



Recht & Sicherheit in der Kita

Februar 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Up-Cycling

Achten Sie darauf, dass Projekte nicht zum Sicherheitsrisiko werden **2**

Wechselmodell

Sorgen Sie für klare Absprachen mit den beiden Elternteilen **3**

Masern-Impfpflicht

Informieren Sie sich hier über die aktuellen Entwicklungen **4 & 5**

Führungszeugnis

Diese Fakten zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis gelten **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Versicherungsschutz bei Fahrgemeinschaften

Viele Kita-Leitungen setzen auf Fahrgemeinschaften, wenn es darum geht, Kinder zu Veranstaltungen außerhalb der Kita zu transportieren. So sind Ausflüge mithilfe von Eltern sehr viel einfacher, spontaner und kostengünstiger zu organisieren, als wenn sie auf öffentliche Verkehrsmittel zurückgreifen. Ihnen als Kita-Leitung stellt sich bei solchen Fahrgemeinschaften aber immer die Frage nach dem Versicherungsschutz, wenn es zu einem Unfall kommt.

Kinder sind gesetzlich unfallversichert

Organisieren Sie einen Kita-Ausflug mit Fahrgemeinschaften in privaten Pkw von Eltern oder Mitarbeitern, besteht für die Kinder Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung nach dem SGB VII, also über die Landesunfallkasse.

Kinder sind über die Pkw-Haftpflicht versichert

Die gesetzliche Unfallversicherung zahlt allerdings kein Schmerzensgeld. Dieses bekommen Kinder, wenn sie bei einem Autounfall im Rahmen einer Kita-Veranstaltung verletzt werden, von der Pkw-Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers.

Eltern & Team sind gesetzlich unfallversichert

Bitten Sie Eltern, für Sie Kinder zu transportieren, unterstützen diese Sie ehrenamtlich. Daher sind in solchen Fällen auch die Eltern über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Transportieren Ihre Mitarbeiter die Kinder mit ihrem Privat-Pkw und kommt es zu einem Unfall, sind auch diese gesetzlich unfallversichert.

Meine Empfehlung: Versicherungsschutz für Pkw klären

Kinder, Mitarbeiter und Eltern sind also bei solchen Fahrgemeinschaften gut versichert. Nicht ganz so einfach ist es mit Schäden an Pkw, die bei einem Ausflug mit Kita-Kindern entstehen. Denn bei solchen ist die gesetzliche Unfallversicherung raus.

Sie sollten daher im Vorfeld eines solchen Ausflugs mit Ihrem Träger abklären, ob dieser für solche Fahrten eine Versicherung hat und unter welchen Voraussetzungen diese greift. Viele Träger haben für solche Fälle eine sogenannte „Dienstreise-Versicherung“.

Sonst müssen Eltern und Mitarbeiter, wenn sie den Unfall selbst verschulden, persönlich für den hieraus entstehenden Schaden am eigenen Pkw aufkommen, wenn sie nicht durch eine Vollkaskoversicherung abgesichert sind.

Haken Sie nach!

Liebe Kita-Leitungen,

vor einiger Zeit berichtete mir eine Kita-Leitung von folgender Situation: Eine Bewerberin konnte bei Einstellung nur ein 6 Monate altes erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Da der Personalmangel in der Kita groß war, akzeptierte die Leitung dieses zunächst einmal, bat aber darum, dass ein aktuelles nachgereicht wurde. Das „vergaß“ die neue Mitarbeiterin allerdings immer wieder.

Die Kita-Leitung machte dies hellhörig. Sie hakte immer wieder nach und drohte mit einer Kündigung in der Probezeit, wenn das Zeugnis nicht umgehend vorgelegt würde. Die Reaktion der Mitarbeiterin: Sie erschien nicht mehr zur Arbeit. Wie die Leitung schließlich erfuhr: Die Mitarbeiterin war kurz vor Beschäftigungsbeginn wegen Misshandlung Schutzbefohlene(r) zu einer Freiheitsstrafe von 6 Monaten auf Bewährung verurteilt worden.

Deshalb: Lassen Sie sich vor Beginn der Beschäftigung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen und schützen Sie so die Kinder.

Ihre

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

E-Mail: judith-barth@pro-kita.com

Unfallverhütung & Gefahrenvermeidung

Up-Cycling in der Kita – aber sicher!

Viele Kitas überlegen, welche Möglichkeiten sie haben, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Eine schöne Möglichkeit ist da das sogenannte Up-Cycling. Hierbei wird aus Abfallmaterialien etwas Neues hergestellt. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Allerdings müssen Sie als Leitung bei solchen Projekten auch immer die Sicherheit der Kinder im Blick behalten.

z. B. UP-CYCLING IN DER KITA

Laura Schneider leitet die Kita „Sonnenschein“. Ihre Mitarbeiterinnen haben mit den Vorschulkindern ein Up-Cycling-Projekt gestartet. Sie haben mit den Kindern aus alten Konservendosen und Deckeln von PET-Flaschen Roboter-Marionetten gebastelt. Als sich Leonie an der scharfen Schnittkante einer Dose schneidet, beschwert sich die Mutter bei der Kita-Leitung.

**Rechtsgrundlage:
Betreuungsvertrag & SGB VIII**

Im Rahmen Ihres Bildungs- & Erziehungsauftrags können Sie die Kinder für nachhaltiges Handeln bereits in der Kita sensibilisieren und daher z. B. im Rahmen von Bastelprojekten auf Up-Cycling setzen.

Gleichzeitig müssen Sie darauf achten, dass die Kinder durch die in der Kita verwandten Spiel- und Bastelmaterialien nicht gefährdet werden.

Das ist zu tun: Genau hinsehen

Besprechen Sie Up-Cycling-Projekte im Team und überlegen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen, ob und wie die Ideen für die Kinder sicher zu realisieren sind. Hierbei sollten Sie auf die folgenden Hinweise achten.

**Unterscheiden Sie Deko,
Geschenke & Spielzeug**

Als Kita-Leitung müssen Sie darauf achten, dass die Kinder nur mit Spielsachen spielen dürfen, die sicher sind und keine Verletzungsgefahr darstellen.



Achten Sie darauf, dass Up-Cycling-Projekte nicht zum Sicherheitsrisiko werden.

Sehen Sie sehr genau hin, ob die gebastelten Objekte tatsächlich zum Spielen geeignet sind, wenn Ihre Mitarbeiterinnen Spielsachen, wie im Praxisbeispiel, aus Abfallprodukten basteln möchten.

Bitten Sie Ihre Mitarbeiterinnen doch, einen Prototyp zu basteln und im Team vorzustellen. So lassen sich schnell Schwachstellen und Verletzungsgefahren ausmachen und feststellen, ob das selbst gebastelte Spielzeug tatsächlich für den Einsatz in der Kita geeignet ist.

Einfacher ist es, wenn die Kinder Dekorationsobjekte oder Geschenke für die Eltern aus Abfallprodukten basteln sollen. Diese sind ja nicht im ständigen Gebrauch, sodass die Verletzungsgefahren als gering zu bewerten sind.

**Achten Sie auf geeignete
Materialien**

Überlegen Sie gemeinsam mit Ihrem Team, ob die für das Up-Cycling-Projekt benötigten Materialien frei von Giftstoffen und für Kinder geeignet sind. Verzichten Sie auf Materialien, die Weichmacher und andere bekannte Giftstoffe enthalten, die für Kinder schädlich sind.

Wichtig ist, dass Ihre Mitarbeiterinnen auf scharfe Kanten und ähnliche Verletzungsgefahren achten und diese sichern bzw. auf scharfkantige Materialien verzichten.

Sorgen Sie für Hygiene

Achten Sie darauf, dass die Materialien, die Sie für Ihre Up-Cycling-Projekte nutzen möchten, sauber und frei von Rückständen sind. Das Säubern ist Sache Ihrer Mitarbeiterinnen. Bitten Sie diese, auch Materialien, die von den Eltern mit in die Kita gebracht werden, vor Gebrauch zuverlässig zu reinigen.

**Vermeiden Sie
Überforderungen**

Abfallmaterialien sind häufig sehr stabil und daher für die Kinder nur schwer zu bearbeiten. Überlegen Sie daher gemeinsam mit Ihrem Team, welche Arbeitsschritte die Kinder selbst übernehmen können und wo sie Hilfe durch Ihre Mitarbeiterinnen benötigen. Sorgen Sie dafür, dass die Kinder nicht überfordert und hierdurch gefährdet werden.

**Meine Empfehlung: Up-Cycling
mit Augenmaß**

Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind ein wichtiges Thema. Es ist wichtig, schon Kita-Kinder an dieses spielerisch heranzuführen. Hierzu eignen sich Up-Cycling-Projekte ganz besonders gut.

Bei aller Begeisterung und allem Engagement müssen Sie als Leitung aber darauf achten, dass diese kindersicher sind und nicht zur Gefahr werden.

Kinder im Wechselmodell: So vermeiden Sie Konflikte mit den Eltern

Wenn Eltern sich trennen, wollen viele sich die Erziehung der gemeinsamen Kinder weiterhin teilen. Die Kinder leben dann tage- oder wochenweise mal beim Vater, mal bei der Mutter. Leider funktioniert dieses Wechselmodell nicht immer konfliktfrei.

ihrer Mama. Daher informiert die Erzieherin zuerst diese. Die Mutter kommt sofort und fährt mit ihrer Tochter ins Krankenhaus. Der Vater macht der Erzieherin und der Leitung große Vorwürfe, dass die Mutter und nicht er zuerst über den Unfall informiert wurde, obwohl er für das Kind zuständig war.

mit den Eltern klare Vereinbarungen treffen. Welche Absprachen Sie treffen sollten, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

z. B. WECHSELMODELL

Hanna ist 4 Jahre alt und besucht die Kita „Sonnenschein“. Ihre Eltern haben sich vor einem ½ Jahr getrennt, und Hanna lebt wochenweise beim Vater und bei der Mutter. Eines Morgens stürzt Hanna auf dem Außengelände und verletzt sich am Arm. Da der Erzieherin nicht klar ist, ob etwas gebrochen ist, will sie den Vater informieren, da Hanna zzt. bei ihm wohnt. Hanna weint aber nach

Rechtsgrundlage: Bürgerliches Gesetzbuch

Allein die Tatsache, dass Eltern sich trennen, ändert nichts am gemeinsamen Sorgerecht für ihr Kind.

Das ist zu tun: Kind im Blick behalten

Bei Familien, die das Wechselmodell praktizieren, ist es wichtig, dass Sie

Meine Empfehlung: Treffen Sie klare Vereinbarungen

Haben Sie es mit Familien zu tun, die sich für das Wechselmodell entschieden haben, empfehle ich Ihnen dringend, das Gespräch mit beiden Eltern zu suchen und gemeinsam mit diesen wichtige Alltagsfragen zu klären und klare Vereinbarungen für den Umgang mit dem Kind zu treffen. Wichtig ist, dass Sie diese schriftlich festhalten, damit Sie sich hierauf im Konfliktfall berufen können. Welche Fragen Sie mit den Eltern klären sollten, können Sie der Übersicht entnehmen.

✓ DIESE PUNKTE SOLLTEN SIE MIT FAMILIEN, DIE DAS WECHSELMODELL PRAKTIZIEREN, KLÄREN



Das ist zu klären	Hierauf sollten Sie achten
Wechselmodell	<ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie um Auskunft, wie das Wechselmodell der Familie genau aussieht. • Fragen Sie, wann der Wechsel zwischen Vater und Mutter stattfindet und wie dieser genau aussieht.
Ansprechpartner bei Unfällen und Krankheit	<ul style="list-style-type: none"> • Klären Sie, wer Ihr Ansprechpartner ist, wenn das Kind in der Kita einen Unfall hat oder krank ist. • Machen Sie deutlich, dass Sie sich – wie im Praxisbeispiel – in 1. Linie am Wohl des – kranken oder verletzten – Kindes orientieren.
Abholberechtigung	<ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie um eine verbindliche, schriftliche Mitteilung, wer das Kind aus der Kita abholen darf. • Achten Sie darauf, dass beide Eltern die Abholliste unterschreiben. • Machen Sie den Eltern deutlich, dass jeder, der auf dieser Liste steht, das Kind abholen darf, ohne dass Ihr Team hierzu noch weitere Nachforschungen vornimmt. Daher muss die Absprache zwischen den Familien funktionieren.
Ansprechpartner bei Alltagsentscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> • Klären Sie mit den Eltern, wer in Alltagsangelegenheiten Entscheidungen treffen darf, z. B. Einwilligung in die Teilnahme an einem Kita-Ausflug. • Machen Sie den Eltern deutlich, dass Sie Planungssicherheit benötigen und eine einmal getroffene Entscheidung vom anderen Elternteil nicht wieder rückgängig gemacht werden kann.
Informationsweitergabe zwischen den Eltern	<ul style="list-style-type: none"> • Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass sie einander zur Auskunft über die Belange des Kindes verpflichtet sind. • Machen Sie deutlich, dass Sie als Kita die Informationen grundsätzlich nur an den betreuenden Elternteil weitergeben und davon ausgehen, dass die Eltern sich gegenseitig informieren.
Elterngespräche	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie klar, dass Sie Entwicklungsgespräche grundsätzlich mit beiden Eltern führen. • Bieten Sie nur in Fällen, wo keine sinnvolle Kommunikation möglich ist, getrennte Gespräche an. Diese müssen dann aber den gleichen Inhalt haben.

Masern-Impfpflicht – hier gibt es Antworten auf Ihre 10 drängendsten Fragen

Die Bundesregierung hat diese Diskussion jetzt für die Kitas durch eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes eine Impfpflicht für Masern eingeführt hat. Diese Gesetzesänderung wirkt natürlich bei Ihnen als unmittelbar betroffene Kita-Leitung rechtliche Fragen auf. Die 10 drängendsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

? „Dürfen wir jetzt nur noch Kinder mit Masernimpfung in unserer Kita aufnehmen?“

Antwort: Ja. Die Gesetzesänderung sieht vor, dass

- alle Kinder, die eine Kita besuchen,
- alle Kinder, die in einer Tagespflegestelle betreut werden,
- gegen Masern geimpft sein müssen. Konkret bedeutet das: Sie als Leitung müssen sich von den Eltern
- den Impfpass des Kindes zeigen lassen, aus dem sich ergibt, dass das Kind 2fach gegen Masern geimpft wurde,
- oder eine ärztliche Impfbescheinigung vorlegen lassen,
- oder ein ärztliches Attest vorlegen lassen, aus dem sich ergibt, dass das Kind eine Maserninfektion durchgemacht hat.

? „Müssen wir von Kindern, die die Kita bereits besuchen, auch einen Impfnachweis fordern?“

Ja. Auch Kinder, die bereits bei Ihnen betreut werden, müssen einen entsprechenden Impfnachweis beibringen.

? „Ab wann gilt die Masern-Impfpflicht? Gibt es Übergangsfristen?“

Antwort: Die Masern-Impfpflicht gilt für Kinder, die Sie neu aufnehmen, ab dem **01.03.2020**. Für Kinder, die bereits bei Ihnen betreut werden, gilt eine Übergangsfrist bis zum **31.07.2021**. Spätestens dann muss Ihnen auch für diese Kinder ein Impfnachweis für eine vollständige Masernimpfung vorliegen.

? „Was ist mit Kindern, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können?“

Antwort: Kinder, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können, dürfen dennoch Ihre Kita besuchen. Sie dürfen sich allerdings nicht auf die Behauptung der Eltern verlassen, ihr Kind dürfte nicht geimpft werden. Sie müssen sich vielmehr ein ärztliches Attest vorlegen lassen, aus dem sich ergibt, dass eine Impfung gegen Masern nicht möglich ist.

? „Wir betreuen Kinder ab dem 4. Lebensmonat. Eine Masernimpfung wird aber erst ab dem 12. Lebensmonat empfohlen. Dürfen wir jetzt keine Kinder unter 1 Jahr mehr aufnehmen?“

Antwort: Nein. Sie dürfen auch weiterhin ungeimpfte Säuglinge und Kleinkinder aufnehmen. Allerdings müssen die Eltern Ihnen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, aus der sich ergibt, dass die Masernimpfung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen bzw. vervollständigt werden kann.

Sie als Leitung müssen diese Information unter Nennung des Namens und der Adresse des Kindes an das zuständige Gesundheitsamt weitergeben.

Legen die Eltern nach der erfolgten Masernimpfung den Impfpass ihres Kindes vor, melden Sie dem Gesundheitsamt, dass die Impfung inzwischen erfolgt ist – damit hat sich die Angelegenheit erledigt.

? „Was muss ich als Leitung tun, wenn Eltern mir den Impfnachweis nicht bringen?“

Antwort: Sie müssen in solchen Fällen das für Ihre Kita zuständige Gesundheitsamt unter Nennung der personenbezogenen Daten des Kindes informieren. Dieses lädt die Eltern dann zu einem Beratungsgespräch ein und wird diese zur Vervollständigung des Masern-Impfschutzes auffordern.

Weigern sich die Eltern, kann das Gesundheitsamt dem Kind so lange das Betreten der Kita untersagen, bis die Impfung nachgeholt ist. Außerdem kann es ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 € verhängen.

Das heißt für Sie: Bis der Impfstatus des Kindes nicht geklärt ist, dürfen Sie das Kind nicht betreuen. Bei neuen Kindern gilt dies ab dem 01.03.2020, bei Kindern, die Sie bereits betreuen, ab dem 01.08.2021.

? „Müssen wir den Betreuungsvertrag kündigen, wenn die Eltern uns den Impfnachweis nicht bringen?“

Antwort: Nein. Das müssen Sie nicht. Allerdings ist eine Betreuung des Kindes nicht möglich, wenn die Eltern eine Impfung hartnäckig verweigern. Wollen die Eltern ihr Kind partout nicht impfen lassen, sollten Sie den Betreuungsvertrag entweder einvernehmlich oder durch Kündigung Ihrerseits beenden. Denn: Betreuen Sie wissentlich ein ungeimpftes Kind, droht Ihrer Einrichtung ebenfalls ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 €.

? „Gilt die Impfpflicht auch für meine Mitarbeiterinnen?“

Antwort: Ja. Auch Sie und Ihre Mitarbeiterinnen müssen sich gegen Masern impfen lassen.

Das heißt: Sie müssen Ihre Mitarbeiterinnen auffordern, Ihnen ihren Impfpass oder eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zu zeigen, aus der sich ergibt, dass sie gegen Masern immun sind.

Es gibt allerdings eine Ausnahme für Mitarbeiterinnen, die älter sind als 50 Jahre. Diese müssen sich nicht impfen lassen.

? „Welche Konsequenzen hat es, wenn meine Mitarbeiterinnen mir keinen Nachweis für die Impfung bringen?“

Antwort: Als Leitung sind Sie verpflichtet, Mitarbeiterinnen, die keinen Masern-Impfschutz nachweisen können, beim für Ihre Kita zuständigen Gesundheitsamt zu melden. Dieses wird

die Mitarbeiterinnen dann einladen, beraten und auf eine Impfung dringen.

Lassen sich die Mitarbeiterinnen nicht überzeugen und verweigern sie eine Impfung, wird das Gesundheitsamt ein Betretungsverbot für Ihre Kita aussprechen.

Für Sie heißt das: Sie können ungeimpfte Mitarbeiterinnen nicht weiterbeschäftigen. Ihr Träger wird in letzter Konsequenz bei hartnäckigen Impfverweigerern über einen Aufhebungsvertrag bzw. eine Kündigung aus persönlichen Gründen nachdenken müssen. Denn er kann eine Mitarbeiterin ohne entsprechenden Masern-Impfschutz nicht weiterbeschäftigen.

Etwas anders gilt natürlich für Mitarbeiterinnen, die aus gesundheitlichen

Gründen nicht gegen Masern geimpft werden können. Dies muss ebenfalls durch ein Attest nachgewiesen werden.

? „Gilt die Impfpflicht auch für Praktikantinnen, Ehrenamtliche und freie Mitarbeiterinnen?“

Antwort: Ja. Die Impfpflicht gilt für alle Personen, die in Ihrer Einrichtung einer Tätigkeit nachgehen. Das heißt, sie gilt nicht nur für pädagogische Fachkräfte, sondern tatsächlich für alle Personen, die in Ihrer Kita tätig werden, also auch für

- Hauswirtschaftskräfte,
- Küchenkräfte,
- Praktikantinnen,
- 1-€-Jobberinnen,
- ehrenamtliche Mitarbeiterinnen,

- freie Mitarbeiterinnen,
- Bufdis, FSJlerinnen.

Meine Empfehlung: Informieren Sie frühzeitig

Viele Eltern und auch Ihre Mitarbeiterinnen haben vielleicht am Rande mitbekommen, dass es demnächst eine Masern-Impfpflicht geben soll. Welche konkreten Auswirkungen dies für den Kita-Besuch bzw. für die Arbeit in der Kita bedeutet, ist den wenigsten klar. Informieren Sie sie daher frühzeitig, damit jeder die Chance hat, zu den entscheidenden Stichtagen die entsprechenden Impfnachweise beizubringen und Ärger zu vermeiden.



SCHNELLÜBERSICHT: MASERN-IMPFPFLICHT



Frage	Antwort
Ab wann gilt die Masern-Impfpflicht?	<p>ab dem 01.03.2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Kinder, die Sie ab diesem Datum neu aufnehmen • für Mitarbeiterinnen, die Sie nach diesem Datum einstellen <p>ab dem 01.08.2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Kinder, die zum 01.03.2020 bereits in Ihrer Kita betreut wurden • für Mitarbeiterinnen, die zum 01.03.2020 bereits in Ihrer Kita beschäftigt waren
Für wen gilt die Masern-Impfpflicht?	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder, die in Ihrer Kita betreut werden • alle Personen, die in Ihrer Kita tätig sind
Wer ist von der Masern-Impfpflicht ausgenommen?	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder, die noch zu jung sind, um vor Betreuungsbeginn geimpft zu werden (Impfnachweis muss aber nachgereicht werden) • Kinder & Mitarbeiterinnen, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können (ärztliche Bescheinigung notwendig) • Mitarbeiterinnen, die älter sind als 50 Jahre
Welche Pflichten hat die Kita-Leitung im Hinblick auf die Masern-Impfpflicht?	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle der Nachweise von Kindern und Mitarbeiterinnen über Masern-Impfschutz • Information des Gesundheitsamts über fehlenden Impfschutz
Welche Befugnisse hat das Gesundheitsamt im Hinblick auf die Masern-Impfpflicht?	<ul style="list-style-type: none"> • das Recht, Eltern & Mitarbeiterinnen zu einem Beratungsgespräch zum Masern-Impfschutz verbindlich einzuladen • Aufforderung an Eltern & Mitarbeiterinnen, den Masern-Impfschutz zu vervollständigen • Ausspruch eines Kita-Betretungsverbots, wenn der Masern-Impfschutz nicht nachgeholt wird • Anforderung des Impfnachweises für Masern von Mitarbeiterinnen und Kindern, die in der Kita betreut werden • Verhängung von Bußgeldern von bis zu 2.500 €
Wer trägt die Kosten für die Impfungen?	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder: gesetzliche Krankenversicherung • Mitarbeiterinnen: Träger
Welche Ärzte dürfen die Impfungen durchführen?	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderärzte • Betriebsarzt • jeder niedergelassene Arzt, auch Fachärzte (außer Zahnärzte)

Arbeitsgericht Berlin

Kein Schadenersatz für Diskriminierung wegen ostdeutscher Herkunft

Der Fall der Mauer liegt inzwischen 30 Jahre zurück. Dennoch kommt es wohl immer noch vor, dass Arbeitnehmer innerhalb Deutschlands wegen ihrer ostdeutschen Herkunft diskriminiert werden. Schadenersatzansprüche wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können hieraus aber nicht abgeleitet werden, wie das folgende Urteil zeigt.

Der Fall: Diskriminierung wegen ostdeutscher Herkunft

Ein Mitarbeiter, der aus Ostdeutschland stammte, fühlte sich von seinen beiden direkten Vorgesetzten wegen seiner Herkunft diskriminiert und gemobbt.

Vor diesem Hintergrund forderte er von seinem Arbeitgeber Schadenersatz und Schmerzensgeld in Höhe von 800.000 €.

Das Urteil: Kein Schadenersatz wegen Diskriminierung

Die Richter wiesen die Klage des Mitarbeiters mit der Begründung ab, dass Menschen, die aus Ostdeutschland stammen, nicht als Mitglied einer eigenen ethnischen Gruppe zu betrachten sind. Insofern schied hier eine Diskriminierung im Sinne des AGG aus.

Den Schadenersatz wegen Mobbing wiesen die Richter zurück, da der Mitarbeiter die Vorfälle nicht betriebsintern gemeldet habe. Insofern habe der

Arbeitgeber keine Möglichkeit gehabt, seine Fürsorgepflichten gegenüber dem Mitarbeiter wahrzunehmen.

Meine Empfehlung: Wirken Sie Diskriminierungen entgegen

Auch wenn Ihr Träger keinen Schadenersatz wegen Diskriminierung nach dem AGG zahlen muss: Wenn Mitarbeiterinnen in Ihrer Kita diskriminiert werden, sollten Sie sich gezielt für einen Abbau von Vorurteilen unter Mitarbeiterinnen aus Ost und West einsetzen.



WICHTIGES URTEIL

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 15.08.2019, Az. 44 Ca 8580/18

Oberlandesgericht Hamm

Kita-Wechsel widerspricht nach erfolgreicher Eingewöhnung dem Kindeswohl

Wenn Eltern sich trennen, streiten sie sich über vieles. Unter anderem auch darüber, welche Kita das Kind besuchen soll. Ist das Kind allerdings in einer Kita bereits eingewöhnt, widerspricht ein Wechsel in jedem Fall dem Kindeswohl. Dies zeigt auch der folgende Fall.

Der Fall: Kind besuchte Waldorf-Kita

Nach ihrer Trennung konnten die Eltern sich nicht einigen, welche Kita ihr Kind besuchen sollte. Schließlich wurde der Streit in 1. Instanz vom Familiengericht entschieden. Die Mutter sollte nach diesem Urteil die Kita auswählen. Darauf-

hin wurde das Kind erfolgreich in einer Waldorf-Kita eingewöhnt. Der Vater klagte allerdings gegen das Urteil ...

Das Urteil: Kita-Wechsel widerspricht Kindeswohl

... und verlor. Die Richter gaben dem Vater zwar im Grundsatz recht und bescheinigten ihm, dass er besser geeignet gewesen sei, die Kita für das Kind auszuwählen. Da das Kind aber nunmehr erfolgreich in der von der Kindesmutter ausgewählten Kita eingewöhnt sei, gebe es keinen Grund, dass Kind aus diesem stabilen Umfeld herauszureißen. Ein Wechsel der Kita

würde dem Wohl des Kindes widersprechen.

Meine Empfehlung: Beraten Sie die Eltern

Eltern in Trennungssituationen verlieren manchmal den Blick fürs Wesentliche: das Wohl ihres Kindes. Beraten Sie die Eltern und bemühen Sie sich, auf eine gemeinsame Lösung hinzuwirken.



WICHTIGES URTEIL

Oberlandesgericht Hamm, Beschluss vom 25.05.2018, Az. 4 UF 154/17

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; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • **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



© 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

„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

Persönliche Eignung? Diese Fakten zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis müssen Sie kennen

Bei der Auswahl Ihrer Mitarbeiterinnen müssen Sie sorgfältig darauf achten, dass – neben der fachlichen Eignung – diese auch persönlich geeignet sind, mit Kindern zu arbeiten. Hierbei spielt das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis eine zentrale Rolle.

z. B. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Hanna Laubach leitet die Kita „Spatzennest“. Sie ist auf der Suche nach einer neuen pädagogischen Fachkraft für ihre Kita. Als sie eine Bewerberin, die sie in die nähere Auswahl gezogen hat, nach ihrem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis fragt, legt diese ihr ein 6 Monate altes Zeugnis vor. Als Frau Laubach meint, sie brauche aber ein aktuelles Führungszeugnis, erwidert die Bewerberin, das sei ja wohl übertrieben und sie sei nicht bereit, hierfür erneut Geld auszugeben.

Rechtsgrundlage: SGB VIII und BZRG

Sie dürfen nur Personen in Ihrer Kita beschäftigen, von deren persönlicher Eignung Sie sich überzeugt haben. Ausgeschlossen sind Personen, die einschlägig vorbestraft sind. Da Bewerberinnen Ihnen von solchen Vorstrafen nicht von sich aus berichten werden, müssen Sie sich vor Beginn ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis der Bewerberin zeigen lassen.

Das ist zu tun: Zeugnis einsehen

Wichtig ist, dass Sie vor jeder Einstellung einen Blick in das aktuelle (!)

erweiterte polizeiliche Führungszeugnis jeder Bewerberin werfen. So können Sie zumindest sicher sein, dass Sie niemanden einstellen, der schon einmal wegen Übergriffen auf Kinder oder ähnlichen Delikten vorbestraft ist.

Überprüfen Sie alle, die in Ihrer Kita tätig sind

Achten Sie darauf, dass tatsächlich alle Personen, die in Ihrer Kita mit Kindern Umgang haben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Neben Ihren festangestellten pädagogischen Fachkräften also auch

- Hauswirtschaftskräfte, Reinigungskräfte, Hausmeister
- Küchenkräfte
- Bufdis, FSJler, 1-€-Jobber
- Praktikanten (wenn sie länger als 3 Wochen in Ihrer Kita arbeiten und älter als 14 Jahre sind)
- freie Mitarbeiter & Honorarkräfte
- ehrenamtliche Helfer & Eltern (soweit diese während der Öffnungszeiten Aufgaben in der Kita übernehmen)

Achten Sie auf den Datenschutz

Sie müssen vor Beginn der Tätigkeit Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nehmen. Sie dürfen es allerdings nicht kopieren oder im Original zur Personalakte der Mitarbeiterin nehmen. Sie dürfen lediglich die folgenden Informationen dokumentieren:

- Ausstellungsdatum des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- Datum der Einsichtnahme

- Information, das keine einschlägigen Vorstrafen eingetragen sind

Ein Muster für den Eintrag in der Personalakte finden Sie hier.

Regelmäßig kontrollieren

Auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen müssen Sie sich regelmäßig vergewissern, dass sich Ihre Mitarbeiterinnen nichts haben zuschulden kommen lassen. Lassen Sie sich daher von allen Mitarbeiterinnen alle 5 Jahre erneut ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Meine Empfehlung: Genau prüfen

Im Regelfall steht in einem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis lediglich der Vermerk „keine Eintragung“. Manchmal gibt es aber doch einen Eintrag. Das heißt nicht automatisch, dass Sie die Bewerberin nicht beschäftigen dürfen oder einer langjährigen Mitarbeiterin kündigen müssen. Prüfen Sie vielmehr, ob es sich um eine „einschlägige“ Straftat handelt. Einschlägige Straftaten sind solche, die sich gegen Kinder und Schutzbefohlene oder gegen die sexuelle Selbstbestimmung des Opfers richten. Bei allen anderen Verurteilungen müssen Sie abwägen, ob diese negative Auswirkungen auf die Arbeit mit den Kindern haben werden.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 72a SGB VIII – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

§ 30a BZRG – Antrag auf erweitertes polizeiliches Führungszeugnis



MUSTER: VERMERK ZUM ERWEITERTEN POLIZEILICHEN FÜHRUNGSZEUGNIS IN DER PERSONALAKTE

Name der Mitarbeiterinnen: Luise Schneider

Ausstellungsdatum erweitertes polizeiliches Führungszeugnis: 29.12.2019

Datum der Vorlage: 02.01.2020

Grund der Vorlage: Neueinstellung

erneute Vorlage

Eintragungen: keine

keine einschlägigen

Erneute Vorlage: 02.01.2025

02.01.2020

Hanna Laubach

Ort, Datum

Unterschrift Kita-Leitung



? „Brauchen wir wirklich keinen Datenschutzbeauftragten mehr für unsere Kita?“

FRAGE: „Ich leite eine Kita mit insgesamt 16 Mitarbeiterinnen. Ich hatte schon ein ganz schlechtes Gewissen, weil wir immer noch keinen eigenen Datenschutzbeauftragten haben und unser Träger trotz mehrfacher Aufforderung durch mich in dieser Sache nicht aktiv geworden ist. Jetzt habe ich gelesen, dass Einrichtungen mit weniger als 20 Mitarbeitern keinen Datenschutzbeauftragten brauchen. Stimmt das?“

ANTWORT: Ja. Das stimmt. Denn seit dem 01.01.2020 brauchen nur noch Kitas, in denen regelmäßig **mehr als 20 Mitarbeiterinnen** mit der automatisierten Datenverarbeitung beschäftigt sind, einen Datenschutzbeauftragten. Kleinere Einrichtungen – wie die Ihre – müssen daher keinen Datenschutzbeauftragten mehr haben.

Kleinunternehmen sollen entlastet werden

Hintergrund dieser gesetzlichen Neuregelung ist, dass der Gesetzgeber festgestellt hat, dass viele kleine Unternehmen mit der Stellung eines eigenen Datenschutzbeauftragten überfordert sind und so auch die Akzeptanz des Datenschutzes insgesamt leidet. Daher hat es jetzt zumindest für Kleinunternehmen eine Erleichterung in Form des Wegfalls des Datenschutzbeauftragten gegeben. Sie müssen daher tatsächlich keinen eigenen Datenschutzbeauftragten stellen.

Meine Empfehlung: Achten Sie dennoch auf den Datenschutz

Das heißt aber nicht, dass in Ihrer Kita die Vorgaben der Datenschutz- Grundverordnung und des Bundesdaten-

schutzgesetzes nicht mehr gelten. Diese gelten nach wie vor und ohne jede Einschränkung. Und Sie als Kita-Leitung sind dafür verantwortlich, dass diese Vorgaben im Kita-Alltag umgesetzt und von allen Mitarbeiterinnen beachtet werden. Damit tragen Sie große Verantwortung. Da wäre ein Datenschutzbeauftragter, der Ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht, nicht schlecht. Hierauf dürfen Sie aber wohl nicht mehr hoffen. Denn die Ausbildung oder Beauftragung eines solchen kostet Geld. Dieses wird Ihr Träger höchstwahrscheinlich einsparen, wenn er nicht per Gesetz gezwungen wird, einen Datenschutzbeauftragten zu ernennen.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 38 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz – Datenschutzbeauftragter

? „Muss sich eine Mitarbeiterin Minusstunden aufschreiben, weil sie wegen Schneefalls zu spät war?“

FRAGE: „Vergangene Woche waren bei uns die Straßen glatt, da es in der Nacht geschneit hatte. Der Schneefall war am Abend vorher angekündigt worden. Daher waren auch fast alle Mitarbeiterinnen pünktlich in der Kita. Eine kam allerdings mit 1 Stunde Verspätung. Sie meinte, die Straße sei so glatt gewesen, dass sie sich nicht getraut hätte, schneller zu fahren. Ich frage mich jetzt, ob sie sich diese Stunde als Minusstunde aufschreiben und diese nacharbeiten muss?“

ANTWORT: JA. DAS MUSS SIE.

Denn im Winter müssen Ihre Mitarbeiterinnen Glatteis und Schneefälle einkalkulieren und früh genug losfahren, damit sie trotzdem pünktlich zur Arbeit kommen. Das ist den anderen Kolleginnen ja auch problemlos gelungen. Daher ist es durchaus in Ordnung, wenn die Mitarbeiterin sich eine Minusstunde aufschreibt und diese zeitnah nacharbeitet. Das ist auch nur fair den Kolleginnen gegenüber, die rechtzeitig – und wahrscheinlich frühzeitig – aufgebrochen sind, um pünktlich in der Kita zu sein.

Meine Empfehlung: Klare Regeln festlegen

Sinnvoll ist, wenn Sie für solche Fälle Regeln festlegen, die für alle Mitarbei-

terinnen gelten. Dann fühlt sich niemand ungerecht behandelt. Welche Regeln sich im Kita-Alltag bewährt haben, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.



ÜBERSICHT: TEAMREGELN BEI ZUSPÄTKOMMEN

- Die Mitarbeiter befinden sich zu Dienstbeginn dienstbereit an ihrem Arbeitsplatz (Gruppe, Empfang o. Ä.).
- Wer zu spät kommt, meldet sich so rechtzeitig telefonisch bei der Leitung, dass diese für Ersatz sorgen und sicherstellen kann, dass die Kinder dennoch beaufsichtigt und betreut sind.
- Wer zu spät kommt, muss die versäumte Arbeitszeit innerhalb eines Monats nacharbeiten oder mit Überstunden verrechnen.
- Die Mitarbeiterinnen müssen so rechtzeitig losfahren, dass sie auch bei widrigen Witterungs- oder Verkehrsverhältnissen pünktlich in der Kita sind.
- Im Winter rechnen die Mitarbeiterinnen mit längeren Fahrtzeiten und Verspätungen öffentlicher Verkehrsmittel und beginnen den Arbeitsweg frühzeitig.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Rechtssicherer Umgang mit Eltern mit psychischen Erkrankungen
- Ausflug auf den Mitmach-Bauernhof: Das ist rechtlich Sicht zu beachten.