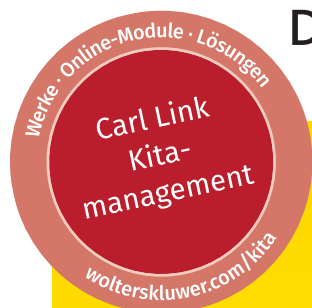


3|2025

KiTa aktuell Recht

DIE FACHZEITSCHRIFT FÜR KITAMANAGEMENT



IM BLICKPUNKT
Neue Strukturen im
Kinderschutz

KITA-ALLTAG
Kinder aus extrem
rechten Familien –
Herausforderungen
für Kitas

ARBEITSRECHT
Präventionsverfahren bei
Kündigungen

Carl Link

Leitfaden für die Praxisanleitung

Mit der 3. Auflage 2025 auf dem neuesten Stand in Kitas:

»Kompetent ausbilden in der Kita« zeigt die Grundlagen der beruflichen Ausbildung im sozialpädagogischen Arbeitsfeld auf und begleitet Sie durch den gesamten Ausbildungszyklus – von der Planung der Ausbildung über die Auswahl geeigneter Praktikant:innen bis hin zur didaktisch methodischen Durchführung einzelner Ausbildungssequenzen.

Zahlreiche Beispiele, Muster und Checklisten unterstützen Sie praxisorientiert bei dieser Aufgabe.

NEU in der 3. Auflage:

- Neue Wege der Ausbildung und Seiten- sowie Quereinstiege
- Digitalisierungskompetenz von Praxisanleitung und Auszubildenden im Blick
- Rechtliche Weiterentwicklung, z. B. vergütete Ausbildungen

Aus dem Inhalt:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- Ausbildung vorbereiten und Auszubildende für die Einrichtung gewinnen
- Ausbildung durchführen
- Ausbildung abschließen und auf die Prüfung vorbereiten



ISBN 978-3-556-10030-1, ca. 49,00 €

Onlineausgabe ca. € 2,25 mtl.
(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Auch im Handel erhältlich

Mehr Infos:



Anna Müller-Kabisch

Rechtsanwältin, Geschäftsführerin der Fröbel Akademie gGmbH

Prof. Dr. Jan Kepert

Professor für Öffentliches Recht, Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

Ein neuer Abschnitt KiTa aktuell Recht beginnt

Mit großer Freude begrüßen wir Sie zur aktuellen Ausgabe von KiTa aktuell Recht und zugleich zu einem neuen Kapitel der Zeitschrift. Ab dieser Ausgabe übernehmen wir die Herausgeberschaft der Zeitschrift. Als neue Herausgeber möchten wir uns Ihnen gerne vorstellen.

Anna Müller Kabisch: Als Syndikusrechtsanwältin bei der Fröbel Bildung und Erziehung gGmbH und Geschäftsführerin bei der Fröbel Akademie gGmbH beschäftigte ich mich schon seit Jahren mit unterschiedlichen Fragestellungen aus dem Bereich Kindertagesbetreuung – an der Schnittstelle zwischen pädagogischer Praxis, Trägerverantwortung und rechtlichen Rahmenbedingungen. In dieser Zeit habe ich miterlebt, wie dynamisch und herausfordernd sich das Feld entwickelt hat – von neuen gesetzlichen Anforderungen über komplexe Fragen, die Träger beschäftigen bis hin zu den täglichen rechtlichen Fragestellungen, die pädagogische Fachkräfte und Trägerverantwortliche gleichermaßen betreffen.

Jan Kepert: Als Hochschullehrer für das Öffentliche Recht mit Schwerpunkt auf dem Kinder- und Jugendhilferecht beschäftige ich mich intensiv mit allen Rechtsfragen des SGB VIII und angrenzenden Rechtsbereichen. Mein Eintritt in die Herausgebertätigkeit der Kita Recht fällt mit einer für die Akteure der Kinder- und Jugendhilfe spannenden Zeit zusammen. So ist zum 1. Juli das Gesetz zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Kraft getreten, welches wir direkt mit einem Beitrag in diesem Heft aufgreifen. Auch ist zu erwarten, dass der Bundesgesetzgeber in Kürze das Kinder- und Jugendhilfeeinklusionsgesetz wieder aufgreifen wird.

Wir engagieren uns für die Kita aktuell Recht, weil wir davon überzeugt sind, dass frühkindliche Bildung den Grundstein für gesellschaftliche Teilhabe, Chancengleichheit und ein demokratisches Miteinander bildet – und sie verdient einen Rahmen, der klar, verständlich und praxistauglich ist.

Doch der Alltag in Kindertageseinrichtungen zeigt nicht selten ein anderes Bild. Die Rechtslage ist nicht selten komplex und länderspezifisch zersplittet. Unser Anspruch an die kommenden Ausgaben ist es, rechtliche Entwicklungen zeitnah, präzise und anwendungsorientiert für unsere Leserinnen und Leser aufzubereiten. Dabei wollen wir auch auf die aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen eingehen.

Als erste Bildungs- und Sozialisationsorte nach der Familie erleben Kindertageseinrichtungen bei ihrer täglichen Arbeit hautnah, was Kinderarmut, Zuwanderung oder soziale Ungleichheit im Alltag wirklich bedeuten. Wir wollen Impulse zum Umgang mit diesen Herausforderungen geben.

Zudem möchten wir neue Perspektiven eröffnen: durch Kommentare aus der Praxis, Gastbeiträge aus Wissenschaft und Politik, durch Einblicke in Gerichtsentscheidungen und verständliche Aufbereitung dieser für Ihre tägliche Arbeit.

Wir verstehen uns nicht als rein juristisches Fachblatt, sondern als verlässliche Begleitung für alle, die Verantwortung für Kinder und ihre Bildung übernehmen. In diesem Sinne freuen wir uns auf Ihre Rückmeldungen, Ihre Themen und Ihre Fragen – und auf einen inspirierenden Austausch mit Ihnen.

Ihre Anna Müller-Kabisch

Ihr Jan Kepert

KiTa aktuell Recht

Fachzeitschrift für Leitungen, Fachkräfte und Träger der Kindertagesbetreuung
23. Jg. KiTa aktuell Recht, Nr. 3 | 2025
ISSN 1612-0809

Herausgeber:

Prof. Dr. Jan Kepert, Professor für Öffentliches Recht, Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl
Anna Müller-Kabisch, Rechtsanwältin, Geschäftsführerin der Fröbel Akademie gGmbH

Fachbeirat:

Prof. Dr. Daniela Ulber, Professorin für Institutionsentwicklung und Management in der Kindheitspädagogik an der HAW Hamburg
Alexandra Mebus-Haarhoff, Fachanwältin für Verwaltungsrecht, Fachbereichsleiterin Kinder, Jugend und Familie in der Landeshauptstadt Potsdam
Daniela Moisl-Faas, Leiterin der Rechtsabteilung im Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München
Thomas Titz, Fachberatung im Jugendamt Hürth

Redaktion:

Julian König (verantwortlich, zeichnet mit (-jk-))
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
Telefon: +49 2233 3760-7790
E-Mail: julian.koenig@wolterskluwer.com

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
www.wolterskluwer-online.de
Deutsche Bank Neuwied
IBAN: DE91574700470202885000
BIC: DEUTDE5M574

Leitung Media Sales:

Janosch Kleibrink

Anzeigenendisposition:

Gabriele Wieneber
Telefon: +49 (0) 2233-3760-7608
anzeigen-kitamanagement@wolterskluwer.com
Zurzeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 5 vom 1.1.2025

Kundenservice:

Telefon: 02233/3760-7201
E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com

Satz:

Newgen Knowledge Works (P) Ltd., Chennai

Druck:

Sowa Sp. z o.o., Piaseczno, Polen

Bildnachweise:

Titelfoto: © rumkaia – Adobe Stock
Seite 2 © velazquez – Adobe Stock
Seite 2 © Rido – Adobe Stock
Seite 3 © luxorphoto – Adobe Stock
Seite 3 © momius – Adobe Stock
Seite 3 © SHOTPRIME STUDIO – Adobe Stock
Seite 7 © velazquez – Adobe Stock
Seite 8 © Svitlana – Adobe Stock
Seite 10 © Rido – Adobe Stock
Seite 11 © Robert Kneschke – Adobe Stock
Seite 12 © JackF – Adobe Stock
Seite 17 © luxorphoto – Adobe Stock
Seite 18 © Rawf8 – Adobe Stock
Seite 21 © momius – Adobe Stock
Seite 24 © SHOTPRIME STUDIO – Adobe Stock
Seite 26 © Natallia Vintsik – Adobe Stock
Seite 28 © esthermm – Adobe Stock

Die Beiträge sind mit größter Sorgfalt verfasst. Die mit dem Namen oder mit den Initialen des Verfassers gezeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Ansicht von Herausgebern und Redaktion dar, sondern die persönliche Meinung des Autors.

Wolters Kluwer Deutschland GmbH
Sitz der Gesellschaft

Wolters-Kluwer-Straße 1
50354 Hürth

Geschäftsführer:

Nick Schlattmann | Stephanie Walter

Telefon: +49 (0) 2233 3760-7000
E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com
Handelsregister Amtsgericht Köln
HRB 58843, USt-ID: DE 188836808

INHALT



→ IM BLICKPUNKT

7 Neue Strukturen im Kinderschutz

Axel Schwarz

Am 01.07.2025 ist das Gesetz zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (UB-SKMGEG ^{k.a.Abk.}) in Kraft getreten: Sein Artikel 1 ist das Antimissbrauchsbeauftragtengesetz (UBSKMG), Artikel 2 ändert das SGB VIII und Artikel 3 ändert das Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG). Anlass dafür war u.a. die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) für das Jahr 2023.

→ EDITORIAL

1 Ein neuer Abschnitt KiTa aktuell Recht beginnt

Jan Kepert, Anna Müller-Kabisch

→ IM BLICKPUNKT

7 Neue Strukturen im Kinderschutz

Axel Schwarz

→ KITA-MANAGEMENT

10 Kollegiale Führung als Kita-Leitung rechtssicher gestalten

Lars Ihlenfeld



→ KITA-MANAGEMENT

10 Kollegiale Führung als Kita-Leitung rechtssicher gestalten

Lars Ihlenfeld

Immer mehr setzt sich die Einsicht durch, dass Organisationen erfolgreicher und Mitarbeitende zufriedener sind, wenn Entscheidungen nicht (nur) von einer Leitungskraft oder einem kleinen Leitungsteam getroffen werden, sondern die Perspektive der Beteiligten einbezogen und möglichst viel wirkliche Entscheidungskompetenz an die Personen übergeben wird, die am nächsten dran sind, also z.B. an die Pädagog*innen, die in den Gruppen mit den Kindern arbeiten. Beteiligung (im Sinne von Engagement und Verbundenheit) kommt in erster Linie von Beteiligung.

→ GESETZGEBUNG

13 Rundfunkbeitrag in Kindertageseinrichtungen

Beate Naake

20 Datenschutz bei den Meldepflichten von Kindertageseinrichtungen

Hartmut Gerstein

→ KITA-ALLTAG

16 Kinder aus extrem rechten Familien – Herausforderungen für Kitas



→ KITA-ALLTAG

- 16 Kinder aus extrem rechten Familien – Herausforderungen für Kitas
Fachstelle Rechtsextremismus und Familie (RuF)

Rechtsextremismus ist eine gewaltvolle, undemokratische und menschenverachtende Ideologie. Dennoch wachsen Kinder in Familien auf, die genau dieser Ideologie folgen.

→ GESETZGEBUNG

- 20 Datenschutz bei den Meldepflichten von Kindertageseinrichtungen
Hartmut Gerstein

Für die Träger von Kindertageseinrichtungen gibt es in unterschiedlichen Bereichen rechtlich verbindliche Melde- und Informationspflichten. Dies betrifft Meldungen an die Betriebserlaubnisbehörde, das Gesundheitsamt, die Unfallkasse, die Statistikbehörde sowie Meldungen an das Jugendamt. Soweit diese Meldungen personenbezogene Daten enthalten, unterliegen sie dem Datenschutz.

→ ARBEITSRECHT

- 23 Präventionsverfahren bei Kündigungen: Was Kita-Leitungen bei schwerbehinderten Beschäftigten wissen müssen
Florian Heldt

Das in § 167 Abs. 1 SGB IX geregelte Präventionsverfahren legt dem Arbeitgeber im Umgang mit schwerbehinderten Menschen rechtliche Verpflichtungen auf. Beim Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, sind insbesondere Schwerbehindertenvertretung, die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten.

→ ARBEITSRECHT

- 23 Präventionsverfahren bei Kündigungen: Was Kita-Leitungen bei schwerbehinderten Beschäftigten wissen müssen
Florian Heldt

→ KINDESWOHL

- 26 Rollen im Kinderschutz
Annalena Röber

→ SERVICE

- 2 Impressum
4 Aktuelles
28 Vorschau

Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige in der nächsten Ausgabe!

So erreichen Sie den Anzeigenverkauf:
Tel.: 0351 424470-10
oder per E-Mail: torsten.scharfe@scharfe-media.de

Neues aus der Rechtsprechung

1. **Gericht bestätigt Anspruch auf Kindergartenplatz:** Am 4. April 2025 hat das Verwaltungsgericht Stuttgart in der Verwaltungsrechtssache 10 K 670/25 ein wegweisendes Urteil gefällt. Es verurteilte den Landkreis Böblingen dazu, einem dreijährigen Kind aus Böblingen, vertreten durch seine Eltern, einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung nachzuweisen. Der Platz muss werktags eine tägliche Betreuungszeit von 6 Stunden umfassen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln innerhalb von 30 Minuten vom Wohnort des Kindes erreichbar sein.

Hintergrund der Klage war, dass die Eltern des Kindes bereits Anfang 2024 und erneut im Januar 2025 einen Betreuungsplatz beantragt hatten. Der Landkreis reagierte mit dem Angebot eines Platzes bei einer Tagesmutter, da derzeit kein Kindergartenplatz verfügbar sei. Die Eltern lehnten dieses Angebot ab, da sie den gesetzlichen Anspruch auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung gemäß § 24 Abs. 3 SGB VIII geltend machten.

Das Gericht bestätigte diesen Anspruch ausdrücklich. Es stellte klar, dass der Gesetzgeber zwischen einer Tageseinrichtung (z.B. Kindergarten) und der Kindertagespflege (z.B. Tagesmutter) unterscheidet und nur die Tageseinrichtung den Anspruch erfüllt. Der Landkreis könne sich nicht auf Kapazitätsengpässe berufen, sondern sei verpflichtet, die notwendigen Plätze zu schaffen. Das Gericht betonte dabei die unbedingte Gewährleistungspflicht der öffentlichen Hand, wie sie auch durch das Bundesverfassungsgericht gestützt wird.

Mit dem Urteil stärkt das Verwaltungsgericht die Rechte von Eltern und Kindern und setzt klare Maßstäbe für Umfang und Erreichbarkeit eines Betreuungsplatzes. Der Landkreis Böblingen trägt die Kosten des gerichtskostenfreien Verfahrens.

2. **Unwirksame Kündigung eines Kita-Platzes:** Ein Urteil des Verwaltungsgerichts Koblenz vom Juli 2025 hat klargestellt, dass ein Kind nicht allein durch eine zivilrechtliche Kündigung von einer kommunalen Kindertagesstätte (Kita) ausgeschlossen werden kann. Hintergrund des Falls war die Kündigung eines Kita-Platzes durch eine Ortsgemeinde in Rheinland-Pfalz. Die Gemeinde hatte den Betreuungsvertrag mit den Eltern eines Kindes mit sofortiger Wirkung beendet, nachdem das Kind wiederholt durch aggressives Verhalten aufgefallen war. Die Eltern wehrten sich gerichtlich gegen die Kündigung – mit Erfolg.

Das Verwaltungsgericht entschied, dass es sich bei der kommunalen Kita um eine öffentliche Einrichtung handelt. Damit unterliegt das Nutzungsverhältnis zwischen Kind und Kita dem öffentlichen Recht. Solche öffentlich-rechtlichen Nutzungsverhältnisse können jedoch nicht durch einfache zivilrechtliche Kündigungen beendet werden. Stattdessen ist ein förmlicher Verwaltungsakt erforderlich, der den Ausschluss nachvollziehbar und rechtsstaatlich überprüfbar macht.

Da ein solcher Verwaltungsakt im vorliegenden Fall nicht vorlag, wurde die Kündigung als unwirksam eingestuft. Das Kind darf daher vorerst weiterhin die Kita besuchen.

Das Gericht betonte, dass es nicht über die inhaltliche Rechtmäßigkeit eines möglichen Ausschlusses entscheiden musste – also nicht darüber, ob das aggressive Verhalten des Kindes tatsächlich einen Ausschluss rechtfertigt. Entscheidend war allein die fehlende Form des Vorgehens. Die Ortsgemeinde hätte den Ausschluss über einen Verwaltungsakt regeln müssen, um rechtswirksam zu handeln.

3. **Kindeswohlgefährdung und Betriebserlaubnis:** VG Dresden, Urteil vom 14.05.2025 – 1 K 2372/23. Mit der Entscheidung des Verwaltungsgerichts Dresden wird weitere Klarheit in Bezug auf die mit Art. 1 des KJSG mit Wirkung vom 10. Juni 2021 neu normierten Aufhebungsvorschriften nach § 45 Abs. 7 S. 1 und S. 2 SGB VIII gewonnen. Zutreffend stellt das Verwaltungsgericht klar, dass eine Kindeswohlgefährdung i.S.d. § 45 Abs. 7 S. 1 SGB VIII nicht bereits bei einer Nichtgewährleistung des Kindeswohls i.S.d. § 45 Abs. 2 S. 1 SGB VIII anzunehmen ist. Aber auch für eine Tatbestandserfüllung nach § 45 Abs. 7 S. 2 SGB VIII genügt nicht jeder Zweifel an einer (temporären) Nichtgewährleistung des Kindeswohls. Aufgrund der Tatsache, dass die Aufhebung der Betriebserlaubnis die ultimo ratio Maßnahme des Betriebserlaubnisrechts darstellt, ist für die Tatbestandserfüllung gem. § 45 Abs. 7 S. 2 SGB VIII das Vorliegen einer »strukturellen Gefährdung« (BT-Drs. 19/26107 S. 101) erforderlich. Die Darlegungslast für das Vorliegen entsprechender Tatsachen trägt die Betriebserlaubnisbehörde. Jeder behördliche Eingriff setzt eine ausreichende Sachverhaltsermittlung und eine darauf beruhende Entscheidung unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlich verbürgten Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit voraus (s. hierzu VG München, Ur. v. 20.03.2019, M 18 K 17.2834, juris Rn. 41).

In bemerkenswerter Klarheit stellt das Verwaltungsgericht Dresden fest, dass diese Grundsätze auch in Bezug auf die Trägerzuverlässigkeit i.S.d. § 45 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB VIII anzuwenden sind. Mit der Gesetzesbegründung zu § 45 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB VIII wird der Begriff der Zuverlässigkeit näher bestimmt. Dabei greift der Gesetzgeber auf die Auslegung durch Rspr. und Lit. zum Zuverlässigkeitsbegriffs in anderen Bereichen des Verwaltungsrechts zurück. Zuverlässig ist danach, »wer die Gewähr dafür bietet, dass er die genehmigte Tätigkeit ordnungsgemäß ausführen wird«. Dies ist im Sinne einer in die Zukunft gerichteten Prognoseentscheidung zu ermitteln. Eine »jugendhilfespezifische Konkretisierung des Zuverlässigkeitsbegriffs« erfolgt durch § 45 Abs. 2 S. 3 SGB VIII. Mit dieser Vorgabe wird regelbeispielhaft normiert, wann ein Träger die erforderliche Zuverlässigkeit insbesondere nicht besitzt. Dies ist nach § 45 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 SGB VIII u.a. der Fall, wenn der Träger nachhaltig gegen seine Mitwirkungs- und Meldepflichten nach §§ 46, 47 SGB VIII verstoßen hat. Nach der Gesetzesbegründung wird dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz dadurch Rechnung getragen,

»dass nicht bereits jeder Verstoß gegen Mitwirkungs- und Meldepflichten sowie gegen behördliche Auflagen zur Vermutung der Unzuverlässigkeit führt.« Vorausgesetzt wird ein »nachhaltiger« bzw. »wiederholter« Verstoß (s. hierzu BT-Drs. 19/26107, S. 95). Ein solcher Verstoß muss für eine Tatbestandserfüllung der Aufhebungsvorschrift des § 45 Abs. 7 S. 2 SGB VIII zudem eine strukturelle Kindeswohlgefährdung indizieren.

Folgerichtig stellt das Verwaltungsgericht Dresden mit der besprochenen Entscheidung fest, dass »§ 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB VIII die Betriebserlaubnisprüfung nicht zu einem verkappten Vereinsverbot« macht. Damit kann nicht jedes missbilligenswerte Verhalten eines Einrichtungsträgers die Aufhebung der Betriebserlaubnis rechtfertigen. Auf Rechtsfolge-seite ist schließlich zu beachten, dass sich eine Ermessens-aufhebung nach § 45 Abs. 7 S. 2 SGB VIII an der gesetzlichen Grenze des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes messen lassen muss. Auch hierfür ist eine umfassende Sachverhaltsermittlung zwingend. Die maßgeblichen Nachteilspositionen für Kinder und Einrichtungsträger sind umfassend zu ermitteln und in eine Abwägung mit den (vermeintlichen) Vorteilen einer Aufhebung zu bringen.

4. **Inklusive Kinder- und Jugendhilfe:** VG Hannover, Beschluss vom 12.03.2025 – 3 B 581/25. Die Entscheidung des VG Hannover stellt einen Meilenstein der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe dar und dürfte – jedenfalls sofern sich weitere Gerichte der Auffassung des VG anschließen werden – große Praxisauswirkungen haben. Mit Art. 1 des KJSG sind mit Wirkung vom 10. Juni 2021 die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Sinne einer objektiv-rechtlichen Verpflichtung zu einer unbedingten und gemeinsamen Förderung von Kindern mit und ohne Behinderungen verpflichtet worden. Danach sind körperlich, geistig und seelisch behinderte Kinder gemeinsam mit nicht behinderten Kindern zu fördern. Diese inklusive Leistungserbringung muss durch die Kindertages-einrichtung nach § 24 SGB VIII erfolgen. Die nach § 24 Abs. 2 und 3 SGB VIII anspruchsberechtigten Kinder können nach hiesiger Auffassung nicht auf die Inanspruchnahme von Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII oder § 99 SGB IX verwiesen werden.

Gem. § 24 Abs. 2 und 3 SGB VIII hat das Kind einen subjektiven Rechtsanspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege (im Anwendungsbereich des § 24 Abs. 2 SGB VIII) bzw. auf Förderung in einer Tageseinrichtung (im Anwendungsbereich des § 24 Abs. 3 SGB VIII). Zur Anspruchserfüllung muss der jeweilige örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe dem Kind bzw. in Vertretung dessen Personensorgeberechtigten einen Platz nachweisen bzw. verschaffen. Eine Anspruchserfüllung tritt hierbei aber nur dann ein, wenn der jeweilige Platz »dem konkret-individuellen Bedarf des anspruchsberechtigten Kindes und seiner Erziehungsbe-rechtigten entspricht« (VGH BW, B. 13.12.2021, 12 S 3227/21, juris Rn. 10).

Bei der Prüfung dieser »qualitativen Zumutbarkeit« des För-der- und Betreuungsplatzes in einer Tageseinrichtung kommt es auf eine »umfassende Abwägung im konkreten Einzelfall« auch unter Berücksichtigung der Wertungen der in § 22a Abs. 4 SGB VIII normierten Förderungsgrundsätze und -ziele an. Insbesondere sind hierbei die individuellen Bedürfnisse des Kindes zu berücksichtigen (s. hierzu VGH BW, B. 13.12.2021, 12 S 3227/21, juris Rn. 11).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat das Verwal-tungsgericht Hannover in äußerst überzeugender Weise und mit seltener Klarheit festgestellt, dass der Rechtsanspruch des Kindes nach § 24 Abs. 3 SGB VIII auch die besonderen Bedarfe von Kindern mit Beeinträchtigungen erfasst. Unter Bezugnahme auf § 22a Abs. 4 SGB VIII und die Einzelgeset-zesbegründung betont das Verwaltungsgericht Hannover, dass »zur inklusiven Gestaltung der Kinder- und Jugendhil-fe« eine »regelhafte gemeinsame Förderung von Kindern mit und ohne Behinderungen in Kindertageseinrichtungen« gehört.

Jedenfalls sofern sich weitere Stimmen in Rechtsprechung und Literatur dieser nach hiesiger Auffassung sehr über-zeugenden Auslegung des § 24 Abs. 2 und 3 SGB VIII i.V.m. § 22a Abs. 4 SGB VIII anschließen werden, werden sich die Entwicklungsmöglichkeiten für körperlich, geistig und seelisch behinderte Kinder deutlich verbessern. Die örtli-chen Träger der öffentlichen Jugendhilfe müssen inklusive Plätze in Tageseinrichtungen in einem pluralen und be-darfsdeckenden Umfang zur Verfügung stellen. Nur dann genügt der örtliche Träger der Gewährleistungsverantwor-tung nach § 79 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB VIII i.V.m. § 79a S. 2 SGB VIII.

5. **Digitale Gehaltsabrechnungen:** BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 9 AZR 48/24, Das Bundesarbeitsgericht hat ent-schieden, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht aus § 108 Abs. 1 GewO zur Erteilung einer Entgeltabrechnung in Textform auch durch die Bereitstellung eines elektronischen Dokuments in einem passwortgeschützten digitalen Mitarbeiterportal nachkom-men können.

Voraussetzung ist, dass die Abrechnung dauerhaft speicher-bar, der Zugang für die Beschäftigten zumutbar und tech-nisch gesichert ist. Eine ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich. Die Entscheidung bestä-tigt die Zulässigkeit digitaler Gehaltsabrechnungen, sofern diese den Anforderungen der Textform nach § 126b BGB entsprechen.

Das Urteil des BAG schafft Rechtssicherheit für die digitale Bereitstellung von Entgeltabrechnungen. Kitaträger können ihre Abrechnungspflichten in digitaler Form erfüllen, müssen jedoch sicherstellen, dass die berechtigten Interessen der Be-schäftigten gewahrt bleiben. Es muss sichergestellt werden, dass Mitarbeitende ohne privaten Online-Zugang die Mög-lichkeit erhalten, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken.

6. **Unwirksame Kündigung in der Probezeit:** LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2025 – 3 SLa 317/24, das LAG Düsseldorf entschied, dass eine ordentliche Kündigung in der Probezeit durch einen Vorgesetzten unwirksam ist, wenn dieser dem Arbeitnehmer zuvor verbindlich die Weiterbeschäftigung zugesichert hatte. Eine solche Kündigung verstößt gegen § 242 BGB (Treu und Glauben), sofern der Arbeitgeber keine neuen, sachlichen Gründe für die Ände-

rung seiner Entscheidung darlegt. Die Darlegungslast hierfür trägt der Arbeitgeber.

Das Urteil stellt klar, dass verbindliche Zusagen von Vorgesetzten rechtlich relevant sind. Kündigungen entgegen solcher Zusagen sind nur dann wirksam, wenn nachweisbar neue Umstände eingetreten sind, die eine Abkehr rechtfertigen. ■

Prof. Dr. Jan Kepert und Anna Müller-Kabisch

Neue Strukturen im Kinderschutz

Gesetzesänderung stärkt den Kinderschutz ■ Am 01.07.2025 ist das Gesetz zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (UBSKMGEG ^{k.a.Abk.})¹ in Kraft getreten: Sein Art. 1 ist das Antimissbrauchsbeauftragtengesetz (UBSKMG),² Art. 2 ändert das SGB VIII und Art. 3 ändert das Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG).³ Anlass dafür war u.a. die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) für das Jahr 2023. Man hatte schon 2010 eine Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs eingesetzt, die jetzt auf gesetzlicher Grundlage beruht (1.). Außerdem erhalten die von sexueller Gewalt betroffenen Menschen die Möglichkeit, ihre z.T. traumatischen Kindheitserlebnisse »aufzuarbeiten« (2.). Und schließlich soll der medizinischen Kinderschutz verbessert werden (3.).

Dr. Axel Schwarz

Fachautor für Kinder- und Jugendhilferecht, MR a.D., RA i.R., ehem. Ass. Prof. (Japan)

1. Unabhängige Beauftragte

Zu den wesentlichen Aufgaben der Unabhängigen Beauftragten⁴ gehörten schon bisher:

Aufklärung zu und Schutz vor sexualisierter Gewalt, Hilfen für Betroffene, Identifizierung von Handlungsbedarf und Forschungslücken sowie unabhängige Aufarbeitung. § 5 Abs. 1 UBSKMG begründet deren öffentlich-rechtliches Amtsverhältnis zum Bund und schreibt ihre Unabhängigkeit fest. Sie braucht sich also von niemandem etwas sagen zu lassen und ist nur dem Gesetz unterworfen. § 6 Abs. 1 UBSKMG beschreibt ihre Aufgaben, die sich nicht wesentlich von den bisherigen unterscheiden, ausgenommen vielleicht eine gewisse Gewichtsverschiebung in Richtung einer Aufarbeitung auf politischer Ebene sowie von Forschungs- und Untersuchungsvorhaben und Öffentlichkeitsarbeit (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 bis 6 UBSKMG), wobei explizit der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung im digitalen Raum einbezogen wird (§ 6 Abs. 2 Satz 1 UBSKMG).

Die Unabhängige Bundesbeauftragte arbeitet mit der Bundeszentrale für Kinder- und Jugendmedienschutz zusammen (BzKJ). Deren Aufgaben sind mit der Novelle des Jugendschutzgesetzes (JuSchG)⁵ am 01.05.2021 in § 17a JuSchG geregelt und im Vergleich zur

vormaligen Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien (BPjM) erweitert worden.

Die Unabhängige Beauftragte wird durch den Betroffenenrat (§ 19 UBSKMG) und die Unabhängige Kommission des Bundes zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (§ 26 UBSKMG) unterstützt.

2. Aufarbeitung

Die wichtigste Änderung ist die Einfügung eines § 9b in das SGB VIII mit der Überschrift »Aufarbeitung«. Aufarbeitung hat etwas mit Politik⁶ und Psychologie⁷ zu tun und möglicherweise auch etwas mit Vergessen.⁸ Sie vollzieht sich in verschiedenen Dimensionen.⁹ Individuell ermöglicht sie, mit Unrechtserfahrung und Traumata umzugehen. Institutionell setzen sich Einrichtungen mit sexuellem Missbrauch innerhalb

ihrer Institutionen auseinander.¹⁰ Gesellschaftliche Aufarbeitung steigert das öffentliche Bewusstsein, z.B. durch Aufrufe an Betroffene. Staatliche Aufarbeitung erfolgt systematisch und hält geeignete Strukturen bereit. Dazu gehören unabhängige Anlaufstellen, Missbrauchsbeauftragte, Betroffenenräte und Aufarbeitungskommissionen auf Bundes- und Länderebene.

2.1 Einsichts- und Auskunftsrecht (§ 9b Abs. 1 SGB VIII)

§ 9b Abs. 1 SGB VIII gibt Menschen, die als Minderjährige etwas mit Erziehungshilfe- oder Eingliederungshilfe, Heimen- oder Vormundschaft zu tun hatten und ein berechtigtes Interesse darlegen können, einen Anspruch auf Einsicht in die damaligen Erziehungshilfe-, Eingliederungshilfe-, Heim- und Vormundschaftsakten und Auskunft



dazu. Erfasst werden alle Verwaltungsunterlagen, die sich auf die betreffende Person beziehen, unabhängig davon, ob diese auf Papier, im formalen Vorgang oder in einem E-Mail-Postfach abgelegt sind. Auch der schriftliche Verkehr mit Behörden und Privaten, soweit er die Person i.S.d. § 9b SGB VIII betrifft, gehört dazu. Ausgenommen sind nur interne Vorgänge. Grenzen werden auch durch den Datenschutz gezogen.

Der Anspruch richtet sich gegen die Jugendämter (als Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe). »Ehemalige Junge Volljährige nach §§ 41, 41a SGB VIII sind ... nicht vom Anwendungsbereich der Vorschrift umfasst; ebenso wenig wie frühere Personensorgeberechtigte.«¹¹

2.2 Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrungsfrist ist in § 9b Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII so geregelt, dass die genannten Erziehungshilfe-, Eingliederungshilfe-, Heim- und Vormundschaftsakten praktisch bis zum 100. Geburtstag der Betroffenen bereitgehalten werden müssen. Dies wird die Träger der öffentlichen Jugendhilfe vor besondere Herausforderungen stellen, da aus dieser Vorgabe eine Pflicht zur Prüfung der weiteren Speicherung aktueller Fallakten folgt.

2.3 Freie (private, gemeinnützige, kirchliche) Träger der Jugendhilfe

Nach § 9 Abs. 2 SGB VIII ist sicherzustellen, dass alle nichtöffentlichen (freie, private, gemeinnützige, kirchliche) Träger der Jugendhilfe ihre Erziehungshilfe-, Eingliederungshilfe-, Heim- und Vormundschaftsakten genauso lange aufbewahren wie die Jugendämter, um den Pflichten nach § 9b SGB VIII im selben Umfang nachkommen zu können. Die Übernahme dieser Pflichten kann in den jeweiligen Leistungs- und Entgeltvereinbarungen geregelt werden. Deren Aufnahme in Rahmenvereinbarungen (§ 78f Satz 1 SGB VIII) erleichtert diesen Vorgang, genügt allein jedoch nicht dazu. (Formulierungsvorschlag im Anhang)

2.4 Berechtigtes Interesse zur Einsicht § 9b Abs. 3 SGB VIII

Das berechtigte Interesse nach § 9b Abs. 3 SGB VIII wird für die Einsicht

begehrten Personen dadurch indiziert, dass sie als Minderjährige in den betreffenden Akten verzeichnet sind. Die Umstände, die dazu geführt haben, können Anlass und Grund genug sein für eine Aufarbeitung. Nach der in § 9b Abs. 3 Satz 1 SGB VIII enthaltenen (nicht abschließenden) Legaldefinition eines berechtigten Interesses genügen Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls im Zusammenhang

- mit dem Bezug einer Leistung nach SGB VIII oder
- mit der Durchführung einer Maßnahme nach DDR-Recht.

»Gewichtig« Anhaltspunkte wie z.B. in § 5 KKG sind nicht erforderlich. »Das berechtigte Interesse bestimmt nicht nur den Kreis der zugangsberechtigten Personen, sondern auch den Umfang des Einsichtsrechts.«¹²

2.5 Hilfestellungen

Die anspruchsberechtigten Menschen sollen bei Einsicht und Auskunft nicht alleingelassen werden. Enthalten die Akten Angaben über gesundheitliche Verhältnisse über sie selbst oder auch weitere Personen, sollte ein Arzt den Inhalt der Akten vermitteln (§ 25 Abs. 2 Satz 1 SGB X entsprechend). Soweit »die Akten Angaben enthalten, die die Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit des Beteiligten beeinträchtigen können«, tritt an die Stelle des Arztes ein »durch Vorbildung sowie Lebens- und Berufserfahrung dazu« geeigneter und befähigter Bediensteter, der den Akteninhalt vermittelt (§ 25 Abs. 2 Satz 3 SGB X).

2.6 Deutungshoheit

Der Begriff des berechtigten Interesses unterliegt gesellschaftlichen Entwicklungen. Nach § 9b Abs. 3 Satz 2 SGB VIII sollen deshalb die überörtlichen Träger der öffentlichen der Kinder- und Jugendhilfe (§ 85 Abs. 2 SGB VIII) Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung entwickeln, ob ein berechtigtes Interesse nach § 9 Abs. 3 Satz 1 SGB VIII vorliegt. Sie werden darin von der Unabhängigen Aufarbeitungskommission unterstützt. Diese hat am 27.06.2025 (bereits vor Inkrafttreten des § 9b SGB VIII) Standards für Betroffenenbeteiligung bei institutionellen Aufarbeitungsprozessen

vorgelegt, die von der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) herausgegeben wurden.¹³

2.7 Qualität und Wissenschaft

Der neue § 79a Abs. 1 SGB VIII verpflichtet die Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Das betrifft neben Leistungen und anderen Aufgaben auch die Gefährdungseinschätzung nach § 8a SGB VIII und die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (§ 79a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 SGB VIII). Dazu zählen Qualitätsmerkmale für

- den Schutz vor Gewalt und Ausbeutung,
- die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung,
- die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderungen und
- die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und in Familienpflege (§ 79a Abs. 1 Satz 2 SGB VIII).

Die fachlichen Empfehlungen der überörtlichen Träger sind zu beachten (§ 79a Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 85 Abs. 2 SGB VIII). In diesem Zusammenhang sind die Träger der öffentlichen Jugendhilfe aufgerufen, wissenschaftliche Analysen durch geeignete Dritte zu veranlassen (§ 79a Abs. 2 Satz 1 SGB VIII). Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit wird durch eine Anpassung der §§ 64 und 65 SGB VIII erreicht.

3. Medizinischer Kinderschutz

Der dem KKG angefügte neue § 6 soll den medizinischen Kinderschutz verbessern: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend muss ein telefonisches Beratungsangebot einrichten, für

»1. Ärztinnen und Ärzte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Zahnärztinnen und Zahnärzte, Hebammen und Entbindungspfleger sowie Angehörige eines anderen Heilberufes, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine

staatlich geregelte Ausbildung erfordert,

2. Fachkräfte, die hauptberuflich oder nebenamtlich bei einem Träger der öffentlichen oder freien Jugendhilfe oder einem Träger oder Leistungserbringer der Eingliederungshilfe beschäftigt sind, und

3. Familienrichterinnen und Familienrichter.«

Dieses Angebot soll (ab 01.01.2026, Art. 4 Abs. 2 UBSKMGEG) bei Anhaltspunkten für die Gefährdung des

Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bedarfsgerecht zur Verfügung stehen (§ 6 Abs. 1 KKG).

Fazit

Die verbindliche Einbindung externer wissenschaftlicher Analysen, die Ausweitung datenschutzrechtlicher Anpassungen sowie die Einrichtung eines spezifischen Beratungsangebots für Fachkräfte und Berufsangehörige verdeutlichen den Anspruch, Kinderschutz ganzheitlich und praxisnah weiterzuentwickeln. Die Kon-

ketisierung und Sicherstellung der neuen Pflichten, insbesondere im Bereich der Aktenführung und Akteneinsicht, bilden hierbei eine solide Grundlage für mehr Transparenz und Partizipation der betroffenen Personen. Die jüngsten Entwicklungen können zu mehr Schutz, Aufarbeitung und Beteiligung im Kinderschutz führen – allerdings bedarf die praktische Umsetzung sorgfältiger Begleitung und stetiger Weiterentwicklung. ■

→ FORMULIERUNGSVORSCHLAG ZUR SICHERSTELLUNG NACH § 9B ABS. 2 SGB VIII

»1. Die Einrichtungen und ihre Träger übernehmen die für ihren Wirkungskreis die sich aus § 9b SGB VIII in der jeweils gültigen Fassung ergebenden Pflichten und stellen deren Erfüllung sicher. Gegenwärtig hat § 9b SGB VIII (Aufarbeitung) folgenden Wortlaut:

»(1) Die nach Landesrecht zuständigen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe haben Personen bei Vorliegen eines berechtigten Interesses Einsicht in die sie als Minderjährige betreffenden Erziehungshilfe-, Eingliederungshilfe-, Heim- oder Vormundschaftsakten zu gestatten und Auskunft zu den betreffenden Akten zu erteilen.

(2) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. Erziehungshilfe-, Eingliederungshilfe-, Heim- und Vormundschaftsakten nach Vollendung des 30. Lebensjahres der Person nach Abs. 1 70 Jahre lang aufzubewahren sind,
2. Personen bei Vorliegen eines berechtigten Interesses Einsicht gestattet wird in die betreffenden Akten sowie
3. Fachkräfte Auskunft erteilen zu den betreffenden Akten.

(3) Ein berechtigtes Interesse besteht, wenn Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls einer Person nach Abs. 1 im Zusammenhang mit dem Bezug einer Leistung nach diesem Buch, mit der Durchführung von Maßnahmen nach dem Gesetz für Jugendwohlfahrt oder nach der Jugendhilfeverordnung der Deutschen Demokratischen Republik bestehen.

Die nach § 85 Abs. 2 zuständigen Behörden entwickeln unter Beteiligung der Unabhängigen Aufarbeitungskommission Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung, ob ein berechtigtes Interesse nach Satz 1 vorliegt.

(4) § 25 Abs. 2 und 3 des Zehnten Buches gilt entsprechend.«

Zur weiteren Klarstellung sollte zusätzlich aufgenommen werden:

»2. Als Fachkräfte i.S.d. vorstehenden § 9b Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII gelten nicht nur Personen nach § 72 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen,¹⁴ sondern auch solche, die »dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden ... personellen Voraussetzungen für den Betrieb« (§ 45 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII) erfüllen.

3. Personen i.S.d. § 9b Abs. 1 SGB VIII haben (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen) einen Direktanspruch gegen die Einrichtungen und ihre Träger.«

Fußnoten

- 1 Gesetz zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (UBSKMGEG ^{k.a.Abk.}) v. 03.04.2025 BGBl. 2025 I Nr. 107; Geltung ab 01.07.2025, abweichend siehe Art. 4.
- 2 Gesetz zur Einrichtung der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten gegen sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen (Antimissbrauchsbeauftragten-gesetz – UBSKMG), Art. 1 des Gesetzes zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (UBSKMGEG ^{k.a.Abk.}) v. 03.04.2025 BGBl. 2025 I Nr. 107; Geltung ab 01.07.2025, abweichend siehe Art. 4.
- 3 Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG), Art. 1 G. v. 22.12.2011 BGBl. I S. 2975 (Nr. 70).
- 4 Seit März 2022 Kerstin Claus.
- 5 Jugendschutzgesetz (JuSchG) v. 23.07.2002, BGBl. I S. 2730, 2003 I S. 476; siehe auch Verordnung zur Durchführung des Jugendschutzgesetzes (DVO-JuSchG) v. 09.09.2003, BGBl. I S. 1791.
- 6 Vgl. z.B. Pampel, APuZ 1-2/1995 (bpb.de 06.01.1995).
- 7 Vgl. z.B. Merkle/Günther, Positive Vergangenheitsbewältigung: loslassen oder akzeptieren?, psychotipps.com 01.12.2022.
- 8 Vgl. FOCUS-online-Redaktion: Vergessen statt aufarbeiten, focus.de/gesundheit 24.09.2008.
- 9 Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen, 2024 S. 3 f.
- 10 Dazu Böllert, BT-Drs. 20/13183, 28. Oktober 2024, S. 4 f.
- 11 Wabnitz ZKJ 2025 (im Druck).
- 12 BT-Drucks. 20/13183 v. 02.10.2024: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen, S. 56.
- 13 Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM): STANDARDS. Betroffenenbeteiligung im Kontext institutioneller Aufarbeitung sexualisierter Gewalt, Berlin Juni 2025.
- 14 Ähnlich § 6 Abs. 1 SGB XII.

Kollegiale Führung als Kita-Leitung rechtssicher gestalten

Prinzipien gelingender kollegialer Führung ■ Immer mehr setzt sich die Einsicht durch, dass Organisationen erfolgreicher und Mitarbeitende zufriedener sind, wenn Entscheidungen nicht (nur) von einer Leitungskraft oder einem kleinen Leitungsteam getroffen werden, sondern die Perspektive der Beteiligten einbezogen und möglichst viel wirkliche Entscheidungskompetenz an die Personen übergeben wird, die am nächsten dran sind, also z.B. an die Pädagog*innen, die in den Gruppen mit den Kindern arbeiten. Beteiligung (im Sinne von Engagement und Verbundenheit) kommt in erster Linie von Beteiligung.¹



Lars Ihlenfeld

Jurist, Gründer eines Waldkindergartens, Mitgründer einer Kanzlei für Kita-Recht und Leiter einer Reggio-orientierten Kita.

In den folgenden Zeilen wird skizziert, unter welchen Voraussetzungen diese Verteilung von Entscheidungskompetenz gut und sicher gelingen kann, beginnend mit einem Blick auf die Berufsbezeichnung Kita-Leitung und deren Aufgaben, gefolgt von einer kurzen Darstellung zentraler Prinzipien gelingender Zusammenarbeit und abgerundet mit einem Abschnitt zu den gesetzlichen Grundlagen der Delegation.

Kita-Leitung

Kita-Leitung ist eine gebräuchliche Berufsbezeichnung, wobei die damit verbundenen Aufgaben nicht überall einheitlich definiert sind. Verschiedene Organisationen, die im Feld der Kindertagesbetreuung aktiv sind, haben umfangreiche Versuche unternommen, um das Aufgabenfeld abzustechen.²

Die Vorstellung davon, was Kita-Leitung ist, wird auch durch die alltägliche Nutzung der Worte »Leitung« oder »leiten« geframt. Wer leitet die Gruppe? Wer leitet den Untersuchungsausschuss? Wer leitet mich an? Sie werden assoziiert mit Themen wie »Verantwortung«, »Anweisungen«, »Organisation«, »Macht«, »Chef-sein«.

Leitung im betriebswirtschaftlichen Sinne basiert auf der formalen Position oder Funktion, die eine Person in einem Unternehmen einnimmt und bedeutet in einer Organisation die Lenkung eines

Unternehmens zur Erfüllung der gesetzten Ziele.³ Die Lenkung des Unternehmens erfolgt durch unterschiedliche Stellen, wobei Leitungsebenen unterschieden werden, wodurch auch Hierarchien entstehen. Sie ist gleichzusetzen mit dem Begriff »Management«.

Diese nach wie vor in unseren Köpfen vorherrschende Idee von Leitung und damit auch davon, was eine Kita-Leitung zu tun hat, rührt vermutlich aus einem mechanistischen Weltbild, aus Zeiten, in denen davon ausgegangen wurde, dass man ein Unternehmen wie eine Maschine lenken bzw. managen könne und die Mitarbeitenden Rädchen sind, die durch bestimmte Handlungen zu einer besseren Leistung animiert werden könnten.⁴ Diese Vorstellung ist nach wie vor sehr verbreitet, jedoch heute generell und vor allem in der Kindertagesbetreuung, in der Beziehungsarbeit eine herausragende Rolle spielt, nicht mehr passend.

Führung bzw. Leadership

Kindertagesstätten geraten meist nicht in unruhige Gewässer, weil die Erfüllung der Formalien durch die Leitungskraft nicht gut genug ausgeführt wird – auch wenn Qualität hier natürlich genauso wichtig ist – sondern es viel mehr dann zu Turbulenzen kommt, wenn eine Reihe von Werten, Prinzipien und Grundüberzeugungen nicht gelebt werden und es zu Unstimmigkeiten im Team und zwischen dem Team bzw. einzelnen Mitgliedern und der Leitungskraft kommt. An dieser Stelle ist ein zweiter, zentraler Teil der Aufgaben einer Kita-Leitung gefordert, der immer wieder in den Hintergrund gerät: die Führungsarbeit im modernen Sinne oder auch Leadership.

Leadership bezeichnet die Fähigkeit, zu begeistern, zu inspirieren, zur persönlichen Entwicklung anzuregen, bei jedem einzelnen die Frage entstehen zu



lassen, wie er oder sie am besten auf die ihm oder ihr eigene Art und Weise am besten zum Unternehmenserfolg beitragen kann.

Sie spielt eine zentrale Rolle für eine gesunde, funktionierende Organisation. Die hierfür notwendigen Fertigkeiten lassen sich ebenso erlernen wie die übrigen Leitungs- bzw. Management-Aufgaben, setzten jedoch viel mehr eigene Reflektion und Entwicklung voraus.

Die Leitung einer Kita erfordert sowohl Management als auch Führung/Leadership; beide Elemente sind gleichermaßen von Bedeutung und nur im Zusammenspiel erfolgreich. Ohne gute Prozesse und eine sorgfältige Planung, Dokumentation kommt es zu Frustrationen im Team und ohne ein aufrichtiges Interesse daran, die Menschen in der Kita als Individuum und als Teil einer Gemeinschaft zu stärken und sie auf ihrem persönlichen Entwicklungsweg zu unterstützen, wird kein wirkliches Miteinander entstehen, es entsteht kein Vertrauen oder wird wieder verspielt.⁵

Leadership ist jedoch nicht nur in der Verantwortung der Leitungskraft, sondern hat die Übernahme von Verantwortung auf verschiedenen Ebenen von allen Beteiligten zum Ziel. Das erfordert auch seitens des Teams die Bereitschaft zu Beteiligung und Selbstverantwortung und Selbstorganisation.

Das Ziel von Leadership in dem von uns verstandenen Sinne heißt: Verwandte Teammitglieder, die Dienst nach Vorschrift machen, in Führungskräfte.

Prinzipien gelingender kollegialer Führung/Leadership

Die wichtigsten Elemente (oder besser: Prinzipien) für Leadership in dem oben beschriebenen Verständnis mit Blick auf die rechtssichere Delegation von Entscheidungskompetenz sind: Verantwortung und Vertrauen, Beziehung und Präsenz, Mut und Verletzlichkeit. Sie sind jeweils für sich von Bedeutung, beeinflussen sich jedoch auch wechselseitig.

Da dieser Ansatz grundlegend von einer gemeinsamen Verantwortlichkeit für die Kita ausgeht – jedes Teammitglied mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Bereichen – ist die Orientierung an diesen bzw. Entwicklung



dieser Elemente nicht nur eine Aufgabe der Leitungskräfte, sondern aller Teammitglieder.

Verantwortung und Vertrauen

Verantwortung heißt, dafür zu sorgen, dass (innerhalb eines bestimmten Rahmens) alles einen möglichst guten Verlauf nimmt, dass das jeweils Notwendige und Richtige getan wird und möglichst kein Schaden entsteht. Die Einstellung ist die Grundlage einer kollegialen Führung. Sie kann zugleich eine Last sein, ist aber auch die Basis wirklicher Verbundenheit der Team-Mitglieder mit der Organisation. Die Bereitschaft Verantwortung für einen bestimmten abgesprochenen Bereich zu übernehmen, ist nicht bei jedem Menschen gleichermaßen ausgeprägt, sollte aber nach und nach entwickelt werden. Die Kultur prägt hier das Verhalten, das wiederum die Kultur prägt. Schaffen also Kita-Leitungen eine Kultur inklusive der notwendigen Strukturen dafür, wird dies die Bereitschaft und die Lust auf Übernahme von Verantwortung allmählich steigern.

Die innere Basis für die Übertragung von Verantwortung und Übernahme von Verantwortung, und zugleich der Schmierstoff einer gut funktionierenden Organisation, ist Vertrauen. Vertrauen ist de facto die Basis von allem. Ohne Vertrauen würden wir nicht aufwachsen, wären keine Beziehungen möglich, gäbe es keine Investoren für Start-Up-Unternehmen. Niklas Luhmann schrieb einmal, dass wir ohne

Vertrauen kaum aufstehen könnten, weil wir an der Komplexität der Welt verzweifeln würden.⁶ Vertrauen ist das Wissen, sich auf andere verlassen zu können. Es ist bei den Menschen in unserem Team unterschiedlich ausgeprägt. Die Ursache hierfür kann bereits in der frühen Kindheit liegen, in der sich das Urvertrauen ausprägt (oder nicht) und in der junge Menschen lernen, dass die Welt und die Mitmenschen grundsätzlich gut zu mir sind und sich am Ende alles zum Guten wenden wird. Darf ich das so in meinem Zuhause nicht lernen, sondern habe ich das Elternhaus als einen Ort erlebt, an dem meine Bedürfnisse und Wünsche nicht ernst genommen wurden, an dem ich nie genug war oder an dem ich sogar physischer Gewalt ausgesetzt war, werden diese Erfahrungen als sogenanntes inneres Kind Teil unseres Unterbewusstseins und steuern maßgeblich unser Verhalten auch noch als Erwachsene.⁷ Das gilt selbstverständlich dann auch hinsichtlich meiner Fähigkeit bzw. Bereitschaft, anderen Menschen zu vertrauen, dass sie es wirklich gut mit mir meinen, meine Meinung ernst nehmen etc.

Da Vertrauen zu können nicht nur die Grundlage eines glücklichen, gelingenden Lebens ist, sondern zugleich auch die Basis, um gute Leistungen zu bringen, Verantwortung zu übernehmen und bereit zu sein, sich weiterzuentwickeln, lohnt es sich, einen Schwerpunkt der Führungsarbeit auf



→ § 831 HAFTUNG FÜR DEN VERRICHTUNGSGEHILFEN

(1) Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er [...] die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei [...] der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

den Aufbau und den Erhalt der eigenen Vertrauensfähigkeit und der der Teammitglieder zu setzen, z.B. indem immer wieder angepasst an die Fähigkeiten der Team-Mitglieder Aufgaben übertragen werden.

» Pädagogische Arbeit ist Beziehungsarbeit.

Beziehung und Präsenz

Pädagogische Arbeit ist Beziehungsarbeit. Das gilt nicht nur für die Beziehung zu den Kindern und ihren Eltern, das gilt ebenso für die Zusammenarbeit im Team. Durch ein Gefühl von Verbundenheit lassen sich auch schwierige Themen leichter besprechen und die Bereitschaft, etwas für die Organisation zu tun, ist viel höher. Sie entsteht durch Anwesenheit, Anteilnahme, Achtsamkeit, in einem Wort: Präsenz.⁸ Gute, verlässliche Zusammenarbeit entsteht dann nicht auf der Basis von Gehorsam, sondern als Wahlmöglichkeit.⁹ Wenn die Leitungskraft in dem genannten Sinne präsent ist, kann sie im Austausch mit den Team-Mitgliedern das jeweils passende Maß an Verantwortung übertragen.

Mut und Verletzlichkeit

Gelingende Führung hat wenig mit Macht zu tun, sondern vielmehr mit Mut, dem Mut authentisch und ehrlich aufzutreten und sich verletzlich zu zeigen.¹⁰ Es bedeutet, vom Herzen zu sprechen, transparent zu agieren, Wagnisse einzugehen, Fehler zu riskieren und aus Rückschlägen zu lernen. Durch den offenen Austausch hierüber entstehen Verständnis für- und Verbindung miteinander.

» Gelingende Führung hat wenig mit Macht zu tun, sondern vielmehr mit Mut,

Vermeidet man jedoch den Austausch darüber – er könnte unangenehm werden – baut sich ein Problem meist auf und macht irgendwann größere Schwierigkeiten, eventuell sogar verbunden mit einem Haftungsrisiko für die delegierende Person. Für eine rechtssichere Delegation ist daher dieser Aspekt von höchster Bedeutung, ist er doch die Basis einer gesunden Fehlerkultur. Für viele Menschen ist das Einräumen eigener Fehler eine hohe Hürde. An dieser Stelle hat daher die Führungskraft als kulturprägendes Vorbild eine besondere Verantwortung.

Gesetzliche Grundlagen der Delegation

Die Beachtung der genannten Prinzipien führt auch im Rahmen der Grundregel zur Delegation, dem § 831 BGB, zu einer Privilegierung.

Der Gesetzgeber geht in dieser Vorschrift erkennbar davon aus, dass die Delegation von Aufgaben der Normalfall ist.

Und wer im engen Austausch mit den Personen steht, mit denen er Zusammenarbeit und aufgrund dieser Erkenntnisse Verantwortung delegiert, handelt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch mit der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt.

Fazit

Es gibt keine Patentlösung oder die eine Form von kollegialer Leitung. Jede Leitungskraft muss zusammen mit ihrem Team ihren Weg hin zu mehr Verteilung von Verantwortung finden. Mit der Anwendung der oben genannten Prinzipien steht eine rechtssichere kollegiale Leitung jedoch auf stabilen Füßen.

Manchmal wird es mühsam sein, man wird Enttäuschungen erleben, aber es wird zunehmend die Leute anziehen, mit denen diese zutiefst zufriedenstellende Form der Zusammenarbeit möglich ist. ■

Fußnoten

- 1 Dennis Bakke, *The Decision Maker*, Pear Press 2013.
- 2 Vgl. z.B.: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Leitung_von_Kindertageseinrichtungen.pdf; <https://youtu.be/1114TPYGwnk>, Führungs- und Leitungstätigkeiten in KiTas systematisch identifizieren und reflektieren.
- 3 Wirtschaftslexikon online <https://www.wirtschaftslexikon24.com/d/leitung/leitung.htm> (wirtschaftslexikon24.com).
- 4 Frederic Laloux, *Reinventing Organizations visuell*, Vahlen, 2016.
- 5 Bodo Janssen, *Das neue Führen*, Aris-ton, 2023.
- 6 Karin Lausch, *Trust me*, Haufe, 2023.
- 7 Stefanie Stahl, *Das Kind in dir muss Heimat finden*, Kailash, 2015.
- 8 Frank H. Baumann-Habersack, *Mit transformativer Autorität in Führung*, Springer Gabler, 2021.
- 9 Omer/von Schlippe, *Stärke statt Macht, Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde*, Vandenhoeck&Rupprecht, 2010b.
- 10 Brenne Brown *Dare to lead – Führung wagen*, Redline Verlag, 2023.

Rundfunkbeitrag in Kindertageseinrichtungen

Was muss getan werden, wenn Post vom Beitragsservice kommt ■ Postalisch wurden die Empfänger aufgefordert, ihre Einrichtungen für den Rundfunkbeitrag anzumelden. Für die Adressaten der Schreiben stellen sich unterschiedliche Fragen: Warum muss Beitrag gezahlt werden, auch wenn kein Radio oder Fernseher während der Tätigkeit genutzt wird? Gibt es Beitragsermäßigungen? Für Kindertagespflegestellen stellt sich zudem die Frage, wie die Rechtslage ist, wenn die Tagespflegestelle in der privaten Wohnung oder im Haus betrieben wird. Fällt dann neben dem Rundfunkbeitrag für die private Nutzung ein weiterer Beitrag für die Nutzung in der Kindertagespflegestelle an? Diesen und anderen Fragen geht der Beitrag nach.



Prof. Beate Naake

Professorin für Recht und Verwaltung

Der Rundfunkbeitragsstaatsvertrag (RBStV) ist ein Regelwerk, das alle 16 Bundesländer ratifiziert haben und regelt die Erhebung aber auch Befreiung von Rundfunkbeiträgen durch die Landesrundfunkanstalten (MDR, SWR, BR, NDR usw.) sowie das ZDF und Deutschlandradio. Außerdem definiert der RBStV relevante Begriffe wie Wohnung und Betriebsstätte. Den Einzug des geschuldeten Betrages übernimmt der Beitragsservice. Nach der seit 2013 gültigen Rechtslage ist der Beitrag pro Betriebsstätte (bzw. Wohnung) zu zahlen und nicht mehr nach Anzahl der Endgeräte.¹ Der Beitragsservice hat damit auch die zentrale Stelle »Gebühreneinzugszentrale der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in der Bundesrepublik Deutschland«, kurz GEZ genannt, abgelöst. Mit dem Rundfunkbeitrag werden unter anderem zahlreiche Fernseh-, Radiosender und eine Vielzahl von Online-Plattformen und das dafür notwendige Personal und deren Pensionsansprüche, aber auch die Aufsichtsbehörden für den privaten Rundfunk (Landesmedienanstalten) finanziert.

Rundfunkbeiträge im nicht privaten Bereich – für Betriebsstätten² und Kfz

Mit der Zunahme von Medienangeboten im Internet hat die Bedeutung des klas-

sischen Fernsehens abgenommen. Die lineare Mediennutzung geht zurück.³ Basis des Rundfunkbeitragsstaatsvertrags (RBStV) ist die statistisch belegte Verbreitung von Rundfunkgeräten: Über herkömmliche (z.B. Fernseher) und modernere, stationäre und mobile (z.B. Smartphone) Geräte besteht in fast allen Räumlichkeiten und Wohnungen die Möglichkeit zum Rundfunkempfang und es ergibt sich eine Durchdringung des privaten Bereichs mit Rundfunkempfangsgeräten von nahezu 100 %.⁴ Es wird damit unterstellt, dass in jeder Betriebsstätte, in jedem Auto und in jeder Wohnung die Möglichkeit besteht, Inhalte des öffentlichen Rundfunks zu empfangen. Für den Beitragsservice ist damit die vormals bestehende, aber gelegentlich schwer zu erfüllende Pflicht nachzuweisen, dass sich nutzbare Endgeräte in den Gebäuden befinden, weggefallen.

§ 5 Abs. 1 S. 1 RBStV bildet die Ermächtigungsgrundlage für die Heranziehung von Inhabern einer Betriebsstätte »im nicht privaten Bereich« für einen Rundfunkbeitrag. Jeder Inhaber einer Betriebsstätte ist Beitragsschuldner für den für die Betriebsstätte anfallenden Beitragssatz. Betriebsstätte ist jede zu einem eigenständigen, nicht ausschließlich privaten Zweck bestimmte oder genutzte (einzelne) ortsfeste Raumeinheit oder Fläche innerhalb einer (gesamten) Raumeinheit, vgl. § 6 Abs. 1 S. 1 RBStV. Eine Gewinnerzielungsabsicht ist für die Beurteilung, ob es sich um eine Betriebsstätte handelt oder nicht, irrelevant. Ent-

sprechend der Anzahl der Beschäftigten ist die Höhe des zu entrichtenden Beitrags gestaffelt. Damit erfüllen Einrichtungen der frühkindlichen Betreuung das Kriterium der Betriebsstätte im Sinn des RBStV und es besteht eine grundsätzliche Beitragspflicht. Beitragsschuldner ist im nicht privaten Feld gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 RBStV grundsätzlich der Inhaber der Betriebsstätte. Inhaber einer Betriebsstätte ist die natürliche oder juristische Person, also ein Verein, eine GmbH oder eine Stiftung, die diese im eigenen Namen nutzt oder in deren Namen die Betriebsstätte genutzt wird (vgl. § 6 Abs. 2 Satz 1 RBStV). Nach dieser Vorschrift wird als Inhaber vermutet, wer für die Betriebsstätte in einem Register (z.B. Handels- oder Gewerberegister) eingetragen ist. Damit ist beispielsweise der Verein oder die GmbH Beitragsschuldner im Sinn des RBStV.⁵ Für Kindertageseinrichtungen im kommunalen Bereich ist regelmäßig diejenige Gebietskörperschaft (z.B. Gemeinde, Stadt), in deren Namen die Betriebsstätte genutzt wird, Beitragsschuldner.

Es sind verschiedene Fallgruppen zu unterscheiden

1. Fallgruppe: Gemeinnützige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – privilegierte Einrichtungen
Zwar sollen sich nach dem Gedanken des RBStV auch dem Gemeinwohl dienende Einrichtungen an der Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks beteiligen, doch trägt die Beitragsstruktur dem Prinzip der Gemeinnützigkeit Rechnung.

Der Beitrag beträgt für die gesamte Betriebsstätte ein Drittel des Rundfunkbeitrages. Das sind derzeit 6,12 € monatlich. Voraussetzung ist, die Gemeinnützigkeit im steuerrechtlichen Sinn.⁶ Die Gemeinnützigkeit ist durch einen Bescheid des Finanzamts regelmäßig nachzuweisen. Mit dem reduzierten Beitrag für die Einrichtung sind auch die auf den Rechtsträger zugelassenen Kraftfahrzeuge abgegolten, wenn die Kraftfahrzeuge ausschließlich für den Zweck der Einrichtung genutzt werden, vgl. § 5 Abs. 3 S. 2 RBStV.

2. Fallgruppe: Nicht gemeinnützige Kindertageseinrichtungen
Einrichtungen, die die steuerrechtlichen Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit nicht erfüllen, genießen den Beitragsrabatt nicht. Deshalb bemisst sich der Beitrag nach der Anzahl der in der Betriebsstätte neben dem Inhaber beschäftigten Personen. Es sind 10 unterschiedliche Beitragsstufen entsprechend der in der Betriebsstätte beschäftigten Personen gelistet. Hier sind die für den Beitrag relevanten Stufen ersichtlich:
 1. Betriebsstätte (BS) mit keinem oder bis acht Beschäftigten: ein Drittel des Rundfunkbeitrags
 2. BS mit neun bis 19 Beschäftigten: ein Rundfunkbeitrag
 3. BS mit 20 bis 49 Beschäftigten: zwei Rundfunkbeiträge
 4. BS mit 50 bis 249 Beschäftigten: fünf Rundfunkbeiträge
 Mit dem Beitrag ist auch ein Kfz pro Betriebsstätte abgegolten. Für weitere Kfz ist ein Drittel des Rundfunkbeitrags gemäß § 5 Abs. 2 S. 1 RBStV zu entrichten.
3. Fallgruppe: Kindertagespflegestellen in Räumen, die nicht die Privatwohnung der Kindertagespflegeperson sind

Für Kindertagespflegestellen, die regelmäßig keine Angestellten haben, ist § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 RBStV mit der Regelung, dass ein Beitrag in Höhe von einem Drittel anfällt,⁷ einschlägig. Diese Ermäßigung gilt für Betriebsstätten mit einem oder bis zu acht Beschäftigten. Damit fällt bei allen Kindertagespflegepersonen,

die eine Wohnung angemietet haben oder aber in ihrem eigenen Haus eine zweite Wohnung als Kindertagespflegestelle nutzen, neben dem Rundfunkbeitrag für die private Wohnung ein weiterer ermäßigter Beitrag in Höhe von 6,12 € für die Betriebsstätte an. Auch für Kfz,⁸ die zu gewerblichen Zwecken genutzt werden, fallen nach § 5 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 RBStV Rundfunkbeiträge an. Jedoch wird für Kindertagespflegepersonen – so sie überhaupt gewerblich ein Kfz nutzen – die Ausnahme von § 5 Abs. 2 S. 2 RBStV greifen, wonach für jede beitragspflichtige Betriebsstätte des Inhabers ein Kfz frei ist. Betreibt eine Kindertagespflegeperson ihre Kindertagespflegestelle in ihrer privaten Wohnung und nutzt sie aber ein Kfz geschäftlich für die Kindertagespflegestelle, ist sie auch zur Anmeldung des Kfz beim Beitragsservice verpflichtet und muss einen reduzierten Beitrag von einem Drittel des Beitrags zahlen.

Rundfunkbeiträge für Kindertagespflegepersonen im privaten Bereich

Wohnung ist nach § 3 Abs. 1 RBStV unabhängig von der Zahl der darin enthaltenen Räume, jede ortsfeste, baulich abgeschlossene Raumeinheit, die zum Wohnen oder Schlafen geeignet ist oder genutzt wird und durch einen eigenen Eingang unmittelbar von einem Treppenhaus, einem Vorraum oder von außen, nicht ausschließlich über eine andere Wohnung, betreten werden kann. Das Bundesverfassungsgericht hat die Anknüpfung der Beitragspflicht an das Tatbestandsmerkmal der Wohnung, welches das Merkmal des Endgeräts abgelöst hat, für verfassungsgemäß erklärt.⁹

Damit muss jede Kindertagespflegeperson für ihre Privatwohnung den Rundfunkbeitrag entrichten, so wie jede andere Nutzerin oder jeder andere Nutzer auch. Pro Wohnung fällt ein Beitrag an. Zahlt ein Ehepartner den Beitrag, dann gilt die Zahlung auch für den anderen (?) Ehepartner und die in der Wohnung lebenden Kinder nach § 3 Abs. 3 RBStV als Erfüllung der Zahlungspflicht.

Befinden sich die Räume der Kindertagespflegeperson in den privaten Räum-

lichkeiten der Kindertagespflege (angemietet oder im Besitz befindlich), fällt kein zusätzlicher Beitrag an, wenn dieser Raum bzw. diese Räume ausschließlich über die Privatwohnung betreten werden können. Die Privatwohnung muss beim Beitragsservice angemeldet sein. Wird in diesem Fall die Kindertagespflegeperson zur Anmeldung der Betriebsstätte aufgefordert, kann sie unter Angabe der Beitragsnummer für die private Wohnung vom Beitragsservice befreit werden.

Befinden sich in einem eigenen Haus der Kindertagespflegeperson zwei Wohnungen, von denen sie eine Wohnung selbst nutzt und die andere Wohnung ausschließlich für die Kindertagespflege nutzt, bewirkt der abgeführte Rundfunkbeitrag für die Privatwohnung nicht die Zahlung für die zweite Wohnung.

Anzeigepflichten

Das Innehaben einer Wohnung oder Betriebsstätte oder eines beitragspflichtigen Kfz ist nach § 8 Abs. 1 S. 1 RBStV unverzüglich anzuzeigen. Mietet der Träger einer Einrichtung oder die Kindertagespflegeperson Räumlichkeiten für den Betrieb der Einrichtung an, muss diese Betriebsstätte dem Beitragsservice unverzüglich gemeldet werden.

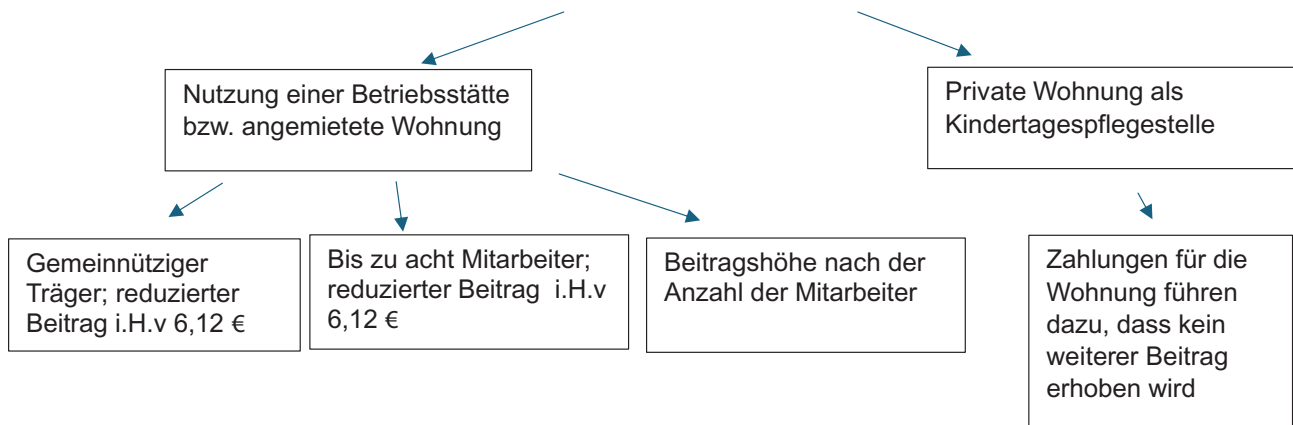
Säumniskosten¹⁰ und Bußgelder und Verjährung

Versäumen die Wohnungs- oder Betriebsstätteninhaber die Anzeigepflicht, können Säumniskosten gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 RBStV i. V. m. § 11 Abs. 1 der Satzung der Landesrundfunkanstalt erhoben werden. Die Landesrundfunkanstalten haben nach § 11 ihrer Satzungen einen Säumniszuschlag in Höhe von 1% der Beitragsschuld, mindestens aber in Höhe von 8,- Euro festgelegt. Diese Säumniskosten fallen neben den nachzahlenden Monatsbeiträgen an.

Für nicht entrichtete Beiträge fallen ab dem dritten Monat nach Beitragsbeginn Zinsen in Höhen von 6% der Beitragsschulden an. Regelungen dazu finden sich in § 12 der Satzungen der Landesrundfunkanstalten über das Verfahren zur Leistung der Rundfunkbeiträge.

Bußgelder können von demjenigen erhoben werden, der vorsätzlich oder fahrlässig den Beginn der Beitragspflicht nicht

Schematische Übersicht



innerhalb eines Monats anzeigt oder meldepflichtige Tatsachen nicht angibt.

Der offene, noch nicht festgesetzte Rundfunkbeitrag verjährt nach § 7 Abs. 4 RStV t nach den Regelungen von § 195 BGB. Diese Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre.

Der Grund für die Zahlungspflicht der untersuchten Bildungseinrichtungen

Häufig wenden Erzieherinnen, Kindheitspädagoginnen und Kindertagespflegepersonen, deren Einrichtungen zur Zahlung des Rundfunkbeitrages herangezogen werden, ein, sie hätten in den angemieteten Räumen überhaupt keinen Fernseher. Der Rundfunkbeitrag wird jedoch nicht mehr gerätebezogen, sondern wohnungs- bzw. betriebsstättenbezogen erhoben. Es kommt daher nicht darauf an, ein spezielles Endgerät zu benutzen. Außerdem haben die meisten Menschen ein Smartphone im Besitz und können darüber auch die Angebote des öffentlich-rechtlichen Rundfunks empfangen.

Rundfunkbeitrag als Sachkosten

Die Kindertagespflegeperson hat nach § 23 SGB VII Anspruch auf die laufende Geldleistung, die die Erstattung angemessener Kosten, die der Kindertagespflegeperson für den Sachaufwand entstehen, umfasst. Betreut die Kindertagespflegeperson Kinder nicht in der Wohnung der Eltern oder in eigenen der selbst genutzten Wohnung, gehört der Rundfunkbeitrag zu den erstattungsfähigen Verbrauchskosten (wie Miete, Wasser-, Strom-, Heizungs- und Müllgebühren), Ausgaben für Pflegematerialien und Hygienebedarf, für Ausstattungsgegenstände, Spielmaterialien und

Freizeitgestaltung.¹¹ Die Kosten für den Rundfunkbeitrag zählen allgemein zu den Sachkosten und müssten bei einer genauen Aufstellung durch die Kommunen auch entsprechend kalkuliert werden.

Fazit

Die Zahlung des Rundfunkbeitrages stellt für Inhaber von Betriebsstätten und nicht-privat genutzte Wohnungen eine gesetzlich verankerte Pflicht dar, wobei gemeinnützige Einrichtungen sowie kleine Betriebe mit bis zu acht Beschäftigten von reduzierten Beiträgen profitieren. Die Beitragshöhe richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten und der Nutzung von Kraftfahrzeugen. Für Kindertagespflegepersonen gilt: Erfolgt die Betreuung in der eigenen Wohnung, entfällt ein zusätzlicher Beitrag; bei Betreuung in separater Wohnung oder für ein Kfz, das für die Tagespflege gemeldet ist, kann ein reduzierter Beitrag anfallen. Insgesamt sollten alle Sachkosten, einschließlich des Rundfunkbeitrages, bei der Kostenaufstellung der Kommunen berücksichtigt werden. ■

→ BEITRAGSHÖHE

Voller Beitrag 2025 – 18,36 monatlich
Drittel Beitrag 2025 – 6,12 monatlich
Die Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) hatte im vergangenen Jahr eine Erhöhung des Rundfunkbeitrages ab 2025 von 18,36 Euro monatlich um 58 Cent auf 18,94 Euro empfohlen. Allerdings haben die Regierungen der Bundesländer entschieden, den Beitrag in den Jahren 2025 und 2026 nicht zu erhöhen. ARD und ZDF haben dagegen am 24. November 2024 Verfassungsbeschwerden erhoben.¹²

Fußnoten

- ¹ Schneider, Axel: Warum der Rundfunkbeitrag keine Haushaltsabgabe ist – und andere Fragen zum Rundfunkbeitragsstaatsvertrag, NVwZ 2013, S. 19 ff.
- ² Kritisch setzt sich Pagenkopf, Martin: Unzulässige Rundfunkbeiträge für Betriebsstätten und betrieblich genutzte Kraftfahrzeuge in: NVwZ 2017, 936 ff. mit der Beitragspflicht für Betriebsstätten auseinander. Die Regelung wurde aber vom BVerfG für verfassungskonform gehalten.
- ³ ARD/ZDF-Medienstudie 2024: Veränderungen der Mediennutzung.
- ⁴ Schneider, Axel: Warum der Rundfunkbeitrag keine Haushaltsabgabe ist – und andere Fragen zum Rundfunkbeitragsstaatsvertrag, NVwZ 2013, S. 19, 21.
- ⁵ Das gilt auch für den Fall öffentlicher Unternehmen, wobei dann Beitragsschuldner der Betriebsstätte die dahinterstehende juristische Person (z.B. GmbH) ist.
- ⁶ Die Privilegierung greift nach der Auslegung der Rundfunkanstalten nicht nur bei gemeinnützigen, sondern auch bei mildtätigen (§ 53 AO) oder kirchlichen Zwecken (§ 54 AO) dienenden Einrichtungen, weil auch diese Zwecke nach der Abgabenordnung steuerbegünstigt sind. https://www.rundfunkbeitrag.de/e175/e813/Merkblatt_Kommunen.pdf
- ⁷ Zur Kritik am Rundfunkbeitrag insgesamt und Ermäßigungsverfahren: Hornickel, Hartmut: Gedanken zur Rundfunkfinanzierung in: NVwZ 2017, 118 ff.
- ⁸ BVerwG, Urt. v. 07.12.2016 – 6 C 49/15 (VGH München): Rundfunkbeitragspflicht für Inhaber von Betriebsstätten und betrieblich genutzten Kraftfahrzeugen, in: NVwZ 2017, 955. Auch die Beitragspflicht für Kfz hat die Rechtsprechung für rechtmäßig befunden.
- ⁹ BVerwG, Urt. v. 18.03.2016 – 6 C 6/15 (OVG Münster) in: NVwZ 2016, S. 1081 ff. Damit kann man sich mit der Argumentation, man habe kein Endnahmegerät, um die Inhalte des öffentlichen Rundfunks zu nutzen, nicht der Beitragspflicht entziehen.
- ¹⁰ VG Hamburg, Urteil vom 17.07.2014 – 3 K 5371/13; BeckRS 2014, 54651.
- ¹¹ Struck/Schweigler in: Wiesner/Wapler, SGB VIII § 23 Förderung in Kindertagespflege, 6. Auflage 2022 Rn. 48.
- ¹² Vorerst keine Anpassung des Rundfunkbeitrages – es gilt bis auf Weiteres die bisherige Beitragshöhe | ARD ZDF Deutschlandradio Beitragsservice.

Kinder aus extrem rechten Familien – Herausforderungen für Kitas

Extrem rechte Familienzusammenhänge als Herausforderung für die Kita ■ Rechtsextremismus ist eine gewaltvolle, undemokratische und menschenverachtende Ideologie. Dennoch wachsen Kinder in Familien auf, die genau dieser Ideologie folgen.

Fachstelle Rechtsextremismus und Familie (RuF)

RuF arbeitet seit über 10 Jahren zu Fragen von Kinderschutz, Kinderrechten und ihrer Gefährdung durch extrem rechte Ideologie. Die Fachstelle bietet zu diesen Themen Fortbildungen sowie Beratung an.

Auch im Jahr 2025 wachsen Kinder in extrem rechten Familienzusammenhängen auf. Sie werden im Geiste der sogenannten Volksgemeinschaft erzogen, lernen von klein auf, dass sie vor allem, was ihnen fremd ist, Angst haben sollten und dass verschiedene Menschen mehr oder weniger wert seien. Sie werden nach nationalsozialistischen Idealen erzogen. Auf Zeltlagern und Freizeitfahrten werden sie indoktriniert und als nationalistische Elite ausgebildet, auch mit militärischem Drill (Folke 2023). Kinder aus extrem rechten Familien besuchen mitunter auch Kitas und bringen Verhaltensweisen mit sich, die aus dieser ideologischen Erziehung stammen. Für die Erzieher*innen, die Kita-Gruppe und die pädagogische Arbeit ist das eine große Herausforderung. Dabei kommt den Kitas eine sehr wichtige Funktion zu: Sie sind oft der erste Ort, an dem diese Kinder ein demokratisches und an Vielfalt und Menschenrechten orientiertes Miteinander erfahren.

Anhand eines Falls, wie er in der Beratung von RuF vorkommen könnte, werden folgende Herausforderungen und Handlungsoptionen besprochen:

*Der Vater, Helmut S., holt sein Kind aus der Kita ab. Bislang hat das immer die Mutter, Sighild S., gemacht. Frau S. hat mit Erzieher*innen und anderen Eltern meist höflich geplaudert. Den Erzieher*innen gegenüber hat sie sich stets zugewandt und freundlich verhalten. Deswegen überrascht es die Kolleg*innen, als die Erziehe-*

rin Anna, die sich mit dem Thema extrem rechte Codes und Symbolik beschäftigt hat, bemerkt, dass der Vater deutliche extrem rechte Merkmale sichtbar trägt: Er hat SS-Runen, sogenannte Sig-Runen, auf den Hals tätowiert und trägt ein T-Shirt, auf dem in Frakturschrift »Ehre und Treue« steht, eine Abwandlung des Wahlspruchs der SS »Meine Ehre heißt Treue«. Insgesamt wirken sein Auftreten und seine Statur einschüchternd. Das Kind der Familie S., Rudolf, ist in der Gruppe wenig eingebunden und insgesamt recht zurückhaltend.

Nun stellen sich Fragen, die in der Kita fachlich beantwortet werden müssen. Es geht um die Einordnung der Situation, der Familienverhältnisse aber auch der Sicherheit der Mitarbeiter*innen. Es geht vor allem auch um die Frage, wer von extrem rechter Gewalt und Diskriminierung betroffen ist und wie alle Kinder der Kita geschützt und in ihren Rechten gestärkt werden können. Die Betroffenenperspektive und der Schutz aller Kinder vor Diskriminierung, Hass und Gewalt muss dabei oberste Priorität haben.

Das Auftreten der Eltern einschätzen

In dem beschriebenen Fall zeigt sich eine traditionelle geschlechtliche Rollenverteilung. Die Verteilung der Geschlechterrollen, in denen die Mutter mehr Verantwortung für das Familienleben, die Hausarbeit und die Erziehung der Kinder übernimmt, findet sich in sehr vielen Familien auch außerhalb der extremen Rechten. Es ist aber wichtig zu wissen, dass traditionelle Geschlechterrollen für die extrem rechte Ideologie enorm wichtig sind. Männer werden dazu angehalten, eine soldatische Männlichkeit zu leben. Sie sollen stark und aggressiv auftreten. Für die idealisierte Frauenrolle im Rechtsextremismus spielt

insbesondere Mutterschaft eine große Rolle: Frauen sollen als »Bewahrerinnen des Volks« viele weiße, deutsche Kinder bekommen und sie entsprechend der extrem rechten Ideologie erziehen. Kinder in extrem rechten Familien werden massiv eingeschränkt, wenn es darum geht, ihre eigene geschlechtliche Identität zu erkunden, weil kein Raum jenseits von Geschlechter-Binarität und starren Rollenbildern bleibt.

In dem Beispiel setzen sich die Mitarbeiter*innen nun mit der Situation auseinander:

*Die Erzieher*innen der Gruppe, Anna und Artur sowie die Erzieherin im Anerkennungsjahr, Tanja, tauschen sich aus und wenden sich mit ihrem Problem an die nächsthöhere Instanz, die Kita-Leitung Erika. Im Gespräch stellen sie fest, dass es bereits Hinweise bei der Mutter gegeben hatte, dass sie ebenfalls Teil der extrem rechten Szene ist. Diese wurden bislang nicht im Team thematisiert. So fällt bei näherer Betrachtung auf, dass Frau S. die Eltern mit Fluchterfahrung mied. Tanja hat Frau S. auch selbst in einem T-Shirt gesehen, das man der extrem rechten Szene zuordnen kann. Sie konnte allerdings die Codes nicht erkennen, so dass erst das Gespräch mit den Kolleg*innen nötig war, um den extrem rechten Kontext richtig einzuordnen. Gegenüber Artur hat sich Sighild S. auch kritisch gegenüber den Materialien der Pädagogik für Vielfalt geäußert, die die Kita kürzlich angeschafft hat. Insbesondere bei einem Kinderbuch, in dem es um ein Kind mit zwei Vätern ging, hatte Frau S. die Kita aufgefordert, das Buch zu entfernen.*

Dieses Beispiel deckt eine Strategie der extremen Rechten auf. Frauen der extrem rechten Szene treten oft unauffällig auf und bringen sich bewusst in sozialen Situationen ein. Sie gestalten Elternabende, bringen Kuchen zu Som-

merfeiern mit und knüpfen Freundschaften. Dadurch wird es für Fachkräfte und andere Eltern später schwer, sich den extrem rechten Einflüssen entgegenzustellen. Diese können zunächst sehr subtil und als Sorge um das eigene Kind getarnt sein: Die Kritik an einem Kinderbuch, das diversitätssensible Themen umfasst, oder an Puppen, die keine *weiße* Hautfarbe repräsentieren. Extrem rechte Frauen nutzen hier das Phänomen der doppelten Unsichtbarkeit. Also, dass Frauen erstens generell seltener eine eigenständige politische Einstellung zugetraut wird als Männern. Zweitens gelten sie als friedfertiger. Deswegen wird Frauen meist keine extrem rechte Einstellung zugetraut, die neben der expliziten politischen Richtung auch noch deutlich gewaltvoll ist (Lehnert/Radvan 2022).

Betroffenenperspektiven ernst nehmen

Wenn nun klar ist, dass die Kita es mit einem Kind aus einer extrem rechten Familie zu tun hat, ist die Frage, wer im Kontext der Kita von extrem rechter Ideologie betroffen ist.

Die Mutter eines Schwarzen Kindes hat sich gegenüber einer Kollegin schon dahingehend geäußert, dass sie sich mit der Familie S. unwohl fühle. Und auch, dass andere Kinder zum Teil ungern mit Rudolf spielen wollen, rückt nun in ein anderes Licht. Eine weitere Mutter hatte Unwohlsein dazu geäußert, ihr Kind zu einem Kindergeburtstag zur Familie S. zu schicken.

Ein zweiter wichtiger Analyseschritt ist es also zu fragen, wer von rechter Gewalt und Diskriminierung betroffen ist. Rechte Gewalt meint dabei nicht nur körperliche Angriffe, sondern auch Beleidigungen oder Bedrohungen. Für den pädagogischen Kontext ist die Messlatte auch nicht, ob ein Vorfall strafrechtlich relevant ist, sondern ob er Fragen von Kinderschutz und Kinderrechten betrifft. In diesem Sinne können vorrangig Kinder, Eltern und Mitarbeiter*innen betroffen sein, die generell von den Ideologien der Ungleichwertigkeit betroffen sind. Die also auch an anderen Stellen Diskriminierung erfahren in Bezug auf Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, Behinderung oder sozialem Status.



Im Alltag müssen pädagogische Antworten gefunden werden, die Wertschätzung für Vielfalt und die Würde jeder Person in den Mittelpunkt stellen. Auch die Sorgen der anderen Eltern müssen ernst genommen werden. Und alle Beteiligten müssen vor Übergriffen durch die Familie S. geschützt werden. Fachkräfte können mit besorgten Eltern sprechen, deren Befürchtungen ernst nehmen und nach Lösungen im Sinne des Kindeswohls für alle Kinder suchen. Dazu ist hilfreich auch Situationen mit einzubeziehen, an denen die Kinder ohne fachliche Aufsicht Kontakt haben, wie etwa Kindergeburtstage. Eine klare Haltung, die solidarisch mit Betroffenen rechter Gewalt ist und die sich an Menschenrechten orientiert, ist hier hilfreich.

Gefährdung von Kinderschutz und Kinderrechte durch extrem rechte Erziehung

Es gibt einige Aspekte von Kindeswohlgefährdung, die im Kontext extrem rechter Familien wichtig sein können. Beispielsweise kann es zu Loyalitätskonflikten kommen, weil in der Familie ganz andere Regeln und Werte gelten als in demokratischen Einrichtungen wie der Kita. Auch ist das Erziehungsideal, dem extrem rechte Familien folgen, oft von einem völkischen Antiindividualismus geprägt. Das heißt, dass sich die Einzelnen immer der sogenannten Volksgemeinschaft unterordnen müssen. Das schränkt Kinder massiv in ihren Entwicklungsmöglichkeiten ein und verletzt

ihr Recht auf Teilhabe und Entwicklung. Weil auch Kinder aus extrem rechten Familien selbstverständlich Träger*innen von Grundrechten und Kinderrechten sind, gilt es hier wachsam zu sein.

Die Kita kann für Kinder aus extrem rechten Familien einen großen Stellenwert als sozialer Lernraum haben. Dort können sie eine Realität kennenlernen, die nicht von Angst vor Unbekanntem, Hass und Abwertung geprägt ist. Sie können Kontakte zu anderen Kindern knüpfen und in ihrer Empathiefähigkeit gestärkt werden.

Im Rahmen des Austauschs zu diesem Fall, wird bekannt, dass Rudolf S. schon einmal Thema einer Teambesprechung war. Es ging damals um Fragen zu seinem Verhalten. Der Erzieherin Anna ist aufgefallen, dass er im Stuhlkreis fast nie berichten will, was er am Wochenende erlebt hat. Rudolf wirkt oft verschlossen und findet in der Gruppe nicht leicht Anschluss. Einmal hat er das Spielen mit Ahmed, einem syrischen Kind abgelehnt, mit den Worten: »Mit so jemandem darf ich nicht spielen.« Als es ein anderes Mal zum Streit zwischen einem Jungen und einem Mädchen kam, mischte sich Rudolf ein, indem er den Jungen boxte und dem Mädchen erklärte, dass er es schützen würde, weil sie so schwach sei.

Wird ein extrem rechter Familienzusammenhang für ein Kind bekannt, ist es ratsam, diesen zunächst als einen Anhaltspunkt für eine Prüfung des Kindeswohls zu verwenden. Danach muss, wie in jedem Fall, eine Einzelfallprüfung erfolgen. Es ist wichtig Vorfälle zu

dokumentieren und auf die Spezifika zu achten, die Kinder in einer extrem rechten Erziehung erschüttern oder verletzen können. Das ist ausführlich in der Broschüre »Funktionalisierte Kinder« der Fachstelle RuF beschrieben (Fachstelle Rechtsextremismus und Familie/Hechler 2020).

Neben der Frage einer Kindeswohlgefährdung ist auch zu prüfen, inwiefern die Kinderrechte durch die extrem rechte Erziehung beschränkt werden. Die Stärkung der Kinderrechte muss in dem Fall leitend für das pädagogische Handeln in der Gruppe sein.

Pädagogischer Umgang im Kita-Alltag

Für Fachkräfte bedeuten Fälle, die einen Bezug zu extrem rechten Familienzusammenhängen haben, oft einen Spagat. Sie müssen allen Kindern gerecht werden. Es müssen also einerseits die Kinder aus der extrem rechten Familie geschützt und in ihren (Kinder)Rechten gestärkt werden, andererseits müssen auch die anderen Kinder in der Gruppe vor Hass und Diskriminierung bewahrt werden. Im Sinne einer demokratischen und menschenrechtsorientierten Arbeit muss die Betroffenenperspektive Priorität haben und Betroffene von Diskriminierung und rechter Gewalt vorrangig geschützt werden.

1 Woche, nach dem Fachaustausch zur Familie S. hat, kommt es zu einem Vorfall in der Gruppe. Die Kinder sollen im Morgenkreis das Spiel »Die wandernde Eiskugel« spielen, in dem sie einen Ball in einer Eiswaffel aus Pappe weitergeben sollen. Neben Rudolf sitzt Ahmed, mit dem Rudolf schon einmal nicht spielen wollte. Als Rudolf die Eiswaffel abgeben soll, gibt

er sie nicht an Ahmed, sondern steht auf und will an ihm vorbei gehen und sie dem nächsten Kind geben. Der Erzieher Artur interveniert und fordert Rudolf auf, das Eis an Ahmed zu geben. Daraufhin äußert sich Rudolf beleidigend. Ahmed ist deutlich gekränkt und kämpft mit den Tränen.

*Zu dieser Zeit sind die Erzieher*innen Artur und Tanja zu zweit in der Gruppe. Sie beenden das Spiel. Während Tanja Rudolf zur Seite nimmt, um mit ihm zu sprechen, arbeitet Artur mit der Gruppe. Er setzt sich neben Ahmed in den Kreis und erklärt für die ganze Gruppe, dass das nicht ok sei und es verletzend sei, wenn ein Kind kein Eis bekomme. Jedes Kind dürfe so sein, wie es ist. Er bestärkt Ahmed dabei, dass er in der Gruppe willkommen sei und nichts falsch gemacht habe. Tanja, die mit Rudolf spricht, fragt ihn zunächst, warum er sich so verhalten habe. Rudolf ist schweigsam und antwortet nur zögernd. Er habe gehört, wie sein Vater gesagt habe, dass man »solchen Leuten« nichts geben solle. Sie fragt, wie sich Rudolf fühlen würde, wenn ein Kind ihn auf die gleiche Weise übergangen hätte.*

In solchen Situationen ist es wichtig, dass die Kinder, die Diskriminierung erfahren haben, gestärkt werden und ihnen deutlich vermittelt wird, dass sie in der Gruppe akzeptiert sind und wenn nötig Unterstützung finden. Gleichzeitig sollten die Kinder, von denen Diskriminierung ausgegangen ist, nach ihrer Motivation befragt werden und Empathie gefördert werden. Es ist wichtig an der Stelle Loyalitätskonflikte nicht zu befeuern. Anstatt die Position der Eltern zu thematisieren, sollte dem Kind erklärt werden, welche Regeln in der Kita gelten.

Hier hilft es sehr, wenn die Einrichtung mit Ansätzen der Pädagogik der Vielfalt und der Demokratiepädagogik arbeitet (Amadeu Antonio Stiftung 2018).

Kitas können sich konzeptionell für solche Situationen aufstellen. Pädagogische Interventionen können dahingehend reflektiert werden, inwiefern sie diskriminierte Kinder und das Gruppengefüge insgesamt stärken. Auch die Arbeit mit dem Kind, das die Diskriminierung ausgeübt hat, kann konzeptionell werden und nach Gesprächstechniken gesucht werden, die weder beschämen noch Loyalitätskonflikte befeuern. Und schließlich kann eine Debatte um die Werte, die in der Kita vertreten werden, handlungsleitend für die Fachkräfte sein.

Professionelle Zusammenarbeit mit extrem rechten Eltern

Geht es um extrem rechte Familien, ist auch die Arbeit mit den Eltern wichtig. Dabei sollte immer das Kind im Zentrum stehen und nicht versucht werden, die Eltern aus dem Rechtsextremismus zu lösen. Gibt es einen erkennbaren Ausstiegswunsch aus der extrem rechten Szene, kann an eine Ausstiegs- und Distanzierungsberatung verwiesen werden.

Auch Eltern mit einer extrem rechten Einstellung haben meist Interesse daran, dass ihre Kinder optimal gefördert werden. Gleichzeitig muss es in einem Gespräch auch um die Grenzen dessen gehen, was in der Einrichtung akzeptiert wird.

*Nach diesem Vorfall wird ein Elterngespräch terminiert. Anwesend ist neben den beiden Erzieher*innen Anna und Artur auch die Kitaleitung Erika. In dem Gespräch übernimmt die Leitung die Gesprächsführung. Sie moderiert das Treffen. Die Erzieher*innen aus der Gruppe schildern den Eltern die Situation und teilen die Sorge, dass Rudolf in der Gruppe isoliert werden könne. Auch das andere Verhalten, mit dem Rudolf aufgefallen ist, wird thematisiert, also dass er nie von seinen Freizeiterlebnissen berichte und generell oft zurückgezogen sei. Den Eltern wird eine Erziehungsberatung beim Jugendamt nahegelegt.*

Nach diesem Teil weist die Leitung die Eltern noch auf das Leitbild der Kita und die Hausregeln hin. In diesen ist geregelt, dass sich die Kita als ein Ort für alle Kin-



der versteht. In den Hausregeln wurde festgelegt, dass keine Kleidung toleriert wird, die auf eine menschenverachtende und undemokratische Einstellung hindeutet. Sie fordert deswegen die Eltern auf, die Kita nicht mehr mit Kleidung zu betreten, die auf ihre Zugehörigkeit zur extrem rechten Szene hindeutet. Zudem wird Herr S. auf die Strafbarkeit seines sichtbaren Sig-Runen-Tätowierung hingewiesen und aufgefordert, diese auf dem Gelände der Kita zu verdecken.

Eine Argumentation, die den Eltern verdeutlicht, dass die Einrichtung um das Wohlergehen ihrer Kinder bemüht ist, kann zu einer konstruktiven Kooperation mit den Eltern führen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass den Eltern deutlich aufgezeigt wird, welches Verhalten in der Kita akzeptiert wird und welches nicht. Relevant sind hier auch strafbare extrem rechte Zeichen und Verhalten. Die Kita hat den Auftrag alle Kinder vor Diskriminierung, Hass und Volksverhetzung zu schützen. Ebenso gilt es, den pädagogischen Fachkräften einen sicheren Arbeitsort zu gewährleisten. Auch sie können potenziell Betroffene von rechter Ideologie sein und müssen vor diskriminierendem oder extrem rechtem Verhalten im Arbeitsalltag geschützt werden.

Unser Beispiel zeigt die Herausforderungen im Umgang mit extrem rechten Eltern im Kita-Kontext. Dennoch gibt es Handlungsoptionen für die Fachkräfte, die im Rahmen ihres erzieherischen Auftrags und ihrer Verantwortung den Kindern gegenüber liegen. Die Grundvoraussetzung ist, dass das Thema Rechtsextremismus in der Kita ernst genommen und thematisiert wird. Wegesehen schadet allen Kindern, die die Kita besuchen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich als Einrichtung für dieses Thema fit zu machen. Die wichtigste ist, sich ein fachliches Konzept zu erarbeiten, das auf die Pädagogik der Vielfalt, Demokratiepädagogik und Kinderrechte aufbaut. Diese Werte, die allesamt auf dem Boden des Grundgesetzes sind, lassen sich auch in Leitbilder und Hausordnungen übertragen. Diese können hilfreich sein, wenn es um die Grenzen dessen geht, was in der Kita akzeptiert wird.

Dafür ist es auch von Nutzen extrem rechte Codes und Symboliken zu erken-

nen und in fraglichen Fällen zu recherchieren, ob etwas strafbar ist. Hassrede und Volksverhetzung haben in der Kita nichts zu suchen.

Fazit

Es ist Aufgabe der Leitung die Mitarbeiter*innen zu schützen. Deswegen müssen beispielsweise Elterngespräche mit extrem rechten Eltern eine Priorisierung haben, die deutlich macht, dass die Einrichtung hinter der fachlichen Einschätzung der Kolleg*innen steht.

Auch der Träger steht in der Verantwortung: Er schafft die strukturellen Voraussetzungen dafür, dass die Einrichtung handlungsfähig ist – etwa durch die Entwicklung von Schutzkonzepten, klare Positionierung in der Öffentlichkeitsarbeit und die Unterstützung von Leitung und Team bei Konflikten.

Gerade weil das Thema oft sehr komplex ist und für viele Fachkräfte unerwartet auftritt, ist es auch wichtig, sich Hilfe zu holen. Es gibt bundesweit verschiedene Beratungsstellen, die kostenlos und meistens auf Wunsch anonym beraten. ■

→ EINIGE HILFREICHE TIPPS

- Es gibt bundesweit Beratungsstellen, die zur Unterstützung herangezogen werden können. Hilfe finden Sie:
 - beim **Bundesverband der Mobilen Beratung**, der Sie zu einem der 50 regionalen Beratungsteams führt, die zum Umgang mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Antifeminismus und Verschwörungsideologien beraten.
 - beim **Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt**, der Sie zu Betroffenenberatungsstellen in ihrer Region führt.
 - bei der **Bundesgemeinschaft Ausstieg zum Einstieg**, die als bundesweiter Dachverband der zivilgesellschaftlichen Ausstiegs- und Distanzierungsberatung Hinweise zu Beratungsstellen liefert für Menschen, die einen Distanzierungswillen zu rechtsextremen Einstellungen haben.
 - bei der bundesweiten **Fachstelle Rechtsextremismus und Familie**,

die Angehörige und Fachkräfte berät, die in ihrem nahen sozialen Umfeld oder bei ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit dem Thema Rechtsextremismus konfrontiert sind und sich Unterstützung wünschen.

- Der Umgang mit extrem rechten Familien kann eine große Belastung darstellen. Soweit es möglich ist, sollten solche Fälle im Team bearbeitet werden und durch Supervision oder kollegiale Fallberatung begleitet werden.
- Die extreme Rechte hat sich teilweise modernisiert. Es gibt vielfältige Erscheinungsformen extrem rechter Lebenswelt. Daher ist es sinnvoll, sich Wissen über ideologische Grundlagen sowie über verschiedene Erscheinungsformen anzueignen.
- Unabhängig von einer klaren Szenezugehörigkeit, ist es im Kita-Alltag zu jeder Zeit geboten, diskriminierenden, abwertenden und verletzenden Äußerungen klare Grenzen zu setzen. Werte, auf die sich alle Mitarbeitenden berufen können, können in einem Leitbild verschriftlicht werden und so eine höhere Verbindlichkeit erlangen.
- Zuletzt ist es Aufgabe der Kita-Leitung ihre Mitarbeiter*innen zu schützen. Es kann passieren, dass sie durch extrem rechte Personen bedroht werden, wenn sie sich für demokratische Werte und Menschenrechte einsetzen. Es können auch alle Personen selbst tätig werden und beispielsweise eine Sperrung ihrer Meldeadresse beim Einwohnermeldeamt beantragen, oder auch sparsam mit persönlichen Daten in der Öffentlichkeit umgehen.

Literatur

- Amadeu Antonio Stiftung (2018): *Ene, mene muh – und raus bist du! Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik.*
- Fachstelle Rechtsextremismus und Familie/Hechler, Andreas (2020): *Funktionalisierte Kinder. Kindeswohlgefährdung in Neonazifamilien – eine Hilfestellung für Fachkräfte in den Bereichen Recht und (Sozial-)Pädagogik.* Bremen: Eigendruck.
- Folke, Rebecca (2023): *»Von der Wiege bis zur Bahre«. Kindeswohlgefährdung im völkisch-neonazistischen Spektrum.* Münster: Unrast.
- Lehnert, Esther/Radvan, Heike (2022): *Über die Notwendigkeit einer historischen und geschlechterreflektierenden Perspektive in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus in der Sozialen Arbeit.* In: Gille, Christoph/Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.), *Die extreme Rechte in der Sozialen Arbeit. Grundlagen – Arbeitsfelder – Handlungsmöglichkeiten.* Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 292–303.

Datenschutz bei den Meldepflichten von Kindertageseinrichtungen

Auch bei gesetzlichen Meldungen steht Datenschutz in Kitas im Mittelpunkt ■ Für die Träger von Kindertageseinrichtungen gibt es in unterschiedlichen Bereichen rechtlich verbindliche Melde- und Informationspflichten. Dies betrifft Meldungen an die Betriebserlaubnisbehörde, das Gesundheitsamt, die Unfallkasse, die Statistikbehörde sowie Meldungen an das Jugendamt. Soweit diese Meldungen personenbezogene Daten enthalten, unterliegen sie dem Datenschutz.



Hartmut Gerstein
Ass.jur. Bodenheim

Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und die sie ergänzenden bereichsspezifischen Regeln des Datenschutzes verpflichten die Träger von Kindertageseinrichtungen, die Persönlichkeitsrechte der ihnen anvertrauten Kinder zu schützen.¹ Soweit die Meldungen Daten von Personensorgeberechtigten oder Daten von Mitarbeitern betreffen, ist auch deren Schutz zu gewährleisten.

Pflichten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Erhebung, Speicherung und Verwendung personenbezogener Daten ist gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO zulässig, wenn sie zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich sind. Die gesetzlich normierten Meldepflichten begründen so das Recht des Trägers, die erforderlichen personenbezogenen Meldedaten zu erheben und an die anfordernde Behörde oder Stelle zu übermitteln.

Folgende Grundsätze sind dabei zu beachten:

- **Zweckbindung:** Personenbezogene Daten dürfen nur zu dem Zweck (Erfüllung der Meldepflicht) weiterverwendet werden, zu dem sie erhoben wurden – Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO.
- **Datensparsamkeit, Datenminimierung:** Die Erhebung personenbezogener Daten muss auf das für

den Meldezweck notwendige Maß beschränkt werden – Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO.

- **Speicherbegrenzung:** Die personenbezogenen Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie der Meldezweck es erfordert. Nicht mehr benötigte Daten sind zu löschen – Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO.
- **Datensicherheit:** Die personenbezogenen Daten müssen durch geeignete technisch-organisatorische Maßnahmen vor unberechtigtem Zugriff, Manipulation und unbeabsichtigten Verlust geschützt werden – Art. 5 Abs. 1 lit. f DSGVO.
- **Recht auf Vergessenwerden:** Die Betroffenen können die Löschung ihrer personenbezogenen Daten verlangen, wenn diese nicht mehr notwendig sind, unrechtmäßig verarbeitet wurden oder der ursprüngliche Zweck der Verarbeitung entfallen ist – Art. 17 DSGVO.
- **Informationspflicht:** Die Betroffenen müssen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, ihre Informations- und Auskunftsrechte sowie die Beschwerdemöglichkeit bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde informiert werden – Art. 13 DSGVO.

Personalmeldungen an die Erlaubnisbehörde

§ 47 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 SGB VIII verpflichtet den Träger, der zuständigen Behörde² die Namen und die berufliche Ausbildung des Leiters und der Betreuungskräfte zu melden. Nach § 47 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 SGB VIII hat diese Meldung unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern,³ zu erfolgen. Betreuungskräfte

sind alle in der Kita für die Betreuung der Kinder eingesetzten Personen. Wirtschafts- und Verwaltungskräfte, die nicht unmittelbar mit der Betreuung der Kinder befasst sind, fallen nicht unter die Meldepflicht.⁴ Für den Träger ist es datenschutzrechtlich unbedenklich, wenn er die bei ihm bereits vorhandenen Personalangaben an die Erlaubnisbehörde meldet. Zur Informationspflicht gem. Art. 13 DSGVO gehört es, dass er seine Beschäftigten mit Abschluss des Arbeitsvertrages über die gesetzlich vorgeschriebene Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten an die Erlaubnisbehörde informiert.

Vollzugsprobleme und datenschutzrechtliche Bedenken

Für die Träger von Kindertageseinrichtungen und die Erlaubnisbehörde liegen Probleme eher im Vollzug, denn nach der Vorschrift müsste jede Neueinstellung und jeder Personalwechsel unverzüglich an die Erlaubnisbehörde gemeldet werden. Ob dieser Verpflichtung flächendeckend nachgekommen wird, darf bezweifelt werden. Erlaubnisbehörden müssen sich die Frage stellen, ob der Personenbezug bei den Meldungen für die Erfüllung ihrer Aufgabe »Schutz von Kindern in Einrichtungen« überhaupt erforderlich ist, oder ob es im Sinne der Datenminimierung ausreicht, dass Meldungen ohne den Namen des/der Beschäftigten erfolgen. Eine andere Frage ist, ob im Kita-Bereich Personalmeldungen an die Erlaubnisbehörde überflüssig sind, wenn schon in den Landesgesetzen über die Finanzierungsvorschriften sichergestellt werden kann, dass für die Erziehung, Bildung und Betreuung ausreichendes Fachpersonal in der Einrichtung

tatsächlich zur Verfügung steht.⁵ Für die Erlaubnisbehörde gilt:

- Die personenbezogenen Meldedaten aus § 47 Abs. 1 SGB VIII sind an den Zweck »Schutz von Kindern in Einrichtungen« gebunden.
- Sie dürfen nicht für das Finanzierungs- bzw. Leistungserbringerrecht, z.B. zur Prüfung von Verwendungsnachweisen (richtige Eingruppierung) herangezogen werden.
- Personenbezogene Daten, die nicht (mehr) benötigt werden, sind zu löschen.

Meldepflicht bei struktureller Beeinträchtigung des Kindeswohls

§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII verpflichtet den Träger, Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen, unverzüglich der zuständigen Behörde anzuzeigen. Die Gegenstände der Anzeigepflicht sind in der Vorschrift sehr abstrakt gefasst und unterschiedlichen Interpretationen zugänglich.⁶ Auslegungshinweise für alle betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen finden sich in den Handlungsleitlinien der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter,⁷ speziell auf die Kita-Praxis bezogene Hinweise finden sich in Beiträgen zur Meldepflicht von Kindertageseinrichtungen.⁸ Aber auch mit diesen Präzisierungen lässt sich im Einzelfall nicht genau festlegen, ob ein bestimmtes Ereignis oder eine Entwicklung in der Kita der Meldepflicht unterliegt. Die Meldepflicht bei Beeinträchtigung des Kindeswohls ist keine Pflicht des Trägers zur Selbstanzeige. Sie dient zur Information der Erlaubnisbehörde, damit strukturelle Probleme, die das Kindeswohls beeinträchtigen können, frühzeitig erkannt werden und die Einrichtung – zur Vermeidung aufsichtsrechtlicher Maßnahmen – gem. § 45 Abs. 6 SGB VIII über die Möglichkeiten zur Abstellung der Mängel beraten werden kann.⁹ Personenbezogene Daten, z.B. von Beschäftigten, Kindern oder Eltern fallen nur unter die Meldepflicht, wenn sie gem. Art. 6 Abs. 1 lit. e DSGVO für die rechtmäßige Aufgabenerfüllung der Erlaubnisbehörde erforderlich sind. Die Meldungen können daher zunächst anonymisiert erfolgen. Da die anfordernde Behörde für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich ist,

muss sie selbst prüfen, ob die Angabe des Namens für die Erfüllung ihres Schutzauftrags erforderlich ist.

Meldepflicht bei ansteckenden Krankheiten

Beim Auftreten der in § 34 Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgeführten ansteckenden Krankheiten (Masern, Mumps, Scharlach, Keuchhusten, Windpocken etc.) gilt für die betroffenen Kinder ein Besuchsverbot, bis nach ärztlichem Urteil keine Ansteckungsgefahr mehr gegeben ist. Die Leitung der Kindertageseinrichtung ist gem. § 34 Abs. 6 IfSG verpflichtet, das Auftreten von ansteckenden Krankheiten an das örtlich zuständige Gesundheitsamt zu melden und krankheits- und personenbezogene Angaben zu machen. Gesundheitsdaten sind gem. Art. 9 DSGVO besonders schutzwürdig und erfordern besondere Sorgfalt im Umgang. Neben den hochansteckenden Krankheiten fällt gem. § 34 IfSG auch das Auftreten von Läusen unter die Meldepflicht. Ob heutzutage bei »Verlausung« eine namentliche Meldung an das Gesundheitsamt zu dessen rechtmäßiger Aufgabenerfüllung erforderlich ist, mag bezweifelt werden. In der Praxis werden von den Ämtern oft nur bei häufigem Auftreten anonymisierte Meldungen verlangt. Nach Art. 17 Abs. 1 lit. a DSGVO sind die Meldedaten zu löschen, wenn sie für die Zwecke, für die sie erhoben bzw. verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind. Dies gilt sowohl für die Kita als auch für das Gesundheitsamt.

Nachweis der ärztlichen Impfberatung

Die Eltern sind gemäß § 34 Abs. 10a IfSG verpflichtet, der Kita vor der Aufnahme des Kindes einen schriftlichen Nachweis über eine zeitnahe ärztliche Beratung zum altersgemäßen Impfschutz ihres Kindes vorzulegen.¹⁰ Der Nachweis kann durch die Gewährung der Einsicht in den Impfpass beziehungsweise das Kinderuntersuchungsheft oder durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung geführt werden. Hier genügt eine Aktennotiz, dass die Beratung durch Vorlage der entsprechenden Dokumente nachgewiesen wurde. Die Aufbewahrung von Kopien der vorgelegten Nachweise ist nach Abschluss der Prüfung nicht er-

forderlich und damit unzulässig. Wenn der Nachweis nicht erbracht werden konnte, muss die Leitung das zuständige Gesundheitsamt informieren¹¹ und die personenbezogenen Daten wie Name und Vorname des Kindes und der Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und Anschrift bzw. Kontaktdaten melden. Das Gesundheitsamt erhält damit die Möglichkeit, die Eltern zur Beratung zu laden. Aus Gründen der Transparenz sollte die Kita ihre Meldung mit einem Zusatz versehen, dass die Betroffenen über die Meldung an das Gesundheitsamt informiert wurden. Dies kann mit der Unterschrift der Eltern dokumentiert werden.¹²

Meldungen an die Unfallkasse

Wenn sich ein Kind in der Kita oder auf dem Weg dorthin verletzt, werden die Kosten der ärztlichen Behandlung und gegebenenfalls auch die Folgekosten von der Unfallkasse getragen. Der Unfall muss gem. § 193 Abs. 4 SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung innerhalb von 3 Tagen nach dem Geschehen der zuständigen Unfallkasse angezeigt werden. Die Meldung enthält neben der Beschreibung des Unfallhergangs den Namen und die Adressdaten des verletzten Kindes und der Personensorgeberechtigten.¹³ Anzeigepflichtig ist der Träger der Kita oder die von ihm bevollmächtigte Einrichtungsleitung. Dies gilt auch für Wegeunfälle. Erste-Hilfe-Leistungen, die in der Kita erbracht werden, müssen nicht unmittelbar gemeldet, sondern im sog. Verbandbuch aufgezeichnet und für die Unfallkasse bereitgehalten werden.¹⁴ Die Angaben dienen als Nachweis, dass die Verletzung/Erkrankung bei einer versicherten Tätigkeit ein- bzw. aufgetreten ist. Die Aufzeichnungen müssen 5 Jahre aufbewahrt werden.¹⁵ Die Eltern sind im Rahmen der Informationen zum Datenschutz gem. Art. 13 DSGVO über die Pflicht zu Meldungen an die Unfallkasse zu informieren.

Meldungen an das Jugendamt in Kinderschutzfällen

Bei gewichtigen Anhaltspunkten für die Gefährdung des Wohls eines Kindes im unmittelbaren Verantwortungsbereich der Eltern erlaubt die Vereinbarung mit dem Jugendamt gem. § 8a Abs. 4 Satz 3 SGB VIII unter bestimmten Voraussetzungen auch

die Übermittlung von diesbezüglichen personenbezogenen Informationen an das Jugendamt.

- Bei der gem. § 8a Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VIII vorzunehmenden Gefährdungseinschätzung ist ein Informationsaustausch innerhalb des pädagogischen Teams datenschutzrechtlich unproblematisch. Wenn Erkenntnisse protokolliert werden oder Beobachtungsbögen eingesetzt werden, müssen die Dokumente gegen unbefugten Zugriff geschützt werden.
- Wenn bei der Gefährdungseinschätzung gem. § 8a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII eine insoweit erfahrenen Fachkraft beratend hinzugezogen wird, dürfen ihr personenbezogene Daten nicht offenbart werden. Bei dem Informationsaustausch sind die Daten gem. Art. 4 Nr. 5 DSGVO zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren.¹⁶
- Wenn die Erziehungsberechtigten, soweit der wirksame Schutz des Kindes nicht in Frage gestellt wird, in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden (§ 8a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VIII), sind sie über ihr Auskunftsrecht zu informieren.¹⁷
- Bei einer positiven Gefährdungseinschätzung im Sinne der Feststellung einer Kindeswohlgefährdung ist auch ohne Einwilligung der Personensorgeberechtigten eine Weitergabe von Informationen und Dokumenten an das Jugendamt datenschutzrechtlich zulässig, wenn vergeblich auf die Inanspruchnahme von erforderlichen Hilfen hingewirkt wurde und die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann (§ 8a Abs. 4 Satz 3 SGB VIII). Mit der Abgabe des Falles an das Jugendamt ist der Meldezweck erfüllt. Eine Aufbewahrung der Unterlagen ist nicht mehr erforderlich, Kopien der an das Jugendamt abgegebenen Dokumente müssen gem. Art 17 DSGVO gelöscht werden.

Meldungen zur Statistik

Gem. § 99 Abs. 7 Nr. 3 SGB VIII in Verbindung mit § 102 Abs. 1 SGB VIII ist die Kita zu jährlichen Meldungen an die Kinder- und Jugendhilfestatistik verpflichtet. Als Daten der zum Stichtag geförderten Kinder wird nach Geschlecht, Geburtsmonat und Geburtsjahr der Kinder, ausländische Herkunft mindestens eines Elternteils, Deutsch als in der Familie vorrangig gesprochene Sprache und nach Eingliederungshilfe gefragt. Die Meldung an das Statistische Landesamt erfolgt über einen standardisierten Meldebogen, in dem nur die zusammengefassten Daten der Kinder ohne Personenbezug (anonymisiert) eingetragen werden. Für die Vorbereitung der Meldung muss der Träger jedoch bei der Aufnahme des Kindes die für Meldung an die Statistik erforderlichen Daten personenbezogen erheben und speichern. Die Eltern müssen daher im Rahmen der Datenschutzerklärung gem. § Art. 13 DSGVO über die gesetzliche Grundlage für die Abfrage informiert werden mit dem Zusatz, dass die personenbezogenen Daten in der Kita verbleiben und die Meldung zur Statistik anonym erfolgt.

Fazit

Die Meldepflichten von Kindertageseinrichtungen gegenüber der Betriebserlaubnisbehörde, dem Gesundheitsamt, der Unfallkasse, dem Jugendamt und dem Statistischen Landesamt bilden die Zulässigkeitsvoraussetzung für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Dabei sind in allen Phasen der Verarbeitung die Grundsätze des Datenschutzes zu beachten. Die Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen sollten entsprechend informiert bzw. geschult werden. Genaue Informationen für die Eltern und die Beschäftigten über den Umgang der Kita mit den rechtlich vorgeschriebenen Meldepflichten können dem Misstrauen entgegenwirken, das entstehen kann, wenn personenbezogene Informationen aus der

Kindertagesstätte an Dritte weitergegeben werden. ■

Fußnoten

- 1 Vgl. Gerstein, *Rechtsfragen der Kindertagesbetreuung*, 2. Aufl. 2025 S. 109, ders. *Informationelle Selbstbestimmung, ein Grundrecht des Kindes*, KiTa aktuell HRS 4/2021 S. 99–100.
- 2 *Das Landesjugendamt als überörtlicher Träger oder die nach Landesrecht zuständige Behörde* (§§ 87a Abs. 2 und 85 Abs. 2 Nr. 6 SGB VIII).
- 3 § 121 Abs. 1 BGB.
- 4 Wiesner in Wiesner/Wapler SGB VIII § 47 Rdn. 7.
- 5 Vgl. § 28 Kita-Gesetz Rheinland-Pfalz, das nach Abs. 3 bestimmt, dass die Personaldaten ohne namentliche Nennung an den örtlichen und den überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe übermittelt werden.
- 6 Wiesner in Wiesner/Wapler SGB VIII § 47 Rdn. 7c.
- 7 Vgl. Kepert/Dexheimer in Kunkel/Kepert/Pattar, *Lehr- und Praxiskommentar SGB VIII* § 47 Rdn. 6.
- 8 Landesjugendamt Rheinland, *Aufsichtsrechtliche Grundlagen zu Meldungspflichten nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII*, https://www.lvr.de/media/wwlvrdeljugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/250321-lwl-lvr-arg-ung-ang-meldungen-47-kita_bf.pdf (08.06.2025); Gerstein, *Meldepflichten für erlaubnispflichtige Tageseinrichtungen für Kinder*, KiTa aktuell Recht Heft 4, 2013 S. 11–13, ders. in *Rechtsfragen der Kindertagesbetreuung* (2025) S. 64 f.
- 9 Gerstein in Wabnitz, *GK-SGB VIII* § 47 Rdn. 1.
- 10 *Zur Dokumentation des Impfprogramms* Gerstein, *Rechtsfragen der Kindertagesbetreuung* (2025) S. 59.
- 11 *Zur Kritik an der Meldepflicht Fattah, Die Kita-Leitung als gesundheitspolitisches Korrektiv?* KiTa aktuell NRW Heft 1, 2018 S. 17–18.
- 12 Farrah a.a.O.S. 18, Gerstein, *Rechtsfragen der Kindertagesbetreuung* (2025) S. 60.
- 13 Vgl. *Formular für die elektronische Unfallanzeige*: <https://www.dguv.de/medien/formtexte/unternehmer/1004/u1004.pdf> (10.06.2025).
- 14 § 24 Abs. 6 der Unfallverhütungsvorschrift »Grundsätze der Prävention« (GUV-V A 1).
- 15 Vgl. Gerstein, *Rechtsfragen der Kindertagesbetreuung* (2025) S. 54.
- 16 Vgl. Hundt, *Dokumentation und Datenschutz im Kinderschutzverfahren*, KiTa aktuell spezial 2019 Heft 1, S. 24.
- 17 Hundt a.a.O. S. 24.

Präventionsverfahren bei Kündigungen: Was Kita-Leitungen bei schwerbehinderten Beschäftigten wissen müssen

Zentrale Pflichten bei Kündigungen schwerbehinderter Beschäftigter ■ Das in § 167 Abs. 1 SGB IX geregelte Präventionsverfahren legt dem Arbeitgeber im Umgang mit schwerbehinderten Menschen rechtliche Verpflichtungen auf. Beim Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, sind insbesondere Schwerbehindertenvertretung, die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten.² Ziel dieser Einschaltung ist es, mit dem schwerbehinderten Beschäftigten in eine Erörterung zu treten, Möglichkeiten zur Überbrückung von Schwierigkeiten auszuloten und Wege zu finden, das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortsetzen zu können.³



Florian Heldt¹

Rechtsanwalt (Syndikusanwalt)

Das Präventionsverfahren ist bei schwerbehinderten Menschen sowie bei den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellten durchzuführen.⁴ Die Schwerbehinderung ist ein *rechtlicher* Status, welcher ein formelles behördliches Anerkennungsverfahren voraussetzt.⁵ Dieser rechtliche Status setzt insbesondere voraus, dass dem Beschäftigten der Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt wurde.⁶ Beschäftigte, die lediglich einen Grad der Behinderung von 30 erreichen, können ebenfalls im behördlichen Verfahren nach § 2 Abs. 3 SGB IX durch Gleichstellungsbescheid einen den schwerbehinderten Menschen (weitgehend) entsprechenden Schutzstatus erlangen, wenn deren Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Behinderung in vergleichbarem Maße beeinträchtigt erscheinen.⁷

Nach dem eindeutigen Wortlaut der Norm macht es keinen Unterschied, ob es sich um einen öffentlich-rechtlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.⁸

Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis

Voraussetzung der Notwendigkeit zur Durchführung des Präventionsverfahrens sind »Schwierigkeiten« im Arbeitsverhältnis. Dieser Rechtsbegriff wird sehr weit ausgelegt – dem liegt ein Verständnis zugrunde, dass auch solche Geschehnisse erfasst werden, die unterhalb der Schwelle einer arbeitsrechtlichen Pflichtverletzung liegen.⁹ In der Kita ist dies beispielsweise denkbar bei gelegentlichen Verspätungen von Mitarbeitern zum Dienstbeginn, bei fachlich fehlerhaftem Umgang mit Kindern (z.B. kleinere Aufsichtspflichtverletzungen), bei zwischenmenschlichen Konflikten in der Belegschaft oder beim Nichteinhalten der Ruhezeiten nach den betrieblichen Regelungen bzw. dem Arbeitszeitgesetz. Ist das Arbeitsverhältnis allerdings bereits als »kündigungsreif« anzusehen, muss kein Präventionsverfahren mehr durchgeführt werden.¹⁰ Dies setzt voraus, dass ein Kündigungsgrund gegeben ist – hingegen kann auch nach erfolgter Abmahnung die Notwendigkeit bestehen, ein Präventionsverfahren wegen des abgemahnten Verhaltens einzuleiten.¹¹

Besondere Berücksichtigung von Schwerbehinderung oder Gleichstellung bei Kündigungen

Im Rahmen von Personalfreisetzung stellt sich häufig die Frage, wie mit

der Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeiter umzugehen ist.

Exkurs: Zustimmungsverfahren nach § 168 SGB IX

Vielen Arbeitgebern ist klar, dass das zuständige Integrationsamt nach § 168 SGB IX zwingend vor Ausspruch der Kündigung um Zustimmung zu ersuchen ist, da die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erklärte Kündigung nach §§ 168 ff. iVm § 134 BGB nichtig ist.¹²

Was dabei von Arbeitgebern häufig übersehen wird ist, dass bereits die **Antragsstellung** auf Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei der zuständigen Behörde sowie die **Kenntnis des Arbeitgebers** von der beantragten Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung genügt, um vorsorglich das Integrationsamt um Zustimmung ersuchen zu müssen.¹³ Kündigt der Arbeitgeber und wird im Laufe des Kündigungsschutzverfahrens die Gleichstellung bzw. Schwerbehinderung festgestellt, ist die Kündigung unwirksam.

Außerdem macht sich der Arbeitgeber ggf. sogar Schadensersatzpflichtig, weil die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers die Vermutung der Benachteiligung aufgrund der Schwerbehinderung i.S.v. § 22 AGG begründen kann, wie bspw. die Rechtsprechung des



LAG Baden-Württemberg aus dem Jahr 2021 eindrucksvoll aufzeigt.¹⁴

Im Übrigen sollten Arbeitgeber auch in Fällen, wenn offensichtlich ist, dass es sich um eine schwerbehinderte Person handelt, das Integrationsamt um Zustimmung ersuchen. Drängt sich die Schwerbehinderung auf, ist § 168 SGB IX anzuwenden.¹⁵ Die Kündigung ist dann in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, sofern das Zustimmungsverfahren nach § 168 SGB IX durchlaufen wird.¹⁶

Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX

Es stellt sich die Frage, auch das nicht durchgeführte Präventionsverfahren zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht bereits 2006 beantwortet. Das Bundesarbeitsgericht hat damals das Präventionsverfahren nicht als formelle Voraussetzung für die Kündigung angesehen, aber hervorgebracht, dass die Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens als Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes angesehen werden müsse.¹⁷ Folglich kann die Durchführung des Präventionsverfahrens milderes Mittel gegenüber einer Kündigung sein und die Kündigung im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung unwirksam machen.

Eine besondere Problematik stellt die Frage dar, ob während der 6-monatigen Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 KSchG das Präventionsverfahren durchzuführen ist. Das Bundesarbeitsgericht hatte hierzu 2016 entschieden, dass dies nicht not-

wendig sei; eine Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens innerhalb der Wartezeit könne keine kündigungsrelevanten Folgen auslösen.¹⁸ Diese Entscheidung war allerdings zur alten Vorgängerregelung (§ 84 SGB IX a.F.) ergangen.¹⁹

Daher stellte sich nach der Neufassung des § 84 SGB IX in § 167 SGB IX die Frage, ob sich nunmehr in der Wartezeit etwas ändert. Sollten Arbeitgeber nunmehr bereits in der Wartezeit verpflichtet sein, umfangreiche Präventionsverfahren durchzuführen? Sind nach der Neunormierung noch Kündigungen innerhalb der Wartezeit möglich?

Bestärkt wurden diese Zweifel unter den Praktikern dadurch, dass das Landesarbeitsgericht Köln jüngst im Jahr 2024 genau davon ausging. Das Präventionsverfahren sei auch innerhalb der Wartezeit durchzuführen; geschehe dies nicht, könne dies nach § 22 AGG die Vermutung begründen, dass eine Kündigung wegen der Behinderung ausgesprochen wurde und damit die Vermutung, dass die Kündigung wegen des Diskriminierungsverbots in § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB nichtig ist.²⁰

Zugleich erhielt die Fachwelt einen Dämpfer: Das Landesarbeitsgericht Thüringen hatte sich genau gegenläufig positioniert. Ein Präventionsverfahren sei innerhalb der Wartezeit nicht durchzuführen.²¹

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Thüringen ging schließlich zum Bundesarbeitsgericht. Am 03.04.2025 hat das Bundesarbeitsgericht²² nun entschieden:

Damit hat das Bundesarbeitsgericht zwar formal das LAG Thüringen bestätigt. Mit Spannung werden aber nunmehr die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgerichts erwartet. Auch wenn es sich andeutet, dass die Entscheidungsgründe auf die Rechtslage aus dem Jahr 2016 zu § 84 SGB IX zusteueren, mag man nicht ausschließen, dass das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung dennoch Möglichkeiten herausstellt, wann ein Präventionsverfahren dennoch anzustoßen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, dass es auch bei vermeintlich klaren Entscheidungen an der ein oder anderen Stelle die Rechtslage offenlässt und in diesem Zuge für die Praktiker »Hintertüren« offenlässt.

Wenn Arbeitgeber auf Nummer sicher gehen möchten, sollten Sie im Zweifel die Gründe für die Kündigung – die nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung stehen – genau dokumentieren.²⁴ Es ist *Hördt* ebenfalls zuzustimmen, dass vorsorglich dokumentiert werden sollte, warum ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.²⁵

Eufinger geht davon aus, dass auch die bereits im begonnenen Präventionsverfahren gewonnenen Erkenntnisse bei der Erwägung einer Kündigung berücksichtigt werden können.²⁶

»Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 4. Juni 2024 – 1 Sa 201/23 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.«²³

Ausblick

In jedem Fall ist den Entscheidungsgründen des Bundesarbeitsgerichts mit Spannung entgegenzusehen.²⁷ Kitaleitungen sollten auch in keinem Fall ignorieren, dass es die Vorschriften zum Präventionsverfahren gibt. Diese spielen spätestens ab Ablauf der Wartezeit eine erhebliche Rolle. Was insbesondere – innerhalb und außerhalb der Wartezeit – nicht übersehen werden darf ist, dass auch ein Betriebsmediziner aus Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes auf die Idee kommen könnten, die Einleitung eines Präventionsverfahrens gegenüber dem Arbeitgeber zu empfehlen. Auszuschlie-

ßen ist dies insbesondere bei öffentlichen Arbeitgebern, die häufig über eine betriebsmedizinische Anbindung verfügen, nicht. Wird diese betriebsmedizinische Empfehlung ignoriert, sind Schadensersatzansprüche jedenfalls nicht fernliegend. Gerade in der Wartezeit könnte daher die Vermeidung von Schadensersatzrisiken wichtiger sein als die bloße rechtliche Zulässigkeit einer Kündigung. Ob sich daraus künftig strengere Anforderungen ergeben, bleibt abzuwarten.

Fazit

Für Kitaleitungen bedeutet das: Schwerbehinderung oder Gleichstellung sollte immer ein Anlass sein, frühzeitig das Gespräch zu suchen – nicht erst dann, wenn es bereits zu Konflikten kommt. Das Präventionsverfahren ist dabei ein wirksames Instrument, um Konflikte zu entschärfen und rechtliche Risiken zu minimieren. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht aktuell die Durchführung während der Wartezeit nicht zwingend fordert, empfiehlt sich im Zweifelsfall immer eine sorgfältige Dokumentation – und ein präventiver Dialog. ■

Fußnoten

- 1 Der Autor ist selbstständiger niedergelassener Rechtsanwalt in Duisburg. Zugleich ist der Verfasser Syndikusrechtsanwalt für einen Verband im Erziehungs- und Wissenschaftsbereich. Der Beitrag erfolgt in der Eigenschaft und aus Sichtweise als selbstständiger niedergelassener Rechtsanwalt und muss nicht zwangsläufig die Sichtweise seines Arbeitgebers im Rahmen der Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt widerspiegeln. Der Verfasser bildet sich derzeit im interdisziplinären Masterstudiengang »LL.M. Arbeitsrecht und Personalmanagement« an der PFH Göttingen weiter.
- 2 MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 77.
- 3 MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 77.
- 4 ErfK/Rolfs SGB IX § 167 Rn. 1.
- 5 MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 16 ff.
- 6 BeckOGK/Veiglhuber SGB VI § 236a Rn. 6; MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 12.
- 7 ErfK/Rolfs SGB IX § 168 Rn. 5; Knickrehm/Roßbach/Waltermann/Benedix SGB IX § 2 Rn. 8.
- 8 MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 79; Eufinger, Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters in der Probezeit bei fehlendem Präventionsverfahren, öAT 2024, 224 ff.
- 9 ErfK/Rolfs SGB IX § 167 Rn. 2.
- 10 MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 80; BAG, Urteil vom 28.06.2007 – 6 AZR 750/06.
- 11 MHD B ArbR/Zimmermann § 198 Rn. 80.
- 12 Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen SGB IX § 168 Rn. 12.
- 13 Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen SGB IX § 168 Rn. 12.
- 14 LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.05.2021 – 10 Sa 49/20.
- 15 Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen SGB IX § 168 Rn. 10.
- 16 BAG Ur. v. 02.06.2022 – 8 AZR 191/21.
- 17 BAG Ur. v. 07.12.2006 – 2 AZR 182/06; Hördt, Präventionsverfahren in der Wartezeit, ArbRAktuell 2024, 539.
- 18 BAG, Urteil vom 21.04.2016 – 8 AZR 402/14.
- 19 Vgl. dazu die Entscheidungsgründe aus: BAG, Urteil vom 21.04.2016 – 8 AZR 402/14.
- 20 LAG Köln Ur. v. 12.09.2024 – 6 SLa 76/24, BeckRS 2024, 23960.
- 21 LAG Thüringen, Urteil vom 04.06.2024 – 1 Sa 201/23.
- 22 Tenor der Entscheidung zu BAG 2 AZR 178/24; abrufbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/sitzungsergebnis/2-azr-178-24/>; zuletzt abgerufen am 08.07.2025.
- 23 Zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Fachbeitrags liegen die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgerichts noch nicht vor.
- 24 Hördt, Präventionsverfahren in der Wartezeit, ArbRAktuell 2024, 539, 541.
- 25 Hördt, Präventionsverfahren in der Wartezeit, ArbRAktuell 2024, 539, 541.
- 26 Eufinger, Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters in der Probezeit bei fehlendem Präventionsverfahren, öAT 2024, 224 f.
- 27 BAG 2 AZR 178/24.

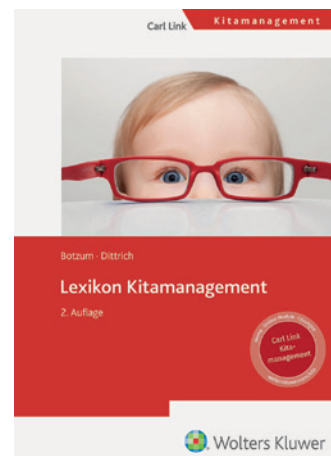
Lexikon Kitamanagement

Das Lexikon bietet einen praxisnahen Überblick über wichtige Begriffe des Kitamanagements – von A wie Anforderungsprofilen bis hin zu Z wie Zeitmanagement. Mit prägnanten Artikeln, die komplexe Themen verständlich auf den Punkt bringen, unterstützt es Fachkräfte dabei, sich schnell und gezielt in einzelne Themenbereiche einzuarbeiten. Es eignet sich sowohl zum schnellen Nachschlagen als auch zum vertiefenden Studium von Grundlagen.

In der Neuauflage wird der Fokus deutlich erweitert: Neben dem Kitamanagement widmet sich das Lexikon nun auch verstärkt den Herausforderungen des Managements in Horten sowie in offenen und gebundenen Ganztagschulen.

Auch im Handel erhältlich

 Wolters Kluwer



ISBN 978-3-556-09832-5,
ca. € 69,-

Onlineausgabe ca. € 3,25 mtl.
(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Mehr Infos:

shop.wolterskluwer-online.de →

Rollen im Kinderschutz

Welche Rolle haben die Kita-Leitung und der Träger bei Kindeswohl-Gefährdungsfällen? ■ Im Rahmen von Gefährdungsfällen kommt Kindertageseinrichtungen eine besondere Verantwortung zu. Sie sind häufig die ersten Institutionen, die Kinder als Lebensraum neben dem familiären Kontext erschließen und stellen gleichzeitig einen wichtigen Schutzraum dar. Dies setzt Kindertageseinrichtungen auf eine Schlüsselposition bezüglich der Erkennung von Risiken für die kindliche Entwicklung und tatsächlichen Gefährdungen sowie auch der rechtzeitigen Intervention.



Annalena Röber

In der präventiven Kinderschutzarbeit des Jugendamtes Mönchengladbach und nebenberuflich in der Lehre und im Fortbildungsteam des Kompetenzzentrums Kinderschutz an der Fliedner Fachhochschule tätig.

zunehmen oder macht die Situation die Einschaltung des Jugendamtes erforderlich, so hat die Fachkraft eine Meldung an das Jugendamt zu machen. Die Fallverantwortung im Kontext von einem

Verdacht auf Kindeswohlgefährdung liegt demnach bei der beobachtenden Fachkraft selbst – jedoch mit Rücken- deckung durch und im Austausch mit ihrer Leitung.

→ REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE KITA-LEITUNG IN BEZUG AUF IHRE ROLLE IM KONTEXT KINDERSCHUTZ:

- Fühle ich mich im Themenfeld Kinderschutz gut informiert? Kenne ich Erkennungsmerkmale, Hintergründe sowie wichtige Abläufe?
- Kenne ich ggf. eigene Themen und Unsicherheiten und konnte diese reflektieren?
- Fühle ich mich sicher darin, Mitarbeitenden im Kinderschutz zur Seite zu beraten und zur Seite zu stehen?
- Haben meine Mitarbeitenden eine gute Wissensgrundlage, um Anhaltspunkte zu erkennen? Welche Themenbereiche sollten wir im Team nochmal vertiefen?
- Gibt es die regelmäßige Möglichkeit, Fälle kollegial zu beraten?
- Kenne ich meine Ansprechperson im Jugendamt sowie beim Träger?
- Weiß ich an welcher Stelle ich Kontakt zu einer InsoFa bekommen kann?

→ Gibt es ein ausführliches Schutzkonzept? Sind die wichtigsten Grundlagen, eine Risikoanalyse der Einrichtung sowie wichtige Abläufe und die gemeinsame Haltung beschrieben? Kennen die Mitarbeitenden das Schutzkonzept? Werden die Inhalte in der Praxis gelebt? (s. Beitrag zu Schutzkonzepten in Ausgabe 05_2025)

Häufig ist die Erkennung gewichtiger Anhaltspunkte für eine Gefährdung mit starken Emotionen, Handlungsdruck und Unsicherheiten verbunden. Um in solchen Situationen eine Handlungsfähigkeit sowie einen klaren Blick auf das betroffene Kind, seine Emotionen, Bedürfnisse und seinen Schutz, zu ermöglichen braucht es daher eine Auseinandersetzung mit Verantwortungsbereichen und Rollen im Rahmen von Kindeswohlgefährdung.

Rolle der Einrichtung: Welche Verantwortung haben Fachkraft, Kita-Leitung und Träger?

Im Rahmen des gesetzlichen Schutzauftrages (§ 8a SGB VIII) ist die Rolle der Fachkraft, die Anhaltspunkte für eine Gefährdung beobachtet oder ihr auf sonstige Weise bekannt werden, klar formuliert. Sie hat demnach unter Einbezug von Eltern und Kind (wenn sinnvoll und nicht zusätzlich gefährdend) sowie einer *insoweit erfahrenen Fachkraft für Kinderschutz (InsoFa)**, eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen. Soweit eine Kindeswohlgefährdung festgestellt wird, soll im nächsten Schritt dann bei den Eltern auf die Inanspruchnahme von Hilfen hingewirkt werden, die zur Abwendung der Gefährdung erforderlich sind. Sind diese nicht gewillt oder nicht in der Lage diese Hilfen an-



Der Einbezug der Kita-Leitung ist in den Vorgaben des Landesjugendamtes geregelt. Diese ist demnach bei jedem Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung zu informieren und ist an diesem Punkt verpflichtet entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Zu diesen gehört die Veranlassung der Hinzuziehung einer InsoFa, die Trägerinformation und Information des Teams sowie die Unterstützung der fallführenden Fachkraft.

Ergänzend dazu gibt es sogenannte Organisationspflichten, die im Rahmen der Prävention von Kindeswohlgefährdungen Bedeutung haben und das Risikomanagement umfassen. Dieses soll sicherstellen, dass Betriebsabläufe so geplant und organisiert sind, dass weder Mitarbeitende noch Kinder oder Eltern zu Schaden kommen. Träger und Leitung haben demnach Strategien zur Erkennung, Intervention und Prävention von Kindeswohlgefährdungen zu entwickeln. Diese können das Personal (Qualifikation, Einstellung, Einarbeitung, Fortbildungsmaßnahmen und Supervision etc.), Abläufe im Alltag (Verantwortungen und Rollen, Schutzkonzepte, Ablaufpläne etc.) sowie eine präventive Haltung (Beschwerde, Partizipation, offene Kommunikation, Fehlerfreundlichkeit etc.) und den Arbeitsschutz (Hygiene, Unfallprävention etc.) umfassen.

Schnittstellen und weitere Verantwortlichkeiten

Grundsätzlich gibt es verschiedene Arten von Kooperationen, die in der Kinderschutzarbeit von Bedeutung sind. Besonders in der präventiven Kinderschutzarbeit kommen verschiedenste Professionen zusammen, die beispielsweise im Rahmen von Netzwerken (s. *Artikel Kinderschutznetzwerke in Kita Aktuell Ausgabe 03_2025*) über Bedarfe und Ressourcen sprechen, Projekte auf die Beine stellen und individuelle Fallberatungen nutzen, um Handlungssicherheit zu gewinnen.

Auch die alltägliche multiprofessionelle Zusammenarbeit von Kitas mit Berufsgeheimnisträger*innen, wie beispielsweise Kinderarztpraxen; logopädischen, ergotherapeutischen oder physiotherapeutischen Praxen; dem SPZ sowie Schulen, Beratungsstellen und Vereinen hat einen positiven Effekt auf die Kin-



derschutzarbeit. So ermöglicht ein Austausch einen ganzheitlichen Blick auf die kindliche Entwicklung und familiäre Situation, was eine Gefährdungseinschätzung erleichtert. Gleichzeitig können die Kooperationen genutzt werden, um Familien präventiv oder auch im Rahmen von Gefährdungen Hilfe und Unterstützung anzubieten. Wichtig im Blick auf diese Schnittstelle ist die Überlappung der Schutzaufträge: durch die Regelungen des § 8a SGB VIII und § 4KKG haben alle Einrichtungen und Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern stehen einen Schutzauftrag, der weitere Verantwortlichkeiten, neben dem Schutzauftrag der Kita-Fachkräfte bedingt!

Die nächste bereits benannte Schnittstelle ist die Zusammenarbeit mit der InsoFa die im Rahmen der Gefährdungseinschätzung hinzugezogen wird. Aufgabe dieser ist es, einen objektiven Blick auf den Fall mitzubringen. Sie kann so möglicherweise neue Perspektiven in die Fallbetrachtung einbringen und mögliche blinde Flecken, durch persönliche Betroffenheiten aufdecken. Auch eine Beratung hinsichtlich weiterer Schritte im Hilfeverlauf oder der Umsetzung von Schutz- oder Präventionsmaßnahmen ist möglich. Eine Fallverantwortung übernimmt die InsoFa aber nicht.

Eine weitere bedeutsame Schnittstelle ist die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt (hier in der Regel Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) oder Bezirkssozialdienst (BSD)). Wie bereits beschrieben, ist im Rahmen von Kindeswohlge-

fährdungsfällen unter Umständen eine Meldung an das Jugendamt zu machen. Voraussetzung hierfür ist eine festgestellte Kindeswohlgefährdung. Mit der Meldung entsteht eine sogenannte Verantwortungsgemeinschaft mit dem Jugendamt für den jeweiligen Fall. Die fallführende Fachkraft aus dem Jugendamt ist auf die Kooperation mit der meldenden Institution angewiesen und diese aus Kita-Sicht weiterhin fallverantwortlich.

Auch das Jugendamt hat im Rahmen seines Schutzauftrages auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinzuwirken, um die Gefährdung zu beenden. Hilfen können hier sehr individuell sein und beispielsweise die Anbindung an oben genannte Berufsgeheimnisträger*innen, wie Arztpraxen oder Therapeutische Praxen meinen. Das Jugendamt kann aber auch sogenannte *Hilfen zur Erziehung* anbieten. Diese sind im SGB VIII formuliert und umfassen beispielsweise sozialpädagogische oder therapeutische Familienhilfen, Tages- oder Wohngruppen verschiedener Form oder Erziehungsbeistandschaften. Auch Fachkräfte dieser pädagogischen Einrichtungen haben in ihrer Rolle einen Schutzauftrag nach entsprechendem Gesetzbuch. Sie arbeiten an mit der Familie und dem Jugendamt gemeinsam formulierten Hilfeplänen, zur Unterstützung der familiären Situation. Dazu arbeiten die Fachkräfte in der Familie, also im häuslichen Kontext oder sogar in einem familienersetzenden Kontext. Diese besondere Nähe zum Familienleben macht für die Kita einen engen Austausch bedeutsam.



Neben der Intervention von akuten Gefährdungen macht eine Kooperation mit dem zuständigen Jugendamt auch auf präventiver Ebene Sinn. So können gemeinsame Austauschstrukturen und Fallbesprechungen unterstützen Risikofaktoren frühzeitig zu erkennen und auf Bedarfe der Familien mit präventiven Kurs- oder Beratungsangeboten zu reagieren. Häufig kennen die zuständigen Sachbearbeiter*innen einzelne Familien auch gut, was gemeinsame Gespräche (weit vor einer Meldung) möglich macht. Dies ist hat auch positive Auswirkungen auf die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern.

Neben dem Jugendamt steht das Familiengericht in partnerschaftlicher Verantwortung. Dieses wird dann involviert, wenn diese zur Abwehr der Kindeswohlgefährdung erforderlich ist oder die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage sind,

die Gefährdung (unter Inanspruchnahme von angebotenen Hilfen) abzuwenden. Das Familiengericht hat als einzige Instanz die Möglichkeit Auflagen zu erteilen oder in das Elternrecht einzugreifen, um das Kindeswohl wieder herzustellen.

Im Rahmen familiengerichtlicher Kinderschutz- oder Sorgerechtsverfahren können dann neue Schnittstellen der Kita zu anderen Professionen zustande kommen. Hier kommt es häufig dazu, dass neben dem Jugendamt, welches als Vertretung des Kindeswohls geladen wird, auch die Anwält*innen der Eltern mehr Informationen zu dem Kind und seinem Entwicklungsstand anfragen. Zudem resultieren aus den gesetzlichen Partizipationsrechten von Kindern auch Beteiligungsrechte im Gefährdungsfall und allen sie betreffenden Angelegenheiten, auch vor Gericht. Entsprechend

wird in diesen Verfahren ein sogenannter *Verfahrensbeistand*, der als *Anwalt des Kindes* agiert und den Kindeswillen vertreten soll. Um diesen zu erfassen, braucht es auch hier einen Austausch mit dem Kind selbst sowie wichtigen Bezugspersonen.

Neben der Inanspruchnahme bereits genannter Hilfen, die seitens des Gerichtes als Auflagen an die Familie gegeben werden kann, kommt es auch dazu, dass Gutachten eingeholt werden. Diese können sich beispielsweise auf die Erziehungsfähigkeit der Eltern oder die psychische Gesundheit beziehen. Auch in der Erstellung dieser können Schnittstellen, zwischen Gutachter*in und Kita entstehen.

Fazit

In der alltäglichen Kinderschutzarbeit gibt es verschiedenste Schnittstellen mit Fachkräften verschiedenster Professionen, die beruflich mit Kindern in Kontakt stehen. Neben Kooperationen in der täglichen pädagogischen und entwicklungsfördernden Arbeit, gibt es aber auch Schnittstellen im Rahmen von Gefährdungssituationen. Trotz des Schutzauftrages, den die meisten Professionen haben, ist es wichtig, sich hier der eigenen Rolle und Verantwortung bewusst zu machen. Ein gegenseitiger Austausch kann, durch verschiedene Blickwinkel eine ganzheitliche Einschätzung der Situation sowie wirkungsvolle Hilfen bewirken. Nur wenn jeder seine Verantwortung kennt und in seiner Rolle handlungsfähig ist, kann gemeinsam ein wirkungsvoller Kinderschutz sichergestellt werden. ■

VORSCHAU

KiTa aktuell Recht 4|2025 erscheint u.a. mit folgenden Themen:

ARBEITSRECHT

Muss der Kindergartenträger Schutzimpfungen bezahlen?

Patrick Aligbe

GESUNDHEIT

Hygiene- und Kennzeichnungsvorschriften

Tanja Bolm

KITA-ALLTAG

Strategien gegen Rassismus

Seyran Bostanci

(Änderungen vorbehalten)

Rechtssicher handeln als Leitung & Fachkraft

Dieses Werk vermittelt das Grundwissen über die wichtigsten Rechtsvorschriften des Kinder- und Jugendrechts, mit denen es Leitungen, Fachkräfte sowie Sozial- und Kindheitspädagog:innen in ihrer Praxis zu tun haben.

Verständlich und praxisnah bekommen Sie einen wissenschaftlich fundierten Überblick über das Gebiet des Kinder- und Jugendrechts. Es werden keine juristischen Vorkenntnisse vorausgesetzt. Das Werk berücksichtigt bei der Stoffauswahl die amtlichen Lehrpläne der Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik sowie die entsprechenden Inhalte der Studiengänge Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

NEU in der 25. Auflage:

- Reform des Kinder- und Jugendschutzgesetzes
- Vertragliches Handeln in Kitas



ISBN 978-3-556-10013-4, ca. € 49,-

Onlineausgabe ca. € 2,08 mtl.
(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Auch im Handel erhältlich

Mehr Infos:

ExpertConsult Kitamanagement – Ihre Fragen, unsere Expertise!

Sind Sie eine Kitaleitung, die nach schnellen und präzisen Antworten auf dringende Fragen im Kitamanagement sucht?
Dann ist **ExpertConsult Kitamanagement** die Lösung, auf die Sie gewartet haben!

Mit **ExpertConsult Kitamanagement** können Sie einem Expertengremium Ihre Fragen stellen und in der Regel innerhalb von 48 Stunden eine fundierte Antwort erhalten. Egal, ob es um organisatorische Herausforderungen, pädagogische Fragen oder rechtliche Angelegenheiten geht (keine individualisierte Rechtsberatung) – **unsere Experten stehen Ihnen mit ihrem umfangreichen Fachwissen zur Seite.**

Vertrauen Sie auf **ExpertConsult Kitamanagement** und nutzen Sie unser Expertennetzwerk, um Ihre Fragen im Kitamanagement **schnell und zuverlässig** zu beantworten. Investieren Sie in den Erfolg Ihrer Kita und profitieren Sie von unserer Expertise!

ExpertConsult Kitamanagement – neben vielen weiteren Werken und Praxishilfen enthalten in den Modulen Carl Link Kita Recht & Praxis der jeweiligen Bundesländer auf Wolters Kluwer Online.



Artikel Nr. 08255165

€ 49,90 mtl.

(im Jahresabo zzgl. MwSt)

Auch im Buchhandel erhältlich

Jetzt Angebot sichern: