



Recht & Sicherheit in der Kita

März 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Corona & Haftung

Hier finden Sie Antworten auf Ihre Haftungsfragen zur Corona-Pandemie **2**

Corona-Impfung

Diese Optionen haben Sie bei Eltern, die sich nicht impfen lassen wollen **3**

Personalakte

Informieren Sie Ihr Team, was in der Personalakte gespeichert wird **4 & 5**

Kita-Bus

Diese Punkte müssen Sie vor Vertragsschluss unbedingt klären **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Kinderkrankheitstage 2021

Die Corona-Pandemie stellt uns vor immer neue Herausforderungen. So sind z. B. viele Mitarbeiterinnen selbst von Kita- und Schulschließungen betroffen. Da stellt sich natürlich die Frage, ob betroffene Mitarbeiterinnen zu Hause bleiben dürfen und wie das mit der Finanzierung dieser Fehlzeiten aussieht.

Grundsatz: Mitarbeiterinnen dürfen zu Hause bleiben

Grundsätzlich ist es Ihren Mitarbeiterinnen nicht zuzumuten, zur Arbeit zu kommen, wenn sie zu Hause die eigenen Kinder unbeaufsichtigt lassen müssten. Zum Beispiel, weil die Kita oder die Schule geschlossen sind.

Ihr Träger ist – je nach den Vereinbarungen im Arbeits- oder Tarifvertrag – gar nicht oder nur für einen Zeitraum von maximal 5 Tagen verpflichtet, in solchen Fällen das Gehalt weiterzuzahlen.

Kinderkrankheitstage erhöht

Daher hat man Anfang Januar die Kinderkrankheitstage erhöht. Diese können Mitarbeiterinnen gegenüber der Krankenkasse geltend machen, wenn sie zur Betreuung eines Kindes zu Hause bleiben müssen.

Während der Kita- bzw. Schulschließungen können Eltern pro Kind maximal 20 Kinderkrankheitstage geltend machen. Bei Alleinerziehenden erhöhen sich diese auf 40 Tage pro Kind. Der Anspruch besteht für Versicherte mit mehreren

Kindern für nicht mehr als 45 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 90 Arbeitstage. Diese Kinderkrankheitstage muss die Mitarbeiterin gegenüber der Krankenkasse geltend machen. Sie erhält dann auf Antrag 90 % des ausgefallenen Nettogehalts.

Voraussetzung für Kinderkrankengeld während Corona

Kinderkrankengeld gibt es während der Corona-Pandemie unter folgenden Voraussetzungen:

- Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert
- Kind ist erkrankt oder kann Kita oder Schule wegen einer behördlichen Schließung, der Aufhebung des Präsenzunterrichts oder der dringenden Empfehlung, die Kinder zu Hause zu betreuen, nicht besuchen
- Kind kann nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden

Diese Voraussetzungen müssen Ihre Mitarbeiterinnen gegenüber der Krankenkasse nachweisen.

Übertragung nur mit Ihrem O. K.

Eltern, die bei unterschiedlichen Arbeitsgebern arbeiten, können sich die Kinderkrankheitstage auch gegenseitig übertragen, wenn ihre Tage bereits aufgebraucht sind. Voraussetzung ist aber, dass Sie bzw. Ihr Träger dem zustimmen. Das sollten Sie immer von der Situation vor Ort abhängig machen.

Corona – immer noch beherrschendes Thema

Liebe Kita-Leitungen,

vor einigen Tagen habe ich mit einer Kita-Leitung telefoniert. Diese erzählte mir, dass mehrere Kolleginnen sich mit dem Coronavirus angesteckt hatten. Zwei davon waren schwer erkrankt und müssen im Krankenhaus behandelt werden.

Die Kita-Leitung macht sich natürlich Sorgen um die Kolleginnen und fragt sich auch, ob sie die Schuld an den Erkrankungen trägt. Hätte sie noch sorgfältiger auf die Einhaltung der Hygienemaßnahmen drängen müssen, hätte sie noch eindringlicher darauf dringen müssen, dass die Mitarbeiterinnen Maske tragen und möglichst Abstand zu den Kindern und zu einander halten?

Ich habe versucht, sie zu beruhigen und ihr diese Schuldgefühle zu nehmen. Denn ich bin sicher, sie hat alles richtig gemacht. Das Virus ist und bleibt eben tückisch und wird uns noch eine ganze Weile begleiten.

Bleiben Sie gesund und optimistisch.

Herzliche Grüße

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

Haftungsfragen während der Corona-Pandemie: Hier finden Sie Antworten

Die Corona-Pandemie bringt uns nicht nur an den Rand unserer Belastungsfähigkeit. Sie wirft auch Haftungsfragen auf – bei Mitarbeiterinnen und Eltern. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

? „Handelt es sich, wenn sich Mitarbeiterinnen in der Kita mit dem Coronavirus anstecken, um einen Arbeitsunfall bzw. um eine Berufskrankheit, sodass die Berufsgenossenschaft hierfür zuständig wäre?“

Antwort: Das ist zumindest im Einzelfall denkbar.

Um einen Arbeitsunfall bzw. eine Berufskrankheit annehmen zu können und damit Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung zu begründen, genügt es aber nicht nachzuweisen, dass man sich in der Kita mit dem Coronavirus angesteckt hat.

Voraussetzung ist weiter, dass Sie bzw. die Mitarbeiterinnen nachweisen können, dass Sie in der Kita einem erheblich höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind als im öffentlichen Raum, z. B. im Supermarkt oder in den öffentlichen Verkehrsmitteln. Das dürfte in der gegenwärtigen Situation, wo die Infektionszahlen hoch sind und sich die Infektionsketten nicht mehr nachvollziehen lassen, schwierig sein.

Außerdem ist nach wie vor wissenschaftlich nicht erwiesen, welchen Beitrag Kinder im Kleinkind- und Kita-Alter am Infektionsgeschehen haben. Gleichwohl können Sie bzw. betroffene Mitarbeiterinnen es versuchen und bei einer Erkrankung mit COVID-19 eine Meldung als Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit an die gesetzliche Unfallversicherung machen. Diese wird dann im Einzelfall prüfen, ob Versicherungsschutz besteht oder nicht. Mit Blick auf die manchmal schweren Spätfolgen, die auch bei leichten Verläufen entstehen können, macht das durchaus Sinn.

? „Können Eltern von uns Schadenersatz verlangen, wenn wir die Kita wegen Corona-Fällen schließen müssen und die Eltern deswegen nicht arbeiten gehen können?“

Antwort: Nein. Das können sie nicht.

Da Sie in Ihrer Kita einen Hygieneplan zum Schutz vor der Ausbreitung des Coronavirus entwickelt haben und diesen auch umsetzen, kann man Ihnen keinen Vorwurf machen, wenn es trotzdem zu Corona-Fällen kommt und Sie die Einrichtung nach Vorgaben des Gesundheitsamts ganz oder teilweise schließen müssen.

Die Eltern können, wenn ihr Kind in häusliche Quarantäne muss oder die Kita insgesamt geschlossen ist, Lohnersatz nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) verlangen. Dieser Anspruch richtet sich aber gegen das jeweilige Gesundheitsamt. Selbstständige müssen diesen Anspruch selbst stellen. Sind die Eltern angestellt, übernimmt dies in den ersten 6 Wochen der Arbeitgeber. Sollte sich die Coro-

na-bedingte Kita-Schließung länger hinziehen, gibt es die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

? „Können Eltern uns verklagen, wenn ihr Kind sich in der Kita mit dem Coronavirus ansteckt?“

Antwort: Nein. Damit werden sie jedenfalls keinen Erfolg haben.

Die Infektionslage ist derzeit so angespannt, dass man sich praktisch überall anstecken kann. Den Eltern ist auch bewusst, dass ein Infektionsrisiko besteht, wenn sie ihr Kind in die Kita schicken. Da keine Kita-Pflicht besteht, gehen sie dieses Risiko auch vollkommen freiwillig ein. Daher können sie Ihnen auch keinen Vorwurf machen, wenn das Kind sich in der Kita mit dem Coronavirus ansteckt.

Wichtig ist natürlich, dass Sie sich bei der Arbeit mit den Kindern strikt und konsequent an Ihren Hygieneplan halten und die AHA+L-Regeln genau einhalten.

? „Wer haftet, wenn einer Mitarbeiterin im Homeoffice ein Kita-eigenes Laptop oder Tablett kaputt geht? Muss sie den Schaden ersetzen?“

Antwort: Hier gelten die allgemeinen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung.

In der Regel haften Mitarbeiterinnen nur dann für ein kaputtes oder beschädigtes Laptop, wenn sie den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben. Bei „normaler“ Fahrlässigkeit kann man über eine anteilige Haftung nachdenken.

Wenn eine Mitarbeiterin z. B. eine Tasse Kaffee über das Kita-Laptop kippt, kann man sicher nicht von grober, sondern von normaler Fahrlässigkeit ausgehen. Der Träger könnte dann verlangen, dass sie zumindest anteilig die Kosten für Reparatur bzw. anteilig den Zeitwert des Geräts übernimmt.

Übrigens: Die private Haftpflichtversicherung kommt für Schäden, die Mitarbeiterinnen am ihnen zu Arbeitszwecken überlassenen Eigentum des Trägers verursacht haben, auch im Homeoffice nicht auf, denn es handelt sich um eine berufliche Nutzung. Hat die Mitarbeiterin eine Berufshaftpflichtversicherung, wird diese solche Schäden übernehmen.

? „Bekommen die Eltern die Kita-Beiträge erstattet, wenn die Kita längere Zeit wegen Corona geschlossen ist?“

Antwort: Das kommt auf die Situation und das Bundesland an.

Einige Bundesländer, z. B. NRW, haben den Eltern für Januar 2021 den Eltern-Beitrag erlassen. Das Land und die Kommunen sind hälftig für den Ausfall aufgekommen. Ziel war es, die Eltern zu entlasten.

Ist die Kita aber wegen Corona-Fällen in der Einrichtung geschlossen, müssen die Eltern grundsätzlich die Beiträge weiterzahlen.

Corona-Impfungen und Eltern: Das können Sie perspektivisch verlangen

Nach Aussage des Bundesgesundheitsministers können wir damit rechnen, dass bis Ende des Sommers alle, die sich gegen das Coronavirus impfen lassen möchten, ein Impfangebot bekommen. Derzeit sieht es aber nicht unbedingt so aus, als würden alle dieses Angebot annehmen. Das wirft Fragen auf, wie sich die Bereitschaft zur Impfung auf die Zusammenarbeit mit Eltern auswirken wird.

Z. B. PRAXISBEISPIEL

Lisa Hansen leitet die Kita „Sonnenschein“. Sie überlegt, ob sie ab dem Herbst von den Eltern, die sich z. B. in der Eingewöhnung, bei einer Hospitation oder schlicht beim Bringen und Abholen in der Kita aufhalten, verlangen kann, dass die Eltern ihr nachweisen, dass sie sich gegen das Coronavirus haben impfen lassen. Sie überlegt weiter, was es für Konsequenzen für die Zusammenarbeit hat, wenn Eltern sich nicht impfen lassen.

Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz & Vertrag

Zunächst einmal ist nicht damit zu rechnen, dass es eine Pflicht geben wird, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen. Das ist zumindest der derzeitige Stand der Dinge.

Ob man zwischen Geimpften und Nichtgeimpften zukünftig unterscheiden darf, wird die Zukunft zeigen.

Das ist zu tun: Denken Sie über eine Regelung im Vertrag nach

Eine gesetzliche Grundlage hierfür gibt es derzeit jedenfalls nicht, sodass man darüber nachdenken kann, ob man auf Grundlage des Betreuungsvertrags oder der Hausordnung der Kita zwischen geimpften und nicht geimpften Eltern unterscheiden und diese unterschiedlich behandeln kann. Hierbei muss man folgende Punkte beachten:

Punkt 1: Es gibt derzeit keinen Impfstoff für Kinder

Überlegungen dahingehend, ob Sie Eltern, die sich nicht gegen das Coronavirus impfen lassen wollen, anders behandeln dürfen, als Eltern, die geimpft sind, wird in 1. Linie von der Sorge um die Kinder getragen sein.

Denn für Kinder unter 16 Jahre gibt es derzeit keinen zugelassenen Impfstoff, und es ist davon auszugehen, dass dieser in diesem Jahr – zumindest für Kinder im Kita-Alter – auch nicht mehr auf den Markt kommen wird.

Insofern besteht die Gefahr, dass ungeimpfte Eltern das Virus in die Kita bringen und damit dann Kinder infizieren.

Vor diesem Hintergrund sind die Überlegungen, ob Sie, insbesondere zum Schutz der Ihnen anvertrauten Kinder, aber auch zum Schutz von Mitarbeiterinnen, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können, auf einem Impfnachweis von Elternseite bestehen können, berechtigt und nachvollziehbar.

Hieraus ergibt sich zwangsläufig die Frage, ob Sie nicht geimpfte Eltern anders behandeln können als geimpfte.

Punkt 2: Einschränkungen für ungeimpfte Eltern

Dennoch rechtfertigt es sicher keine Kündigung des Betreuungsvertrags, wenn Eltern sich nicht gegen das Coronavirus impfen lassen möchten.

Allerdings können Sie darüber nachdenken, solchen Eltern nur eingeschränkt Zugang zur Kita zu gewähren, z. B.

- den Abschluss eines Betreuungsvertrags von einem Impfnachweis der Eltern abhängig machen.
- ungeimpfte Eltern ihr Kind beim Bringen an der Eingangstür abgeben und es auch dort wieder abholen.

- ungeimpfte Eltern nicht an Kita-Festen (zumindest nicht in geschlossenen Räumen) teilnehmen können.
- ungeimpfte Eltern nicht in der Kita hospitieren können.
- Elterngespräche als Videokonferenz stattfinden, wenn Eltern nicht geimpft sind.

Wenn Sie solche Maßnahmen in Erwägung ziehen, müssen Sie allerdings bedenken, dass Sie ungeimpfte Eltern ein Stück weit ausgrenzen und damit die Zusammenarbeit und Kommunikation erschweren.

Punkt 3: Trägerstruktur muss beachtet werden

Außerdem müssen Sie zwischen freien, kirchlichen und kommunalen Trägern unterscheiden. Kommunale Träger werden solche Maßnahmen kaum in ihre Verträge oder ihre Hausordnung aufnehmen können, da dies faktisch die Einführung einer Impfpflicht durch die Hintertür bedeuten würde.

Private und kirchliche Träger sind allerdings in der Gestaltung ihrer Verträge und Hausordnungen im Prinzip frei. Arbeiten Sie bei einem solchen, können Sie zumindest darüber nachdenken, ob solche Maßnahmen für Ihre Kita passend sind.

Meine Empfehlung: Machen Sie sich Gedanken

Diese Überlegungen sind im Augenblick natürlich noch Zukunftsmusik. Denn derzeit kann man sich nur impfen lassen, wenn man zur Gruppe von Personen gehört, die vorrangig geimpft werden. Hierzu werden die Eltern in Ihrer Kita mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht gehören.

Dennoch lohnt es sich, schon jetzt darüber nachzudenken, ob und welche Konsequenzen es für Ihre Kita hat, wenn Eltern sich zukünftig nicht impfen lassen. Besprechen Sie diese Problematik auch mit Ihrem Träger, damit Sie, wenn es denn so weit ist, strukturiert und schnell reagieren können.

Personalakten: Das müssen Sie als Kita-Leitung wissen

In Ihrer Kita müssen Sie Informationen über Ihre Mitarbeiterinnen aufbewahren. Ohne das funktioniert kein Arbeitsverhältnis. Schließlich müssen Gehälter gezahlt, Urlaub und Fehlzeiten dokumentiert und Abmahnungen aufbewahrt werden. Deshalb führen Sie bzw. Ihr Träger eine Personalakte über jede Mitarbeiterin.

z. B. ABMAHNUNG

Luisa Schmitz leitet die Kita „Wirbelwind“. Eine Mitarbeiterin hat vor 3 Jahren eine Abmahnung wegen einer Aufsichtspflichtverletzung erhalten. Sie wendet sich an die Leitung mit der Bitte um Einsicht in die Personalakte. Sie will in 1. Linie wissen, ob die Abmahnung zwischenzeitlich entfernt wurde.

Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag

Ihr Träger hat das Recht, aber auch die Pflicht, alle für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses relevanten Daten in einer Akte zusammenzufassen.

Eine gesonderte Einwilligung der Mitarbeiterinnen für diese Form der Datenverarbeitung ist nicht notwendig. Denn die Mitarbeiterdaten müssen notwendigerweise erhoben werden, um die trägerseitigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag überhaupt erfüllen zu können.

Das ist zu tun: Klären Sie, was in die Kita gehört

Eigentlich soll es nur eine Personalakte geben, in der alle Informationen, die jeweils in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, zusammengefasst werden. Das funktioniert aber im Kita-Alltag nur, wenn Ihr Träger sein Büro im selben Haus hat. Das ist aber meist nicht der Fall. Fallen Sitz des Trägers und Kita räumlich auseinander, müssen Sie genau überlegen, welche Informationen über die Mitarbeiterin Sie in der Kita haben müssen und welche bei Ihrem Träger aufbewahrt wer-



Personalakten unterliegen dem Datenschutz

den können. Hierüber sollten Sie mit Ihrem Träger klare Absprachen treffen.

Vermeiden Sie Nebenakten

Es darf keine sogenannten „Nebenakten“ zu einer Personalakte geben. So ist es z. B. inakzeptabel, wenn es eine „offizielle“ Personalakte gibt und dann noch eine „inoffizielle“, in der z. B. Anmerkungen über den Gesundheitszustand, alte Protokolle von Mitarbeitergesprächen oder Beurteilungen, mit denen die Mitarbeiterin nicht einverstanden war, aufbewahrt werden.

Damit es gar nicht erst Missverständnisse über Nebenakten gibt, sollten Sie den Mitarbeiterinnen mitteilen, welche Unterlagen in der Kita und welche beim Träger aufbewahrt werden.

Informieren Sie sie außerdem, ob die Daten ganz oder teilweise elektronisch oder nach wie vor in Papier gespeichert bzw. aufbewahrt werden.

Ausnahmsweise gehören personenbezogene Daten über Mitarbeiterinnen nicht in die Personalakte.

Dies gilt z. B. für

- vorbereitende Notizen und Protokolle von Jahresmitarbeitergesprächen. (In die Personalakte gehört nur der Nachweis, dass das Gespräch stattgefunden hat, und welcher Fortbildungsbedarf fest-

gestellt wurde. Das ausführliche Protokoll bewahren Sie in einem separaten Ordner auf und vernichten dieses nach dem nächsten Gespräch.)

- Unterlagen, die sich auf den Gesundheitszustand der Mitarbeiterin im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BEM) beziehen. In die Personalakte gehören nur die Einladung zum BEM-Gespräch und die Reaktion der Mitarbeiterin auf das Gesprächsangebot.

Achten Sie auf Vollständigkeit

Eine Personalakte muss das Arbeitsverhältnis vollständig widerspiegeln und mit Daten und Unterlagen belegen. Achten Sie daher darauf, dass sich alle wichtigen und zulässigen Unterlagen in der Personalakte wiederfinden.

Wahren Sie den Datenschutz

Personalakten enthalten naturgemäß personenbezogene Informationen über Ihre Mitarbeiterinnen. Das heißt: Sie müssen dafür sorgen, dass auf diese Daten kein Unbefugter Zugriff hat.

Konkret bedeutet das:

- Personalakten, die Sie oder Ihr Träger in Papier führen, müssen in abgeschlossenen Schränken aufbewahrt werden. Es muss zudem klar geregelt sein, wer Zugriff auf

diese Schränke hat (in der Regel Ihr Träger und Sie als Leitung). Der Schlüssel für diese Schränke muss so gelagert werden, dass sich kein Unbefugter hierzu Zugriff verschaffen kann. Bewahren Sie ihn z. B. im Safe der Kita oder in einer verschlossenen Schublade auf, auf die nur Sie und Ihr Träger zugreifen können.

- Personalakten, die Sie elektronisch speichern, müssen in einem separaten, mit einem Passwort gesicherten Ordner gespeichert werden. Sie müssen außerdem in

einem digitalen Berechtigungskonzept genau festlegen, wer Zugriff auf diese Daten hat (in der Regel Sie als Kita-Leitung und Ihr Träger).

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen über ihre Rechte

Mitarbeiterinnen sind häufig unsicher, welche Informationen über sie in der Personalakte gespeichert werden und welche Rechte sie im Hinblick auf die Personalakte haben. Viele Konflikte lassen sich vermeiden, wenn Sie Ihr Team hierüber informie-

ren. Hierbei hilft Ihnen die folgende Übersicht.

Meine Empfehlung: Personalakten sorgfältig führen

Immer wieder stelle ich fest, dass Personalakten nicht so geführt werden, wie sie sollten. Das führt immer wieder zu Konflikten und Streitigkeiten. Als Kita-Leitung sollten Sie dafür sorgen, dass zumindest der Teil der Personalakte, den Sie verantworten, sorgfältig geführt und immer auf dem aktuellen Stand ist.



MUSTER: INFORMATIONSSCHREIBEN FÜR MITARBEITERINNEN ZUR PERSONALAKTE

Liebe Mitarbeiterinnen,

in den vergangenen Wochen kam im Team immer wieder die Frage auf, welche Informationen und Daten in der Personalakte gespeichert sind, wo diese aufbewahrt werden und welche Rechte die Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die Personalakte haben. Diese Informationen finden Sie hier kompakt zusammengefasst.

1. Aufbewahrung & Datensicherheit

Ihre Personalakte wird zum Teil in der Kita, zum Teil beim Träger geführt. Welche Daten wo aufbewahrt werden, entnehmen Sie bitte der folgenden Übersicht. Hintergrund für diese Aufteilung ist, dass die Kita-Leitung im Kita-Alltag verschiedene Informationen benötigt, um die Zusammenarbeit mit Ihnen so reibungslos wie möglich zu gestalten.

Die Daten werden, wenn sie in Papier aufbewahrt werden, in einem abgeschlossenen Schrank im Leitungsbüro bzw. beim Träger aufbewahrt. Zugriff auf diese Daten haben nur der Träger und die Leitung. Werden Personaldaten elektronisch erfasst, werden diese in einem passwortgeschützten Ordner auf dem Server des Trägers aufbewahrt. Zugriff auf diese Daten haben nur die Kita-Leitung und der Träger.

2. Mitarbeiterrechte

Als Mitarbeiterin haben Sie in Bezug auf die Personalakte die folgenden Rechte:

- **Einsichtsrecht:** Sie können die Personalakte jederzeit (innerhalb der Kita-Öffnungszeiten) ohne Angabe von Gründen einsehen.
- **Recht auf Korrektur:** Sind in der Personalakte Daten fehlerhaft, können Sie eine Korrektur verlangen. Besteht keine Einigkeit, ob die Daten fehlerhaft sind, können Sie eine Gegendarstellung formulieren, die dann zur Personalakte genommen wird.
- **Recht auf Löschung:** Sie können verlangen, dass Daten, die für die Durchführung oder Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr benötigt werden, gelöscht werden, soweit dem nicht gesetzliche Aufbewahrungsfristen entgegenstehen.
- **Recht auf Auskunft:** Sie können verlangen, dass Ihnen mitgeteilt wird, welche Daten über Sie gespeichert wurden.

3. Erfasste Daten

In der Kita: Name, Anschrift, Telefon- und Handynummer, E-Mail, Geburtsdatum, vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, Arbeitsvertrag, Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag, Datenschutzverpflichtung, Nachweise über Abwesenheit wegen Urlaub, Krankheit, Abbau von Überstunden, Stundenzettel, Aufzeichnungen über Überstunden/Mehrarbeit, Nachweis über die Masernimmunität

Beim Träger: Name, Anschrift, Telefonnummer, Geburtsdatum, Familienstand, Beginn der Beschäftigung, Dauer der Beschäftigung (bei befristeten Verträgen), Rentenversicherungsnummer, Steuernummer, Krankenkasse, Bankverbindung, Sozialversicherungsnummer, Nebentätigkeiten, Personalfragebogen, Bewerbungsunterlagen, Arbeitsvertrag & Zusatzvereinbarungen, Aktenvermerk zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis, Bescheinigung über Fortbildungen, vermögenswirksame Leistungen, Lohnpfändungen, dienstliche Beurteilungen, Abmahnungen

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an die Kita-Leitung.

Mit freundlichen Grüßen

Luisa Schmitz

Kita-Leitung



Berlin

Pauschale für Arbeit im Homeoffice während der Corona-Pandemie eingeführt

Wahrscheinlich haben Sie und Ihre Mitarbeiterinnen in 2020 und auch zu Beginn des Jahres 2021 einige Zeit im Homeoffice verbracht. Wenn Sie zu Hause ein eigenes Arbeitszimmer haben, konnten Sie dies steuerlich bisher nicht geltend machen – und Sie konnten für die Homeoffice-Tage auch keine Fahrtkosten geltend machen. Schließlich waren Sie ja zu Hause. Diese Problematik hat die Politik jetzt erkannt und für die Jahre 2020 und 2021 eine Homeoffice-Pauschale eingeführt.

5 € pro Tag im Homeoffice

So können Sie und Ihre Mitarbeite-

rinnen für jeden Tag, den Sie in 2020 und 2021 im Homeoffice gearbeitet haben 5 € bei der Einkommensteuer geltend machen. Maximal aber 600 € im Jahr.

Homeoffice-Pauschale gilt auch in der Quarantäne

Diese Pauschale können Sie auch geltend machen, wenn Sie unter Quarantäne standen und von zu Hause aus gearbeitet haben. Machen Sie diese Pauschale geltend, können Sie für diese Tage keine Kilometerpauschale geltend machen. Sinnvoll ist es, die Homeoffice-Tage genau zu notieren.

Meine Empfehlung: Informieren Sie Ihr Team

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen über diese Neuregelungen, wenn diese für Ihr Team tatsächlich relevant sind. Und zwar möglichst sofort, damit die Kolleginnen sich die Tage, die sie im Homeoffice gearbeitet haben, für 2020 herausuchen und bei der Steuererklärung 2020 geltend machen können.

Auch für 2021 sollten Sie und Ihre Mitarbeiterinnen sich die Homeoffice-Zeiten genau notieren. So ersparen Sie sich bei der Steuererklärung im nächsten Jahr viel Sucherei.

Arbeitsgericht Siegburg

Arbeitgeber darf Maskenpflicht für Mitarbeiterinnen anordnen

Die meisten Träger haben sich dazu entschlossen, für ihre Einrichtungen zumindest eine eingeschränkte Maskenpflicht anzuordnen. Bei der Arbeit am Kind dürfen die Mitarbeiterinnen eine Maske tragen. Im Kontakt untereinander oder mit Eltern muss eine Mund-Nasen-Bedeckung getragen werden. Manche Mitarbeiterinnen lehnen dies allerdings ab. Das geht allerdings nicht so ohne Weiteres, wie das folgende Urteil zeigt.

Der Fall: Mitarbeiter wollte keine Maske tragen

Ein Mitarbeiter eines kommunalen Arbeitgebers weigerte sich, während

der Arbeit im Rathaus eine Maske zu tragen. Der Arbeitgeber hatte aber im Zuge der Corona-Pandemie sowohl für Mitarbeiter als auch für Besucher eine Maskenpflicht eingeführt. Der Mitarbeiter legte daraufhin ein ärztliches Attest vor, aus dem sich ergab, dass der Mitarbeiter aus medizinischen Gründen keine Maske tragen könne. Das wollte der Arbeitgeber nicht gelten lassen. Schließlich kam die Sache vor Gericht.

Das Urteil: Gesundheitsschutz geht vor

Die Richter beim Arbeitsgericht Siegburg haben entschieden, dass Arbeit-

geber berechtigt sind, während der Corona-Pandemie eine Maskenpflicht für die Mitarbeiter einzuführen. Der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher gehe vor und der Wunsch einzelner Mitarbeiter, „ohne“ zu arbeiten, müsse dahinter zurückstehen. Ein ärztliches Attest müsse Gründe nennen, warum der Mitarbeiter im Einzelfall keine Maske tragen könne. Eine einfache Befreiung von der Maskenpflicht müsse der Arbeitgeber nicht akzeptieren.



WICHTIGES URTEIL

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 16.12.2020, Az. 4 Ga 18/20

Impressum



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

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



© 2021 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau, **Redaktionell Verantwortliche:** Julia Wiebe, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s.o.

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

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: www.przedzskole.wip.pl

Gesponserter Kita-Bus – hierauf müssen Sie achten

Ein eigener Kleinbus für die Kita. Gerade während der Corona-Pandemie, wo es schwierig ist, z. B. Ausflüge zu einem Abenteuerspielplatz oder in den Wald mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Fahrgemeinschaft zu organisieren, ist dies ein Traum vieler Leitungen. Da solche Fahrzeuge teuer sind, bleibt es für viele Einrichtungen ein Wunschtraum. Sponsoring-Angebote können eine Möglichkeit sein, solche Träume wahr werden zu lassen.

z. B. GESPONSERTER BUS

Johanna Neumann leitet die Kita „Spatzennest“. Sie wünscht sich für ihre Einrichtung einen Kleinbus, um für die Kinder leichter Ausflüge organisieren zu können. Der Träger meint allerdings, dafür sei kein Geld da. Als Frau Neumann ein Angebot für einen werbefinanzierten Kleinbus per E-Mail zugeschickt bekommt, überlegt sie, ob dies eine Möglichkeit ist, den Kita-Bus doch zu finanzieren.

Rechtsgrundlage: Sponsoring-Vertrag

Es gibt verschiedene Dienstleister, die gemeinnützigen Einrichtungen anbieten, einen Pkw oder Kleinbus durch Sponsoring zu finanzieren. Hierzu schließen sie dann einen privatrechtlichen Vertrag mit dem Dienstleister. Dieser verpflichtet sich,

- innerhalb einer bestimmten Zeit
- Sponsoren für ein bestimmtes Fahrzeug (oder einen bestimmten Fahrzeugtyp) zu gewinnen.

Sie hingegen verpflichten sich dann vertraglich, das Fahrzeug

- mit der Werbung der Sponsoren zu fahren und sichtbar zu parken,
- Vollkasko zu versichern,
- zu pflegen und sauber zu halten.

Das ist zu tun: Vertrag genau lesen

Solche Angebote klingen zunächst einmal verlockend, denn sie bringen einen bisher nicht erschwinglichen Kita-Bus in greifbare Nähe.

Es gilt aber, diese Angebote und auch den Vertrag genau zu prüfen und genau abzuwägen. Denn es gibt einiges zu beachten. Insbesondere die folgenden Punkte sollten Sie genau prüfen.

1. Kosten für die Kita

Auf den 1. Blick sieht es so aus, als ob Ihnen durch den Kita-Bus oder -Pkw keine Kosten entstehen. Das gilt aber nur für die Anschaffungskosten. Diese werden tatsächlich ausschließlich über die Werbepartner finanziert.

Auf Sie als Kita kommen aber zu:

- Vollkaskoversicherung für das Fahrzeug
- Steuern für das Fahrzeug
- Reinigungskosten
- Benzin
- Inspektionen und Reparaturen für das Fahrzeug
- Sommer- bzw. Winterreifen

Das ist zu tun: Rechnen Sie genau aus, was durch das Kita-Fahrzeug jährlich an Kosten auf Sie zukommt, und überlegen Sie, ob Sie diese stemmen können.

2. Pflichten der Kita

Lesen Sie im Vertrag genau nach, welche Pflichten Sie als Kita in Bezug auf das zur Verfügung gestellte Fahrzeug haben. In der Regel sind dies:

- Fahrzeug in einem gepflegten Zustand halten (außen und innen)
- Parken des Fahrzeugs an gut sichtbarer Stelle im öffentlichen Verkehrsraum
- Nicht-Überschreiten einer bestimmten jährlichen Kilometerzahl

Das ist zu tun: Überlegen Sie genau, ob es für Sie in Ordnung ist, diese Bedingungen regelmäßig zu erfüllen.

3. Lieferzeitraum des Anbieters & Nutzungszeitraum

Das Kita-Fahrzeug wird durch Werbeanzeigen auf dem Fahrzeug finanziert.

In der Regel beginnt der Anbieter erst mit der Suche nach Werbepartnern, wenn Sie sich zur Zusammenarbeit entscheiden. In der Regel bekommen Sie das Fahrzeug erst, wenn sich genug Werbepartner gefunden haben. Das kann dauern.

Das ist zu tun: Lesen Sie genau nach, wie lange es dauert, bis Sie den Pkw oder Bus bekommen. Achten Sie auch darauf, dass die Größe des Fahrzeugs nicht von der Anzahl der Werbepartner abhängig gemacht wird. Denn als Kita haben Sie in aller Regel ausschließlich Interesse an einem Kleinbus. Ein normaler Pkw bringt Sie nicht weiter.

Klären Sie außerdem, wie lange Sie das Fahrzeug nutzen können. In der Regel sind dies 3 bis 5 Jahre. Das Fahrzeug bleibt übrigens im Eigentum des Vertragspartners.

4. Einfluss auf die Wahl der Werbepartner

Ihr Vertragspartner sucht Werbepartner, die durch die Werbung auf Ihrem Kita-Bus die Finanzierung des Fahrzeugs garantieren. Als Gegenleistung fahren Sie dann mit dem Logo oder der Werbung des jeweiligen Werbepartners auf Jahre durch die Gegend.

Das ist zu tun: Achten Sie darauf, dass Sie mitentscheiden können, wer als Werbepartner für Ihre Kita infrage kommt. Der örtliche Sexshop, -Hotlines oder Spielhöllen sind sicher nichts, für das Sie mit Ihrem Kita-Bus werben möchten.

5. Einfluss auf die Ansprache der Werbepartner

Ihr Vertragspartner wird bei der Suche nach Werbepartnern aktiv auf Geschäftsleute und Firmen in Ihrer näheren Umgebung zugehen und diese bitten, Ihre Kita mit der Werbung zu unterstützen.

Das ist zu tun: Achten Sie darauf, dass Sie Einfluss darauf nehmen können, in welcher Form Gewerbetreibende angesprochen werden und wie Ihre Einrichtung hierbei als Referenz eingesetzt wird.

? „Kann ich pädagogische Fachkräfte während des Lockdowns zu Renovierungsarbeiten heranziehen?“

FRAGE: „In unserer Kita waren während des Lockdowns nur sehr wenige Kinder in der Notbetreuung. Daher hatte ich dem Team vorgeschlagen, die Gruppenräume und den Flur zu renovieren und neu zu streichen. Einige Kolleginnen haben sich mit Feuereifer an die Arbeit gemacht und ihren Gruppenraum komplett neu gestrichen sowie farblich neu gestaltet. Die Farbe haben wir natürlich aus dem Kita-Budget bezahlt. Andere Kolleginnen haben sich geweigert, Renovierungsarbeiten durchzuführen. Ihr Argument: Sie seien als pädagogische Fachkräfte angestellt und nicht als Anstreicherinnen. Das stimmt natürlich. Ich habe mich aber trotzdem geärgert und frage mich, ob ich anordnen kann, dass die pädagogischen Fachkräfte auch solche Aufgaben übernehmen? Das wäre wichtig zu wissen – für ähnliche Situationen.“

Antwort: Nein. Das geht nur auf freiwilliger Basis.

Grundsätzlich können Sie Ihren Mitarbeiterinnen im Rahmen Ihres Weisungsrechts als Vorgesetzte Arbeiten zuweisen. Allerdings gibt es hierfür Grenzen. So müssen Sie

- die gesetzlichen Vorgaben, z. B. die des Arbeitszeitgesetzes, einhalten
- und darauf achten, dass sich die zugewiesenen Aufgaben im Rahmen des Arbeitsvertrags bewegen.

Und genau da liegt in Ihrem Fall das Problem: Es gehört sicher nicht zum Berufsbild einer pädagogischen Fachkraft, die Gruppenräume und die Flure der Kita zu renovieren und neu zu streichen. Sie können solche Arbeiten daher auch nicht anordnen. Etwas anderes würde nur gelten, wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich

etwas anderes vereinbart wäre, was ich aber in Ihrem Fall ausschließen möchte.

Meine Empfehlung: Setzen Sie auf Freiwilligkeit

Es macht natürlich trotzdem Sinn, solche Projekte während eines Lockdowns anzustoßen und dem Team vorzuschlagen. Wie Sie gesehen haben, macht ein Großteil auf freiwilliger Basis mit und freut sich daran, die Gruppenräume neu und frisch zu gestalten. Wer sich nicht beteiligen möchte, dem weisen Sie dann andere Aufgaben zu – im Rahmen des vertraglich Vereinbarten.

Außerdem sollten Sie solche Renovierungsarbeiten im Vorfeld mit Ihrem Träger besprechen. Nicht jeder Träger ist mit Heimwerkeraktionen in seinen Räumlichkeiten einverstanden.

? „Wer stellt bei einer Corona-Infektion die Krankmeldung aus?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen war mit dem Coronavirus infiziert und deshalb insgesamt 14 Tage zu Hause. Mir fehlt jetzt allerdings eine Krankmeldung. Die Kollegin war davon ausgegangen, dass diese vom Gesundheitsamt direkt an den Träger geschickt wird. Das ist aber augenscheinlich nicht der Fall, denn dem Träger liegt nichts vor. Beim Arzt war die Kollegin nicht, weil sie nur schwache Symptome hatte und keine ärztliche Hilfe benötigte. Was machen wir da jetzt? Die Kollegin hat vom Gesundheitsamt lediglich eine Anordnung für die häusliche Quarantäne vorliegen.“

Antwort: Eine Krankschreibung bei einer Corona-Infektion kommt vom behandelnden Arzt.

Die Gesundheitsämter oder Testzentren stellen diese nicht aus. Vom Gesundheitsamt kommt lediglich

die Anordnung zur häuslichen Quarantäne. Eine Krankschreibung erhalten Mitarbeiterinnen, die sich mit dem Coronavirus infiziert haben, nur, wenn sie auch tatsächlich erkranken. Dann sollten sie sich telefonisch an ihren Hausarzt wenden und diesen bitten, sie krankschreiben. Rückwirkend ist das aber nicht möglich. Denn ein Arzt kann nur maximal für 3 Tage rückwirkend krankschreiben. Das hilft in Ihrem Fall aber nicht wirklich weiter.

Meine Empfehlung: Anordnung an den Träger geben

In Ihrem Fall sollten Sie die Kollegin bitten, die amtliche Anord-

nung zur häuslichen Quarantäne an den Träger weiterzuleiten. Damit kann sich dieser nämlich das während der Quarantäne an die Kollegin weiter ausgezahlte Gehalt vom Gesundheitsamt zurückholen. Anträge hierfür gibt es beim für Ihre Kita zuständigen Gesundheitsamt online. Wichtig ist, dass Ihr Träger den Antrag innerhalb von 12 Monaten stellt.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz zur Entschädigung bei häuslicher Quarantäne

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Inhouse-Schulungen für Ihre Kita - Hierauf sollten Sie achten
- Außengelände: Achten Sie auf Sicherheit und Hygiene nicht nur während der Corona-Pandemie