

„Belehrungs-Fahrplan“

Teil I Belehrungen für Eltern (IFSG)

1. Zu § 34 IFSG

Belehrung der Eltern jedes neu aufgenommenen Kindes nach § 34 Abs. 5 IFSG

Anlage I; Verantwortlich: Leitung

- ✓ „Information für Eltern gemäß § 34 Abs. 5 IFSG“ verteilen (erhältlich beim Gesundheitsamt, auch in anderen Sprachen)
- ✓ Erhalt von den Eltern per Unterschrift bestätigen lassen oder in den Betreuungsvertrag aufnehmen (Entwurf im Anhang)
- ✓ Belehrung bei Neuaufnahme
- ✓ Wiederholungsbelehrung nicht vorgeschrieben, Empfehlung: jährlich oder bei konkreten Anlässen

2. Zu § 34 IFSG

Belehrung der Eltern bzgl. mitgebrachter Speisen (Geburtstagskuchen / Beitrag zum Buffet)

Anlage II; Verantwortlich: Leitung

- ✓ Ausschluss bestimmter Lebensmittel
- ✓ Hinweise zur Kühlkette
- ✓ Hygienestandards
- ✓ Keine Speisenzubereitung bei Krankheit
- ✓ Wiederholungsbelehrung nicht vorgeschrieben, Empfehlung: jährlich oder bei konkreten Anlässen

Teil II Infektionsschutzgesetz (IFSG)

1. Belehrung gem. § 43 Abs. 1 Nr. 1 IFSG i.V.m. § 4 Lebensmittelhygieneverordnung (LMHVO) zum Umgang mit Lebensmitteln

Belehrung von Personen, die regelmäßig Essen zubereiten und / oder verteilen (Mitarbeitende / Elterndienst)

Anlagen III und IV; Verantwortlich: Leitung (Erstbelehrung durch Gesundheitsamt)

- ✓ Belehrung über ansteckende Krankheiten, ihr Auftreten und ihre Symptome
- ✓ Die Belehrungen haben über die in § 42 Abs. 1 genannten Tätigkeitsverbote und über die Verpflichtung nach § 42 Abs. 2 zu informieren
- ✓ Belehrt werden muss jede/r, der / die mit Lebensmitteln und entsprechenden Bedarfsgegenständen (Geschirr, Besteck, Küchenmaschinen) in unmittelbaren Kontakt kommt.
- ✓ Erstbelehrung mit Bescheinigung gem. § 43 Abs. 1 IFSG („Lebensmitteleausweis“) durch das Gesundheitsamt **vor erstmaliger Ausübung** der Tätigkeit
- ✓ Wiederholungsbelehrung **alle zwei Jahre** durch den Arbeitgeber oder Dritte (Leitung / Sicherheitsbeauftragte/r) mit Dokumentation und Unterschrift auf Protokollvordruck
- ✓ Sammelbelehrungen sind zulässig
- ✓ Die Bescheinigung über die Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt und die Dokumentationen der Belehrungen in den letzten drei Jahren

sind in der Einrichtung aufzubewahren und den Behörden auf Verlangen vorzulegen

- ✓ Bei Arbeitsplatzwechsel sollten MitarbeiterInnen die Bescheinigung des Gesundheitsamtes mitnehmen und dem neuen Arbeitgeber vorlegen

2. Zu § 35 IFSG

Belehrung von Mitarbeitenden / Eltern zur allgemeinen Hygiene

Anlage V und VI; verantwortlich Leitung / Vorstand

- ✓ Belehrung über ansteckende Krankheiten, ihr Auftreten und ihre Symptome
- ✓ Die Belehrungen haben über die in § 42 Abs. 1 genannten Tätigkeitsverbote und über die Verpflichtung nach § 42 Abs. 2 zu informieren
- ✓ Belehrt werden muss jede/r, der / die mit Lebensmitteln und entsprechenden Bedarfsgegenständen (Geschirr, Besteck, Küchenmaschinen) in unmittelbarem Kontakt kommt.

Gemäß § 36 IFSG ist zur Einhaltung der Infektionshygiene darüber hinaus vorgeschrieben, einen Hygieneplan zu erstellen und Hygieneschulungen für das Personal zu veranlassen. Belehrungen sind hier nicht erforderlich.

Teil III Biostoff-Verordnung

Belehrung von MitarbeiterInnen nach § 14 Biostoffverordnung

Anlagen VII und VIII; Verantwortlich: Leitung / Vorstand

Alle MitarbeiterInnen müssen über auftretende Gefahren und mögliche Schutzmaßnahmen informiert worden sein und dies durch ihre Unterschrift bestätigt haben. Die Belehrung erfolgt vor der Einstellung und kann Bestandteil des Arbeitsvertrags sein. In letzterem Fall erübrigt sich ein weiterer Nachweis.

Teil IV § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 4 GUV-VA 1 UVV (Grundsätze der Prävention)

Belehrung von Mitarbeitenden zur Brandverhütung und zum Verhalten im Brandfall sowie zur Handhygiene

Anlagen IX, X, XI und XII; Verantwortlich: Leitung / Vorstand

- ✓ Belehrung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, mit der Arbeit verbundene Gefährdungen und Maßnahmen zu deren Verhütung
- ✓ Wichtige Bereiche: Brandschutz, Verhalten im Brand- und Alarmfall, Erste-Hilfe-Organisation, Hygiene und Gesundheit, Sicherer Umgang mit Leitern und Tritten, Hautschutz, Unfallvermeidung
- ✓ Belehrung bei Einstellung
- ✓ Wiederholungsbelehrung einmal jährlich mit Dokumentation und Unterschrift auf Protokollvordruck

Teil V Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern

Information für Schwangere über Gefahren am Arbeitsplatz

Anlage XIII; Verantwortlich: Leitung / Vorstand

Die Verantwortung für den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen im Bereich des Arbeitsplatzes liegt beim Arbeitgeber. Er ist verpflichtet, mögliche Gefahren zu ermitteln und notwendige Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

In der Praxis heißt das:

Bei Neueinstellungen sollte den ArbeitnehmerInnen eine schriftliche Information über Infektionsgefährdungen während der Schwangerschaft ausgehändigt werden (Anlage VII), die Feststellung des Immunitätsschutzes und evtl. erforderliche Impfungen sollten vereinbart werden

Für die schwangere Mitarbeiterin muss eine Gefährdungsbeurteilung ausgefüllt und von der Leitung und der betreffenden Mitarbeiterin unterschrieben werden (Muster siehe Homepage: www.eltern-helfen-eltern.org > Service > Formulare und Unfallanzeigen > Merkblatt zum Mutterschutz in Kindertageseinrichtungen)

Teil VI Kinderschutz nach § 8a SGB VIII

Information der MitarbeiterInnen über ihre Aufgaben nach § 8a SGB VIII (KJHG) bei Kindeswohlgefährdung

Anlagen XIV und XV; Verantwortlich: Leitung / Vorstand

Vor der Einstellung sollen MitarbeiterInnen über ihre Aufgaben und das Hilfefunktion zum Kinderschutz nach § 8a informiert werden. Sie sollten die Vereinbarungen zwischen der Stadt Münster und den Freien Trägern gelesen haben, das Ablaufverfahren zur Schutzverwirklichung kennen (Anlage VIII) und dies per Unterschrift bestätigen (Anlage IX). (In den Musterarbeitsverträgen von Eltern helfen Eltern ist der Schutzauftrag ein Bestandteil des Vertrags, in diesem Fall erübrigt sich ein weiterer Nachweis.)

Darüber hinaus soll der Kinderschutz mindestens einmal pro Jahr im Rahmen einer Teamsitzung erörtert werden. Dies sollte mittels Sitzungsprotokoll dokumentiert sein.

Teil VII § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Belehrung von Mitarbeitenden zum Diskriminierungsverbot und zu Beschwerdemöglichkeiten

Anlagen XVI und XVII; Verantwortlich: Leitung / Vorstand

- ✓ Belehrung zu Diskriminierungsmerkmalen, benachteiligende Handlungen und Rechte der benachteiligten Mitarbeitenden
- ✓ Verpflichtungen der Mitarbeitenden
- ✓ Belehrung bei Einstellung
- ✓ Wiederholungsbelehrung nicht vorgeschrieben

Anlagen:

- Anlage I** **Belehrung über die Pflichten der Eltern nach dem IfSG: Verhalten bei ansteckenden Krankheiten**
- Anlage II** **Belehrung der Eltern in Sachen Lebensmittelhygiene bzgl. mitgebrachter Speisen**
- Anlage III** **Belehrung gem. § 43 Abs. 1 Nr. 1 IFSG i.V.m. § 4 Lebensmittelhygieneverordnung (LMHVO) zum Umgang mit Lebensmitteln**
- Anlage IV Nachweis des Arbeitgebers über Belehrungen nach § 43 Abs. 4 IFSG (nach Aufnahme der Tätigkeit und danach jährlich)
- Anlage V** **Belehrung für das Personal in Schulen, Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche, Ferienfreizeiten, Heimen und sonstigen Gemeinschaftseinrichtungen gemäß § 35 IFSG**
- Anlage VI Nachweis über die Belehrung nach § 35 Infektionsschutzgesetz (Wiederholung alle zwei Jahre)
- Anlage VII** **Belehrung gemäß § 14 Biostoffverordnung (BioStoffVO)**
- Anlage VIII Nachweis über die Belehrung gemäß § 12 BioStoffverordnung (vor der Einstellung von pädagogischen MitarbeiterInnen)
- Anlage IX** **Belehrung nach § 12 ArbSchG, Brandverhütung**
- Anlage X** **Belehrung nach § 12 ArbSchG, Verhalten im Brandfall**
- Anlage XI** **Belehrung nach § 12 ArbSchG, Handhygiene**
- Anlage XII Protokoll Unterweisungen nach § 12 ArbSchG, § 4 GUV-VA 1 UVV
- Anlage XIII** **Informationsblatt über Infektionsgefahren während der Schwangerschaft**
- Anlage XIV** **Belehrung und Ablaufverfahren zur Schutzverwirklichung bei Kindeswohlverfahren nach § 8a Abs. 2 SGB VIII (KJHG)**
- Anlage XV Nachweis über die Information der MitarbeiterInnen über ihre Aufgaben nach § 8a SGB VIII
- Anlage XVI** **Belehrung nach § 12 AGG, Benachteiligungsverbote**
- Anlage XVII Protokoll über die Unterweisungen nach § 12 AGG

Belehrung nach § 34 IfSG: Verhalten bei ansteckenden Krankheiten (Elternbrief)

Liebe Eltern!

Wenn Ihr Kind an einer ansteckenden Krankheit leidet und in die Kita kommt, ist die Gefahr groß, dass es andere Kinder und MitarbeiterInnen ansteckt. Gerade bei Kleinkindern und Kindern mit einem geschwächten Immunsystem kann es zu schweren Verläufen und Folgeschäden kommen.

Zum Schutz der Kinder regelt das Infektionsschutzgesetz verbindlich, welche Mitwirkungspflichten Sie haben, wenn Ihr Kind an einer ansteckenden Krankheit leidet. Wir möchten Sie bitten, sich an diese Vorgaben zu halten und vertrauensvoll mit uns zusammenzuarbeiten. Nur so kann ein bestmöglicher Gesundheitsschutz für die Kinder in der Kita gewährleistet werden. Beachten sie bei einer Erkrankung Ihres Kindes bitte die folgenden Regeln:

1. Wenn Ihr Kind ernsthaft erkrankt ist, also hohes Fieber, unerklärliche Müdigkeit, wiederholtes Erbrechen oder länger als einen Tag andauernden Durchfall hat, holen Sie bitte den Rat ihres Kinderarztes ein.
Wenn Ihr Kind an den folgenden Krankheiten leidet oder der Verdacht einer solchen Erkrankung besteht, melden Sie Ihr Kind bitte nicht einfach nur in der Kita krank, sondern nennen Sie uns die Diagnose des Kinderarztes. Hierzu sind Sie gesetzlich verpflichtet. Zum Schutz der anderen Kinder sind wir verpflichtet, diese Erkrankungen dem Gesundheitsamt zu melden. Dies hat für Sie keinerlei negative Folgen. Es geht lediglich drum, zu erkennen, wo eine für Kinder gefährliche Krankheit aufgetreten ist und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um eine Ausbreitung zu verhindern. Außerdem werden wir die anderen Eltern – selbstverständlich in anonymisierter Form – über das Auftreten der folgenden Krankheiten informieren:

Masern	EHEC / ansteckender Durchfall	Scharlach-/Streptokokken-Infektion
Mumps	Hepatitis A oder E	Meningokokken-Infektion
Läuse	Bakterielle Ruhr	Polio
Krätze	Borkenflechte	Diphtherie
Virales hämorrhagisches Fieber	Hirnhautentzündung durch Hib-Bakterien	ansteckende Lungentuberkulose
Keuchhusten	Windpocken	Typhus / Paratyphus
Cholera		

2. Ihr Kind darf so lange nicht in die Kita kommen, bis Ihr Kinderarzt bescheinigt, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Scheidet Ihr Kind, ohne weitere Krankheits-symptome zu zeigen, EHEC-, cholera-, Diphtherie-, Typhus-, Paratyphus oder Ruhr-Bakterien aus, teilen Sie die bitte umgehend der Kita-Leitung mit. Sie wird das Gesundheitsamt informieren. Dieses wird sich dann mit Ihnen in Verbindung setzen und mit Ihnen besprechen, ob und unter welchen Sicherheitsvorkehrungen Ihr Kind die Kita weiter besuchen darf.

3. Teilen Sie der Kita-Leitung bitte auch mit, wenn jemand in Ihrem Haushalt an

Masern	EHEC	Cholera
Mumps	Hepatitis A oder E	Meningokokken-Infektion
Pest	Bakterielle Ruhr	Kinderlähmung
Typhus	Paratyphus	Diphtherie
Virales hämorrhagisches Fieber	Hirnhautentzündung durch Hib-Bakterien	ansteckende Lungentuberkulose

leidet. Auch dann darf Ihr Kind so lange nicht in die Kita kommen, bis ein Arzt festgestellt hat, dass keine Ansteckungsgefahr besteht.

Gegen Diphtherie, Masern, Mumps, Kinderlähmung, Typhus, Hepatitis A und Windpocken gibt es wirksame Schutzimpfungen. Bedenken Sie, dass ein wirksamer Impfschutz nicht nur Ihr Kind, sondern auch andere Kinder schützt. Ihr Kinderarzt oder das Gesundheitsamt informieren Sie gern über die bestehenden Impfmöglichkeiten.

Bitte unterstützen Sie uns beim Gesundheitsschutz in unserer Einrichtung. Denn nur, wenn wir alle zusammenarbeiten, können wir die Kinder vor schwer verlaufenden, ansteckenden Krankheiten wirksam schützen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Leitung)

Hiermit bestätige ich dass ich die Belehrungen der Kita nach § 34 Infektionsschutzgesetz zur Kenntnis genommen haben. Wir verpflichten uns, beim Auftreten einer ansteckenden Krankheit entsprechend diesen Vorgaben zu handeln.

(Ort, Datum, Unterschrift Eltern)

Belehrung zur Lebensmittelhygiene bzgl. mitgebrachter Speisen (Elternbrief)

Liebe Eltern!

Als Kita sind wir verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit Ihres Kindes die Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes und der Lebensmittelhygieneverordnung einzuhalten. Das gilt auch, wenn Sie Kuchen oder andere Lebensmittel für Kita-Veranstaltungen mitbringen.

Daher möchten wir Sie bitten, auf die folgenden Dinge zu achten, wenn Sie Lebensmittel in die Kita mitbringen:

- Keine Speisen, die mit rohen Eiern zubereitet werden (Pudding mit Eischnee, Kuchen mit Cremefüllung, selbst gemachte Mayonnaise)
- Keine Hackfleischprodukte, Rohmilch oder Vorzugsmilch
- Kein Alkohol in Speisen und Kuchen
- Bereiten Sie Speisen bitte erst am Veranstaltungstag frisch zu
- Kühlen Sie bei Salaten gekochte Komponenten bitte erst auf Kühlschranktemperatur, bevor Sie sie vermischen.
- Achten Sie bitte auf das Mindesthaltbarkeitsdatum
- Transportieren Sie bitte alle Speisen, die in die Kühlung gehören, in einer Kühltasche

Wie können Sie zur Verhütung lebensmittelbedingter Infektionen beitragen?

- Waschen Sie sich vor jedem neuen Arbeitsgang gründlich die Hände
- Legen Sie vor Arbeitsbeginn Fingerringe und Armbanduhr ab
- Tragen Sie saubere (Schutz)Kleidung
- Husten oder niesen Sie nie auf Lebensmittel
- Decken Sie kleine, saubere Wunden an Händen und Armen mit wasserundurchlässigem Pflaster ab

Um das Infektionsrisiko zu minimieren, dürfen sie kein Essen für die Kita zubereiten, wenn bei Ihnen folgende **Krankheitssymptome** auftreten bzw. Krankheiten festgestellt wurden:

- Akute infektiöse Gastroenteritis (plötzlich auftretender, ansteckender Durchfall) ausgelöst durch Salmonellen, Shigellen, Cholerabakterien, Staphylokokken, Campylobacter, Rotaviren oder andere Durchfallerreger.
- Typhus oder Paratyphus, Virushepatitis A oder E (Leberentzündung)
- Infizierte Wunden oder eine Hautkrankheit, bei denen die Möglichkeit besteht, dass deren Krankheitserreger über Lebensmittel auf andere Menschen übertragen werden können.
- Salmonellen, Shigellen, Escherichia Coli-Bakterien, Choleravibrionen

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Leitung)

Hiermit bestätige ich dass ich die Belehrungen der Kita nach § 34 Infektionsschutzgesetz zur Kenntnis genommen haben. Wir verpflichten uns, beim Auftreten einer ansteckenden Krankheit entsprechend diesen Vorgaben zu handeln.

(Ort, Datum, Unterschrift Eltern)

**Belehrung gemäß § 42 und § 43 Abs. 1 Nr. 1
Infektionsschutzgesetz (IFSG)
in Verbindung mit § 4 Lebensmittelhygieneverordnung
(LMHVO)**

Gesundheitsinformation für den Umgang mit Lebensmitteln

In unserer Kita wird regelmäßig Essen für Kinder zubereitet bzw. von Ihnen ausgeteilt. Die Gefahr, dass sich in diesen Lebensmitteln Krankheitserreger vermehren und Lebensmittelinfektionen und –vergiftungen auslösen, ist groß.

Personen, die gewerbsmäßig folgende Lebensmittel herstellen, behandeln oder in Verkehr bringen:

1. Fleisch, Geflügelfleisch und Erzeugnisse daraus
2. Milch und Erzeugnisse auf Milchbasis
3. Fische, Krebse, Weichtiere und Erzeugnisse daraus
4. Eiprodukte
5. Säuglings- und Kindernahrung
6. Speiseeis und Speiseeishalberzeugnisse
7. Backwaren mit nicht durchgebackener oder durch erhitzter Füllung oder Auflage
8. Feinkost-, Rohkost- und Kartoffelsalate, Marinaden, Mayonnaisen, andere emulgierte Soßen, Nahrungshefen

und dabei mit ihnen direkt (mit der Hand) oder indirekt über Bedarfsgegenstände (z.B. Geschirr, Besteck und andere Arbeitsmaterialien) in Berührung kommen

oder

in Küchen zur Gemeinschaftsverpflegung tätig sind, benötigen vor erstmaliger Ausübung dieser Tätigkeiten eine Bescheinigung gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz durch ihr Gesundheitsamt.

Warum müssen besondere Vorsichtsmaßnahmen beachtet werden?

In den oben genannten Lebensmitteln können sich bestimmte Krankheitserreger besonders leicht vermehren. Durch den Verzehr von derartig mit Mikroorganismen verunreinigten Lebensmitteln können Menschen an Lebensmittelinfektionen oder -vergiftungen schwer erkranken. In Gemeinschaftseinrichtungen kann davon eine große Zahl von Menschen betroffen sein.

Aus diesem Grunde muss von jedem Beschäftigten zum Schutz des Verbrauchers und zum eigenen Schutz ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Beachtung von Hygieneregeln verlangt werden.

Das Infektionsschutzgesetz bestimmt zudem, dass Sie die oben genannten Tätigkeiten nicht ausüben dürfen, wenn bei Ihnen Krankheitserscheinungen (Symptome) auftreten, die auf eine der folgenden Erkrankungen hinweisen oder die ein Arzt bei Ihnen festgestellt hat:

- Akute infektiöse Gastroenteritis (plötzlich auftretender, ansteckender Durchfall) ausgelöst durch Salmonellen, Shigellen, Cholerabakterien, Staphylokokken, Campylobacter, Rotaviren oder andere Durchfallerreger.
- Typhus oder Paratyphus
- Virushepatitis A oder E (Leberentzündung)

- Sie haben infizierte Wunden oder eine Hautkrankheit, bei denen die Möglichkeit besteht, dass deren Krankheitserreger über Lebensmittel auf andere Menschen übertragen werden können.

Die Untersuchung einer Stuhlprobe von Ihnen hat den Nachweis eines der folgenden Krankheitserreger gegeben:

- Salmonellen
- Shigellen
- Enterohämorrhagische Escherichia coli-Bakterien
- Choleravibrionen

Wenn Sie diese Bakterien ausscheiden (ohne dass Sie sich krank fühlen müssen), besteht ebenfalls ein Tätigkeitsverbot im Lebensmittelbereich.

Folgende Symptome weisen auf die genannten Erkrankungen hin:

Durchfall mit mehr als zwei dünnflüssigen Stühlen pro Tag, gegebenenfalls mit Übelkeit, Erbrechen und Fieber.

Hohes Fieber mit schweren Kopf-, Bauch- oder Gelenkschmerzen und Verstopfung (erst nach Tagen folgt schwerer Durchfall) sind Zeichen für Typhus und Paratyphus.

Typisch für Cholera sind milchigweiße Durchfälle mit hohem Flüssigkeitsverlust.

Gelbfärbung der Haut und der Augäpfel mit Schwäche und Appetitlosigkeit weisen auf eine Hepatitis A oder E hin.

Wunden oder offene Stellen von Hauterkrankungen können infiziert sein, wenn sie gerötet, schmierig belegt, nässend oder geschwollen sind.

Treten bei Ihnen die genannten Krankheitszeichen auf, nehmen Sie unbedingt den Rat Ihres Haus- oder Betriebsarztes in Anspruch! Sagen Sie ihm auch, dass Sie in einem Lebensmittelbetrieb arbeiten. Außerdem sind Sie verpflichtet, unverzüglich Ihren Vorgesetzten über die Erkrankung zu informieren.

Wie können Sie persönlich zur Verhütung lebensmittelbedingter Infektionen beitragen?

- Waschen Sie sich vor Arbeitsantritt, vor jedem neuen Arbeitsgang und selbstverständlich nach jedem Toilettenbesuch die Hände
- Verwenden Sie zum Händetrocknen Einwegtücher
- Legen Sie vor Arbeitsbeginn Fingerringe und Armbanduhr ab
- Fingernägel kurz und sauber halten, kein Nagellack
- Tragen Sie saubere (Schutz)Kleidung
- Husten oder niesen Sie nie auf Lebensmittel
- Decken Sie kleine, saubere Wunden an Händen und Armen mit wasserundurchlässigem Pflaster ab

Allgemeine Hygieneanforderungen

Lebensmittel dürfen nur so hergestellt, behandelt und in Verkehr gebracht werden, dass sie bei Beachtung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt der Gefahr einer nachteiligen Beeinflussung nicht ausgesetzt sind. Z.B.:

- Sind leicht verderbliche Lebensmittel mit einem Hinweis auf Einhaltung bestimmter Temperaturen versehen, müssen diese Temperaturen eingehalten, überprüft und dokumentiert werden.

- Werden Lebensmittel nicht bei den gesetzlich vorgegebenen Temperaturen gelagert, ist das Wachstum krankheitserregender Mikroorganismen möglich. Regelmäßige Kontrollen der Temperaturen in Kühl- und Tiefkühleinrichtungen sind daher notwendig und in Checklisten einzutragen.
- Arbeitstische und Schneidebretter sind regelmäßig zu reinigen und zu desinfizieren, nach Verarbeitung von Fleisch, Geflügel, Fisch und Eiern sofort nach Benutzung.
- Abfalleimer in der Küche sind mit dem Fußpedal zu bedienen. Sie sind täglich zu entleeren und zu reinigen.

Mit der nachfolgenden Unterschrift bestätigen Sie als ArbeitnehmerIn, dass Sie dieses Merkblatt gelesen und verstanden haben und dass Ihnen keine Tatsachen für ein Tätigkeitsverbot bekannt sind.

Der Arbeitgeber bestätigt, dass er die Belehrung durchgeführt hat.

**Belehrung für das Personal in Schulen,
Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche,
Ferienfreizeiten, Heimen und sonstigen Gemeinschaftseinrichtungen
gemäß § 35 Infektionsschutzgesetz (IFSG)**

Durch das Zusammensein von Lehr-, Erziehungs-, Pflege- oder Aufsichtspersonal und Kindern / Jugendlichen oder sonstigen Personen in Gemeinschaftseinrichtungen (z.B. Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche, Schulen, Heime etc.) kommt es immer wieder zur Häufung von ansteckenden Krankheiten. Um die Ausbreitung gefährlicher Infektionskrankheiten zu vermeiden, schreibt das Infektionsschutzgesetz verbindlich vor, wie mit diesen Krankheiten umzugehen ist.

Sie als MitarbeiterIn sind aufgrund Ihrer Tätigkeit in einer Gemeinschaftseinrichtung verpflichtet, der Leitung der Gemeinschaftseinrichtung mitzuteilen, wenn Sie an einer der folgenden Krankheiten erkrankt sind bzw. der Verdacht einer derartigen Erkrankung besteht:

- Windpocken
- Masern
- Mumps
- Keuchhusten
- Scharlach oder andere Streptokokkeninfektionen
- Diphtherie
- Hepatitis A oder E (Gelbsucht)
- Ansteckungsfähige Tuberkulose
- Durchfall oder EHCE-Bakterien
- Hirnhautentzündung durch Hib-Bakterien
- Meningokokken-Infektionen
- Borkenflechte
- Kopfläuse
- Krätze
- Bakterielle Ruhr
- Kinderlähmung
- Typhus/Paratyphus
- Cholera
- Hämorrhagisches Fieber durch Viren
- Pest

Wenn Sie an einer dieser Krankheiten erkrankt sind oder der Verdacht einer derartigen Krankheit besteht bzw. Sie verlaust sind, dürfen Sie Ihre Tätigkeit, bei der Sie Kontakt zu den dort Betreuten haben, solange nicht mehr ausüben, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder der Verlaustung durch Sie nicht mehr zu befürchten ist.

Wenn in Ihrem Privathaushalt eine Person an einer dieser Krankheiten erkrankt ist oder ein entsprechender Verdacht besteht, haben Sie auch dies der Leitung Ihrer Gemeinschaftseinrichtung zu melden. Dies gilt nicht bei Windpocken, Keuchhusten, Scharlach, ansteckendem Durchfall, Borkenflechte, Krätze und bei Kopfläusen. Insbesondere gilt bei den letztgenannten Erkrankungen von Angehörigen für Sie kein Beschäftigungsverbot.

Manchmal werden Krankheitserreger auch ausgeschieden und damit an andere weiter gegeben, wenn keine Krankheitszeichen vorliegen. In diesen Fällen gilt: Wenn Sie „Ausscheider“ von Cholera-, Diphtherie-, EHEC-, Typhus-, Paratyphus- oder Ruhr-Bakterien sind, müssen Sie auch dieses der Gemeinschaftseinrichtung melden. In diesem Falle wird das Gesundheitsamt mit Ihnen besondere Schutzmaßnahmen besprechen, die eingehalten werden müssen, damit Sie Ihren Dienst in der Gemeinschaftseinrichtung wieder in vollem Umfang aufnehmen können.

Die Gemeinschaftseinrichtung ist verpflichtet, dem Gesundheitsamt weiter zu melden, dass in der Einrichtung eine entsprechende Erkrankung vorliegt. Das Gesundheitsamt kann in besonderen Fällen geeignete Maßnahmen ergreifen, um das Ausbreiten einer Infektionskrankheit zu vermeiden.

Viele der oben genannten Krankheiten können vermieden werden, wenn Sie auf einen ausreichenden Impfschutz achten.

Mit der nachfolgenden Unterschrift bestätigen Sie als ArbeitnehmerIn, dass sie die vorstehenden Ausführungen zur Kenntnis genommen haben und dass Sie sie beachten werden.

Der Arbeitgeber bestätigt, dass er den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin über die gesundheitlichen Anforderungen und seine/ihre Mitwirkungsverpflichtungen im Sinne des § 34 IFSG belehrt und darauf hingewiesen hat, dass in seiner Einrichtung ausführliches Informationsmaterial des Robert-Koch-Institutes zu den einzelnen Erkrankungen vorhanden ist, dass er dessen Lektüre empfohlen hat und dass für weitere Fragen zum Infektionsschutzgesetz die Amtsärzte des Gesundheitsamtes zur Verfügung stehen.

Belehrung des pädagogischen Personals gemäß § 14 BioStoffverordnung

Der berufliche Umgang mit Kindern im Vorschulalter birgt für die Beschäftigten besondere Gefahren, da manche Krankheiten hier wesentlich häufiger vorkommen und deren Verlauf bei einer Erkrankung im Erwachsenenalter meist schwerer ist als bei einer Erkrankung im Kindesalter.

Deshalb sind Arbeitgeber in diesem Bereich aufgefordert, ihren Beschäftigten für folgende Erkrankungen die Feststellung des Immunschutzes und eine Impfung anzubieten.

Keuchhusten (Pertussis)

Die Infektion erfolgt durch Tröpfcheninfektion bei engem Kontakt. Auch gegen Keuchhusten geimpfte Kinder können für einige Tage nach Keuchhusten-Kontakt vorübergehend den Erreger übertragen. Die Ansteckungsrate beträgt bei nicht geimpften Personen 25 – 50 %. In Staub oder Kleidung kann der Erreger bis zu 5 Tage überleben. Wegen der begrenzten Dauer der Immunität sowohl nach der Impfung (ca. 10 Jahre) als auch nach natürlicher Infektion (15 – 20 Jahre) können sich Erwachsene neu infizieren.

Masern (Morbilli)

Die Übertragung erfolgt durch Tröpfcheninfektion bei direktem Kontakt. Das Virus hat eine große Ansteckungskraft und erfasst bei fehlender Immunität rasch ganze Bevölkerungsgruppen. Bedingt durch Komplikationen gelten die Masern weltweit als eine der Hauptursachen für Todesfälle im Kindesalter.

Mumps (Parotitis epidemica, Ziegenpeter)

Mumps wird durch Tröpfcheninfektion übertragen. Mindestens 30 – 40 % verlaufen ohne die typischen Symptome.

Röteln (Rubella, Rubeola)

Die Übertragung erfolgt durch Tröpfcheninfektion. Eine Infektion in der Schwangerschaft kann sich auf das Kind übertragen und zu schweren Schäden führen.

Windpocken (Varizellen)

Die Übertragung erfolgt über die Luft und virushaltige Tröpfchen. – „fliegende Infektion“. Das Virus ist sehr ansteckend.

Hepatitis A (infektiöse Leberentzündung)

Hepatitis A wird durch Schmierinfektion (verunreinigtes Wasser, Lebensmittel, Stuhl) übertragen. Das Virus verursacht eine Leberentzündung, welche in der Regel folgenlos ausheilt. Eine Schmierinfektion kann durch konsequente Hygienemaßnahmen (Handschuhe, Desinfektion) verhindert werden.

Mit der nachfolgenden Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie die vorstehenden Ausführungen zur Kenntnis genommen haben.

Der Arbeitgeber bestätigt, dass er den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin belehrt hat und dass in seiner Einrichtung ausführliches Informationsmaterial des Robert-Koch-Institutes zu den einzelnen Erkrankungen vorhanden ist und dass er ihnen dessen Lektüre empfohlen hat.

Musterbelehrung zur Brandverhütung nach § 12 ArbSchG

(Kopie an MitarbeiterIn)

Jede/r von Ihnen ist verpflichtet, sich in der Kita so zu verhalten, dass Brände möglichst vermieden werden. Daher müssen Sie sich im Hinblick auf die Brandvermeidung vorsichtig und umsichtig verhalten. Um Brände zu vermeiden beachten Sie bitte die folgenden Regeln:

1. Beachten Sie das Rauchverbot in unserer Kita.
2. Achten Sie auf Ordnung und Sauberkeit in den Gruppenräumen und an Ihrem persönlichen Arbeitsplatz. Achten Sie insbesondere darauf, dass nicht mehr als die für die tägliche Arbeit erforderliche Menge an brennbaren Materialien, insbesondere Papier und Kartonagen, offen herumliegt.
3. Verwenden Sie nur geprüfte elektrische Geräte (Wasserkocher, Verlängerungsschnüre ...). Melden Sie Defekte an elektrischen Geräten umgehend der Kita-Leitung.
4. Schalten Sie elektrische Geräte nach Gebrauch aus, oder ziehen Sie den Netzstecker.
5. Stellen Sie Elektrogeräte mit einer Wärmequelle, z.B. Kaffeemaschinen, auf eine feuerfeste Unterlage, z.B. eine Fliese.
6. Lassen Sie brennende Kerzen, z.B. am Adventskranz oder am Geburtstagstisch, nie unbeaufsichtigt. Bewahren Sie Kerzen, Streichhölzer und Feuerzeug so auf, dass Kinder hierauf keinen Zugriff haben.
7. Achten Sie darauf, dass Brandschutztüren nicht durch Verkeilen oder Festbinden offen gehalten werden.
8. Stellen Sie sicher, dass Fluchtwege und Notausgänge nicht durch das Abstellen von Spielsachen und Kinderwagen blockiert werden.
9. Notausgänge und Türen im Verlauf von Fluchtwegen müssen sich während der Öffnungszeiten der Kita ohne Hilfsmittel öffnen lassen und dürfen nicht abgeschlossen werden.
10. Fluchtwege sind von Brandlasten, z.B. Dekoration mit leicht brennbaren Materialien, freizuhalten.

Unterschrift Leitung

Die Belehrung zur Brandvermeidung habe ich erhalten und werde mich entsprechend verhalten.

Datum, Unterschrift MitarbeiterIn

Anlage X

Musterbelehrung zum Verhalten im Brandfall nach § 12 ArbSchG

(Kopie an MitarbeiterIn)

Wenn es in unserer Einrichtung tatsächlich einmal brennen sollte, ist es wichtig, dass Sie Ruhe bewahren und die folgenden Hinweise beachten.

- Lösen Sie Feueralarm aus, wenn Sie einen Brand entdecken. Informieren sie die Feuerwehr (Telefon 112) und die Kita-Leitung.
- Unternehmen Sie einen Löschversuch, bringen Sie sich hierbei aber nicht in Gefahr.
- Feuerlöscher befinden sich
- Schließen Sie Türen und Fenster Ihres Gruppenraums.
- Warnen Sie die anderen Gruppen, wenn Ihnen dies möglich ist.
- Versichern Sie sich ohne Kinder, dass die Fluchtwege aus dem Kita-Gebäude sicher nutzbar sind.
- Verlassen Sie mit allen Kindern die Kita auf den gekennzeichneten Fluchtwegen, wenn dies gefahrlos möglich ist.
- Achten sie darauf, dass Taschen und Jacken in der Gruppe bleiben.
- Verlassen sie den Gruppenraum als Letzte/r, und schließen Sie die Tür. Nehmen Sie das Gruppenbuch mit.
- Suchen Sie die Sammelstelle auf. Kontrollieren Sie anhand des Gruppenbuchs, ob alle Kinder das Gebäude verlassen haben. Die Sammelstelle der Kita befindet sich
- Melden Sie fehlende Kinder der Kita- bzw. Einsatzleitung der Feuerwehr.
- Ist das Verlassen der Einrichtung Ihrer Einschätzung nach nicht gefahrlos möglich, bleiben Sie in der Gruppe, schließen Sie die Flurtür, und machen Sie sich über das Fenster bemerkbar.
- Warten Sie auf die Anweisung der Feuerwehr.

Unterschrift Leitung

Die Belehrung zum richtigen Verhalten im Brandfall habe ich erhalten und werde mich entsprechend verhalten.

Datum, Unterschrift MitarbeiterIn

Anlage XI

Musterbelehrung nach § 12 ArbSchG, Handhygiene

(Kopie an MitarbeiterIn)

Um der Ausbreitung von Infektionen in der Kita vorzubeugen, ist Handhygiene unerlässlich. Zu beachten sind daher folgende Hinweise zur Handhygiene:

Waschen Sie sich die Hände bei Arbeitsbeginn und bei sichtbaren Verschmutzungen. Neuere Untersuchungen belegen, dass die Desinfizierung der Hände nicht nur wirksamer, sondern auch hautschonender ist.

Desinfizieren Sie die Hände

- nach der Toilettenbenutzung,
- nach Husten und Niesen in die Hand
- nach dem Kontakt mit Tieren,
- vor dem Umgang mit Lebensmitteln,
- vor dem Essen,
- nach dem Kontakt mit Blut (auch wenn sie Einweghandschuhe getragen haben)
- nach dem Kontakt mit Erbrochenem (auch wenn sie Einweghandschuhe getragen haben)
- nach dem Wickeln (auch wenn sie Einweghandschuhe getragen haben)
- nach dem Kontakt mit sonst potentiell infektiösem Material (z.B. Taschentücher)

Die Durchführung der Handdesinfektion hat bei 30 Sekunden Einwirkungszeit sorgfältig zu erfolgen unter Einbeziehung aller Innen- und Außenflächen einschließlich der Handgelenke, Fingerzwischenräume, Fingerspitzen und Nagelfalz.

Zu Ihrem Schutz stehen Einweghandschuhe zur Verfügung. Bitte benutzen Sie diese

- bei Kontakt mit Blut (z.B. bei Erste Hilfe-Maßnahmen)
- bei Kontakt mit Erbrochenem
- beim Wickeln und bei Hilfe bei der Säuberung nach dem Toilettengang.

Verwenden Sie nach der Benutzung der Handschuhe ein Handdesinfektionsmittel und eine Handcreme. Beides stellt Ihnen die Kita zur Verfügung.

Unterschrift Leitung

Die Belehrung zur Handhygiene habe ich erhalten und werde mich entsprechend verhalten.

Datum, Unterschrift MitarbeiterIn

Mutterschutz beim beruflichen Umgang mit Kindern

In der Biostoffverordnung wird darauf hingewiesen, dass bei Kindern bestimmte Infektionskrankheiten wesentlich häufiger auftreten als bei der übrigen Bevölkerung und dass damit für Schwangere in Tageseinrichtungen ein erhöhtes Risiko besteht, an diesen Kinderkrankheiten zu erkranken, sofern sie nicht immun sind. Krankheiten, die bei fehlender Immunität zu generellen oder befristeten Beschäftigungsverboten führen sind:

- **Röteln**
Bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr generelles Beschäftigungsverbot bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche, danach bei Ausbruch der Krankheit befristet bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung möglich)
- **Masern**
Bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr und mit behinderten Kindern generelles Beschäftigungsverbot für die gesamte Zeit der Schwangerschaft, beim Umgang mit älteren Kindern bei Ausbruch der Erkrankung befristet bis zum 14. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung möglich)
- **Mumps**
Bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr und mit behinderten Kindern generelles Beschäftigungsverbot für die gesamte Zeit der Schwangerschaft, beim Umgang mit älteren Kindern bei Ausbruch der Erkrankung befristet bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung möglich)
- **Windpocken**
Bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr generelles Beschäftigungsverbot für die gesamte Zeit der Schwangerschaft, beim Umgang mit älteren Kindern bei Ausbruch der Erkrankung befristet bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung möglich)
- **Zytomegalie**
Bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und Kindern mit Behinderung generelles Beschäftigungsverbot für die gesamte Zeit der Schwangerschaft. (Impfung nicht möglich, Immunität kann auf Grund durchlebter Erkrankung bestehen)
- **Ringelröteln**
Bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr generelles Beschäftigungsverbot bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche, danach bei Ausbruch der Erkrankung befristet bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung nicht möglich, Immunität kann auf Grund durchlebter Erkrankung bestehen)
- **Hepatitis A**
Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung möglich)
- **Hepatitis B**
Bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung und bei hohem Verletzungsrisiko generelles Beschäftigungsverbot, ansonsten bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung. (Impfung möglich)
- **Keuchhusten**
Bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung befristet bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. (Impfung gemeinsam mit Tetanus und Diphtherie möglich)

Für die oben genannten Krankheiten muss der Immunschutz im Falle einer Schwangerschaft geklärt werden, sofern die Tätigkeit in den entsprechenden Arbeitsbereichen stattfindet.

Für **Erzieherinnen in Waldkindergärten** ist darüber hinaus noch die Gefahr durch Erreger von **Borreliose, Tollwut, Wundstarrkrampf und Hantaviren** zu beachten.

Bei **Scharlach** (keine Impfung möglich) besteht ein befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch der Erkrankung bis zum 5. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall, bei **Grippe** (Impfung sogar während der Schwangerschaft möglich) bis zum 6. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.

Wenn Sie feststellen, dass Sie schwanger sind, müssen sie dies umgehend der Kita-Leitung mitteilen. Diese wird veranlassen, dass Ihr Immunstatus im Hinblick auf die o.g. Krankheiten festgestellt wird. Bis zur endgültigen Klärung des Immunstatus dürfen Sie nicht in der Kita arbeiten.

Belehrung zur Schutzverwirklichung bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a Abs. 2 SGB VIII (KJHG)

Eine wichtige Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist es, Kinder und Jugendliche davor zu bewahren, dass sie in ihrer Entwicklung durch missbräuchliche Ausübung elterlicher Rechte oder aufgrund einer Vernachlässigung oder durch unverschuldetes Versagen der Eltern Schaden erleiden. Kinder und Jugendliche sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII).

§ 8a SGB VIII konkretisiert diesen allgemeinen staatlichen Schutzauftrag als Aufgabe der Jugendämter, verdeutlicht die Beteiligung der freien Träger an dieser Aufgabe und beschreibt Verantwortlichkeiten der beteiligten Fachkräfte der Jugendhilfe.

Der Arbeitgeber weist auf den Schutzauftrag des Trägers gemäß § 8a Abs. 1 SGB VIII hin. Dieser verpflichtet den / die Mitarbeiter_in, das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mit einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ (§ 8a Abs. 2 S. 1 SGB VIII) unverzüglich abzuschätzen, wenn ihm / ihr gewichtige Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung bekannt werden und nötigenfalls weitere Schritte zum Schutz des betroffenen Kindes einzuleiten.

Der Arbeitgeber verweist auf die Vereinbarung mit der Stadt Münster zum § 8a Abs. 4 SGB VIII (KJHG) für Träger von Einrichtungen und Diensten aus dem Bereich Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (§§ 22 bis 25 SGB VIII).

Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung i.S.d. § 1666 BGB können insbesondere konkrete Hinweise auf körperliche und seelische Vernachlässigung, körperliche und seelische Misshandlung und sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sein.

Ablaufverfahren zur Schutzverwirklichung bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a Abs. 2 SGB VIII

1. **Einschätzung / Prüfung** beim Freien Träger zwischen Fachkraft und Leitung, ob „gewichtige Anhaltspunkte“ für eine Kindeswohlgefährdung vorliegen
2. **Abschätzung des Gefährdungsrisikos** im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte unter Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft (Kinderschutzfachkraft)
 - ▶ Dokumentation und Erstellen eines Schutzplanes
3. **Einbeziehung der Personensorgeberechtigten / Erziehungsberechtigten und des Kindes / Jugendlichen** bei der Risikoabschätzung (soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes / Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird), Gespräch mit den Eltern
4. **Hinwirkung auf die Inanspruchnahme von Hilfen**, wenn die Risikoabschätzung ergibt, dass ohne die Hilfen die Gefährdungssituation nicht abgewendet werden kann. Der Träger vergewissert sich, ob die vereinbarten Hilfen in Anspruch genommen werden und dass dadurch der Kindeswohlgefährdung wirksam begegnet werden kann
5. **Information des Jugendamtes** (über diese Information sind die Eltern / Kinder / Jugendlichen bei Punkt 3. aufzuklären), **wenn**
 - ▶ dem Träger die von den Personensorgeberechtigten angenommenen Hilfen als nicht ausreichend erscheinen
 - ▶ von den Personensorgeberechtigten keine Hilfen angenommen werden
 - ▶ sich der Träger keine Gewissheit darüber verschaffen kann, ob durch die vereinbarten Hilfen der Kindeswohlgefährdung begegnet werden kann

Musterbelehrung nach § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Benachteiligungsverbote

(Kopie an MitarbeiterIn)

Unzulässig sind nach dem AGG Benachteiligungen

1. aus Gründen der Rasse (zum Beispiel wegen der Hautfarbe)
2. wegen der ethnischen Herkunft (zum Beispiel Sinti und Roma)
3. wegen der Religion oder Weltanschauung (dazu gehören neben den Religionen zum Beispiel auch die Scientology-Organisation)
4. wegen des Alters (geschützt werden sowohl Jüngere im Vergleich zu Älteren als auch Ältere im Vergleich zu Jüngeren)
5. wegen des Geschlechts (auch die Diskriminierung von Männern ist unzulässig)
6. wegen einer Behinderung (die Eigenschaft als Schwerbehinderter ist nicht erforderlich. Neben geistigen und körperlichen Behinderungen sind auch Diskriminierungen und Benachteiligungen wegen Seh-, Hör-, und Sprach-Behinderungen unzulässig)
7. wegen der sexuellen Identität (zum Beispiel Homosexualität, Heterosexualität, Transsexualität).

Das Gesetz schützt vor Benachteiligungen durch

1. Die Belästigung

Niemand darf wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale belästigt werden. Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss nicht unbedingt dem Verhalten des Belästigten zu entnehmen sein. Dieser muss sich nicht wehren. Entscheidend ist, ob sich ein objektiver Betrachter belästigt fühlt. Bei unerheblichen Vorfällen liegt keine Belästigung vor, selbst wenn der besonders empfindliche Betroffene dies anders empfindet.

Eine Belästigung kann vorliegen bei:

- Beleidigungen z.B. wegen der Herkunft, wegen religiöser Überzeugungen
- Witze und Hänseleien über Herkunft, religiöse Überzeugungen
- Abwertende Äußerungen z.B. wegen der Hautfarbe
- Anfeindungen, insbesondere fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten, z.B. die Übertragung unangenehmer Aufgaben für Mitarbeiter anderer Herkunft
- Körperlichen Übergriffen, z.B. Schläge oder Tritte
- Schikanieren oder Zurückweisen von Mitarbeitenden wegen eines Diskriminierungsmerkmals

2. Die sexuelle Belästigung

Die Mitarbeitenden wurden durch das Beschäftigtenschutzgesetz schon bisher vor sexuellen Belästigungen geschützt. Dieser Schutz gilt uneingeschränkt weiter.

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorgang kann genügen. Ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, entscheidet sich aus der Sicht eines objektiven Betrachters.

Eine sexuelle Belästigung kann vorliegen bei:

- Zeigen oder Anbringen von pornographischen Darstellungen (z.B. Vorzeigen von entsprechenden Zeitschriften, Fotos im Arbeitsbereich (Büro, Umkleieraum, Sozialraum))
- Witze mit sexuellem Inhalt, auch wenn sie nicht an den Belästigten gerichtet sind, dieser sich aber zu Recht belästigt fühlt.
- Sexuelle Handlungen oder Berührungen
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden

3. Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals

Das AGG schützt vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals. Das ist dann gegeben, wenn ein Mitarbeiter wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale schlechter behandelt wird als andere Mitarbeiter. Es muss also immer ein Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal bestehen. Nicht immer dann, wenn sich einzelne „diskriminiert“ fühlen, ist das AGG einschlägig.

Zu beachten ist zudem:

Nicht jede Benachteiligung ist untersagt. Benachteiligungen können gerechtfertigt werden und stellen dann keinen Verstoß gegen das AGG mehr dar. Insbesondere bei der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters kennt das Gesetz eine Vielzahl von Rechtfertigungsmöglichkeiten. Außerdem können entscheidende Anforderungen, die an die berufliche Tätigkeit zu stellen sind, eine Benachteiligung rechtfertigen.

Welche Rechte hat der benachteiligte Arbeitnehmer?

Durch das AGG erwirbt der betroffene Arbeitnehmer einige Rechte, so kann er zum Beispiel Geldentschädigungen verlangen, sich über Benachteiligungen beschweren oder unter Umständen sogar die Arbeit vorübergehend verweigern.

1. Beschwerderecht

Der Arbeitnehmer, der sich benachteiligt fühlt, kann sich bei der im Unternehmen eingerichteten Beschwerdestelle beschweren. Die Beschwerdestelle prüft die Beschwerde und teilt dem Arbeitnehmer das Ergebnis der Prüfung mit. Die Beschwerdestelle in unserer Kita ist beim

2. Leistungsverweigerungsrecht

Der Arbeitnehmer kann im Falle der Belästigung oder sexuellen Belästigung die Arbeit verweigern. Das ist aber nur dann möglich, wenn ein Verstoß gegen das AGG tatsächlich gegeben ist. Verweigert er zu Unrecht die Arbeit, kann dies eine Abmahnung oder unter Umständen eine **Kündigung** zur Folge haben. Außerdem sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber – bevor er die Arbeit einstellt – über die Diskriminierung informieren. Denn wenn der Arbeitgeber von der Benachteiligung nichts weiß, kann er auch keine Maßnahmen zum Schutz des Arbeitgebers treffen. Und die Arbeit einstellen darf der Arbeitnehmer nur, wenn der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen ergriffen hat, obwohl er von der Benachteiligung wusste.

3. Schadensersatz und Entschädigung

Der Arbeitnehmer hat bei einer unzulässigen Benachteiligung unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gegen den Arbeitgeber. Schadensersatz

bedeutet, dass der Arbeitnehmer den Ersatz eines tatsächlich vorhandenen Schadens verlangen kann (z.B. der Gehaltsverlust bei diskriminierender Nichtberücksichtigung für eine Beförderung). Eine Entschädigung kann auch dann verlangt werden, wenn ein tatsächlich vorhandener Schaden nicht vorliegt, aber durch die Diskriminierung das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen verletzt worden ist.

Der Arbeitnehmer muss den Anspruch innerhalb einer Frist von einem Monat schriftlich gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen. In weiteren drei Monaten muss die Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.

Einhaltung des AGG – Verpflichtung auch für den Arbeitnehmer

Das AGG verpflichtet die MitarbeiterInnen, selbst niemanden zu benachteiligen oder zu belästigen.

Für den Arbeitnehmer kann es schwerwiegende Folgen haben, wenn er selbst gegen das AGG verstößt und damit Kollegen, Kunden (Kita-Eltern) oder Kinder aus einem der o.g. Gründen benachteiligt oder belästigt.

Der Betroffene (Kollege, Elternteil) kann zivilrechtliche Forderungen gegen den Diskriminierenden stellen. Es können sich insbesondere bei der sexuellen Belästigung auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben.

Zudem gefährdet jeder Arbeitnehmer, der andere diskriminiert, seinen Arbeitsplatz. Das AGG fordert den Arbeitgeber zum Schutz seiner Mitarbeiter und seiner Kunden ausdrücklich dazu auf, Maßnahmen zu ergreifen, wenn er von einer Diskriminierung Kenntnis nimmt. Je nach den Umständen kann eine Diskriminierung eine Abmahnung oder (fristlose) Kündigung zur Folge machen.

Ich bestätige hiermit, das *Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* aufmerksam gelesen und verstanden zu haben.

Fragen zum AGG wurden mir beantwortet.

Unterschrift

