gefährdungen (z. B. Beschaffenheit des Arbeitsplatzes), sondern auch psychische Belastung und mangelnde Anleitung bzw. Qualifizierung der Beschäftigten als Gefährdung beurteilt werden müssen. Die Arbeitgeber kommen diesen Verpflichtungen jedoch allzu oft nicht nach, weil sie aufgrund der Überlastung der zuständigen Arbeitsschutzbehörden kaum mit Sanktionen zu rechnen haben.

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung. Zur Unterstützung der Betriebs- und Personalräte sowie der Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hat ver.di deshalb eine Online-Handlungs-

hilfe Gefährdungsbeurteilung entwickelt. Diese enthält grundlegende Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Kern der Handlungshilfe ist ein idealtypischer Prozess der Gefährdungsbeurteilung, der sich zudem an den Mitbestimmungsrechten der betrieblichen Interessenvertretung orientiert. Der Einstieg in jeden Prozessschritt erfolgt über ein Stichwort. Ergänzend gibt es zahlreiche weiterführende Literaturverweise. Auch gibt es Hinweise auf vertiefende ver.di-Seminare und Veranstaltungen.

Außerdem helfen wir uns gegenseitig in ver.di weiter: In Aktivenkreisen und Betriebsgruppen können sich Mitglieder über ihre Erfahrungen mit psychischen Gefährdungsbeurteilungen austauschen. Ihr könnt die Kolleg*innen fragen, wie sie es geschafft haben, den Prozess zu etablieren und voneinander zu lernen. Die Gewerkschaftssekretär*innen in den Fachbereichen von ver.di können euer Gremium dazu beraten, euch Strategien mit auf den Weg geben oder auch zunächst erst mal dabei unterstützen, eure Interessenvertretung im Betrieb zu etablieren. Unsere Teams Beratung und Recht unterstützen euch bei allen individualrechtlichen Angelegenheiten und sind für euch ein Schutzschild gegen ungerechte arbeitgeberseitige Maßregelungen. Sie unterstützen euch auch, wenn ihr überlastungsbedingt Fehler macht, und verteidigen euch notfalls vor Gericht.

Weitere Infos

ver.di Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung:

→ verdi-gefahrdungsbeurteilung.de

ver.di Bildung + Beratung bietet zahlreiche Seminare zu den rechtlichen Anforderungen und der betrieblichen Durchsetzung und Begleitung von Gefährdungsbeurteilungen an. Darunter sind auch branchenspezifische Angebote wie zum Beispiel für Kitas und Jugendhilfe:

→ verdi-bub.de

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist die gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege. Ihre Aufgabe ist es, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Auf der Website sind ein Handlungsleitfaden für Kindertageseinrichtungen sowie weitere Materialien zu finden:

→ bgw-online.de

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen. Ihre regionalen Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände betreuen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Unfallkrankenkasse NRW hat beispielsweise eine Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung für Kindertageseinrichtungen erstellt:

→ t1p.de/gefaehrdungsbeurteilung-kita

Zusätzlich zur ver.di-Mitgliedschaft empfehlen wir euch, der GUV-Fakulta beizutreten, um euch vor Schadensersatzforderungen zu schützen, die nicht gerichtlich abgewehrt werden können. Wenn eines der Kinder ein Auto zerkratzt, während ihr gerade nicht aufgepasst habt, und euch dafür eine Geldstrafe verhängt wird, wird dieser Schaden beispielsweise von der GUV-Fakulta übernommen. Auch bei häufigen Schadensfällen wie verschüttetem Kaffee auf dem Dienstrechner oder Schlüsselverlust seid ihr mit der Mitgliedschaft abgesichert.

Wichtig: Eine Gewerkschaft ist keine Versicherung, sondern eine gemeinnützige Vereinigung zur Interessenvertretung ihrer Mitglieder und ein Mitmachverein. Eure Beiträge werden nicht erhöht, wenn es einen Schadensfall gibt, und wir schlagen keinerlei Profite daraus, euch zu vertreten. Jede*r zahlt nur 1 Prozent des eigenen Bruttogehalts pro Monat für die ver.di-Mitgliedschaft (Mindestbeitrag 2,50 € pro Monat) und nur 2,00 € pro Monat für die GUV-Fakulta.

Literatur

Alberti, Sonja: personalometer.de

Barmer (2021), Barmer Gesundheitsreport 2021. Online unter:
bifg.de/media/dl/Reporte/Gesundheitsreporte/2021/barmer-gesundheitsreport-2021.pdf

BAGLJAE – Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2020): Orientierungshilfe »Kita-Träger als Qualitätsfaktor«: Qualitätskriterien für die Tätigkeit von Kita-Trägern aus Sicht der Betriebserlaubnisbehörden; beschlossen auf der 129. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter vom 11. bis 13. November 2020. Online unter: bagljae.de/assets/downloads/149_orientierungshilfe-fuer-eine-gute-qualitaet-von-traegern-von-tageseinrichtungen-fuer-kinder---14.12.2020.pdf (03.08.2022)

DGUV: kinderkinder.dguv.de/die-kita-ein-sicherer-ort/

Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia; Bock-Famulla, Kathrin (2023): Professionelles Handeln im System der fröhkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Weinheim. Basel.

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2021a): Soziale Arbeit am Limit? Professionsbezogene Folgen veränderter Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie. In: Sozial Extra 45, 210–218. Online unter: link.springer.com/article/10.1007/s12054-021-00380-0#Sec6 (30.01.2023)

Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2021b): Ergebnisse der ver.di Kita-Personalchecks: Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können. Online unter: sozialearbeit.verdi.de/++file++617be2ac1738c56d22fc5c53/download/2021_Kita-Personalcheck_Ergebnisse_verdi.pdf

Die Techniker (2021): Ein Jahr Pandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? tk.de/resource/blob/2110140/651d8e3d4b78cb2dfced378ba8680682/gesundheitsreport-2021-data.pdf

V.i.S.d.P.: Christine Behle, Sylvia Bühler

Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Bearbeitung: Dr. Elke Alsago

1. Auflage Februar 2023

W - 3931 - 03 – 0223



Dein Kontakt zu ver.di

ver.di Bundesverwaltung

Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen,
Sozialversicherung und Verkehr
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

sozialarbeit.verdi.de

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de

mitgliedwerden.verdi.de