



Recht & Sicherheit in der Kita

Dezember 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Dauerkrank

Welche Ansprüche Mitarbeiter haben, wenn das Krankengeld endet **2**

Weihnachtsdeko

Achten Sie auf sichere Dekoration zur Weihnachtszeit **3**

Externe Auftritte

So organisieren Sie Auftritte auf dem Weihnachtsmarkt **4 & 5**

Gesundheitsdaten

Wie Sie mit sensiblen Informationen einwandfrei umgehen **7**

Aus der Welt der Kita-Leitung

Weihnachtsgeschenke von Eltern – sorgen Sie für Klarheit

Jeder Erzieher und jede Leitung kennen die Situation: Kurz vor Weihnachten stehen Eltern vor Ihnen und wollen Ihnen ein liebevoll eingepacktes Weihnachtsgeschenk überreichen. Solche Geschenke kommen häufig von Eltern, die sich das eigentlich nicht leisten können, die aber das Bedürfnis haben, Ihnen für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung zu danken. Eigentlich müssten Sie sich über diese freundlich gemeinte Geste freuen, zeigt sie doch, dass Sie einen guten Job machen.

Elterngeschenke sind rechtlich bedenklich

Leider bringen diese lieb gemeinten und von Herzen kommenden Gesten Sie rechtlich in eine schwierige Situation.

Denn: Arbeiten Sie bei einem kommunalen oder kirchlichen Träger, ist es Ihnen per Tarifvertrag untersagt, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen anzunehmen. Nehmen Sie solche an, riskieren Sie nicht nur Stress mit Ihrem Träger, sondern machen sich schlimmstenfalls sogar strafbar wegen Bestechlichkeit (§ 332 Strafgesetzbuch). Auch die meisten freien Träger untersagen ihren Mitarbeitern per Dienstweisung oder im Arbeitsvertrag, Geschenke anzunehmen.

Ausnahme: Geringfügigkeit

Soweit Ihr Träger Ihnen nichts anderes mitteilt, dürfen Sie allerdings davon

ausgehen, dass kleine Geschenke bis zu einem Wert von maximal 25 € von Ihrem Träger stillschweigend genehmigt und von Ihnen und Ihren Mitarbeiterinnen daher auch angenommen werden dürfen. Höherwertige Geschenke dürfen Sie nur behalten, wenn Ihr Träger im Vorfeld die Annahme eines Geschenks genehmigt. Das ist natürlich schwierig, wenn Eltern spontan mit einem Weihnachtsgeschenk vor Ihnen stehen.

Sorgen Sie für Klarheit

Meist werden Sie und Ihre Mitarbeiter ein Geschenk, das Ihnen überreicht wird, annehmen. Denn es ist höchst unangenehm, ein solches Geschenk unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzuweisen. Schließlich möchten Sie niemanden vor den Kopf stoßen. Sprechen Sie daher mit Ihrem Träger und bitten Sie um eine verbindliche Angabe, bis zu welchem Betrag Geschenke von Eltern in Ordnung sind. Das können Sie dann auch an Ihre Mitarbeiter weitergeben. Dann können sich diese nämlich – mit dem Segen Ihres Trägers – über Pralinen, einen Weihnachtsstern oder einen Massage-Gutschein freuen, ohne Sanktionen oder arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen. Sinnvoll ist es auch, die Eltern zu informieren, z. B. über die Elternvertreter. Diese können die Wertgrenze für Geschenke an die übrigen Eltern kommunizieren.

„Weihnachtsdeko mit Tücken“

Liebe Kita-Leitungen,

Sie starten jetzt in die Vorweihnachtszeit und beginnen, die Einrichtung zu dekorieren. Das macht allen Spaß und schafft eine heimelige Atmosphäre in dieser häufig doch mit Terminen vollgepackten Zeit.

Achten Sie aber darauf, dass die Weihnachtsdekoration in Ihren Gruppen nicht aus dem Ruder läuft. Selbstverständlich ist, dass Sie auf den Brandschutz achten. Aber wie steht es mit weniger offensichtlichen Gefährdungen aus, die von der Weihnachtsdeko gerade für Kleinkinder ausgehen? Seit mein damals 2 ½-jähriger Sohn beherzt in einen rot lackierten Styroporapfel gebissen hat, bin ich da sehr kritisch. Deshalb sollten Sie bei den Deko-Ideen Ihrer Mitarbeiter genau hinsehen. Hierbei hilft Ihnen die Übersicht auf Seite 3 dieser Ausgabe. Den angebissenen Apfel haben wir immer noch. Und obwohl mein Sohn inzwischen 7 Jahre alt ist, kommt er auch in diesem Jahr wieder an den Weihnachtsbaum.

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

Dauerkrank – Antworten auf Ihre Fragen, was nach dem Auslaufen des Krankengeldes passiert

Wenn es gesundheitlich bei einem Mitarbeiter nicht so gut läuft und dieser dauerhaft nicht arbeiten kann, wirft das auch finanzielle Fragen auf. Die 5 wichtigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

z. B. KREBSERKRANKUNG

Hanna Neumann leitet die Kita „Wiesengrund“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen ist vor ca. 2 Jahren an Krebs erkrankt. Seitdem ist sie durchgehend krankgeschrieben. Jetzt hat Frau Neumann ein Schreiben von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Sie soll eine Arbeitsbescheinigung für die Kollegin ausfüllen. Sie fragt sich, was der Hintergrund hierfür ist. Denn eine Kündigung hat es nicht gegeben und ist auch vom Träger nicht geplant.

Rechtsgrundlage: Sozialgesetzbuch III

Endet der Anspruch auf Krankengeld und kann der Betroffene trotzdem noch nicht wieder arbeiten, hat er Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit oder auf eine Rente bei Minderung der Erwerbsfähigkeit.

Das ist zu tun: Arbeitsbescheinigung ausfüllen

Tritt ein solcher Fall ein, wird sich die Bundesagentur für Arbeit bei Ihnen melden und Sie bitten, für den dauerhaft erkrankten Mitarbeiter eine Arbeitsbescheinigung auszufüllen, so als wenn der Arbeitsvertrag beendet worden wäre. Füllen Sie diese Bescheinigung vollständig aus, damit der betroffene Mitarbeiter möglichst nahtlos staatliche Leistungen erhält.

? „Wie lange haben Mitarbeiter, die krankgeschrieben sind, Anspruch auf Krankengeld?“

ANTWORT: In den ersten 6 Wochen einer Erkrankung bekommt der Mitarbeiter sein Gehalt von Ihrem Träger weitergezahlt. Dies bezeichnet man als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Im Anschluss erhält der Mitarbeiter Krankengeld von seiner Kranken-

kasse. Das Krankengeld beträgt 70 % des letzten Bruttogehalts, maximal aber 90 % des letzten Nettogehalts. Nach 78 Wochen endet der Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse.

? „Was versteht man unter ‚Aussteuern durch die Krankenkasse?‘“

ANTWORT: Endet der Anspruch auf Krankengeld, stellt die Krankenkasse ihre Zahlungen ein. Dies bezeichnet man als Aussteuern, wenn der Mitarbeiter entweder eine Rente wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit erhält oder Arbeitslosengeld beantragt. Aussteuern bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Zuständigkeit der Krankenkasse für die Versorgung des Mitarbeiters endet und sie diesen an einen anderen Sozialversicherungsträger – also entweder Rentenversicherung oder Bundesagentur – verweist.

? „Welche Unterstützung bekommen Mitarbeiter, die nach dem Auslaufen des Krankengeldes noch arbeitsunfähig sind?“

ANTWORT: Ist ein Mitarbeiter nach Ende des Anspruchs auf Krankengeld noch nicht wieder arbeitsfähig, liegt der Gedanke nahe, dass er dauerhaft nicht mehr arbeiten kann. Er kann dann einen Antrag auf Rente wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit stellen. Diese ist leider nicht besonders hoch. Solche Rentenansprüche sind bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu stellen; diese Verfahren dauern erfahrungsgemäß lange. In dieser Zeit – oder wenn der Antrag nicht gestellt bzw. abgelehnt wird – hätte der Mitarbeiter dann kein Geld.

Um den Mitarbeiter nicht mittellos dastehen zu lassen, kann der Betroffene Arbeitslosengeld I bei Arbeitsunfähigkeit bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.

? „Was passiert nach der Stellung eines Antrags auf Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitsverhältnis?“

ANTWORT: Kündigt Ihr Träger das Arbeitsverhältnis nicht, bleibt es

zumindest formell weiter bestehen, auch wenn Ihr Träger nach Stellung des Antrags auf Arbeitslosengeld sein Direktionsrecht gegenüber dem Mitarbeiter nicht mehr ausüben kann. Um Klarheit zu bekommen und die Stelle dauerhaft neu besetzen zu können, sollte Ihr Träger darüber nachdenken, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag zu beenden.

? „Was ist mit den Urlaubsansprüchen des Mitarbeiters? Bestehen diese fort, wenn der Mitarbeiter nahtlos krankgeschrieben war? Müssen diese ausgezahlt werden?“

ANTWORT: Der Urlaubsanspruch bleibt dem Mitarbeiter grundsätzlich erhalten. Er erlischt erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Urlaub aus dem Jahr 2018 verfällt bei langzeiterkrankten Mitarbeitern erst am 01.04.2020. Macht der Mitarbeiter die Urlaubsabgeltung geltend, solange er Arbeitslosengeld erhält, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Anzahl der abgegoltenen Urlaubstage. Der Ruhenszeitraum beginnt erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Meine Empfehlung: Bitten Sie Ihren Träger um Klärung der Situation

Ist ein Mitarbeiter so lange erkrankt, dass er einen Antrag auf Arbeitslosengeld stellen muss, ist die Wahrscheinlichkeit, dass er die Stelle in Ihrer Kita je wieder antreten wird, extrem gering. Daher sollten Sie die Aufforderung der Bundesagentur für Arbeit, eine Arbeitsbescheinigung für den erkrankten Mitarbeiter auszufüllen, zum Anlass nehmen, die Situation dauerhaft zu klären, damit die Stelle neu besetzt werden kann.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 145 SGB III – Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit

§ 157 Abs. 2 SGB III – Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei Urlaubsabgeltung

Duftkerzen, Kunstschnee & Lametta – achten Sie darauf, dass Weihnachten nicht zur Gefahr wird

In der Vorweihnachtszeit bemühen sich Ihre Mitarbeiter wahrscheinlich darum, für die Kinder eine weihnachtliche Atmosphäre zu schaffen. Dabei müssen Sie als Kita-Leitung darauf achten, dass die verwendete Dekoration kindgerecht und vor allem kindersicher ist.

Kita. Die Mutter führt das darauf zurück, dass in der Gruppe Duftkerzen mit Weihnachtsduft verwendet werden. Sie meint, ihr Sohn würde hierauf empfindlich reagieren. Die Gruppenleitung meint, dass sei Unsinn. Sie habe extra auf Kerzen mit natürlichen Aromen geachtet.

nicht ordnungsgemäß nach, müssen Sie in erster Linie mit Ärger von Ihrem Träger rechnen.

Das ist zu tun: Mitarbeiter sensibilisieren

Natürlich sind Ihre Mitarbeiter bemüht, für die Kinder in der Kita eine heimelige vorweihnachtliche Atmosphäre zu schaffen. Aber nicht alles, was im eigenen Haushalt geeignet ist, ist es auch in der Kita. Das ist vielen Mitarbeitern aber nicht in letzter Konsequenz bewusst. Sie sollten daher bei Ihrem Team für Problembewusstsein sorgen und überlegen, welche Weihnachtsdekoration auch für Kita-Kinder geeignet ist.

z. B. WEIHNACHTSDEKORATION

Lisa Schneider leitet die Kita „Wilde Kerle“. Eines Morgens wendet sich eine Mutter mit der Bitte an sie, zwischen ihr und der Gruppenleitung ihres Sohnes zu vermitteln. Ihr Sohn ist Asthmatiker. In den letzten Wochen hatte ihr Sohn auffällig häufig Asthmaanfälle in der

Rechtsgrundlage: Verkehrssicherungspflicht

Zu Ihren Aufgaben als Kita-Leitung gehört es, den Alltag in Ihrer Einrichtung so zu gestalten, dass die Kinder nicht unnötigen Gefahren ausgesetzt sind. Diese Verpflichtung bezeichnet man als Verkehrssicherungspflicht. Kommen Sie dieser Verpflichtung



IST UNSERE WEIHNACHTSDEKORATION KINDERSICHER?

Dekoration	Gefährdung	Kindersichere Alternativen
Kerzen	<ul style="list-style-type: none"> • Brand- & Verletzungsgefahr 	<ul style="list-style-type: none"> • LED-Kerzen (insbesondere bei vielen U3-Kindern sinnvoll)
Duftkerzen	<ul style="list-style-type: none"> • Brand- & Verletzungsgefahr • Reizung der Atemwege / Asthmaanfälle bei empfindlichen Personen 	<ul style="list-style-type: none"> • Natürlicher Weihnachtsduft, z. B. Zimtstangen und Nelken in eine Orange stecken • Orangenschale auf die Heizung legen
Duftöle / Lampen	<ul style="list-style-type: none"> • Brand- & Verletzungsgefahr • Reizung der Atemwege / Asthmaanfälle bei empfindlichen Personen • Wird das Öl getrunken, besteht die Gefahr einer tödlichen Lungenentzündung 	
Räucher- männchen	<ul style="list-style-type: none"> • Brand- & Verletzungsgefahr • Reizung der Atemwege / Asthmaanfälle bei empfindlichen Personen 	
Dekoschnee	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder können Schnee in den Mund stecken • Dekoschnee kann giftige Substanzen enthalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Mit Watte dekorieren • Schneedecken aus Watte verwenden
Kunstschnee (Fenster)	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder können Kunstschnee vom Fenster lecken • Kunstschnee kann giftige Substanzen enthalten • Kunstschnee kann Fenster beschädigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Winterdeko mit ungiftigen Fenster- oder Fingerfarben an die Fenster malen
Glaskugeln	<ul style="list-style-type: none"> • Splitter- & Verletzungsgefahr 	<ul style="list-style-type: none"> • Weihnachtskugeln aus Kunststoff, Papier oder Holz
Lametta	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder stecken die Fäden in den Mund • Lametta enthält Giftstoffe 	<ul style="list-style-type: none"> • Papierketten basteln
Künstliche Kekse / Obst	<ul style="list-style-type: none"> • Verwechslung mit echtem Obst oder Keksen • Giftstoffe 	<ul style="list-style-type: none"> • Mit echtem Obst und Keksen dekorieren, die die Kinder tatsächlich essen können

Externe Auftritte Ihrer Kita-Kinder – so bereiten Sie sie rechtlich einwandfrei vor

Gerade jetzt in der Weihnachtszeit kommt es immer wieder vor, dass Ihre Kita-Kinder kleine Aufführungen außerhalb der Kita haben, z. B. im örtlichen Altersheim, im Kindergottesdienst oder auf dem Weihnachtsmarkt. Für Sie als Leitung gibt es bei solchen externen Auftritten einiges zu beachten und vorzubereiten, damit solche Auftritte auch rechtlich in einwandfreien Bahnen verlaufen.

z. B. AUFTRITT AUF DEM WEIHNACHTSMARKT

Die Kita „Mäuseburg“ hat mit den Kindern mehrere Weihnachtslieder einstudiert. Eine Mutter meint, es wäre doch eine schöne Idee, wenn die Kinder ihre Lieder auf dem diesjährigen Weihnachtsmarkt singen würden. Sie kenne den Verantwortlichen für die Auftritte und könne der Kita-Leitung den Kontakt vermitteln. Die Leitung findet die Idee gut. Allerdings überlegt sie, worauf sie bei einer solchen Veranstaltung achten muss.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Wenn Sie mit den Kindern Aufführungen außerhalb der Kita planen, haben grundsätzlich Sie die Aufsichts- und Fürsorgepflicht für die Kinder. Die Kinder sind auch bei externen Veranstaltungen außerhalb der Kita gesetzlich unfallversichert. **Voraussetzung:** Die Auftritte finden im Rahmen einer von der Kita verantworteten Veranstaltung statt.

Das ist zu tun: Externe Auftritte sorgfältig vorbereiten

Damit bei solchen Auftritten nichts schief geht und die Sicherheit der Kinder gewährleistet ist, sollten Sie solche Aktionen – gemeinsam mit Ihrem Team – sorgfältig vorbereiten und genau planen.

Treffen Sie Absprachen mit Ihrem Kooperationspartner

Bevor Sie in die Planung externer Auftritte mit Ihren Kita-Kindern gehen,

sollten Sie zunächst einmal mit Ihrem Kooperationspartner sprechen.

Besprechen Sie den Rahmen, in dem Ihre Kinder auftreten sollen, ganz genau. Überlegen Sie, ob die Vorstellungen, die der Kooperationspartner vom Auftritt Ihrer Kinder hat, mit dem, was Ihre Kinder vorführen können, kompatibel sind.

Vereinbaren Sie einen verbindlichen Auftrittstermin, damit Ihre Kinder vor ihrer Aufführung nicht lange warten müssen. Das gilt insbesondere, wenn ein „Outdoor-Auftritt“, z. B. auf dem Weihnachtsmarkt, geplant ist.

Stimmen Sie außerdem ab, in welchem Umfeld und vor welchem Publikum die Kinder auftreten sollen. Überlegen Sie gemeinsam mit Ihrem Team, ob die Kinder dem Publikum gewachsen sind. Bedenken Sie z. B., dass Auftritte in Seniorenheimen – je nach den teilnehmenden Bewohnern – für Kita-Kinder verstörend sein können.

Treffen Sie dann vor dem Hintergrund Ihres Gesprächs mit Ihrem Kooperationspartner eine Entscheidung, ob der geplante Auftritt für Ihre Kinder zu realisieren ist.

Legen Sie fest, welche Kinder teilnehmen

Überlegen Sie – gemeinsam mit den Mitarbeitern, die den Auftritt konkret vorbereiten –, welche Kinder an der Veranstaltung teilnehmen sollen.

U3-Kinder sollten Sie komplett aus der Planung herausnehmen, da solche Veranstaltungen für sie in der Regel meist zu aufregend sein werden.

Bei den älteren Kindern sollten Sie darauf achten, dass diese einer Auftrittssituation gewachsen und damit nicht vollkommen überfordert sind.

Informieren Sie die Eltern

Haben Sie sich für den Auftritt entschieden, sollten Sie die Eltern der Kinder, die teilnehmen sollen, schriftlich informieren.

Erklären Sie ihnen, an welcher Veranstaltung die Kinder in welcher Form teilnehmen sollen.

Teilen Sie den Eltern außerdem mit, wann und in welchem Rahmen die Veranstaltung stattfinden soll.

Holen Sie die Zustimmung der Eltern schriftlich ein

Da externe Auftritte der Kinder nicht zum „normalen“ Kita-Alltag gehören, ist eine schriftliche Zustimmung der Eltern notwendig.

Holen Sie diese daher unbedingt vor der Veranstaltung ein. Planen Sie genug zeitlichen Vorlauf ein, um die Zustimmung einzuholen, und machen Sie den Eltern deutlich, dass Kinder, von denen Sie keine Rückmeldung haben, an der Veranstaltung nicht teilnehmen können.

Achten Sie auf eine verbindliche Anmeldung der Kinder

Insbesondere wenn die Veranstaltung außerhalb der regulären Kita-Öffnungszeiten stattfindet, müssen Sie darauf bestehen, dass die Eltern nicht nur ihr Einverständnis zur Teilnahme geben, sondern ihr Kind auch verbindlich anmelden. Sonst kann es Ihnen passieren, dass bei Ihrem Krippenspiel im Kindergottesdienst plötzlich die Maria fehlt.

Erinnern Sie die Eltern am Tag vor dem Termin außerdem noch einmal schriftlich. Das erhöht die Chance, dass tatsächlich alle da sind.

Ein Muster für eine solche Elterninformation mit Zustimmungserklärung finden Sie auf Seite 5 dieser Ausgabe. Dieses können Sie dann an Ihre Veranstaltung anpassen.

Informieren Sie Ihren Träger

Die meisten Träger erfahren ungern aus der Zeitung von externen Aktivitäten Ihrer Kita. Informieren Sie Ihren Träger daher im Vorfeld, z. B. per E-Mail, über den geplanten Auftritt und laden Sie ihn hierzu ein. So weiß

Ihr Träger Bescheid und kann dann frei entscheiden, ob er an der Veranstaltung teilnehmen möchte.

Sorgen Sie für genügend Aufsichtspersonen

Planen Sie mit Kita-Kindern eine externe Aufführung, müssen Sie sicherstellen, dass die Kinder vor, nach und während des Auftritts hinreichend beaufsichtigt werden.

Analysieren Sie daher genau, wo der Auftritt stattfinden soll und mit welchen besonderen Gefährdungssituationen zu rechnen ist. Sinnvoll ist es, wenn einer Ihrer Mitarbeiter die Örtlichkeiten, an denen der Auftritt stattfinden soll, im Vorfeld in Augenschein nimmt.

Stimmen Sie dann darauf die Anzahl der Personen ab, die den Auftritt begleiten müssen. Als Aufsichtspersonen können Sie zusätzlich auch Eltern um Unterstützung bitten.

Organisieren Sie den Hin- und Rückweg

Planen Sie, wie Sie den Hin- und Rückweg zu der Veranstaltung gestalten. Findet die Veranstaltung außerhalb der regulären Kita-Zeit statt, macht es Sinn, dass Sie sich mit Kindern und Eltern direkt am Veranstaltungsort treffen und die Kinder dort auch wieder an die Eltern übergeben.

Findet die Veranstaltung während der Betreuungszeit statt, müssen Sie sich um den Hin- und Rückweg kümmern und für genügend Aufsichtspersonen sorgen.

Achten Sie auf den Datenschutz

Wenn Kita-Kinder einen Auftritt außerhalb der Kita haben, ist die Presse nicht weit. Schließlich sind sie ein Garant für niedliche Fotos, und dafür ist jede Zeitung zu haben. Weisen Sie die Eltern der Kinder, die an dem Auf-

tritt teilnehmen, darauf hin, dass bei der Veranstaltung fotografiert werden wird und die Fotos u. a. auch in der Presse veröffentlicht werden. Weisen Sie darauf hin, dass es sich um eine öffentliche Veranstaltung handelt, bei der Sie nicht verhindern können, dass von Kita-fremden Personen fotografiert wird.

Dann können die Eltern frei entscheiden, ob ihr Kind an der Veranstaltung teilnehmen darf oder lieber nicht.

Meine Empfehlung: Starten Sie gut vorbereitet

Öffentliche Auftritte außerhalb der Kita sind nicht nur für die Kinder eine aufregende Angelegenheit, sondern auch für Sie und Ihre Mitarbeiter. Umso wichtiger ist es, dass Sie solche Auftritte sorgfältig vorbereiten und die Eltern frühzeitig einbeziehen, um Planungssicherheit zu bekommen.



ELTERNBRIEF: EXTERNE AUFTRITTE VON KITA-KINDERN



Liebe Eltern,

wie Sie sicher wissen, haben die Vorschulkinder unserer Kita in der Vorweihnachtszeit viele Weihnachtslieder einstudiert und diese beim Weihnachtskonzert in der Kita vor Ihnen aufgeführt. Jetzt möchten wir den Kindern die Gelegenheit geben, ihre Lieder noch einmal auf dem örtlichen Weihnachtsmarkt zu singen.

Der Auftritt der Kinder ist für

Samstag, den 14.12.2019, 15:00 Uhr auf der Bühne auf dem Weihnachtsmarkt auf dem Marktplatz von Neustadt geplant.

Wir möchten Sie bitten, Ihr Kinder um 14.45 Uhr in an die Witterung angepasster Kleidung an den Aufgang zur Bühne zu bringen. Dort werden sie von den Mitarbeiterinnen unserer Kita in Empfang genommen und vor und während des Auftritts betreut und beaufsichtigt.

Bitte holen Sie Ihr Kind pünktlich um 15.20 Uhr wieder vor der Bühne auf dem Weihnachtsmarkt ab.

Es handelt sich um eine offizielle Kita-Veranstaltung, sodass die Kinder auf dem direkten Weg zu ihrem Auftritt, während des Auftritts und auf dem direkten Heimweg gesetzlich unfallversichert sind.

Wir möchten darauf hinweisen, dass die Kinder bei einer öffentlichen Veranstaltung auftreten werden, bei der für private und Presse Zwecke gefilmt und fotografiert werden wird. Wir weisen darauf hin, dass wir keinen Einfluss auf die Verwendung dieser Foto- und Filmaufnahmen haben.

Bitte geben Sie den folgenden Abschnitt ausgefüllt bis zum **06.12.2019** bei der Gruppenleitung Ihres Kindes ab.

Wir freuen uns sehr, wenn Ihr Kind bei diesem Auftritt mitmacht.

Mit freundlichen Grüßen

Hanna Müller, Kita-Leitung

Unser Kind Luisa Schneider

nimmt verbindlich am Auftritt der Vorschulkinder am 14.12.2019 auf dem Weihnachtsmarkt von Neustadt teil. Wir werden unser Kind um 14.45 Uhr zur Bühne auf dem Weihnachtsmarkt (Marktplatz Neustadt) bringen und um 15.20 wieder abholen.

nimmt am Auftritt der Vorschulkinder am 14.12.2019 auf dem Weihnachtsmarkt von Neustadt **nicht** teil.

Neustadt, 05.12.2019 Clara & Johannes Schneider

Ort, Datum Unterschriften Eltern

Bundesrat, Berlin

Kitas müssen erst ab 20 Mitarbeitern einen Datenschutzbeauftragten stellen

Der Bundestag hat noch vor der Sommerpause ein Gesetz auf den Weg gebracht, das für kleine Kitas und ehrenamtliche Vereine die Pflichten, die sich aus der Datenschutzverordnung ergeben, ein wenig lockert. Im September 2019 hat auch der Bundesrat zugestimmt. Das hat für kleinere Kitas sehr erfreuliche Auswirkungen in Sachen Datenschutz.

Datenschutzbeauftragter erst bei mehr als 20 Mitarbeitern

Zukünftig müssen Sie erst einen Datenschutzbeauftragten für Ihre Kita benennen, wenn ständig mehr als 20 Mitarbeiter mit der automatisierten Verarbeitung von personenbezogenen Daten beschäftigt sind. Das heißt, erst wenn 20 Mitarbeiter regelmäßig z. B. digitale Fotos von Kindern

bearbeiten oder Daten von Kindern am Computer erfassen, muss es einen Datenschutzbeauftragten geben.

Es muss also in kleineren Kitas kein interner oder externer Datenschutzbeauftragter bestellt werden, wenn Sie diesen Schwellenwert nicht überschreiten. Das wird in einer Vielzahl von Einrichtungen der Fall sein, sodass diese Neuregelung eine echte Erleichterung sein wird.

Meine Empfehlung: Datenschutz nicht vernachlässigen

Aber Vorsicht! Diese Gesetzesänderung hat nicht zur Folge, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben nicht mehr gelten. Diese haben nach wie vor Gültigkeit und müssen in jeder

Kita Beachtung finden. Wenn Sie keinen Datenschutzbeauftragten haben, müssen eben Sie als Leitung sich hierum kümmern.

Haben Sie einen Datenschutzbeauftragten, sollten Sie, selbst wenn Sie den Schwellenwert von 20 Mitarbeitern nicht überschreiten, auf diesen nicht verzichten. Denn so können Sie auf das Fachwissen des Datenschutzbeauftragten und dessen Unterstützung bauen. Hierauf sollten Sie nicht verzichten, selbst wenn Sie die Position gar nicht besetzen müssten.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 35 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz – Schwellenwert für die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten

Bundeskabinett, Berlin

„Gelber Schein“ in Papier wird 2021 abgeschafft

Bisher war es ja so: Wurde ein Mitarbeiter vom Arzt krankgeschrieben, bekam er eine Krankschreibung in Papier, den sogenannten „gelben Schein“. Eine Krankschreibung musste bei Ihnen eingereicht werden. Die Krankmeldung musste Ihnen spätestens am 4. Krankheitstag vorliegen.

Entbürokratisierung geplant

Da diese Krankmeldungen in Papier für alle Beteiligten mit Aufwand verbunden sind und gerade zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem immer wieder zu Konflikten führte, ob die

Krankmeldung jetzt rechtzeitig vorlag oder nicht, hat das Bundeskabinett beschlossen, die Krankmeldung in Papier zum 01.01.2021 abzuschaffen. Dies soll im Bürokratieentlastungsgesetz III geregelt werden.

Zukünftig elektronische Meldung durch die Krankenkasse

Ab 2021 erhalten Sie von den Krankenkassen eine Meldung in elektronischer Form, aus der sich der Beginn und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit Ihrer Mitarbeiter ergeben. Da die

Krankenkasse vom Arzt ohnehin eine entsprechende Meldung erhält, soll sie der Einfachheit halber eine elektronische Meldung erstellen, die Sie dann bei der Krankenkasse abrufen können.

Meine Empfehlung: Umstellung planen

Viele Kitas bzw. Träger befinden sich in Sachen IT-Technik nach wie vor in der „Steinzeit“. Vielleicht nehmen Sie diese geplante Gesetzesänderung zum Anlass, die Ausstattung Ihrer Einrichtung auf den Prüfstand zu stellen.

Impressum

Verlag PRO KITA

„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Produktmanagerin:** Julia Wiebe, Bonn • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** SchmelzerMedien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH

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



© 2019 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.przedszkole.wip.pl

Gesundheitsdaten: Mit diesen 5 Schritten erfüllen Sie die Vorgaben des Datenschutzes

Gesundheitsdaten unterliegen nach den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung einem besonderen Schutz. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass diese Informationen besonders sorgfältig vor dem Zugriff Unbefugter geschützt werden.

Z. B. GESUNDHEITSDATEN

Lisa Hansen leitet die Kita „Sonnenschein“. Bisher hat sie bei der Aufnahme von Kindern in die Kita immer die Vorsorgehefte der Kinder kopiert und die Kopien zur Akte des jeweiligen Kindes genommen. Als eine Mutter fragt, wie es denn mit dem Datenschutz im Hinblick auf die Daten aus dem Vorsorgeheft aussieht, ist Frau Hansen überrascht. Hierüber hat sie sich bisher keine Gedanken gemacht.

Rechtsgrundlage: Datenschutz-Grundverordnung

Im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung sind Sie verpflichtet, an die Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten besonders hohe Anforderungen zu stellen und diese Daten besonders sorgfältig zu schützen.

Das ist zu tun: Schritt für Schritt vorgehen

Gehen Sie Schritt für Schritt vor, um den Schutz von Gesundheitsdaten in Ihrer Kita optimal zu gewährleisten.

1. Schritt: Verarbeitung von Gesundheitsdaten analysieren

Analysieren Sie, welche Gesundheitsdaten Sie in der Kita überhaupt erheben. Bei genauerem Hinsehen sind Sie vielleicht überrascht, wie viele dies sind. Gesundheitsdaten sind personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit beziehen.

2. Schritt: Gesundheitsdaten minimieren

Sehen Sie sich diese Daten genau an und analysieren Sie, auf welcher Rechtsgrundlage Sie diese Daten erheben.

Verzichten Sie auf die Erhebung aller Gesundheitsdaten, für die es keine rechtliche Grundlage gibt, z. B. für das Kopieren von Vorsorgeheften und Impfpässen von Kindern.

Die datenschutzrechtliche Verarbeitung dieser Daten ist aufwendig, und der Erkenntnisgewinn, den Sie aus diesen Unterlagen ziehen, ist denkbar gering. Hingegen dürfen Sie z. B. Informationen zu Behinderungen oder chronischen Erkrankungen von Kindern verarbeiten, soweit diese für die Betreuung des Kindes in der Kita Relevanz haben.

Haben Sie in der Vergangenheit Gesundheitsdaten ohne ausdrückliche schriftliche Einwilligung der Betroffenen und ohne gesetzliche Ermächtigungsgrundlage verarbeitet, sollten Sie diese umgehend ordnungsgemäß vernichten.

3. Schritt: Zugriffsrechte genau festlegen

Legen Sie genau fest, wer Zugriff auf gesundheitsrelevante Daten haben muss. Halten Sie dies in einem entsprechenden Verzeichnis schriftlich fest. Entscheidend ist, dass Sie sich bewusst sind, dass es sich bei Gesundheitsdaten um ganz besonders sensible Daten handelt, auf die nicht jeder zugreifen darf.

Sie als Verantwortliche müssen entscheiden – und dies im Streitfall auch begründen können –, wer Zugriff auf welche Gesundheitsdaten hat. Behalten Sie hierbei im Hinterkopf, dass gerade bei Kindern mit Behinderung nicht alle Erzieherinnen über die Krankengeschichte des Kindes informiert sein müssen, um mit dem Kind sinnvoll zu arbeiten. Geben Sie diese sehr sensiblen Informationen nur an Mitarbeiter weiter, die dieses Wissen für die sinnvolle Arbeit mit dem Kind brauchen.

4. Schritt: Daten vor Zugriff Unbefugter schützen

Verwahren Sie Gesundheitsdaten immer getrennt von den übrigen

Daten von Kindern und Mitarbeitern. Legen Sie also, wenn Sie Daten in Papierform aufbewahren möchten, 2 Akten an: eine mit den allgemeinen Unterlagen, eine mit den Gesundheitsdaten.

Bewahren Sie die Unterlagen in getrennten Schränken auf und stellen Sie sicher, dass die Unterlagen, die Gesundheitsdaten enthalten, nur von den Zugangsberechtigten eingesehen werden können.

Speichern Sie Gesundheitsdaten digital, legen Sie separate Ordner an und achten Sie auf einen sicheren Passwortschutz.

5. Schritt: Gesundheitsdaten fristgerecht vernichten

Entscheidend ist, dass Sie Gesundheitsdaten, die Sie nicht mehr benötigen und für die es keine gesetzliche Aufbewahrungsfrist gibt, umgehend vernichten, wenn diese nicht mehr benötigt werden.

Achten Sie darauf, dass die Daten ordnungsgemäß entsorgt werden, am besten über eine hierauf spezialisierte Fachfirma. Dann haben Sie auch einen korrekten Entsorgungsnachweis, den Sie im Zweifel vorlegen, um die korrekte Vernichtung dieser sensiblen Daten nachweisen zu können.

Meine Empfehlung: Seien Sie sensibel

Der Umgang mit Gesundheitsdaten ist in vielen Kitas derzeit recht ungewohnt. Viele haben einfach nicht auf dem Schirm, dass sich die Anforderungen an einen datenschutzrechtlich korrekten Umgang durch die Datenschutz-Grundverordnung geändert haben und sie sich auf „dünnem Eis“ bewegen.

Stellen Sie daher die Praxis im Umgang mit gesundheitlich relevanten Daten auf den Prüfstand, und nehmen Sie – wenn notwendig – schnell Korrekturen vor. Diese bekommen Sie gut in den Griff, wenn Sie die hier beschriebene Vorgehensweise Schritt für Schritt nachvollziehen.

? „Kann ich verlangen, dass eine Mitarbeiterin eine geplante Operation verschiebt?“

FRAGE: „Eine meiner pädagogischen Fachkräfte wurde im Frühling am Fuß operiert und war 3 Monate krankgeschrieben. Jetzt ist sie wieder im Dienst und hat mir nun mitgeteilt, dass eine weitere Operation notwendig ist. Sie hat mir auch schon den Termin mitgeteilt und angekündigt, wahrscheinlich erneut für längere Zeit auszufallen. Gerade jetzt in der Weihnachtszeit passt mir das gar nicht, da einige Kollegen Urlaub geplant haben und es auch immer zu vermehrten Krankmeldungen akommt.“

Ich finde das reichlich rücksichtslos, den Termin ohne Rücksprache festzumachen. Kann ich verlangen, dass

die Mitarbeiterin die Operation verschiebt?“

ANTWORT: NEIN. DAS KÖNNEN SIE NICHT. Sie müssen davon ausgehen, dass die Operation der Mitarbeiterin medizinisch notwendig ist. In der Regel werden die Operationstermine nicht von Ihren Mitarbeitern gemacht, sondern von den behandelnden Ärzten. Ihre Mitarbeiterin wird daher auf den Termin wenig bis gar keinen Einfluss haben.

Lehnt sie den Termin ab, muss sie ggf. sehr lange auf einen erneuten Termin warten muss. Das ist ihr sicher nicht zuzumuten.

Meine Empfehlung: Planen Sie die Abwesenheit

Da Sie den Operationstermin ja jetzt kennen, sollten Sie die Abwesenheit der Kollegin aktiv planen. Sie haben ja nach der letzten Operation Erfahrungswerte, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauern wird.

Setzen Sie sich daher mit Ihrem Träger in Verbindung und bitten Sie diesen, für eine Ersatzkraft zu sorgen. Der schickt Ihnen eine Springerkraft. So können Sie den – erneuten längerfristigen Ausfall der Mitarbeiterin auffangen, ohne dass die pädagogische Arbeit hierunter leiden.

? „Wie viele Stunden werden bei gesetzlichen Feiertagen, Krankheit und Urlaub abgerechnet?“

FRAGE: „In unserer Kita beschäftigen wir überwiegend Teilzeitkräfte. Diese arbeiten alle in einer 5 Tage-Woche. Allerdings ist die Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen unterschiedlich. Bisher haben wir bei der Abrechnung von Urlaubstagen immer die durchschnittliche Arbeitszeit, z. B. bei einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden, 4 Stunden pro Tag, herangezogen, unabhängig davon, wie viele Stunden die Mitarbeiterin an dem Tag tatsächlich gearbeitet hätte.“

Eine Mitarbeiterin meint, das sei nicht korrekt. Sie möchte, dass z. B. für den 01.11.2019, an dem sie laut Dienstplan 6 Stunden gearbeitet hätte, auch 6 Stunden abgerechnet werden. Ich bin jetzt echt verunsichert. Wie rechnen korrekt ab?“

ANTWORT: SIE MÜSSEN IHRE ABRECHNUNGSMETHODE ANPASSEN. Hinsichtlich der Abrechnung von Feiertagen, Krankheits- und Urlaubstagen ist Ihre Abrechnung nicht korrekt.

So ist für Feiertage und Krankheitstage im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt, dass Ihre Mitarbeiter die Arbeits-

stunden bezahlt bekommen müssen, die sie ohne Arbeitsausfall laut Dienstplan gearbeitet hätten.

Insofern hat die Mitarbeiterin in dem von Ihnen geschilderten Fall recht.

Außerdem: Würden Sie für den 01.11. nur 4 Stunden abrechnen, obwohl die Mitarbeiterin eigentlich 6 Stunden gearbeitet hätte, planen Sie die Mitarbeiterin letztlich in die Minusstunden. Das ist nicht zulässig.

Urlaubsentgelt entspricht durchschnittlichen Verdienst

Das Urlaubsentgelt errechnet nach dem Gehalt, was Ihre Mitarbeiter im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt verdient haben.

Meine Empfehlung: Stellen Sie Ihr Abrechnungssystem um

Das von Ihnen bisher praktizierte Abrechnungssystem ist so nicht korrekt.

Ich möchte Ihnen raten, dieses System anzupassen.



WICHTIGE VORSCHRIFTEN

§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz – Entgeltfortzahlung an Feiertagen

§ 4 Entgeltfortzahlungsgesetz – Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 11 Bundesurlaubsgesetz – Urlaubsentgelt

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Ihre Fürsorgepflichten bei Schnee und Eis
- Arbeiten trotz Krankschreibung? Hierauf sollten Sie achten