



Recht & Sicherheit in der Kita

September 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Spielzeugtag Stellen Sie das Mitbringen von Spielzeug auf den Prüfstand 2	Großeltern Hier gibt es Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen zu Oma und Opa 3	Elternratswahl Bereiten Sie eine Corona-konforme Wahl des Elternrats vor 4 & 5	Kopftuchverbot Diese Auswirkungen hat die neue Rechtsprechung des EuGH 7
--	---	---	---

Aus der Welt der Kita-Leitung

Kommt jetzt doch die Corona-Impfpflicht für Kita-Mitarbeiter?

Noch bevor der Impfstoff überhaupt auf dem Markt war, haben die führenden Politiker des Landes Stein und Bein geschworen, dass es keine Impfpflicht gegen das Coronavirus geben wird. Und bis jetzt ist es bei dieser Haltung geblieben.

Frankreich und Griechenland setzen auf Impfpflicht

Anders z. B. in Frankreich und Griechenland. Da müssen sich jetzt die Mitarbeiter im Pflege- und Gesundheitsbereich impfen lassen. Sonst können sie nicht weiterbeschäftigt werden, jedenfalls nicht im direkten Kontakt mit Patienten. Ungeimpfte sollen dann ohne Entgelt von der Arbeit freigestellt werden.

Auch in Deutschland wird vielfach Impfpflicht gefordert

Auch in Deutschland wird inzwischen von verschiedenen Seiten eine Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen, insbesondere Pflegepersonal, Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen, die mit Kindern arbeiten, gefordert.

Begründung: Man müsse nach wie vor die besonders verletzlichen Bevölkerungsgruppen schützen. Das seien nach wie vor die Älteren, bei denen die Impfung nicht so gut wirkt, aber auch die ganz Jungen, die (noch) nicht geimpft und nur durch eine Umgebung

geschützt werden können, in der alle Kontaktpersonen geimpft sind.

Eltern fordern vielfach Impfung ein

Auch die Eltern, die Kinder in Kitas und Grundschulen schicken, wollen inzwischen wissen, ob das Personal vollständig geimpft ist. Denn spätestens mit Auftreten der Delta-Variante ist allen Beteiligten klar: Auch Kinder können schwer an dem Coronavirus erkranken, mit lang anhaltenden und bisher nicht absehbaren Folgen. Die meisten Eltern wollen daher eine Infektion ihres Kindes auf jeden Fall vermeiden. Einen Auskunftsanspruch hinsichtlich des Impfstatus des Kita-Personals haben die Eltern nicht. Daher machen auch viele Eltern sich für die Einführung einer Impfpflicht für die Kita-Mitarbeiterinnen stark.

Politik bleibt – noch – auf Kurs

Derzeit ist nicht erkennbar, dass die Politik ihre Meinung ändert und eine Impfpflicht einführt. Allerdings weiß man nicht, was nach der Bundestagswahl passieren wird – auch unter dem Eindruck steigender Infektionszahlen unter den ungeimpften Kindern und Jugendlichen. Da wage ich derzeit keine Prognose. Vielleicht sollten die Impfskeptiker ihre Haltung noch einmal überdenken und sich impfen lassen, aus Solidarität mit den Kindern.

Corona-Herbst 2.0?

Liebe Kita-Leitungen, irgendwie hatten wir im Juni und Juli bei den niedrigen Infektionszahlen gehofft, dass die schlimmsten Zeiten der Corona-Pandemie hinter uns liegen und wir langsam, aber sicher zur Normalität zurückkehren können.

Jetzt kommen langsam Zweifel auf. Die Infektionszahlen steigen nicht nur in den europäischen Nachbarländern, sondern auch in Deutschland, und gleichzeitig nimmt die Impfbereitschaft in der Bevölkerung ab. Grund genug, sich zumindest gedanklich auf den nächsten Corona-Herbst in Ihrer Kita einzustellen. Denn die bei Ihnen betreuten Kinder sind nicht geimpft. Es gilt also, sie vor Ansteckung – soweit das möglich ist – zu schützen. Das heißt für Sie: Planen Sie vorausschauend und richten Sie Ihre Aktivitäten darauf aus, dass die Infektionszahlen wieder steigen werden.

Vielleicht haben wir ja Glück und die Prognosen der Virologen bewahrheiten sich nicht. Dann freuen wir uns. Ich fürchte nur, sie werden recht behalten, auch wenn das im Augenblick niemand hören möchte.

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

Spielzeugtag: Überlegen Sie, ob Sie diesen wirklich wieder aufleben lassen sollten

In vielen Kitas gab es vor der Corona-Pandemie einen Spielzeugtag. Also einen Tag in der Woche oder im Monat, an dem die Kinder Spielzeug von zu Hause mit in die Einrichtung bringen dürfen. Während der Corona-bedingten Notbetreuung bzw. während des Betriebs unter Pandemie-Bedingungen wurden diese Tage aus Sicherheitsgründen in den allermeisten Kitas nicht durchgeführt. Und viele Kita-Leitungen überlegen jetzt, ob sie die Spielzeugtage wieder aufleben lassen sollen.

z. B. „SPIELZEUGTAG“

Simone Meyer leitet die Kita „Amselschlag“. Vor der Corona-Pandemie durften die Kinder immer am letzten Freitag im Monat ein Spielzeug von zu Hause mit in die Kita bringen. Für das Team war dies immer sehr stressig, da es wegen der mitgebrachten Spielsachen regelmäßig zu Streit unter den Kindern und zu unerfreulichen Diskussionen mit den Eltern wegen verschwundener oder beschädigter Spielsachen kam. Sie überlegt, ob man nicht grundsätzlich auf den Spielzeugtag verzichten sollte.

Rechtsgrundlage: Betreuungsvertrag

Sie können im Betreuungsvertrag bzw. in der Hausordnung regeln, ob überhaupt und wann Kinder Spielzeug von zu Hause mitbringen dürfen. Sie können dies auch im Rahmen Ihres Hausrechts grundsätzlich ausschließen. Spielzeugtage sind also nicht zwingend erforderlich.

Das ist zu tun: Stellen Sie den Spielzeugtag infrage

Spielzeugtage werden von den Kitas in der Regel eingeführt, damit die Kinder – kontrolliert – an einem bestimmten Tag Spielzeug von zu Hause mitbringen können und nicht jeden Morgen aufs Neue diskutiert werden muss, ob das Spielzeug jetzt mit in die Kita darf oder nicht.

Weiteren pädagogischen Nutzen haben Spielzeugtage sonst eigentlich nicht. Blicken Sie auf Ihre Erfahrungen aus der Corona-Pandemie zurück und überlegen Sie – gemeinsam mit Ihrem Team –, ob die Kinder dem Spielzeugtag tatsächlich nachtrauern und sein Ausbleiben als Verlust empfinden. Ist dies mehrheitlich so, können Sie darüber nachdenken, ihn wieder einzuführen, wenn das Infektionsgeschehen dies zulässt.

Wird der Spielzeugtag hingegen nicht vermisst, können Sie im Team auch beschließen, diesen einfach nicht mehr stattfinden zu lassen. Am besten thematisieren Sie das gar nicht, denn Eltern und Kinder haben dies wahrscheinlich schon vergessen.

Erinnern Sie an die Regeln

Wenn Sie es für wichtig halten, den Spielzeugtag wieder aufleben zu lassen, sollten Sie die Eltern an die geltenden Regeln und auch daran erinnern, dass Sie keine Haftung für Spielsachen, die verloren oder kaputtgehen, übernehmen. Hierbei können Sie auf den stehenden Elternbrief zurückgreifen.

Achten Sie auf die besondere Aufsichtspflicht

Wenn Sie einen Spielzeugtag anbieten, muss Ihnen bewusst sein, dass Sie kaum Kontrolle darüber haben, was die Kinder mit in die Kita bringen. Das bedeutet: Insbesondere wenn Sie U3- und Ü3-Kinder gemeinsam betreuen, dass plötzlich Spielzeug in der Einrichtung ist, dass für jüngere Kinder zur Gefahr werden kann. Ihnen und Ihrem Team muss deshalb bewusst sein, dass insbesondere die U3-Kinder am Spielzeugtag besonders sorgfältig beaufsichtigt werden müssen.



ELTERNBRIEF ZUM SPIELZEUGTAG NACH DER CORONA-PANDEMIE

Liebe Eltern,

während der Corona-Pandemie konnten wir leider nicht erlauben, dass die Kinder Spielsachen von zu Hause mit in die Kita bringen. Jetzt sind die Corona-Schutzmaßnahmen ein wenig gelockert, sodass auch unser Spielzeugtag wieder starten kann.

Die Kinder dürfen daher, soweit das Infektionsgeschehen dies zulässt, wieder

an jedem letzten Freitag im Monat

ein Spielzeug von zu Hause mitbringen. Bitte achten Sie darauf, dass dieses Spielzeug „Kita-geeignet“ ist, also keine Kleinteile enthält, die leicht verloren gehen oder abbrechen können. Außerdem ist elektronisches Spielzeug oder Spielsachen, die Geräusche machen, nicht gestattet (oder nur ohne Batterie). Nicht erlaubt sind außerdem Fotoapparate, Smartphones u. Ä.

Wir möchten noch darauf hinweisen, dass das Mitbringen von Spielzeug freiwillig ist. Kein Kind muss etwas mitbringen. Für beschädigtes oder verloren gegangenes Spielzeug übernimmt die Kita keine Haftung. Etwas Schäden müssen von Ihnen selbst getragen werden.

Herzliche Grüße

Ihr Team der Kita „Amselschlag“



Großeltern in der Kita – hier finden Sie Antworten auf die 4 häufigsten Fragen

Großeltern spielen in vielen Familien mit kleinen Kindern eine zentrale Rolle. Denn sie unterstützen vielfach die Eltern bei der Kinderbetreuung und sind Teil des Netzwerks, das es braucht, wenn man Familie und Beruf unter einen Hut bekommen möchte. Daher spielen Großeltern auch im Kita-Alltag eine wichtige Rolle, nicht nur als Gäste bei Festen, sondern auch beim Bringen und Abholen der Kinder. Dies wirft allerdings manchmal auch rechtliche Fragen auf. Die 4 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

Frage 1: „Wann dürfen Großeltern ihre Enkel aus der Kita abholen?“

Antwort: Großeltern dürfen ihre Enkel nur aus der Kita abholen, wenn die Eltern sie als abholberechtigte Personen benennen.

Grundsätzlich sind nur die Eltern berechtigt, ihr Kind aus der Kita abzuholen. Sie können aber noch weitere Personen bestimmen, die das Kind abholen dürfen. Das können z. B. die Großeltern sein. Wichtig ist, dass Sie die abholberechtigten Personen schriftlich festhalten, damit Sie und Ihr Team jederzeit prüfen können, ob derjenige, der ein Kind abholen möchte, auch tatsächlich hierzu berechtigt ist.

Übrigens: Sie müssen sich nicht jedes Mal telefonisch rückversichern, ob es in Ordnung ist, wenn die Großeltern das Kind aus der Kita abholen. Stehen diese auf der Liste der abholberechtigten Personen, dürfen Sie das Kind auch ohne vorherige Rücksprache mit den Eltern an diese herausgeben.

Frage 2: „Dürfen wir den Großeltern Auskunft über Ereignisse in der Kita geben – wie z. B. Unfälle des Enkelkindes?“

Antwort: Nein, grundsätzlich nicht. Denn diese Informationen sind durch den Datenschutz geschützt und dürfen nur an die Eltern weitergeben werden.

Hat es in der Kita also einen Unfall gegeben, über den Sie die Eltern beim Abholen informieren wollten, sollten Sie dies in Form einer schriftlichen Information, z. B. mit einer Kopie des Eintrags ins Verbandsbuch, tun. Diese können Sie dann den Großeltern in einem verschlossenen Umschlag mitgeben. Gleiches gilt für andere Informationen, die das Kind direkt betreffen. Anders sieht es hingegen mit allgemeinen Informationen wie z. B. dem Hinweis auf einen Ausflug oder ein gemeinsames Frühstück aus. Diese können Sie auch an die Großeltern weitergeben, ohne sich Gedanken um den Datenschutz machen zu müssen.

Frage 3: „Was können wir tun, wenn wir der Meinung sind, dass Großeltern nicht in der Lage sind, das Enkelkind zu betreuen?“

Antwort: Sie müssen das Kind zunächst einmal herausgeben. Auf dem Heimweg haben die Eltern die Aufsichtspflicht und Verantwortung für ihr Kind. Es ist ihre Angelegenheit abzuschätzen, ob die Großeltern in der Lage sind, das Enkelkind sicher zu betreuen. Daher müssen Sie das

Kind an die Großeltern herausgeben, wenn die Eltern sie als abholberechtigt benannt haben. Etwas anderes gilt nur in Situationen, wo offensichtlich ist, dass die Großeltern als Betreuungspersonen ausfallen, z. B. weil sie augenscheinlich stark alkoholisiert sind.

Haben Sie allerdings den Eindruck, dass die Großeltern mit der Abholsituation und der Betreuung des Enkelkindes grundsätzlich überfordert sind, sollten Sie das Gespräch mit den Eltern suchen und Ihre Beobachtungen und Ihre Bedenken schildern. Diesen ist oft gar nicht bewusst, dass ihre Eltern oder Schwiegereltern mit der Kinderbetreuung überfordert sind.

Bitten Sie die Eltern des Kindes, eine andere Lösung für die Abholung des Kindes zu finden. Sind die Eltern hierzu nicht bereit, sollten Sie dies, wenn Sie ernsthaft in Sorge um die Sicherheit des Kindes sind, mit Ihrem Träger besprechen. Manchmal ist es hilfreich, wenn dieser sich einschaltet. Bei absoluter Uneinsichtigkeit sollten Sie – mit Rückendeckung Ihres Trägers – ankündigen, den Großeltern das Kind nicht mehr herauszugeben und ggf. auch das Jugendamt zu informieren, da die Abholsituation das Wohl des Kindes nachhaltig gefährdet und die Eltern nicht für Abhilfe sorgen.

Frage 4: „Können Eltern die Großeltern einfach wieder von der Liste der abholberechtigten Personen streichen? Und wie verhalten wir uns, wenn die Großeltern ihr Enkelkind dennoch abholen möchten?“

Antwort: Ja. Das geht. Denn die Eltern entscheiden, wer ihr Kind aus der Kita abholt. Sie können den Großeltern die Abholberechtigung problemlos wieder entziehen. Wollen die Großeltern ihr Enkelkind dennoch abholen, dürfen Sie es auf keinen Fall herausgeben.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang 2 Dinge:

1. Sie müssen Ihr Team über die veränderte Abholberechtigung aktiv informieren. Denn waren die Großeltern abholberechtigt und haben sie von dieser Möglichkeit häufig Gebrauch gehabt, sehen die Mitarbeiterinnen nicht unbedingt in die Liste der Abholberechtigten. Weisen Sie daher auf diese Änderung hin und darauf, dass diese Großeltern ihr Enkelkind nicht mehr mitnehmen dürfen.
2. Beachten Sie Besonderheiten bei getrennt lebenden Eltern. Da bestimmt derjenige Elternteil, bei dem das Kind seinen Lebensmittelpunkt hat, wer das Kind aus der Kita abholen darf. Lebt das Kind z. B. bei der Mutter, kann diese festlegen, dass z. B. ihre „Ex-Schwiegereltern“ das Kind nicht mehr aus der Kita abholen dürfen.

Meine Empfehlung: Sorgen Sie für Klarheit bei allen Beteiligten

Um unschöne Szenen, die vor allem das Kind belasten, in der Kita zu vermeiden, sollten Sie die Eltern bitten, die Großeltern zu informieren, dass sie ihr Enkelkind nicht mehr aus der Kita abholen dürfen.

So bereiten Sie die Wahl des Elternbeirats im Corona-Herbst 2021 vor

Mit Blick auf die derzeit steigenden Infektionszahlen und auf die sich ausbreitende ansteckendere Delta-Variante stellt sich Ihnen auch in diesem Herbst die Frage, wie Sie in diesem Jahr Ihre Elternversammlungen und die Wahl der Elternvertreter Corona-konform durchführen. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Sie – in Abhängigkeit der Infektionslage in Ihrem Landkreis – flexibel einsetzen sollten.

Z. B. ELTERNVERSAMMLUNG UNTER CORONA-BEDINGUNGEN

Johanna Berger leitet die Kita „Wilde Hummeln“. Sie möchte in der letzten Septemberwoche die jährliche Elternversammlung und die Wahl der Elternvertreter durchführen. Sie hat aber – angesichts steigender Corona-Zahlen – Zweifel, ob es wirklich eine gute Idee ist, dass zahlreiche Eltern in die Kita kommen. Sie überlegt, wie die Alternative aussehen könnte Sie überlegt, ob sie eine Elternversammlung auch online durchführen kann.

Rechtsgrundlage: Kita-Gesetze

In den Kita-Gesetzen der Bundesländer ist geregelt, wie die Partizipation der Eltern in der Kita gestaltet ist. Vorgesehen ist in allen Bundesländern, dass zu Beginn des Kita-Jahres – meist bis Mitte Oktober – eine Elternversammlung stattfinden soll, bei der auch die Elternvertreter für die Kita gewählt werden. Diese gesetzlichen Vorgaben gelten auch während der Corona-Pandemie grundsätzlich ohne Einschränkungen.

Das ist zu tun: Unterschiedliche Szenarien planen

Als Kita-Leitung sollten Sie sich darauf einstellen, dass die Elternversammlung nicht so ohne Weiteres stattfinden kann, sondern dass nach wie vor Corona-bedingte Einschränkungen zu beachten sind. Am besten planen Sie unterschiedliche Szenarien, die Sie dann schnell der jeweiligen Infektionslage anpassen können. Hierbei können Sie sich an der Übersicht auf Seite 5 orientieren und die folgenden Hinweise beachten.

1. Hinweis: Beachten Sie die Infektionszahlen in Ihrem Landkreis

Wenn Sie in diesem Jahr die Elternversammlung planen und hierzu einladen, müssen Sie die Infektionszahlen bzw. die behördlichen Vorgaben in Ihrem Landkreis kritisch im Blick behalten. Diese sind ausschlaggebend dafür, ob Sie überhaupt eine Elternveranstaltung in Präsenz durchführen können oder nicht.

2. Hinweis: Berücksichtigen Sie die Vorgaben der Corona-Schutzverordnung

Weiter müssen Sie bei der Planung und Durchführung der Elternversammlung in der Kita die Vorgaben der Corona-Schutzverordnung in Ihrem Bundesland berücksichtigen.

Aus dieser ergibt sich, ob und unter welchen Bedingungen Sie eine Elternversammlung in der Kita abhalten können. Diese Vorgaben müssen Sie strikt einhalten und darauf achten, dass die teilnehmenden Eltern sich hieran halten.



MUSTER: KONTAKTNACHVERFOLGUNG ELTERNVERSAMMLUNG

Liebe Eltern,

aufgrund der Corona-Schutzbestimmungen sind wir verpflichtet, Ihre Kontaktdaten zu erfassen und für 4 Wochen aufzubewahren. Falls ein Teilnehmer der Veranstaltung positiv auf das Coronavirus getestet werden sollte, werden wir diese Daten an das zuständige Gesundheitsamt weiterleiten, damit dieses Kontakt mit Ihnen aufnehmen und das weitere Vorgehen und die notwendigen Schutzmaßnahmen mit Ihnen abstimmen kann. Ansonsten werden wir diese Daten 4 Wochen nach der Elternversammlung vernichten.

Danke für Ihr Verständnis!

Ihr Team der Kita „Wilde Hummeln“

Kontaktdaten

Vorname Nachname

Anschrift (Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort)

Telefon- oder Mobilfunknummer/E-Mail-Adresse

Ankunftszeit/Ende der Teilnahme

Ort, Datum Unterschrift



3. Hinweis: Stellen Sie die Kontaktnachverfolgung sicher

Stellen Sie sicher, dass Sie die Kontakte der Eltern, die an der Veranstaltung teilnehmen, nachverfolgen können und im Fall, dass ein Teilnehmer positiv getestet wird, vom Gesundheitsamt informiert werden.

Sie können hierbei entweder Kontaktformulare in Papier verteilen, die die Eltern ausfüllen, die Sie sammeln und nach 4 Wochen vernichten, wenn es nicht zu einem Infektionsfall gekommen ist. Bei einem positiven Test eines Teilnehmers müssen Sie die Kontaktdaten der Teilnehmer ans Gesundheitsamt weitergeben.

Achtung! Eine Anwesenheitsliste, in die sich alle eintragen, ist datenschutzrechtlich nicht zulässig. Nutzen Sie besser unser nebenstehendes Muster. Alternativ können Sie auch über die Corona-Warn-App oder über die Luca-App einen Barcode erzeugen. Diesen können Sie ausdrucken, und die Teilnehmer können sich durch das Scannen dieses Codes bei Ihrer Veran-

staltung anmelden. Dann können Sie auf die Formulare verzichten.

4. Hinweis: Achten Sie auf die AHA+L-Regeln

Achten Sie darauf, dass bei Ihrer Elternversammlung die AHA+L-Regeln eingehalten werden. Das heißt: Alle tragen Masken, desinfizieren sich die Hände und halten 1,5 m Abstand zueinander. Geben das die Räume Ihrer Kita nicht her, können Sie auch über alternative Räume nachdenken, z. B. Bürgersäle oder auch Kirchen. Die Auslastung dieser Räume ist derzeit nicht so groß, sodass Sie hier sicher Platz finden. Vergessen Sie nicht, regelmäßig zu lüften. Wenn das Wetter mitmacht, kann die Veranstaltung auch im Freien stattfinden – das ist immer noch am sichersten.

Damit der Teilnehmerkreis überschaubar bleibt, sollten Sie die Eltern bitten, nur mit 1 Elternteil an der Veranstaltung teilzunehmen, auch wenn die Familie mehrere Kinder in der Kita hat.

5. Hinweis: Bitten Sie um ein aktuelles Testergebnis

Bitten Sie außerdem alle Eltern, Ihnen ein aktuelles – negatives – Testergebnis, das nicht älter als 24 Stunden ist, vorzulegen, wenn sie an der Veranstaltung teilnehmen möchten. Mit Blick auf die sich ausbreitende Delta-Variante, mit der sich wohl auch vollständig Geimpfte anstecken und auch andere infizieren können, sollten Sie auch Geimpfte um diese Sicherheitsvorkehrung bitten.

Mein Rat: Planen Sie Alternativen

Ist Ihnen die Durchführung der Elternversammlung in Präsenz zu heikel oder ist diese mit Blick auf die Infektionszahlen nicht möglich, sollten Sie einen Plan B in der Tasche haben. So können Sie z. B. die Elternversammlung auch online durchführen oder ganz auf die Versammlung verzichten und die Wahl der Elternvertreter per Briefwahl durchführen. Worauf hierbei zu achten ist, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

SZENARIEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER ELTERNVERSAMMLUNG IM CORONA-HERBST 2021



Szenario	Hieran müssen Sie denken
Elternversammlung in Präsenz	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtzeitig einladen / Teilnehmerkreis auf 1 Elternteil pro Familie beschränken • Kurzfristig prüfen, ob Versammlung in Präsenz zulässig ist (Corona-Schutzverordnungen beachten) • Kontaktnachverfolgung & Einhaltung der AHA+L-Regeln sicherstellen • Testergebnis erfragen bzw. Selbsttests vor Ort anbieten
Online-Elternversammlung	<ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Software auswählen • Eltern einladen und sicherstellen, dass alle teilnehmen können, z. B. auch per Handy • Im Vorfeld klären, ob und wie mit dieser Software auch Wahlen durchgeführt werden können (bei den meisten Programmen ist das möglich) • Alternativ: Geben Sie den Kandidaten, die sich als Elternvertreter zur Wahl stellen, Gelegenheit, sich bei der Online-Elternversammlung vorzustellen, und führen Sie eine Briefwahl in der Kita durch.
Briefwahl der Elternvertreter	<ul style="list-style-type: none"> • Können Sie keine Online-Elternversammlung durchführen, müssen Sie nach Alternativen suchen. • Stellen Sie die Wahl der Elternvertreter durch Briefwahl sicher. Fordern Sie die Eltern schriftlich auf, Wahlvorschläge einzureichen oder sich zu melden, wenn sie als Elternvertreter kandidieren. Fragen Sie alle Vorgeschlagenen, ob sie sich zur Wahl stellen wollen, und bitten Sie die Kandidaten, eine kurze schriftliche Vorstellung einzureichen. Geben Sie die Wahlvorschläge – gruppenweise – an die Eltern weiter und händigen Sie ihnen auch Wahlzettel aus. Geben Sie einen Termin bekannt, bis wann die Wahlzettel abgegeben werden müssen. Zählen Sie die abgegebenen Stimmen aus. Wer die meisten Stimmen hat, ist Elternvertreter der Gruppe, der mit den zweitmeisten Stimmen ist Stellvertreter. Teilen Sie dann den Gewählten und allen Eltern das Ergebnis der Wahl mit. Die gewählten Vertreter müssen sich dann treffen und aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter wählen.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Gendersternchen in Stellenanzeigen ist nicht diskriminierend

Sicher achten Sie bei der Formulierung von Stellenanzeigen darauf, diese geschlechtsneutral zu formulieren. Vielfach wird hierbei auch das „Gendersternchen“ verwendet. Aber genügt dies, um Geschlechtsneutralität zu demonstrieren?

Der Fall: Stellenanzeige mit „Gendersternchen“

Eine Kommune hatte eine Stelle für „Diplom-Heilpädagog*innen“ ausgeschrieben. Nähere Angaben zum Anforderungsprofil einer Fachkraft (m/w/d) finde man unter ...“. Eine zweigeschlechtliche Bewerberin fühlte sich durch diese Formulierung diskriminiert. Sie meinte, durch das Gendersternchen bringe die Kommune zum Ausdruck, dass mehrgeschlecht-

liche Bewerberinnen nicht erwünscht seien. Sie klagte daher auf Schadenersatz nach § 15 Abs. 2 AGG.

Das Urteil: Keine Diskriminierung durch Gendersternchen

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein stellte klar, dass die Verwendung des Gendersternchens keine Diskriminierung von mehrgeschlechtlichen Personen darstelle. Es gehe auf eine Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung zurück und habe das Ziel, nicht nur Frauen und Männer in der Sprache gleich sichtbar zu machen, sondern diene letztlich einer sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter. Außerdem habe die Kommune mit der Formulierung

„m/w/d“ beim Hinweis auf das Stellenprofil deutlich gemacht, dass auch Bewerbungen von mehrgeschlechtlichen Personen erwünscht seien.

Meine Empfehlung: Auf Geschlechtsneutralität achten

Wichtig ist, dass Sie Stellenanzeigen geschlechtsneutral formulieren und hierbei vorsichtshalber nicht nur auf das Gendersternchen setzen. Verwenden Sie zusätzlich immer auch die Formulierung „m/w/d“. Sonst könnte es unter Umständen teuer werden.



WICHTIGES URTEIL

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.06.2021, Az. 3 Sa 37 ÖD/21

Bundestag

Mitarbeiterinnen dürfen Vertrauensperson zum Betrieblichen Eingliederungsgespräch mitbringen

Bisher war es ja so, dass Mitarbeiterinnen zu einem Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) keine Kita-fremden Personen wie den Ehepartner oder einen Rechtsanwalt mitbringen durften. Teilnehmen durften an solchen Gesprächen nur die in § 167 SGB IX genannten Personen. Die Teilnahme von Personen, die hier nicht genannt wurden, war nur mit Zustimmung aller Beteiligten möglich und damit nahezu ausgeschlossen. Das hat sich durch eine Gesetzesänderung, die seit Juni 2021 in Kraft ist, geändert.

Mitarbeiter dürfen Vertrauensperson mitbringen

§ 167 SGB IX wurde dahingehend geändert, dass jetzt ausdrücklich vorgesehen ist, dass Mitarbeiterinnen, die an einem BEM-Gespräch teilnehmen, eine „Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen können“.

Diese Vertrauensperson darf nicht nur an dem Gespräch teilnehmen, sondern hat auch Rederecht und einen Anspruch darauf, in die BEM-Akte Einsicht zu nehmen, wenn die Betroffene sie hierzu ermächtigt.

Meine Empfehlung: Weisen Sie auf dieses Recht hin

Zukünftig sollten Sie bei Einladungen zum BEM-Gespräch darauf hinweisen, dass die Mitarbeiterin eine Vertrauensperson ihrer Wahl mitbringen darf. Fehlt dieser Hinweis, kann es Ihnen passieren, dass man Ihnen irgendwann vorwirft, das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt zu haben. Das ist immer dann besonders ärgerlich, wenn Ihr Träger sich zu einer krankheitsbedingten Kündigung entschließt und bei der gerichtlichen Überprüfung das BEM auf dem Prüfstand steht.

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.przedzszkole.wip.pl



Kopftuchverbot? Diese Auswirkungen hat das neue Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Mancher Träger – und auch Eltern – sehen es kritisch, wenn pädagogische Fachkräfte aus religiösen Gründen in der Kita ein Kopftuch tragen. Manche Träger sprechen ein Kopftuchverbot aus bzw. verbieten ihren Mitarbeiterinnen grundsätzlich das Tragen von religiösen Symbolen am Arbeitsplatz. Umstritten war bisher, ob das rechtlich zulässig ist. Hierzu hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) jetzt ein Urteil gefällt, das sich ausdrücklich auf Mitarbeiterinnen von Kindertageseinrichtungen bezieht.



© michaeljung - stockadobe.com

Der Fall: Abmahnung wegen Kopftuch am Arbeitsplatz

Ein überkonfessioneller Träger einer Kita hatte seinen Mitarbeitern das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz grundsätzlich verboten. Eine muslimische Mitarbeiterin erschien dennoch regelmäßig mit Kopftuch zur Arbeit. Sie erhielt deshalb mehrere Abmahnungen. Diese wollte die Mitarbeiterin nicht akzeptieren. Sie sah sich durch das „Kopftuchverbot“ in ihrem Grundrecht auf Religionsfreiheit beeinträchtigt. Schließlich klagte sie auf Entfernung der Abmahnungen aus ihrer Personalakte. Das Arbeitsgericht Hamburg legte diesen Fall schließlich dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vor.

Das Urteil: Kopftuchverbot kann rechters sein

Die Richter am Europäischen Gerichtshof entschieden in ihrem Urteil, dass ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern das Tragen von religiösen Symbolen, z. B. eines Kopftuchs, am Arbeitsplatz verbieten kann, wenn er hierdurch seinen Kunden – in der Kita Eltern und Kindern – Neutralität vermitteln möchte. Dieser Wunsch nach Neutralität sei legitim und grundsätzlich von der unternehmerischen Freiheit getragen. Allerdings könne das Verbot von religiösen und weltanschaulichen Symbolen nur zulässig sein, wenn hierzu ein wirkliches Bedürfnis bestehe und der Arbeitgeber sonst Nachteile habe. Dies muss dann wohl immer im Einzelfall geklärt werden.

Überlegen Sie, ob das Tragen eines religiös motivierten Kopftuchs wirklich ein Problem ist



WICHTIGES URTEIL

EuGH, Urteil vom 15.07.2021, Az. C-804/18

Kopftuchverbot in Kitas grundsätzlich denkbar

Dieses Urteil macht deutlich, dass Ihr Träger das Tragen von religiösen Symbolen am Arbeitsplatz verbieten kann. Denn es lässt sich in der Regel schon begründen, dass durch das Tragen eines Kopftuchs Zweifel an der Neutralität der Mitarbeiterinnen Ihres Trägers entstehen und damit insbesondere Eltern verunsichert werden und soziale Konflikte entstehen können.

Machen Sie Ihren Standpunkt deutlich

Viele Kita-Leitungen haben aber bereits gute Erfahrungen mit Mitarbeiterinnen gemacht, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen. Die Erfahrung zeigt auch, dass sich die Aufregungen unter den Eltern meist schnell legt, wenn diese die Mitarbeiterin näher kennenlernen und sehen, dass die Kinder gut mit ihr klarkommen und mit dem Kopftuch gar keine Probleme haben und die Mitarbeiterin auch keine Anstalten macht, die Kinder zu „missionieren“.

Machen Sie daher gegenüber Ihrem Träger Ihren Standpunkt in der „Kopftuchfrage“ deutlich. Denn auch wenn viele Kita-Leitungen von Kopftüchern am Arbeitsplatz nicht begeistert sind, sind

sie es häufig doch von den Mitarbeiterinnen, die unter diesen Tüchern stecken.

Diese Erfahrungen sollten Sie an Ihren Träger weitergeben, damit dieser die Situation in den Einrichtungen und auch die Stimmung unter den Eltern richtig einschätzen kann.

Reduzieren Sie nicht Ihre Chancen auf Bewerberinnen

Außerdem sollten Sie – auch wenn Sie dem Tragen von Kopftüchern kritisch gegenüberstehen – bedenken, dass Sie bzw. Ihr Träger mit einem solchen Verbot den Kreis von Bewerberinnen noch weiter eingrenzt. Überlegen Sie daher sehr gut, ob ein solches Verbot in Zeiten von Personalmangel wirklich eine gute Idee ist.

Meine Empfehlung: Nicht jede Möglichkeit nutzen

Auch wenn es rechtlich möglich ist, das Tragen von Kopftüchern zu verbieten, sollten Sie sehr genau überlegen, ob das sinnvoll und zielführend ist. Denn nicht alles, was rechtlich möglich ist, ist auch sinnvoll. Es gilt daher, die Vor- und Nachteile eines solchen Verbots genau abzuwägen. Meine Erfahrung zeigt: Weniger auf das Kopftuch achten, sondern genau hinsehen, wer darunter ist, und dann entscheiden, ob diese Person in die Kita passt. Das ist meist sinnvoller, als sich auf das Tragen religiöser Symbole zu fokussieren.

? „Wie gehen wir mit einem Kind um, das mit negativem PCR-Test in die Kita gebracht wird, aber trotzdem krank ist?“

Frage: „In unserer Kita gilt der Grundsatz, dass akut kranke Kinder die Kita nicht besuchen dürfen. Wir hatten jetzt ein Kind, das stark erkältet war und Fieber hatte. Wir haben es abholen lassen. Die Eltern waren beim Kinderarzt und haben einen PCR-Test machen lassen. Dieser war negativ. Das Testergebnis haben die Eltern uns jetzt gezeigt und meinen, ihr Kind könne dann doch wieder in die Kita kommen. Das Kind hat aber immer noch starken Husten und Schnupfen. Was können wir da machen?“

Antwort: Seien Sie konsequent. Es ist natürlich beruhigend, dass das Kind sich nicht mit dem Coronavirus angesteckt

hat. Allerdings ist dies nicht die einzige Krankheit an der man leiden kann. Kinder erkälten sich nach wie vor und können damit auch andere anstecken. Daher bleibt Ihr Grundsatz „Akut kranke Kinder haben nichts in der Kita zu suchen“ nach wie vor – und trotz negativem PCR-Test.

Nehmen Sie das Kind nicht an

Stellen Sie also morgens fest, dass das Kind sich nach wie vor nicht gut fühlt und stark erkältet ist, sollten Sie es nicht annehmen und die Eltern bitten, ihm noch ein paar Tage Ruhe zu gönnen. Hierbei sollten Sie auf Ihren Grundsatz verweisen und darauf, dass

Sie sich im Kita-Alltag nicht angemessen um kranke Kinder kümmern können und außerdem die Gefahr besteht, dass das Kind andere ansteckt.

Meine Empfehlung: Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Träger

Zeigen sich die Eltern nicht einsichtig, sollten Sie Ihren Träger über dieses Verhalten informieren. Dann ist dieser zum einen vorbereitet, falls die Eltern sich bei ihm beschweren, und zum anderen können Sie gemeinsam überlegen, ob es vielleicht Sinn macht, dass der Träger sich in die Kommunikation mit den Eltern einschaltet.

? „Kann meine Ärztin mich rückwirkend krankschreiben, wenn ich mich mit Corona infiziert habe?“

Frage: „Ich habe mich in den Sommerferien mit dem Coronavirus infiziert. Das wurde durch einen PCR-Test beim Hausarzt festgestellt. Das Gesundheitsamt hat mich dann für 14 Tage unter häusliche Quarantäne gestellt. Krankgeschrieben war ich nicht, da ich kaum Symptome hatte. Als ich den Träger fragte, ob ich die Urlaubstage gutgeschrieben bekomme, meinte dieser, das ginge nicht, da ich keine Krankschreibung vorgelegt habe. Diese werde durch die Anordnung der häuslichen Quarantäne nicht ersetzt. Meine Hausärztin meint, sie könne mich auch noch rückwirkend krankschreiben. Geht das tatsächlich?“

Antwort: Das geht leider nicht. Denn eine rückwirkende Krankschreibung ist nur für maximal 3 Tage nach dem Behandlungsbeginn möglich. Sind Sie z. B. erkältet und gehen Sie nach 2 Tagen zum Arzt, weil es Ihnen noch nicht besser geht, kann der Arzt Sie für die ersten beiden Tage auch noch krankschreiben. Eine rückwirkende Krankschreibung für eine Arbeitsunfähigkeit, die mehrere Wochen

zurückliegt, muss – und wird – Ihr Arbeitgeber nicht akzeptieren. Hinzu kommt, dass die Hausärztin die Infektion mit dem Coronavirus festgestellt, Sie aber nicht krankgeschrieben hat. Das spricht aus meiner Sicht dafür, dass Sie nicht arbeitsunfähig waren, sondern lediglich infiziert und deshalb in Quarantäne mussten.

Keine Gutschrift von Urlaub bei Quarantäne

Das Bundesurlaubsgesetz sieht aber eine Gutschrift von entgangenen Urlaubstagen nur dann vor, wenn Sie nachweisen können, dass Sie während Ihres Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt waren. Eine Infektion mit dem Coronavirus führt aber nicht zwangsläufig zur Arbeitsunfähigkeit. Diese besteht nur dann, wenn Sie tatsächlich so starke Symptome haben, dass Sie – unabhängig von der bestehenden

Quarantäne – nicht arbeitsfähig sind. Sind Sie lediglich infiziert und in Quarantäne, muss Ihnen der Urlaub nicht gutgeschrieben werden.

Meine Empfehlung: Lernen Sie aus dieser Erfahrung

Auch wenn das für Sie sehr ärgerlich ist, ist Ihr Träger wohl im Recht, wenn er Ihnen den Urlaub nicht gutschreibt, den Sie wegen der Quarantäneanordnung des Gesundheitsamts nicht so verbringen konnten, wie Sie es geplant hatten.

Hieraus sollten Sie für den nächsten Urlaub lernen: Wenn Sie krank werden, gehen Sie bereits am 1. Tag zum Arzt und lassen sich krankschreiben. Gleichzeitig melden Sie sich direkt bei Ihrem Arbeitgeber krank. Dann haben Sie alle Voraussetzungen erfüllt, damit Ihnen der Urlaub gutgeschrieben wird.

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- Möglichst viel draußen? So gestalten Sie Waldtage (rechts-)sicher
- Mini-Jobber: Diese Grundsätze sollten Sie als Leitung kennen und berücksichtigen