



Recht & Sicherheit in der Kita

Juni 2020

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Patchworkfamilien

Informieren Sie sich, welche Rechte „Stiefeltern“ haben

2

Schutzkonzept

Starten Sie mit einer Risikoanalyse in die Entwicklung

3

Zeckenentfernung

Gehen Sie auf Nummer sicher, bevor Sie Zecken entfernen

4 & 5

Schwerbehinderung

Diese Rechte haben betroffene Mitarbeiterinnen im Kita-Alltag

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Drohungen am Telefon

Vor einigen Tagen berichtete mir eine Kita-Leitung, dass sie in den letzten Tagen immer wieder „Drohanrufe“ von einem Unbekannten bekommen habe.

Der Anrufer habe mit unterdrückter Rufnummer angerufen und gesagt: „Ich hasse Kinder, ihr werdet schon sehen.“ Von mir wollte die Leitung wissen, was sie denn jetzt machen sollte. Die Anrufe hatten ihr – verständlicherweise – richtig Angst gemacht.

Polizei informieren und um Hilfe bitten

Ich habe der Leitung dringend geraten, sich zunächst umgehend an die örtliche Polizeidienststelle zu wenden und von den Vorfällen zu berichten.

Wahrscheinlich kann die Polizei allerdings in diesem Fall nicht viel machen, denn ein solcher Anruf macht zwar Angst, überschreitet aber – wahrscheinlich – nicht die Schwelle zu einer strafbaren Handlung. Insofern kann die Polizei nicht wirklich aktiv werden.

Allerdings kann die Polizei Sie beraten, wie Sie mit solchen Anrufen umgehen können. Außerdem bieten viele Polizeidienststellen an, vor Ihrer Kita häufiger Streife zu fahren. Das gibt Ihnen ein wenig mehr Sicherheit und schreckt jemanden, der Übles im Schilde führt, vielleicht etwas ab.

Informieren Sie die Mitarbeiterinnen

Informieren Sie Ihr Team über die Vorfälle, und berichten Sie über die Anrufe. Bitten Sie Ihre Mitarbeiterinnen, im Augenblick sehr aufmerksam zu sein und Sie sofort zu informieren, wenn unbekannte Personen sich in der Nähe der Kita aufhalten oder ihnen sonst etwas Ungewöhnliches auffällt.

Nehmen Sie diese Anrufe auch noch einmal zum Anlass, Ihre Mitarbeiterinnen darauf hinzuweisen, wie wichtig es ist, dafür zu sorgen, dass die Eingangstüren stets geschlossen sind und eine Eingangskontrolle stattfindet. Der Türdrücker darf also nicht wahllos betätigt werden, wenn es klingelt.

Meine Empfehlung: Anrufe nicht überbewerten

Zugegeben, solche Anrufe machen Angst, und Sie müssen sie ernst nehmen. Sie sollten sie aber nicht überbewerten. Denn: Meist kommen die Anrufe von „Spinnern“, denen es einfach Spaß macht, Angst zu verbreiten.

Ich habe mir angewöhnt, einfach nicht mehr ans Telefon zu gehen, wenn jemand mit unterdrückter Rufnummer anruft. Das reduziert auch bei mir im Büro unerfreuliche Anrufe und hält mir auch die Telefon-Lotterien weitgehend vom Hals. Versuchen Sie das doch einfach auch mal.

Zeckenalarm

Liebe Kita-Leitungen,

bei meinen Fortbildungen werde ich immer wieder gefragt, ob pädagogische Fachkräfte jetzt tatsächlich Zecken bei Kindern entfernen müssen oder nicht.

Die Antwort ist – wie bei den meisten juristischen Fragen – nicht ganz einfach.

Und das Thema wird in vielen Teams und auch unter den Eltern hoch emotional diskutiert.

Wichtig ist aus meiner Sicht, dass Sie gemeinsam mit Ihrem Team für Ihre Kita eine einheitliche Linie finden und diese dann auch durchhalten.

Tatsächlich ist es so, dass Zecken so schnell wie möglich entfernt werden sollten, um eine Infektion mit Borreliose oder FSME möglichst zu verhindern.

Allerdings dürfen Sie eine Zeckenentfernung nur dann vornehmen, wenn die Eltern dem im Vorfeld zugestimmt haben. Mehr dazu finden Sie auf Seite 4 & 5 dieser Ausgabe.

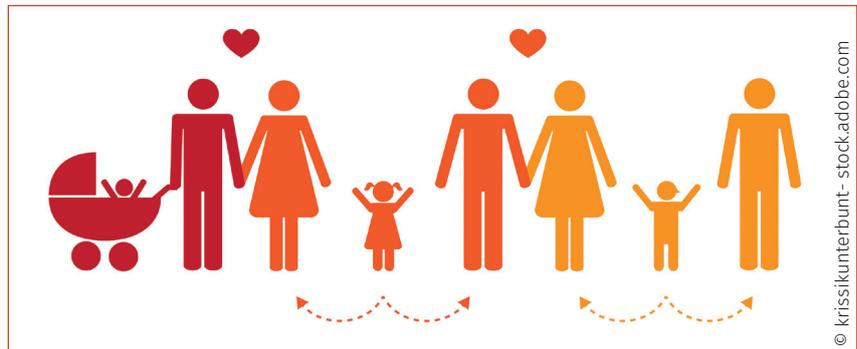
Ihre

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

Neue Lebenspartner im Kita-Alltag – so gelingt die Zusammenarbeit

Die „klassische“ Kleinfamilie – also Vater – Mutter – Kind, die auch noch verheiratet bzw. leibliche Eltern – ist inzwischen nicht unbedingt der Normalfall. Viele Kinder wachsen in Patchworkfamilien auf. Das ist auch im Grunde kein Problem. Allerdings sollten Sie wissen, wie die rechtliche Position der neuen Lebensgefährten von Vater oder Mutter aussieht.



© krissikunerbunt - stock.adobe.com

z. B. PATCHWORKFAMILIE

Leonie ist 5 Jahre alt und besucht die Kita „Sonnenschein“. Ihre Eltern haben sich kurz nach der Geburt von Leonie getrennt. Sie haben das gemeinsame Sorgerecht. Allerdings hat Leonie nur selten Kontakt zu ihrem leiblichen Vater. Allerdings hat Leonies Mutter seit 2 Jahren einen neuen Lebensgefährten, der sich auch liebevoll um Leonie kümmert. Als dieser dann aber statt der Eltern zum jährlichen Entwicklungsgespräch erscheint, kommen der Leitung Zweifel, ob das so seine Richtigkeit hat

Rechtsgrundlage: BGB

Auch wenn Kinder zu den neuen Lebenspartnern ihrer Eltern enge emotionale Bindungen entwickeln, sind sie rechtlich betrachtet Fremde. Das Sorge- und Erziehungsrecht bleibt bei den leiblichen Eltern.

Das ist zu tun: Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen

Wichtig ist, dass Sie Ihr Team informieren, welche Rechtsstellung die Lebensgefährten von Eltern haben und wie sie mit ihnen im Kita-Alltag umgehen sollten.

Sorgerecht liegt bei den Eltern

Auch wenn der neue Lebensgefährte von Vater oder Mutter im selben Haushalt mit dem Kind lebt, bleiben Sorge- und Erziehungsrecht bei den Eltern. Haben diese das gemeinsame Sorgerecht, müssen sich diese – unabhängig vom neuen Lebensge-

Patchworkfamilien sind für viele Kita-Kinder Realität

fährten – in wichtigen Fragen, die das Kind betreffen, einigen.

In Alltagsfragen entscheidet aber derjenige Elternteil, bei dem das Kind seinen Lebensmittelpunkt hat.

In solchen alltäglichen Fragen kann daher derjenige Elternteil, bei dem das Kind lebt, den neuen Lebensgefährten in Entscheidungen mit einbeziehen und diesem auch Verantwortung übertragen.

Lebensgefährte darf abholen

So kann der Lebensgefährte der Mutter im Beispiel Leonie aus der Kita abholen, wenn die Mutter ihn auf die Liste der abholberechtigten Personen setzen lässt.

Der Vater des Kindes hat hier kein Mitspracherecht. Denn die Frage, wer ein Kind aus der Kita abholt, ist eine Alltagsfrage. Diese entscheidet derjenige Elternteil, bei dem das Kind seinen Lebensmittelpunkt hat. In diesem Fall ist das die Mutter.

Achten Sie auf den Datenschutz

Wichtig ist, dass Sie Ihren Mitarbeiterinnen deutlich machen, dass sie gegenüber dem neuen Lebensgefährten eines Elternteils grundsätzlich die datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten haben.

Konkret heißt das:

- Der neue Lebensgefährte darf nicht an Entwicklungsgesprächen teilnehmen. **Ausnahme:** Beide sorgeberechtigten Elternteile stimmen dem zuvor – schriftlich – zu.

- Keine Tür-und-Angel-Gespräche mit dem neuen Lebensgefährten, wenn diese über allgemeine Informationen, wie z. B. den Termin des Sommerfestes, hinausgehen.

Alle Informationen, die das Kind betreffen, dürfen Sie nur an die Eltern – bei gemeinsamem Sorgerecht – oder an den sorgeberechtigten Elternteil übermitteln. Der neue Lebenspartner muss hier außen vor bleiben, insbesondere, wenn das Sorgerecht bei beiden leiblichen Eltern liegt.

Nur eingeschränktes Umgangsrecht nach Trennung

Besonders schwierig wird es, wenn die Patchworkfamilie sich wieder auflöst. Zwischen dem Kind und dem ehemaligen Lebensgefährten besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Umgang. Etwas anderes gilt nur, wenn die Eltern dem ehemaligen Lebensgefährten ein Umgangsrecht einräumen. Auch das Familiengericht kann dem ehemaligen Lebensgefährten auf dessen Antrag ein Umgangsrecht zusprechen, wenn dies dem Wohl des Kindes entspricht.

Wichtig ist, dass Sie Ihren Mitarbeiterinnen deutlich machen, dass nach der Trennung der ehemalige Lebensgefährte im Grunde kein Recht mehr hat, das Kind zu sehen oder aus der Kita abzuholen. Sollte er trotzdem in der Kita erscheinen und Kontakt zu dem Kind suchen, sollten Sie den Elternteil, bei dem das Kind seinen Lebensmittelpunkt hat, telefonisch kontaktieren und mit diesem besprechen, wie Sie damit umgehen sollen.

Schutzkonzept für Ihre Kita – führen Sie zunächst eine Risikoanalyse durch

Als Kita müssen Sie sich Gedanken machen, wie Sie die Ihnen anvertrauten Kinder innerhalb Ihrer Kita vor Gewalt und Missbrauch schützen. Dazu müssen Sie ein Schutzkonzept entwickeln. Das ist eine komplexe Angelegenheit, und daher ist diese Aufgabe auch in vielen Einrichtungen bisher liegen geblieben. In den kommenden Ausgaben von „Recht & Sicherheit in der Kita“ werden Sie lesen, wie Sie Ihr Schutzkonzept ohne allzu großen Aufwand umsetzen können.

Starten Sie mit einer Risikoanalyse.

Z. B. SCHUTZKONZEPT

Laura Schneider hat zum 01.06.2020 die Leitung der Kita „Wilde Hum-

meln“ übernommen. Als sie die stellvertretende Leitung fragt, wo sie denn das Schutzkonzept der Kita findet, meint diese, das müsse irgendwo im Computer gespeichert sein. Ihre Vorgängerin habe da mal was aus dem Internet runtergeladen. Frau Schneider stellt fest, dass dieses Konzept überhaupt nicht auf die Einrichtung passt.

Rechtlicher Hintergrund: SGB VIII

Aus §§ 45, 79a SGB VIII ergibt sich, dass Sie in Ihrer Kita hinreichend Maßnahmen zum Schutz der Kinder vor (sexualisierter) Gewalt in der Einrichtung ergreifen und hierzu auch ein strukturiertes Konzept einwickeln.

Das ist zu tun: Risikoanalyse

Bevor Sie ein Schutzkonzept für Ihre Kita entwickeln, gilt es in einem 1. Schritt, die Risiken für die bei Ihnen betreuten Kinder zu analysieren.

Meine Empfehlung: Gehen Sie es an

Sie als Leitung haben viele wichtige Aufgaben zu erledigen. Dennoch sollten Sie das Thema „Schutzkonzept“ nicht aus dem Blick verlieren, sondern dieses gezielt und systematisch angehen.

Denn eine Beschäftigung mit dem Thema „Gewalt“ im Team schärft auch den Blick auf die Qualität der pädagogischen Arbeit insgesamt und führt dem Team häufig vor Augen, wo noch Verbesserungspotenzial besteht.



FRAGENKATALOG: RISIKOANALYSE ZUR ERSTELLUNG EINES SCHUTZKONZEPTS FÜR KITAS

Frage	Antwort
Welche Kinder werden in unserer Kita betreut?	<i>Kinder von 4 Monaten bis zur Einschulung</i>
Gibt es besondere Gefahrenmomente für die Kinder?	<i>Wickeln, Toilettenbegleitung, Schlafen, Fahrten zu Therapiemaßnahmen im privaten Pkw von Mitarbeitern & Eltern, Alleinbetreuung im Spätdienst</i>
Haben wir Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?	<i>Bisher nicht</i>
Entwickeln sich bei der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?	<i>Ja. Kita liegt in einem sozialen Brennpunkt, Kinder entwickeln häufig enge Bindungen zu ihren Bezugserzieherinnen und suchen auch körperliche Nähe</i>
Besteht die Gefahr, dass diese ausgenutzt werden?	<i>Unter Umständen</i>
Finden Übernachtungen statt?	<i>Ja, mit den vorschulkindern</i>
Gibt es bauliche Besonderheiten, die Gefahren bergen?	<i>Ja, verwinkelter und unübersichtlicher Altbau</i>
Gibt es Fachwissen bei Team und Leitung zum Thema „Gewalt und sexualisierte Gewalt“?	<i>1 Kollegin hat Fortbildung zur Kinderschutzkraft</i>
Sind die Zuständigkeiten in der Kita klar definiert?	<i>Im Prinzip schon</i>
Gibt es informelle Strukturen?	<i>Ja, da die vorherige Leitung lange krank war, haben sich an ihr vorbei eigene Kommunikationsstrukturen entwickelt</i>
Sind die Kommunikationswege in der Kita transparent oder leicht manipulierbar?	<i>Manipulierbar</i>
Unterstützt der Träger den Prozess der Entwicklung eines Schutzkonzepts?	<i>Ja</i>
Gibt es wirksame präventive Maßnahmen?	<i>Nein</i>
Welche Strukturen könnten aus Sicht von Tätern bei der Planung und Umsetzung von Übergriffen genutzt werden?	<i>Personalmangel. Mitarbeiterinnen sind häufig allein mit den Kindern, insbesondere im Spätdienst</i>



Zeckenalarm – hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen

Zecken sind im Kita-Alltag ein echter „Dauerbrenner“. Sie können gefährliche Krankheiten wie Borreliose und FSME übertragen. Daher wirft der Umgang mit diesen unangenehmen Krabbeltieren auch viele rechtliche Fragen auf. Die 5 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

Frage: „Müssen wir Kinder nach dem Spielen im Freien oder nach Ausflügen in den Wald nach Zecken absuchen?“

Antwort: Die gesetzlichen Unfallversicherer empfehlen, dass Kinder nach einem Spiel im Freien oder im Wald auf Zecken kontrolliert werden sollen. Damit kann aber wohl kaum gemeint sein, dass Sie und Ihre Mitarbeiterinnen jedes Kind nach dem Spiel im Freien nackt ausziehen und auf Zecken untersuchen. Dafür haben Sie weder Zeit noch genügend Mitarbeiterinnen. Außerdem wären solche „Untersuchungen“ doch massive Eingriffe in die Körperlichkeit des Kindes, die sich aus meiner Sicht nicht rechtfertigen lassen. Sie sollten aber zumindest die Kleidung und die Haare der Kinder oberflächlich nach Zecken absuchen.

Frage: „Ist die Entfernung einer Zecke eine Maßnahme der Ersten Hilfe?“

Antwort: Nein. Zu den Maßnahmen der Ersten Hilfe gehören nur solche, die keinen Aufschub dulden, um einen schweren gesundheitlichen Schaden von dem Betroffenen abzuwenden.

Auch wenn die Entfernung einer Zecke so schnell wie möglich erfolgen sollte, um eine Infektion mit einer der o. g. Krankheiten zu verhindern, ist es doch keine Maßnahme der Ersten Hilfe.

Hinzu kommt, dass das Entfernen einer Zecke ein „invasiver“ Eingriff in den Körper des Kindes darstellt. Solche – medizinischen – Maßnahmen sind aber im Rahmen der Ersten Hilfe grundsätzlich nicht erlaubt.

Frage: „Brauchen wir für die Entfernung einer Zecke die Einwilligung der Eltern?“

Antwort: Ja. Sie bzw. Ihre Mitarbeiterinnen dürfen eine Zecke nur dann entfernen, wenn die Eltern dem zustimmen. Zu Beweis Zwecken sollte Ihnen diese Einwilligungserklärung schriftlich vorliegen.

Wollen Eltern diese Erklärung nicht abgeben, sollten Sie mit ihnen besprechen, was Sie unternehmen sollen, wenn bei ihrem Kind eine Zecke festgestellt wird. Auch dies sollte schriftlich festgehalten werden.

Hierbei können Sie auf das Muster auf Seite 5 zurückgreifen.

Frage: „Was passiert, wenn bei der Entfernung einer Zecke etwas schiefliegt und es hierdurch bei dem Kind zu einem Gesundheitsschaden kommt?“

Antwort: Grundsätzlich besteht in solchen Fällen, wenn z. B. der Kopf einer Zecke bei der Entfernung abbricht und

sich entzündet, Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung.

Dies gilt auch, wenn der Zeckenbiss trotz Entfernung zu einer Infektion mit Borreliose oder FSME geführt hat.

Hierfür müssen allerdings die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Eltern müssen einer Entfernung zugestimmt haben.
- Entfernung muss fachgerecht erfolgt sein, also mit einem geeigneten Instrument (Zeckenzange, Zeckenkarte oder Zeckenhaken).



Zecken sitzen gern im hohen Gras



PRAXISTIPP

Schulen Sie Ihre Mitarbeiterinnen, z. B. im Rahmen einer Erste-Hilfe-Schulung, im richtigen Umgang mit diesen Instrumenten und in der korrekten Entfernung von Zecken. Wichtig ist hierbei, dass Ihre Mitarbeiterinnen auch die Sicherheit bekommen, die konkrete Situation richtig einzuschätzen und zu beurteilen, ob sie sich die Entfernung der Zecke in der konkreten Situation zutrauen können. Denn eine Zecke muss nicht um jeden Preis entfernt werden. So ist z. B. die Entfernung einer Zecke im Intimbereich des Kindes oder auch wenn das Kind sich nicht beruhigen lässt, nicht angezeigt. In solchen Fällen gilt es, die Eltern zu informieren und diese zu bitten, sich der Sache anzunehmen.



Frage: „Müssen wir die Entfernung einer Zecke dokumentieren?“

Antwort: Ja. Das müssen Sie. Wenn Sie eine Zecke entfernen oder bei einem Kind einen Zeckenbiss feststellen und die Eltern informieren, müssen Sie dies im Verbandsbuch Ihrer Kita dokumentieren.

Wichtig ist aber auch, dass Sie die Stelle, an der Sie die Zecke entfernt haben, markieren und die Eltern genau

über die von Ihnen bzw. Ihren Mitarbeiterinnen durchgeführten Maßnahmen informieren.

Meine Empfehlung: Zecken thematisieren

Zecken können gefährliche Krankheiten übertragen. Daher gilt es, diese so schnell wie möglich zu entfernen und die Kinder so vor der Übertragung zu schützen. Daher sollten Sie das Thema „Zecken“ sowohl bei den

Eltern als auch bei Ihren Mitarbeiterinnen ansprechen. Versuchen Sie, beide „Parteien“ davon zu überzeugen, dass es durchaus sinnvoll ist, wenn Ihre Mitarbeiterinnen Zecken umgehend entfernen, wenn dies möglich ist.

Weisen Sie sowohl Eltern als auch Mitarbeiterinnen darauf hin, dass zumindest gegen FSME eine wirksame Impfung möglich ist.



MUSTER: ELTERNBRIEF & ERKLÄRUNG DER ELTERN ZUM UMGANG MIT ZECKENBISSEN IM KITA-ALLTAG



Liebe Eltern,

Zecken können gefährliche Krankheiten wie Borreliose und FSME übertragen. Daher achten wir im Kita-Alltag darauf, dass Ihr Kind möglichst nicht von einer Zecke gebissen wird. Da wir mit den Kindern viel im Freien sind, lassen sich Zeckenbisse jedoch nicht immer verhindern.

Daher möchten wir, wenn wir feststellen, dass Ihr Kind von einer Zecke gebissen wurde, diese gern umgehend entfernen. Unsere Mitarbeiterinnen sind im Rahmen einer Erste-Hilfe-Schulung zur richtigen Entfernung von Zecken unterwiesen worden. Ihnen stehen außerdem geeignete Instrumente wie Zeckenkarte, -haken oder -zange zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiterinnen werden in der jeweiligen Situation beurteilen, ob eine Entfernung der Zecke möglich ist. Ist dies aus Sicht unserer Mitarbeiterinnen nicht möglich, werden Sie telefonisch informiert. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen liegt dann bei Ihnen.

Entfernen unsere Mitarbeiterinnen bei Ihrem Kind eine Zecke und kommt es hierbei zu Komplikationen, besteht für Ihr Kind Versicherungsschutz über die gesetzliche Unfallversicherung.

Unsere Mitarbeiterinnen werden Sie natürlich informieren, wenn sie bei Ihrem Kind eine Zecke entfernt haben. Die Bissstelle wird mit einem Stift markiert. Wir möchten Sie bitten, die Bissstelle in den kommenden Wochen zu beobachten und mit Ihrem Kind zum Arzt zu gehen, wenn Sie an der Bissstelle oder sonst am Körper eine starke Rötung feststellen oder Ihr Kind Symptome eines grippalen Infekts zeigt.

Wir können bei Ihrem Kind allerdings nur dann Zecken entfernen, wenn Sie dem im Vorfeld schriftlich zustimmen.

Sind Sie damit einverstanden, möchten wir Sie bitten, die folgende Einwilligungserklärung zu unterzeichnen. Sollten Sie nicht damit einverstanden sein, dass wir bei Ihrem Kind während seines Aufenthalts in der Kita Zecken entfernen, möchten wir Sie bitten, alternativ anzukreuzen, wie wir in einer solchen Situation vorgehen sollen.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen natürlich immer gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Kita-Leitung



Einwilligungserklärung zur Entfernung von Zecken

Wir sind damit einverstanden, dass die Mitarbeiterinnen der Kita „Sonnenschein“ bei unserem Kind _____, geboren am _____, Zecken entfernen, wenn während der Betreuung in der Kita ein Zeckenbiss festgestellt wird.

Wir sind nicht damit einverstanden, dass die Mitarbeiterinnen der Kita „Sonnenschein“ bei unserem Kind Luisa Meier, geboren 15.03.2017, Zecken entfernen, wenn während der Betreuung in der Kita ein Zeckenbiss festgestellt wird.

Wenn bei unserem Kind von den Mitarbeiterinnen der Kita „Sonnenschein“ ein Zeckenbiss festgestellt wird,

möchten wir telefonisch informiert werden. Wir werden dann das Weitere veranlassen.

möchten wir nicht telefonisch, sondern beim Abholen informiert werden. Wir werden dann das Weitere veranlassen.

Neustadt, 15.06.2020

Laura & Joachim Meier

Ort, Datum

Unterschrift Erziehungsberechtigte

Amtsgericht Wolfsburg

Kind ertrinkt – Erzieherinnen verwarnt

Es ist der Albtraum einer jeden pädagogischen Fachkraft: Ein Kind stirbt, weil man nicht richtig aufgepasst hat. Das Amtsgericht Wolfsburg musste sich jetzt mit einem solchen Fall beschäftigen.

Der Fall: 16 Monate altes Kind ertrinkt

Ein 16-Monate alter Junge war bei einem Ausflug von seiner Krippengruppe weggelaufen. Die 3 Erzieherinnen bemerkten dies zunächst nicht. Als ihnen auffiel, dass der Junge fehlte, war dieser bereits in ein ca. 30 m entferntes Regenrückhaltebecken gestürzt. Die Erzieherinnen holten ihn sofort aus dem Wasser und begannen mit Rettungsmaßnahmen. Dennoch

starb das Kind 12 Tage später an seinen schweren Hirnschäden.

Das Urteil: Verurteilung wegen fahrlässiger Tötung

Die 3 Erzieherinnen wurden wegen fahrlässiger Tötung angeklagt und schließlich auch zu einer Geldstrafe verurteilt. Der Richter begründete die niedrige Strafe damit, dass das schlimme Unglück zwar vermeidbar gewesen wäre, wenn die Erzieherinnen richtig aufgepasst hätten. Allerdings sei die individuelle Schuld der Verantwortlichen gering. Der Richter betonte aber, dass die Erzieherinnen mit Blick auf das Alter des Kindes eine gesteigerte Aufsichtspflicht

gehabt hätten. Diese sei verletzt worden, sodass es schließlich zu dem tragischen Unfall kam.

Meine Empfehlung: Kleinkinder besonders im Blick haben

Dieser tragische Fall zeigt noch einmal, wie wichtig es ist, dass Ihre Mitarbeiterinnen speziell Kleinkinder besonders engmaschig beaufsichtigen. Das gilt insbesondere dann, wenn sie das sichere Kita-Gelände verlassen. Dann können solche Unglücke verhindert werden.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Amtsgericht Wolfsburg, Urteil vom 04.02.2020, Az. 8 DS 306 JS 27184/19

Bundesfinanzhof

Krankheitskosten nach Wegeunfall können von der Steuer abgesetzt werden

Wenn Sie auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall erleiden, sind Sie gesetzlich unfallversichert. Aber nicht immer werden alle Krankheits- und Heilungskosten von dieser Versicherung erstattet. Die nicht erstatteten Kosten können als Werbungskosten von der Steuer abgesetzt werden.

Der Fall: Unfall auf dem Weg zur Arbeit

Eine Mitarbeiterin erlitt auf dem Weg zur Arbeit einen Verkehrsunfall. Sie wurde schwer verletzt. Die hierdurch entstandenen Krankheitskosten, die nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung ersetzt wurden, wollte sie als Werbungskosten von der Steuer

absetzen. Das wollte das Finanzamt nicht akzeptieren, sodass es schließlich zur Klage kam.

Die Entscheidung: Krankheitskosten sind abzugsfähig

Die Richter beim Bundesfinanzhof entschieden schließlich, dass die Mitarbeiterin diese Krankheitskosten tatsächlich als Werbungskosten von der Steuer absetzen kann. Denn sie waren auf einem Wegeunfall zurückzuführen. Diese Kosten waren auch nicht mit der Entfernungspauschale abgegolten. Denn unter diese fallen lediglich die direkten Unfallkosten, z. B. die Reparaturkosten des Pkw.

Darunter fallen nicht die Kosten, die für die Heilung oder Linderung von Körperschäden anfallen, die durch den Wegeunfall entstanden sind.

Meine Empfehlung: Krankheitskosten absetzen

Hatten Sie im Zusammenhang mit einem Kita-Unfall Kosten, die nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung erstattet wurden? Dann können Sie diese Kosten immerhin bei der Steuer absetzen. Denken Sie daran.



WICHTIGES URTEIL

Bundesfinanzhof, Urteil vom 19.12.2019, Az. VI R 8/18

Impressum



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

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



© 2020 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau, **Redaktionell Verantwortliche:** Julia Wiebe, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s.o.

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

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

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen: Diese Sonderrechte stehen ihnen zu

Wenn Mitarbeiterinnen Sie darüber informieren, dass sie schwerbehindert sind, sind Sie manchmal überrascht. Denn vielfach merkt man im Kita-Alltag gar nichts von dieser Behinderung. Dennoch haben diese Mitarbeiterinnen einige besondere Rechte, die Sie als Leitung kennen sollten.

z. B. SCHWERBEHINDERUNG

Laura Neumann leitet die Kita „Kinderinsel“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen hat ihr mitgeteilt, dass sie zu 50 % schwerbehindert ist. Hintergrund seien ihre Krebserkrankung und ihr Diabetes. Frau Neumann ist überrascht, denn im Alltag in der Kita ist ihr noch nie aufgefallen, dass die Mitarbeiterin in ihrer Leis-

tungsfähigkeit eingeschränkt ist. Sie überlegt, welche Konsequenzen diese Mitteilung jetzt konkret hat.

Rechtsgrundlage: SGB IX

Der Gesetzgeber möchte Menschen mit Behinderung den Eintritt ins und den Verbleib im Arbeitsleben erleichtern. Als schwerbehindert gilt, wer aufgrund einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung zu wenigstens 50 % in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist.

Das ist zu tun: Informieren Sie sich über die Rechte

Informieren Sie sich hier, welche Rechte schwerbehinderte Mitarbei-

terinnen, aber auch Bewerberinnen konkret haben. Beachten Sie diese Rechte im Kita-Alltag und unterstützen Sie so die schwerbehinderten Kolleginnen. Welche Rechte dies konkret sind, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

Meine Empfehlung: Bieten Sie Unterstützung an

Viele Mitarbeiterinnen mit einer Schwerbehinderung scheuen sich, diese zu offenbaren, weil sie fürchten, durch dieses „Outing“ ausgegrenzt zu werden. Schaffen Sie in Ihrer Kita eine Atmosphäre, in der sich nicht nur Kinder mit Behinderungen, sondern auch Kolleginnen mit Handicap wohl-, willkommen und wertgeschätzt fühlen. Das ist gelebte Inklusion.

SONDERRECHTE VON SCHWERBEHINDERTEN MITARBEITERINNEN

Bewerber		
Recht	Vorschrift	Konkrete Auswirkungen
Diskriminierungsverbot	§§ 1, 6, 7 AGG	<ul style="list-style-type: none"> keine Frage nach Schwerbehinderung im Vorstellungsgespräch Schadenersatz, wenn Bewerberin aufgrund ihrer Behinderung abgelehnt wird
Einladung zum Vorstellungsgespräch	§ 165 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch bei entsprechender Qualifizierung (gilt nur für kommunale Träger)
Mitarbeiter		
Zusatzurlaub	§ 208 Abs. 1 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> 5 Tage Zusatzurlaub anteilig, wenn Mitarbeiterin nicht in der 5-Tage-Woche arbeitet
Kündigungsschutz	§ 168 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> Kündigung nur mit Zustimmung des Integrationsamts, wenn <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht Mitarbeiterin zu mindestens 50 % schwerbehindert ist
Leidensgerechter Arbeitsplatz	§ 164 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> Einsatz der schwerbehinderten Mitarbeiterin an einem Arbeitsplatz, wo ihre Fähigkeiten zur Entfaltung kommen, also weder eine Über- noch eine Unterforderung besteht ggf. Schaffung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes durch technische Maßnahmen
Befreiung von Mehrarbeit	§ 207 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterin kann beantragen, von Überstunden und Mehrarbeit ausgenommen zu werden
Diskriminierungsverbot	§ 164 Abs. 2 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterinnen mit Behinderung dürfen am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden



? „Muss ich eine Mitarbeiterin für ihre Tätigkeit als Schöffin freistellen?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen ist Schöffin am Jugendstrafgericht. Sie muss ca. 1 Mal im Monat zu Gericht und an den Sitzungen teilnehmen. Manchmal – wenn die Verhandlung sich über mehrere Tage hinziehen – fehlt sie auch an mehreren Tagen im Monat. Ich frage mich, ob ich sie für diese Einsätze als Schöffin freistellen oder sie hierfür Urlaub oder Überstunden nehmen muss?“

ANTWORT: Sie müssen die Mitarbeiterin freistellen.

Das Amt einer Schöffin ist ein Ehrenamt, in das man berufen wird. Die Mitarbeiterin ist nach ihrer Berufung verpflichtet, dieses Amt im Interesse der Allgemeinheit wahrzunehmen.

Sie müssen die Mitarbeiterin daher an den Tagen, wo sie zu Gericht muss, von der Arbeit in der Kita freistellen. Urlaub oder Überstunden muss sie hierfür nicht nehmen.

Schöffin hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstauffalls

Allerdings muss Ihr Träger sie an „Gerichtstagen“ nicht bezahlen. Die Schöffin hat nämlich Anspruch auf Erstattung ihres Verdienstauffalls aus der Gerichtskasse. Also müssen Sie „nur“ den Personalausfall auffangen. Kosten entstehen Ihrem Träger hierdurch nicht. Die Schöffin bekommt das Geld unmittelbar durch die Gerichtskasse ausgezahlt. Darum müssen Sie sich nicht kümmern. Sie

müssen dem Träger lediglich mitteilen, an welchen Tagen die Mitarbeiterin nicht gearbeitet hat.

Meine Empfehlung: Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterin

Schöffen haben eine sehr wichtige Aufgabe. Sie unterstützen den hauptamtlichen Richter in Strafverfahren beim Finden des richtigen Urteils und Strafmaßes. Und es wird immer schwieriger, geeignete Schöffen zu finden. Daher sollten Sie Ihre Mitarbeiterin bei der Ausübung dieses wichtigen Ehrenamts unterstützen, indem Sie sie problemlos freistellen.

? „Kann sich eine Mitarbeiterin wegen hoher Ozonwerte weigern, draußen zu arbeiten?“

FRAGE: „Im Sommer sind meine Mitarbeiterinnen mit den Kindern so viel wie möglich im Freien. Da unser Außengelände einen alten Baumbestand hat und wir so viel Schatten haben, ist das auch an heißen Sommertagen möglich. Eine meiner pädagogischen Fachkräfte weigert sich aber hartnäckig, mit den Kindern nach draußen zu gehen. Sie meint, die Sonne und vor allem die hohen Ozonwerte würden ihr schaden. Kann ich anordnen, dass sie ihre Arbeit im Freien ausübt?“

Antwort: Sie können die Arbeit im Freien anordnen.

Zur Arbeit in einer Kita gehört auch der längere Aufenthalt im Freien. Denn Spielen und Bewegung an der frischen Luft ist für die Kinder – und die Mitarbeiterinnen – grundsätzlich gesund.

Da Ihr Außengelände augenscheinlich genügend Schattenplätze bietet, ist der Sonnenschutz für Kinder und Mitarbeiterinnen gewährleistet. Insofern kann die Mitarbeiterin sich nicht weigern, im Freien zu arbeiten.

Ozonwerte sind nur selten eine Gefahr

Die Ozonwerte stellen nur sehr selten eine Gesundheitsgefahr dar. Erst wenn die Ozonbelastung mehr als 240 µg/m³ beträgt, ist von einer solchen auszugehen. An solchen Tagen sollten Sie dann tatsächlich besser mit den Kindern im Haus bleiben. Solche Wetterlagen sind aber extrem selten. Insofern muss die Mitarbeiterin in aller Regel – wie alle anderen auch – draußen arbeiten.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch

Sie können natürlich kurz und schmerzlos anordnen, dass die Mitarbeiterin ab sofort genau wie alle anderen Kolleginnen mit den Kindern nach

draußen geht und sich dort auch längere Zeit aufhält.

Meines Erachtens sollten Sie aber erst einmal das Gespräch mit der Mitarbeiterin suchen. Fragen Sie nach den Hintergründen ihres Verhaltens. Führt sie hierfür medizinische Gründe auf, können Sie vorschlagen, dass sie sich vom Betriebsarzt untersuchen und beraten lässt.

Bringen Sie aber in dem Gespräch klar zum Ausdruck, dass Sie grundsätzlich erwarten, dass die Mitarbeiterin ihre Aufgaben auch an der frischen Luft erfüllt. Schließlich gehört das mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Ihrem pädagogischen Konzept und ist damit auch ohne Wenn und Aber Bestandteil des Stellenprofils der Mitarbeiterin.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Aufsichtspflicht & Alter der betreuten Kinder: Hierauf müssen Sie achten
- Schutzkonzept: Beziehen Sie Ihr Team mit ein