

# Recht & Sicherheit in der Kita

Januar 2022

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Kita-Unfall

Hierauf müssen Sie bei Unfallmeldungen unbedingt achten

2

## Infektionsschutz

Informieren Sie die Eltern über Ihre Meldepflichten

3

## § 47 SGB VIII

Ihre Fragen rund um Meldepflichten gegenüber dem Jugendamt

4-5

## Schwangerschaft

Diese Meldepflichten bestehen für schwangere MitarbeiterInnen

7

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Meldepflichten für Kita-Leitungen

Wahrscheinlich haben auch Sie sich im vergangenen Jahr das ein oder andere Mal gefragt, ob für die Meldung von personellen Engpässen, ansteckenden Krankheiten, fehlenden Masernschutz-Nachweisen, Unfällen und Kindeswohlgefährdungen, Sie als Leitung oder Ihr Träger zuständig sind.

Denn die Meldepflichten waren in den vergangenen 2 Jahren ein wichtiges Thema in den Kitas.

#### Achten Sie auf eindeutige Zuständigkeiten im Gesetz

Hinsichtlich des Masernschutzes und bei den Kindeswohlgefährdungen ist die Sache klar gesetzlich geregelt. Für die Meldung gegenüber dem Gesundheits- bzw. Jugendamt sind Sie als Leitung zuständig.

#### Träger kann Meldepflichten an Sie delegieren

Bei anderen Meldepflichten, die sich aus den Gesetzen wie z. B. aus dem Mutterschutzgesetz ergeben, sind die Zuständigkeiten nicht so eindeutig geregelt.

Dort wird vielfach auf den Arbeitgeber verwiesen. Das heißt aber nicht, dass dieser diese Aufgabe persönlich wahrnehmen muss.

Ihr Träger hat vielmehr die Möglichkeit, diese Aufgabe an Sie als Leitung zu delegieren.

#### Klären Sie die Zuständigkeiten verbindlich

Klären Sie mit Ihrem Träger verbindlich, wer für die vorgeschriebenen Meldungen gegenüber den unterschiedlichen Behörden zuständig ist. Überträgt Ihr Träger diese Verantwortung auf Sie als Leitung, müssen Sie die Meldungen zuverlässig machen. Sind Sie sich in einzelnen Punkten unsicher, dürfen Sie natürlich Rücksprache mit Ihrem Träger halten. Denn in letzter Verantwortung ist es seine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Meldepflichten wirksam wahrgenommen werden.

Bestehen Sie auf einer klaren und verbindlichen Aufgabenverteilung. Achten Sie darauf, dass die Zuständigkeiten mit Ihrem Träger gerade bei den Meldepflichten gegenüber Behörden und Versicherungen klar geregelt und schriftlich festgehalten werden. So vermeiden Sie Doppelmeldungen und entgehen der Gefahr eines Zuständigkeitsvakuums, bei dem sich niemand für die Meldung zuständig fühlt.

#### Meine Empfehlung: Träger in die Pflicht nehmen

Viele Träger machen es sich leicht und übertragen sämtliche Meldepflichten auf Sie als Leitung. Sie haben derzeit aber ohnehin schon alle Hände voll zu tun. Überlegen Sie daher, ob es nicht sinnvoller ist, dass Ihr Träger Ihnen zumindest einige Meldepflichten, abnimmt, um Sie zu entlasten.

### Meldepflichten nicht vernachlässigen!

Liebe Kita-Leitungen,

Sie haben jeden Tag jede Menge ganz unterschiedliche Aufgaben zu erledigen. Sie müssen hierbei auch die Meldepflichten, die der Gesetzgeber Ihnen und Ihrem Träger in ganz unterschiedlichen Gesetzen überträgt, gegenüber den zuständigen Behörden wahrnehmen.

Bestes Beispiel ist hier die Meldung ansteckender Krankheiten oder die Meldung eines fehlenden Nachweises eines wirksamen Masernschutzes.

Wichtig ist, dass Sie sich dieser Pflichten bewusst sind und diese richtig wahrnehmen. Damit vermeiden Sie jede Menge Stress, Ärger und – so z. B. beim Masernschutz – auch empfindliche Bußgelder, die sich unmittelbar gegen Sie als Leitung richten.

Lernen Sie in diesem Themenheft die wichtigsten Meldepflichten, die Ihnen als Kita-Leitung in Ihrem Alltag in Ihrer Einrichtung begegnen, kennen und informieren Sie sich, wie Sie diese rechtlich einwandfrei erfüllen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen 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](mailto:judith-barth@pro-kita.com)

## Hierauf müssen Sie bei der Meldung von Unfällen in der Kita achten

Unfälle passieren, auch in Ihrer Kita, auf dem Weg dorthin und auf dem Heimweg. Betroffene können sowohl Ihre MitarbeiterInnen als auch die Kinder sein. Wichtig ist, dass Sie als verantwortliche Leitung das „Unfall-Management“ im Griff haben.

### **Z. B. UNFALL IN DER KITA**

Hannes ist 3 Jahre alt und besucht die Kita „Regenbogen“. Er stürzt auf dem Außengelände und schlägt sich das Kinn auf. Die Mutter holt ihn aus der Kita ab und meint, sie wolle erst einmal abwarten. Als sie dann aber feststellt, dass einige Zähne im Unterkiefer wackeln, geht sie doch zum Zahnarzt. Die Leitung überlegt, ob sie nun eine Unfallanzeige fertigen muss.

### **Rechtsgrundlage: SGB VII**

Nach § 2 SGB VII sind sowohl Ihre MitarbeiterInnen als auch die Kinder, die in Ihrer Einrichtung betreut werden, bei Unfällen in der Kita, auf dem direkten Weg zur Kita und auf dem Heimweg gesetzlich unfallversichert.

### **Das ist zu tun: Unfälle dokumentieren und melden**

Da der gesetzliche Unfallversiche-

rungsschutz sehr viel umfassender ist als der Versicherungsschutz über die gesetzliche Krankenversicherung, müssen Sie als Leitung die Voraussetzungen dafür schaffen, dass betroffene MitarbeiterInnen und Kinder diesen Versicherungsschutz auch bekommen, wenn er ihnen zusteht.

Dafür ist es wichtig, dass Sie und Ihr Team Unfälle, die sich in der Kita ereignen, nicht nur sorgfältig im Verbandsbuch dokumentieren, sondern in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen (s. Übersicht) auch dem zuständigen Unfallversicherer melden.

### **Beachten Sie unterschiedliche Zuständigkeiten**

Auch wenn der Umfang des gesetzlichen Versicherungsschutzes für Kinder und MitarbeiterInnen identisch ist, müssen Sie Ihre Unfallmeldungen unter Umständen an unterschiedliche Versicherer richten.

Meldungen für Kinder gehen immer an die Unfallkasse Ihres Bundeslandes. Die Landesunfallkassen sind auch für Ihre MitarbeiterInnen zuständig, wenn Sie bei einem kommunalen Träger arbeiten.

Arbeiten Sie bei einem freien oder kirchlichen Träger, ist Ansprechpartnerin für Unfallmeldungen von MitarbeiterInnen die Berufsgenossenschaft für Gesundheit & Wohlfahrtspflege (BGW).

### **bleiben Sie bei der Wahrheit**

Bei Unfallanzeigen werden Sie aufgefordert, den Unfallhergang zu schildern. Wichtig ist, dass Sie hier bei der Wahrheit bleiben, auch wenn Sie fürchten, dass eine Mitarbeiterin vielleicht nicht versichert sein könnte oder dass damit eine Aufsichtspflichtverletzung offenkundig wird. Sie dürfen den Unfallhergang aber nicht beschönigen, da dies für Sie, wenn es bei Nachforschungen des Unfallversicherers offenkundig wird, strafrechtliche Konsequenzen haben kann.

### **Meine Empfehlung: Online-Formulare nutzen**

Die gesetzlichen Unfallversicherer ermöglichen es Ihnen inzwischen, Unfallmeldungen online auszufüllen und zu verschicken. Nutzen Sie diese Möglichkeit. Dann haben Sie direkt das richtige Formular und können sicher sein, dass Ihre Angaben vollständig und umgehend beim zuständigen Unfallversicherer sind.



### UNFALLANZEIGE BEI UNFÄLLEN IN DER KITA

Meldungen	Kinder	MitarbeiterInnen
Wer muss Unfälle melden?	Kita-Leitung (es sei denn, der Träger übernimmt diese Aufgabe ausdrücklich)	
Wann ist der Unfall zu melden?	Unfall in der Kita oder Wegeunfall, der ärztlich behandelt wurde	Unfall in Kita oder Wegeunfall, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen führt
Welche Fristen sind bei der Unfallmeldung einzuhalten?	Unfallmeldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis vom Unfall	
Wie ist der Unfall zu melden?	per Post bzw. online	
Wer erhält die Unfallanzeige?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfallkasse</li> <li>• Kopie in Kita</li> <li>• Kopie an die Eltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfallkasse (kommunaler Träger) oder BGW</li> <li>• Kopie für die Kita</li> <li>• Kopie an die Mitarbeiterin</li> </ul>
Was gilt bei schweren Unfällen, Unfällen mit mehreren Verletzten oder Todesfällen?	Sofortige Meldung des Unfalls per per Telefon oder E-Mail an den zuständigen Unfallversicherungsträger	



# Informieren Sie die Eltern über Ihre Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz

Sie als Kita-Leitung haben sich in den vergangenen 2 Jahren intensiv mit dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) beschäftigt. Nicht weil Sie diese Materie besonders interessiert hätte, sondern weil die äußeren Umstände – die Masernimpfpflicht und die Corona-Pandemie – Sie dazu gezwungen haben. Wichtig ist, dass Sie die Meldepflichten, die Ihnen das IfSG gegenüber dem Gesundheitsamt auferlegt, kennen und befolgen. Außerdem sollten Sie die Eltern auf diese ausdrücklich hinweisen, damit diese es nicht als Vertrauensbruch Ihrerseits empfinden, wenn plötzlich das Gesundheitsamt Kontakt zu ihnen aufnimmt.

haft wahrgenommen wurden. Aus dem Vorsorgeheft kann sie nicht entnehmen, dass die Eltern über den altersgerechten Impfschutz beraten wurden. Frau Meyer weist die Eltern darauf hin, dass sie dies, wenn der Nachweis über den empfohlenen altersgerechten Impfschutz nicht nachgeholt wird, dem Gesundheitsamt melden muss. Die Eltern sind überrascht und halten diese Maßnahme doch für reichlich überzogen.

dem Gesetz. Das ist vielen Eltern aber nicht bewusst. Informieren Sie daher die Eltern darüber, wann und welche Informationen über die Familie Sie ans Gesundheitsamt weitergeben müssen und welche Konsequenzen eine solche Meldung für die Familie hat. Hierbei hilft Ihnen die folgende Übersicht.

### Meine Empfehlung: Mit offenen Karten spielen

In manchen Bereichen wird Ihnen durch das IfSG die Rolle einer Kontrolleurin zugewiesen. Hierbei wird außer Acht gelassen, dass diese Kontroll- und Meldepflichten die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern belasten kann. Wichtig ist daher, dass Sie die Eltern über diese Pflichten informieren und deutlich machen, dass Sie zu diesen Meldungen gesetzlich verpflichtet sind und dies keine Schikane gegenüber der betroffenen Familie ist.

## z. B. FEHLENDE IMPFBERATUNG

Simone Meyer leitet die Kita „Wilde Zwerge“. Bei der Aufnahme eines Kindes stellt sie fest, dass die Vorsorgeuntersuchungen nur lücken-

### Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz

Das IfSG verpflichtet Sie an verschiedenen Stellen, sich mit dem Gesundheitsamt in Verbindung zu setzen.

### Das ist zu tun: Informieren Sie die Eltern

Die Meldepflichten für Kitas gegenüber dem Gesundheitsamt ergeben sich aus

## DIESE MELDEPFLICHTEN HABEN SIE GEGENÜBER DEM GESUNDHEITSAMT



Meldepflicht	Gesetzliche Vorschrift	Das wird gemeldet / Konsequenz	So kann die Meldung vermieden werden
Meldung ansteckender Krankheiten	§ 34 Abs. 6 IfSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Namentliche Meldung des Kindes</li> <li>Meldung der ansteckenden Krankheit oder des Läusebefalls</li> <li>Gesundheitsamt kann Kontakt zur Familie aufnehmen und diese beraten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meldepflicht wird unmittelbar durch die Krankmeldung der Eltern</li> <li>Meldepflicht kann nicht vermieden werden</li> </ul>
Meldung fehlender Beratung über den altersgerechten Impfschutz durch einen Arzt	§ 34 Abs. 10a IfSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitung muss dem Gesundheitsamt Familien namentlich melden, die den Nachweis über eine Beratung über den empfohlenen altersgerechten Impfschutz nicht erbringen</li> <li>Gesundheitsamt kann Eltern zu einer Beratung einladen</li> <li>Betreuungsvertrag darf dennoch abgeschlossen werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachreichen des Nachweises über eine Impfberatung, z. B. durch eine ärztliche Bescheinigung, oder durch Nachholen versäumter Vorsorgeuntersuchungen</li> <li>Setzen Sie den Eltern eine Frist und halten Sie nach, ob Sie den entsprechenden Nachweis erhalten haben.</li> </ul>
Meldung fehlenden Masernschutzes trotz Kita-Platzes	§ 20 Abs. 10 IfSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitung muss dem Gesundheitsamt den fehlenden Nachweis zum Masernschutz bei Kindern melden,</li> <li>Fristsetzung durch das Gesundheitsamt zur Nachholung des Nachweises</li> <li>Bei fehlendem Nachweis darf das Kind nicht mehr die Kita besuchen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eltern legen Kita-Leitung umgehend Impfausweis mit Masernimpfung vor</li> <li>Eltern legen Kita-Leitung eine ärztliche Bescheinigung vor, aus der sich ergibt, dass das Kind gegen Masern immun ist oder aus gesundheitlichen Gründen nicht gegen Masern geimpft werden kann</li> </ul>

# Ihre Meldepflichten an das Jugendamt nach § 47 SGB VIII – die Antworten auf Ihre Fragen

Die Corona-Pandemie und ihre Folgen hat in vielen Kitas dazu geführt, dass wir uns mit Vorschriften beschäftigen mussten, die wir vielleicht sonst nicht so auf dem Schirm hatten. Hierzu gehört auch der § 47 SGB VIII. In diesem ist die Meldepflicht der Kitas gegenüber dem Jugendamt geregelt. Eine Vorschrift, die während der Corona-Pandemie und dem damit vielfach verbundenen Personalmangel eine bisher nicht bekannte Brisanz bekam. Dies hat zahlreiche rechtliche Fragen aufgeworfen. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.

**Frage 1:** „Stimmt es, dass ich dem Jugendamt persönliche Engpässe melden muss?“

**Antwort:** Ja. Das müssen Sie. Dies ergibt sich ausdrücklich aus § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII. Hiernach sind von Ihrem Träger „Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, der zuständigen Behörde anzuzeigen“.

Zu solchen Ereignissen gehören auch Situationen, in denen die Beaufsichtigung und die Versorgung der Kinder aufgrund von fehlendem Personal nicht mehr gewährleistet werden können.

Solche personellen Engpässe müssen Sie dem zuständigen Jugendamt umgehend melden.

**Frage 2:** „Welche Ereignisse müssen wir dem Jugendamt sonst noch melden?“

Weiter müssen Sie alle Ereignisse melden, die das Wohl der Ihnen anvertrauten Kinder beeinträchtigen. Hierzu zählen:

- Tod eines Kindes oder einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters in der Kita (auch Wegeunfälle)
- schwere Unfälle in der Kita
- strafbare Handlungen, die negative Auswirkungen auf das Wohl der bei Ihnen betreuten Kinder haben können, z. B. sexuelle Übergriffe oder Misshandlungen durch MitarbeiterInnen
- Fehlverhalten von MitarbeiterInnen, wenn dieses die Kinder gefährden kann, z. B. schwerwiegende Aufsichtspflichtverletzung, entwürdigende Erziehungsmethoden
- Übergriffe unter Kindern, z. B. gravierende Verletzungen oder sexuelle Übergriffe (keine Doktorspiele)
- Schwerwiegende Selbstgefährdung eines Kindes
- Mängel der Einrichtung, die umfangreiche Sanierungsmaßnahmen notwendig machen, z. B. Schimmel- oder schwerer Ungezieferbefall
- Katastrophen, z. B. Hochwasser, Überschwemmungen, Sturmschäden, die die Betreuung der Kinder gefährden
- anhaltende wirtschaftliche Schwierigkeiten des Trägers, die die Existenz der Kita gefährden



Nehmen Sie Ihre Meldepflicht gegenüber den Jugendämtern verantwortungsvoll wahr.

**Frage 3:** „Welche Konsequenzen hat es, wenn wir dem Jugendamt melden, dass wir die Betreuung der Kinder mit dem zur Verfügung stehenden Personal nicht mehr gewährleisten können?“

**Antwort:** Das Jugendamt wird Ihre Anzeige zunächst einmal zur Kenntnis nehmen und mit Ihnen Maßnahmen besprechen, die Sie ergreifen können, um den Betrieb der Kita aufrechtzuerhalten. Man wird Ihnen z. B. vorschlagen, die Betreuungszeiten in den Randzeiten zu kürzen, um mehr Personal in den Kernzeiten zur Verfügung zu haben.

Weiter kann das Jugendamt vorschlagen, dass Sie Notgruppen einrichten und nur die Kinder betreuen, deren Eltern keine andere Betreuungsmöglichkeit haben oder bei denen ein Wegfall der Betreuung in der Kita eine Kindeswohlgefährdung darstellen würde, da das Kind zu Hause nicht gut versorgt ist.

Manchmal erkundigt sich die/der zuständige MitarbeiterIn nach einigen Tagen, ob sich die personelle Situation wieder entspannt hat.

**Frage 4:** „Wer ist für die Meldungen nach § 47 SGB VIII zuständig und verantwortlich? Die Kita-Leitung oder der Träger?“

**Antwort:** In § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII ist geregelt, dass der Träger der Einrichtung verpflichtet ist, das Jugendamt zu informieren, wenn es hierzu einen konkreten Anlass gibt.

Allerdings kann Ihr Träger diese Meldepflichten auch Ihnen als Leitung übertragen. Dann sind Sie dafür verantwortlich, die Informationen ans Jugendamt weiterzugeben.

**Frage 5:** „Was muss eine Meldung ans Jugendamt im Rahmen des § 47 SGB VIII konkret beinhalten?“

**Antwort:** In einer Meldung ans Jugendamt im Rahmen des § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII muss stehen:

- was passiert ist.
- wer hieran beteiligt ist bzw. war.

- welche Maßnahmen bereits vonseiten der Kita ergriffen wurden.
- wer Kenntnis von dem Vorfall hat.
- welche weiteren Unterstützungen in Anspruch genommen wurden.
- wie die Kita-Leitung die Situation konkret einschätzt.

Ein Muster für eine solche Meldung finden Sie nachfolgend.

**Frage 6:** „Muss die Meldung schriftlich erfolgen oder genügt auch eine telefonische Meldung?“

**Antwort:** In Krisensituationen können Sie zum Telefon greifen und sich direkt an Ihre/n AnsprechpartnerIn beim zuständigen Jugendamt wenden.

Die meisten Jugendämter stellen auch Online-Formulare zur Verfügung, mit denen Sie besondere Ereignisse in der Kita kurzfristig melden können.

Wichtig ist, dass Sie einer solchen „Eilmeldung“, egal, ob telefonisch oder per Mail, immer noch eine ausführliche schriftliche Meldung des Vorfalls ganz offiziell hinterher-schicken.

**Frage 7:** „Was passiert, wenn wir z. B. einen schweren Unfall, eine Misshandlung durch Kita-MitarbeiterInnen oder eine gravierende Verletzung unserer Aufsichtspflicht nicht melden?“

**Antwort:** Wenn Sie Ihrer Meldepflicht nicht ordnungsgemäß nachkommen, ist dies zum einen eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

Darüber hinaus kann, je nach Situation, das Jugendamt auch in Zweifel ziehen, ob Ihr Träger weiterhin die für den Betrieb einer Kindertageseinrichtung notwendige Zuverlässigkeit besitzt. Meldeverstöße können schlimmstenfalls zum Verlust der Betriebserlaubnis führen.

**Frage 8:** „Kann eine Meldung nach § 47 SGB VIII zu einem Entzug der Betriebserlaubnis führen?“

**Antwort:** Im Grunde schon. Allerdings hat das zuständige Jugendamt in 1. Linie die Aufgabe, Sie in einer Krisen- bzw. Ausnahmesituation zu unterstützen und Ihnen zu helfen, die Situation wieder in den Griff zu bekommen.

Nur in extremen Fällen, in denen die Sicherheit der Kinder in Ihrer Einrichtung nicht mehr gewährleistet ist, kann eine §47-Meldung auch zu einem Entzug der Betriebserlaubnis führen. Das ist aber die absolute Ausnahme.

**Frage 9:** „Kommen zuständige MitarbeiterInnen des Jugendamts in die Kita und beraten uns über das weitere Vorgehen?“

**Antwort:** Das kommt auf die konkrete Situation und die Gefährdungslage an. Es kann durchaus sein, dass sich die MitarbeiterInnen des Jugendamts vor Ort ein Bild machen. Bei einer Meldung wegen Personalmangels müssen Sie wohl eher nicht damit rechnen, in anderen Situationen, z. B. nach schweren Unfällen oder Übergriffen, hingegen schon. Nutzen Sie diese persönlichen Gespräche, um sich Rat und Unterstützung in schwierigen Situationen zu holen.

**Frage 10:** „Wer entscheidet letztverantwortlich, ob eine Meldung ans Jugendamt erfolgen muss oder nicht?“

**Antwort:** Grundsätzlich ist Ihr Träger dafür verantwortlich, Meldung im Rahmen des § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII zu machen bzw. sicherzustellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt.

Sie sollten daher immer, bevor Sie eine solche Meldung abgeben, Ihren Träger von der konkreten Situation informieren und mit ihm abstimmen, ob eine Meldung ans Jugendamt erfolgen soll oder nicht. Dann liegt die Letztverantwortung bei Ihrem Träger.



**MUSTER: MELDUNG NACH § 47 ABS. 1 NR. 2 SGB VIII**



Name der Kita:	Anschrift der Kita:	
Ansprechpartner/Funktion:		
Tag des besonderen Vorkommnisses:		Ort des besonderen Vorkommnisses:
Beteiligte:	Alter des Kindes:	Kind mit Eingliederungshilfe: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Was ist genau passiert?		
Welche Maßnahmen wurden zum Schutz der Beteiligten ergriffen?		
Gibt es eine Vorgeschichte? Was ging dem Ereignis voraus?		
Wer wurde wann informiert?		
<input type="checkbox"/> Leitung (Datum, Uhrzeit)	<input type="checkbox"/> Träger (Datum, Uhrzeit)	<input type="checkbox"/> Fachberatung
<input type="checkbox"/> Jugendamt vor Ort	<input type="checkbox"/> Eltern	
Wurden weitere externe Stellen, z. B. Beratungsstellen, einbezogen? <input type="checkbox"/> ja (welche)?		<input type="checkbox"/> nein
Wurde Strafanzeige erstattet?	<input type="checkbox"/> ja (wann, wo, Aktenzeichen?)	<input type="checkbox"/> nein

Bundesarbeitsgericht

## Träger kann Krankmeldung unmittelbar nach Kündigung anzweifeln

Vielleicht kennen Sie die Situation: Ihr Träger kündigt einer Mitarbeiterin und unmittelbar nach Zugang der Kündigung flattert Ihnen eine Krankmeldung ins Haus. Und diese endet dann – welch Wunder – genau an dem Tag, an dem auch das Arbeitsverhältnis endet. Mit der Konsequenz, dass die Mitarbeiterin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhält und noch offenen Urlaub und Überstunden, die wegen der Krankmeldung nicht genommen werden können, ausbezahlt werden müssen. Da können auch der verständnisvollsten Leistung schon mal Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin kommen. Allerdings lässt sich nur schwer nachweisen, dass die Krankmeldung falsch ist.

### Der Fall: Krankmeldung direkt nach Kündigung

Eine Mitarbeiterin kündigte ihren Arbeitsvertrag fristgerecht und meldete sich gleichzeitig mit einem ärztlichen Attest krank. Die Krankmeldung endete mit Ablauf der Kündigungsfrist. Vor diesem Hintergrund kamen dem Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, und er stellte die Entgeltfortzahlung ein. Das wollte die Mitarbeiterin nicht hinnehmen und klagte.

### Das Urteil: Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit berechtigt

Vor dem Bundesarbeitsgericht verlor die Mitarbeiterin schließlich. Die Richter stellten klar, dass in diesem Fall Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

und der Krankmeldung gerechtfertigt seien. Auch wenn grundsätzlich einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zukomme, erschüttere der auffällige zeitliche Zusammenhang zwischen Kündigung und Krankmeldung diesen Beweiswert. Da die Mitarbeiterin sonst nichts unternehmen habe, um ihre Erkrankung vor Gericht nachzuweisen, z. B. durch eine Schweigepflichtentbindung des behandelnden Arztes, sei davon auszugehen, dass die Erkrankung nur vorgeschoben sei. Daher musste der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten.



WICHTIGES ENTSCHEIDUNG

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.09.2021, Az. 3 Ca 362b/21

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen

## Kind kann wegen fehlender Masernschutzimpfung vom Kita-Besuch ausgeschlossen werden

Seit März 2020 dürfen Kinder nur noch dann die Kita besuchen, wenn sie entweder gegen Masern geimpft oder wegen einer durchlebten Infektion immun sind oder aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können.

### Der Fall: Masernschutz nicht nachgewiesen

Die Eltern eines 3-jährigen Jungen weigerten sich, ihr Kind gegen Masern impfen zu lassen, wollten es aber dennoch in die Kita schicken. Hintergrund waren Ängste der Eltern, die eine allergische Impfreaktion befürchteten,

da ihr Kind Heuschnupfen habe. Ein ärztliches Attest, das Zweifel an der Impffähigkeit des Kindes äußerte, wurde vom Träger in Zweifel gezogen, da dieses nicht auf medizinischen Gutachten, sondern allein auf den Angaben der Eltern beruhte. Schließlich wurde dem Kind der Zutritt zur Kita versagt. Das wollten die Eltern nicht hinnehmen und klagten.

### Der Beschluss: Zweifel am ärztlichen Attest

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen gab dem Kita-Trä-

ger schließlich recht. Es bestanden erhebliche Zweifel am Beweiswert des ärztlichen Attestes. Daher sei der Ausschluss des Kindes vom Kita-Besuch letztlich rechtmäßig gewesen. Die Eltern müssen daher, wenn Sie einen Betreuungsplatz, das Kind entweder impfen lassen oder in aussagekräftiges Attest vorlegen.



WICHTIGES ENTSCHEIDUNG

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 29.10.2021, Az. 12 B 1277/21

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • Herausgeberin: Kathrin Righi, Bonn • Chefredakteurin: Judith Barth, Unkel • Produktmanagerin: Julia Wiebe, Bonn • Gutachter: Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • Satz/Layout: Schmelzer Medien 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



© 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

„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. Dieses monothematische Supplement „Meldepflichten“ liegt der Ausgabe Januar 2022 von „Recht & Sicherheit in der Kita“ bei.

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

# Schwangerschaft: So kommen Sie Ihrer Meldepflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde nach

Wenn eine Mitarbeiterin Ihnen mitteilt, dass sie schwanger ist, sind Sie nicht nur verpflichtet, umgehend Ihren Träger zu informieren. Die Schwangerschaft muss auch der zuständigen Aufsichtsbehörde gemeldet werden.

## z. B. SCHWANGERSCHAFT

Luisa Schneider leitet die Kita „Sonnenschein“. Eine Mitarbeiterin teilt ihr mit, dass sie in der 7. Woche schwanger ist. Sie bittet Frau Schneider allerdings, das erst mal noch für sich zu behalten, da sie in diesem frühen Stadium der Schwangerschaft erst mal abwarten möchte, ob alles gut geht.

### Rechtsgrundlage: Mutterschutzgesetz

Nach § 15 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist eine Mitarbeiterin verpflichtet, Sie bzw. Ihren Träger sofort zu informieren, wenn sie weiß, dass sie schwanger ist.

Der Arbeitgeber ist nach § 27 MuSchG verpflichtet, umgehend die zuständige Aufsichtsbehörde von der Schwangerschaft zu informieren.

### Das ist zu tun: Klartext reden

Teilt Ihnen eine Mitarbeiterin mit, dass sie schwanger ist, müssen Sie der Mitarbeiterin deutlich machen, dass Sie diese Information nicht für sich behalten können, sondern zumindest den Träger und auch die zuständige Behörde informieren müssen. Sie können der Mitarbeiterin lediglich zusichern, über die Schwangerschaft im Team und gegenüber den Eltern absolutes Stillschweigen zu wahren und die Abwesenheit der Kollegin vorerst mit Krankheit zu begründen. Denn während der Corona-Pandemie geht jede Schwangere ins Beschäftigungsverbot, auch die geimpften.

### Klären Sie die Zuständigkeiten mit Ihrem Träger

In § 27 MuSchG steht, dass der „Arbeitgeber“ die zuständige Aufsichtsbe-

hörde von der Schwangerschaft der Mitarbeiterin informieren muss. Bei größeren Trägern – mit einer eigenen Personalabteilung – genügt es daher, wenn Sie dort melden, dass die Mitarbeiterin schwanger ist. Alles Weitere wird dann vom Träger erledigt.

Kleinere Träger delegieren die Meldepflicht häufig an die Kita-Leitung. Das ist auch in Ordnung. Dann liegt die Meldepflicht allerdings bei Ihnen als Leitung. Daher gilt es, in dieser Frage die Zuständigkeiten zwischen Ihnen und Ihrem Träger genau festzulegen. Mit Blick auf die Bußgelder, die drohen, wenn die Meldepflicht versäumt wird, ist es nämlich keine Option, dass sich niemand zuständig fühlt.

### Nutzen Sie die Formulare der Aufsichtsbehörden

Die zuständigen Aufsichtsbehörden haben Formulare online gestellt, die Sie nutzen können, um eine Schwangerschaft ordnungsgemäß zu melden. Nutzen Sie diese Formulare. Das erleichtert Ihnen die Arbeit und erspart Ihnen Rückfragen durch die zuständige Behörde. Der nebenstehenden Übersicht können Sie entnehmen, welche Aufsichtsbehörde in Ihrem Bundesland für Schwangere zuständig ist.

### Meine Empfehlung: Meldepflichten ernst nehmen

Viele Schwangere möchten, insbesondere am Anfang der Schwangerschaft, ihren Zustand nicht an die große Glocke hängen. Das ist zwar verständlich, aber Sie können diesen Wunsch mit Blick auf die bestehenden Meldepflichten zumindest gegenüber Ihrem Träger und gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde nicht erfüllen.

Außerdem gelten in dem Moment, in dem Sie von der Schwangerschaft erfahren, die Vorgaben des MuSchG zum Schutz der werdenden Mutter. Da können Sie keine Abstriche machen. Dies gilt übrigens unabhängig davon, ob Sie „offiziell“ über die Schwangerschaft informiert werden oder vielleicht als Freundin.



## BEI DIESEN AUFSICHTSBEHÖRDEN MELDEN SIE SCHWANGERSCHAFTEN

Bundesland	Zuständige Behörde
Baden-Württemberg	Regierungspräsidien
Bayern	Gewerbeaufsichtsämter
Berlin	Landesamt für Arbeitsschutz
Brandenburg	Landesämter für Arbeitsschutz
Bremen	Gewerbeaufsichtsämter
Hamburg	Amt für Arbeitsschutz
Hessen	Regierungspräsidien
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit & Soziales
Niedersachsen	Gewerbeaufsichtsämter
Nordrhein-Westfalen	Bezirksregierungen
Rheinland-Pfalz	Struktur- und Genehmigungsdirektionen
Saarland	Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz
Sachsen	Landesdirektion Sachsen
Sachsen-Anhalt	Landesämter für Verbraucherschutz
Schleswig-Holstein	Staatliche Arbeitsschutzbehörden bei der Unfallkasse Nord

### Thüringen

Informieren Sie sich über die jeweiligen Homepages, wer Ihr Ansprechpartner ist.

## ? „Muss ich es der Polizei melden, wenn ich den Verdacht einer Straftat habe?“

**Frage:** „Ich leite eine 4-gruppige Einrichtung. Ich habe den Verdacht, dass eine pädagogische Fachkraft, die bei mir im U3-Bereich arbeitet, einzelne Kinder körperlich misshandelt. Richtig beweisen kann ich das nicht, aber die Verdachtsmomente sind doch so erheblich, dass auch die Kolleginnen mich hierauf hingewiesen haben. Wir haben die Mitarbeiterin jetzt so eingeteilt, dass sie nie mit Kindern allein in der Gruppe ist. Auch Wickeln darf sie nicht. Ich frage mich allerdings, ob diese Maßnahmen genügen oder ob ich verpflichtet bin, die Polizei zu informieren, damit diese gegen die Mitarbeiterin Ermittlungen aufnimmt?“

**Antwort:** Als Kita-Leitung sind Sie nicht gesetzlich verpflichtet, Strafanzeige zu stellen.

Sie müssen MitarbeiterInnen, die Sie im Verdacht haben, eine Straftat

begangen zu haben, nicht der Polizei melden. Hierfür gibt es keine gesetzliche Verpflichtung.

### Informieren Sie auf jeden Fall Ihren Träger

In dem von Ihnen geschilderten Fall haben Sie offensichtlich deutliche Hinweise darauf, dass die Mitarbeiterin ihr anvertraute Kinder misshandelt hat. Und zwar solche, die sich verbal aufgrund ihres Alters noch nicht mitteilen und damit selbst auf die Misshandlung aufmerksam machen können.

Auch wenn Sie Maßnahmen zum Schutz der Kinder getroffen haben und auch, wenn Sie die Misshandlungen der Mitarbeiterin nicht nachweisen können, müssen Sie unbedingt Ihrem Träger von Ihrem Verdacht berichten. Überlegen Sie gemeinsam

mit Ihrem Träger, wie Sie weiter vorgehen. Denn eine Mitarbeiterin, die Sie verdächtigen, Kleinkinder zu misshandeln, ist auf Dauer für Ihre Kita untragbar. Da müssen Sie – unabhängig von der Frage der Strafanzeige – eine Lösung finden.

### Meine Empfehlung: Verdacht dokumentieren

Schreiben Sie ganz genau auf, warum Sie und Ihr Team den Verdacht haben, dass die Kollegin Kinder misshandelt. Nehmen Sie diese Aufzeichnungen mit zu Ihrem Träger, und überlegen Sie, ob nicht doch die Möglichkeit einer Strafanzeige besteht. Denn sonst kann die Mitarbeiterin, selbst wenn sich Ihr Träger von ihr trennt, die Misshandlungen in anderen Einrichtungen fortsetzen. Dem sollten Sie entschieden entgegengetreten, wenn die Hinweise auf Misshandlungen tatsächlich stichhaltig sind.

## ? „Ist eine Kündigung unwirksam, wenn der Hinweis auf die Meldepflicht fehlt?“

**Frage:** „Wir haben vor Kurzem einer Mitarbeiterin verhaltensbedingt gekündigt. Hierbei haben wir die Schriftform und die Kündigungsfrist eingehalten. Jetzt behauptet die Mitarbeiterin, die Kündigung sei unwirksam, da wir sie im Kündigungsschreiben nicht auf ihre Meldepflicht bei der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen haben. Das stimmt leider. Das haben wir vergessen. Ist damit die Kündigung tatsächlich unwirksam?“

**Antwort: Nein. Machen Sie sich deswegen keine Sorgen.**

Tatsächlich sind Sie bzw. Ihr Träger verpflichtet, eine Mitarbeiterin, der Sie kündigen, darauf hinzuweisen, dass sie sich nach Erhalt der Kündigung zeitnah bei der Bundesagentur für Arbeit zu melden und sich aktiv nach einer neuen Stelle umzusehen hat.

Dieser Hinweis sollte immer schriftlich erfolgen. Er muss aber nicht zwingend im Kündigungsschreiben stehen. Die Kündigung ist wegen des fehlenden Hinweises nicht unwirksam.

### Meine Empfehlung: Fehler vermeiden

Um zukünftig Fehler zu vermeiden, sollten Sie darauf achten, dass der Hinweis auf die Meldepflicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entweder direkt im Kündigungsschreiben steht oder ihr/ihm in einem separaten Schreiben zusammen mit der Kündigung ausgehändigt wird.

Eine Musterformulierung, die Sie hierbei verwenden können, finden Sie hier.



### MUSTER: HINWEIS AUF MELDEPFLICHT BEI DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT NACH KÜNDIGUNG

Wir weisen Sie hiermit darauf hin, dass Sie nach § 38 Abs. 1 SGB III verpflichtet sind, umgehend nach Kenntnis der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses aktiv nach einer neuen Stelle zu suchen. Sie sind außerdem verpflichtet, sich spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Diese Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird.

