# Arbeitsrecht & Datenschutz

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

**§ 1 AGG: Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

**§ 7 AGG: Benachteiligungsverbot**

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

**§ 11 AGG: Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

# Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen

**Ihre Aufgaben**

- Sie setzen gute pädagogische Arbeit um, deren Grundlage der „positive Blick“ auf das Kind ist
- Sie unterstützen und begleiten die individuellen Selbstbildungsprozesse der Kinder
- Sie arbeiten sprachförderlich sowie interkulturell und integrieren dies ganzheitlich im Alltag
- Sie beobachten und –dokumentieren Entwicklung in einer strukturierten Portfolioarbeit
- Sie arbeiten im Sinne einer Erziehungspartnerschaft regelmäßig mit den Eltern zusammen
- Sie arbeiten mit eng mit Ihrem Team, mit der Leitung und Kooperationspartner/innen zusammen und reflektieren gemeinsam Ihr Tun

**Ihr Profil**

- Sie sind Erzieher/in, Dipl.-, Sozial-, Kindheits- bzw. Heilpädagoge/in, Physiotherapeut/in, Ergotherapeut/in, Kinderpfleger/in, Heilerziehungspfleger/in oder haben eine andere nach §7 KiTaG anerkannte Ausbildung. Auch im Ausland erworbene entsprechende Qualifikationen können berücksichtigt werden, sofern sie in Deutschland offiziell anerkannt sind.
- Sie haben fundierte Fachkenntnisse (z.B. situationsorientiertes Arbeiten, Orientierungsplan, Portfolio).
- Ihre Grundhaltung ist wertschätzend und kooperativ.
- Sie sind engagiert, flexibel und offen für Weiterentwicklungen.

**Wir bieten Ihnen**

- Eine interessante, verantwortungsvolle und herausfordernde Tätigkeit
- Möglichkeiten zur Weiterentwicklung innerhalb der städtischen Trägerschaft
- Qualitätsstandards für die Arbeit in unseren Einrichtungen
- Qualifizierte Fachberatung und pädagogische Begleitung
- Interne und externe Fort- und Weiterbildung, Supervision
- Vergütung nach S6 TVöD (Erzieher/innen) mit geregelte Arbeitszeiten
- Möglichkeit zum Erwerb eines VVS Firmentickets

# KITA-ERZIEHERIN

## IHR PROFIL

- Sie arbeiten gerne bei 300 Dezibel, also der Lärmkulisse eines Düsenjets.
- Sie beherrschen das Wort „Nein!“ in 24 Sprachen.
- Ihre Knochen verkraften permanentes Krabbeln, Hocken auf Zwergenstühlen und Stemmen von pummeligen Fünfjährigen.

## IHRE AUFGABEN

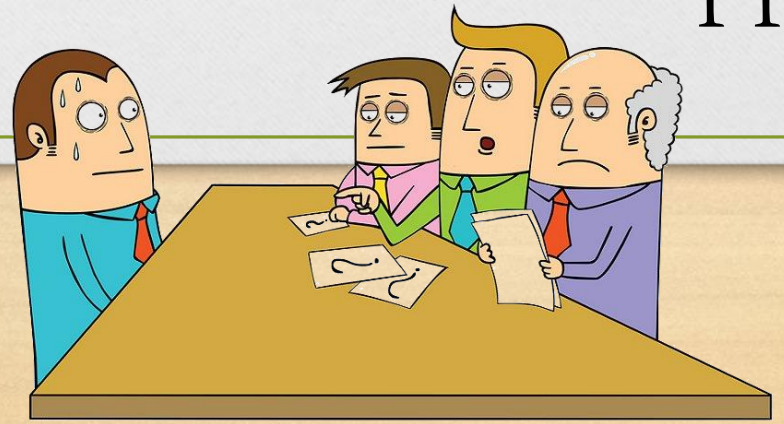
- Immer cool bleiben. Selbst wenn sich Emil die Bastelschere von den Igeln in die Wange rammt.
- Sie verkaufen selbst simple Tätigkeiten wie Im-Kreis-Sitzen als Frühförderung.
- Auch im 13. Berufsjahr lassen Sie sich von Neu-Eltern Ihren Job erklären.

ZUSATZFÄHIGKEIT: *Materielle Dinge bedeuten Ihnen nichts; Sie kriegen nie genug von Lillifee und Hello Kitty*

# Übungseinheit

Wonach dürfen Sie fragen???

15 Minuten in 2er Gruppen



# Fragerecht

## Beispiele aus der Rechtsprechung

# Beruflicher Werdegang

Fragen nach dem bisherigen beruflichen Werdegang und der konkreten Erwartung des Arbeitnehmers hinsichtlich des neuen Arbeitsplatzes und seiner beruflichen Entwicklung sind unbedenklich (LAG Köln, NZA-RR 1996, 403)

# Eheschließung

Die Frage nach einer Eheschließung in absehbarer Zeit oder nach Kinderwunsch ist unzulässig.

# Gesundheit

Die Frage nach bestimmten Erkrankungen, die auch den Kollegenkreis betreffen und/oder in der Arbeit mit Menschen zutreffend sind, ist zulässig.

# Den Bewerber

## trifft KEINE Offenbarungspflicht

Außer?

Religionsgemeinschaften haben aufgrund von Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung aus dem Jahre 1919 **ein Selbstbestimmungsrecht**. Und dieses hat auch Auswirkungen auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen, die Religionsgemeinschaften zu ihren Mitarbeitern haben. Das heißt, **Kirchen steht verfassungsrechtlich zu, dass sie ihre eigenen Angelegenheiten selbst regeln können. Und dazu gehören eben auch Arbeitsverhältnisse.**

Dieses Selbstbestimmungsrecht ist jedoch nicht grenzenlos, sondern besteht allein im Rahmen der "für alle geltenden Gesetze". Und genau deshalb kommt es immer wieder zu Auseinandersetzungen.

Ein katholisches Krankenhaus hatte seinem Chefarzt gekündigt, nachdem dieser **nach dem Scheitern seiner ersten Ehe ein zweites Mal heiratete.** Der Mann ließ das nicht auf sich sitzen und klagte bis zum BAG – **wo er auch Recht bekam**. Nun kassierte das Bundesverfassungsgericht dieses Urteil wieder ein und stellte erneut klar, dass sich die kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben und dem konkreten Inhalt des Arbeitsvertrags richtet. **Deshalb dürfen sich die staatlichen Gerichte nicht über das kirchliche Selbstverständnis hinwegsetzen – vorausgesetzt, dieses steht nicht in Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen.** Die Folge: Das BAG muss den Fall neu verhandeln.

# § 12 Unterweisung

**(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.**

# Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)

## § 5 Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

# Kollektives Arbeitsrecht

# Definition

*Unter dem kollektiven Arbeitsrecht versteht man das Recht der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), das Tarifvertragsrecht, das Arbeitskampfrecht (Streiks und Aussperrungen) sowie das Mitbestimmungsrecht in Unternehmen und Betrieben.*

Däubler, W. (1990)

# Kollektivarbeitsrecht in Kleinbetrieben

- Auch Kleinbetriebe sind an geltendes Tarifrecht gebunden
- ABER: **Kleinbetriebe unterliegen NICHT dem gesetzlichen Kündigungsschutz.** Hat der Betrieb **weniger als 10 Mitarbeiter**, gilt diese Regelung.
- Allerdings **NUR für AN, die ab dem Jahr 2004** angestellt wurden

# Kollektivarbeitsrecht in K[illegible]trieben

- Trotzdem darf eine K[illegible]rochen werden oder[illegible]
- K[illegible]sucht)
- M[illegible]ehtnahme (BAG Urteil vom 21.0[illegible]hen 2 AZR 15/ 00)
- Schutz[illegible]ge Arbeitnehmer müssen berücksichtigt werden

Mutterschutz und Schutz für schwerbehinderte Menschen gilt dennoch!

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD)

- Rahmenbedingungen für Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes
- Regelungen, die von gesetzlichen Bestimmungen abweichen sind u.a. Urlaub und die Eingruppierung des Berufes sowie Vergütung nach Entgeltgruppen; Sonderformen der Arbeit (Nachtarbeit, Schichtdienste, Bereitschaft)
- Betriebliche Versetzungen und Lebenslanges Lernen

# TVÖD-Entgeltgruppen

| | |
|---|---|
| **E1 bis E4**<br>**Helfer und ungelernte Kräfte** | **Produktionshelfer, Küchenhilfen** |
| **E5 bis E8**<br>**Zwei- und dreijährige Ausbildungen** | Kinderpfleger, Logopäden, Heilerziehungspfleger, Physiotherapeuten, Erzieher |
| **E9 bis E12**<br>**Fachhochschulabschluss (Dipl./B.A.)** | Sozialpädagogen, Ingenieure, Verwaltungswirte |
| **E13 bis E15**<br>**Wissenschaftl. Studium (Master/Promotion)** | Dozenten an Universitäten, Wissenschaftliche Mitarbeiter, Führungskräfte |

| | |
|---|---|
| **S6** | **Staatlich anerkannte Erzieher/innen** |
| **S7** | Mitarbeiter mit Erfahrung und Leiter/innen in KiTa's (durchschn. Belegung mit 40 Plätzen oder mehr) oder ständige Vertretung |
| **S8** | Staatlich anerkannte Erzieher/innen, die besonders schwierige Tätigkeiten ausüben |
| **S9** | Erzieher/innen mit Aufgabenkoordination für mind. 3 Mitarbeiter der Entgeltgruppe S8 (Teamleitung) |
| **S10** | Leitende Mitarbeiter |
| **S11** | Staatlich anerkannte Sozialarbeiter/Sozialpädagogen |
| **S12** | Staatlich anerkannte Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit schwierigen Tätigkeiten. |
| **S13** | Leiter/innen von Kindertagesstätten mit einem durchschn. Belegungsvolumen von 70 Plätzen |

# Exkurs: Entgelttransparenzgesetz

- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Auskunftsanspruch ab einer Unternehmensgröße von 200 Mitarbeitern (Aufteilung bei Trägern beachten GmbH, gGmbH)
- Ab 500 Mitarbeitern Berichtspflicht

# Exkurs: Entgelttransparenzgesetz

**Umsetzung**

- Mitarbeiter, die sich ungerecht behandelt fühlen können die Prüfung über den Betriebsrat veranlassen.
- Die Auskunft erhält man nicht über das Gehalt der direkten Kolleginnen/Kollegen, sondern über das mittlere Gehalt der Kolleginnen/Kollegen!

# Exkurs: Entgelttransparenzgesetz

**Wieviel Gerechtigkeit stellt das Gesetz her?**

**Was verändert sich?**

# Das Betriebsverfassungsgesetz

- Regelt die Mitbestimmung der Mitarbeiter im Unternehmen
- Stattet das Gremium Betriebsrat mit Handlungskompetenzen aus
- Regelt Betriebsvereinbarungen (§77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse)
- Fordert die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertret. ein (§ 32)
- **Regelt die Wahl und Organisation des Betriebsrates**

# Betriebsrat

- Zur Vertretung der Mitarbeiterinteressen kann eine Belegschaft einen Betriebsrat gründen
- Voraussetzung ist, dass mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter in der Organisation angestellt sind (§1 BetrVG)
- In **§9** ist geregelt, wie viele Mitglieder im Betriebsrat im Verhältnis zur Belegschaft abgebildet werden müssen

# Betriebsrat

- D.h. 5 Angestellte können bereits einen Betriebsrat gründen
- Danach ist eine Person Betriebsratsvorsitzende/r und Mitglied zugleich
- Arbeitgeber können eine Wahl NICHT verhindern, auch nicht durch Androhung von Kündigung
- Wahlbeteiligung: Gibt es mindestens EINEN Wahlvorschlag UND EINE Stimme, so ist das Gremium gewählt. Jeder Wahlbewerber kann sich auch selbst wählen.

# Betriebsrat

- **Passives Wahlrecht**
  - Jemand ist wählbar
- **Aktives Wahlrecht**
  - Der Arbeitnehmer darf wählen

# Betriebsrat

- Kandidieren kann jeder Mitarbeiter, der 6 Monate im Betrieb ist.
- Jeder Arbeitnehmer des Betriebs darf wählen, wenn er das 18. Lebensjahr am Tag der Stimmabgabe vollendet hat

# Betriebsrat

- Der Betriebsrat wird nach 4 Jahren neu gewählt. Innerhalb der **4 Jahre plus 1 Jahr** danach ist das Mitglied unkündbar.
- Auch die Kandidaten sowie der Wahlvorstand haben verstärkten Kündigungsschutz

# Betriebsvereinbarungen

In Zusammenarbeit zwischen Leitung und Betriebsrat können Vereinbarungen zu den betrieblichen Abläufen und Rahmenbedingungen getroffen werden.

**Gängige Themen von Betriebsvereinbarungen sind**

- Arbeitszeitverteilung mit Pausen
- Urlaub und Abwesenheiten
- Elektronische Zeiterfassung

# Fall: Klage des Betriebsrats

Die Leitungskraft der KiTa Regenbogen lässt seine Erziehenden regelmäßig 11 Stunden am Tag arbeiten. Weiter kommt es durch Erkrankungszeiten von Kollegen dazu, dass Pausen nicht genommen werden können. Eine Mitarbeiterin wendet sich mit diesem Vorfall an den Betriebsrat. Dieser klagt ohne Vorwarnung vor dem Arbeitsgericht gegen den Arbeitgeber, er verstoße gegen die Betriebsvereinbarung, gegen den Tarifvertrag sowie geltendes Gesetz.

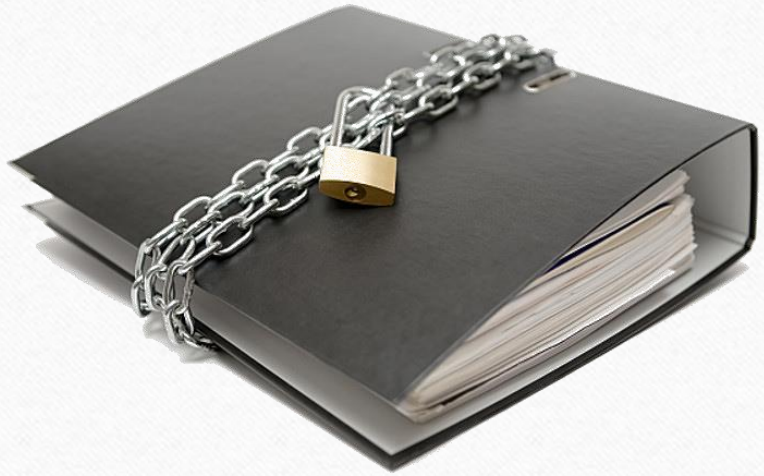
# Fall: Klage des Betriebsrats

Wie bewerten Sie den Fall in Hinblick auf:

a. Die Arbeits- und Pausenzeiten

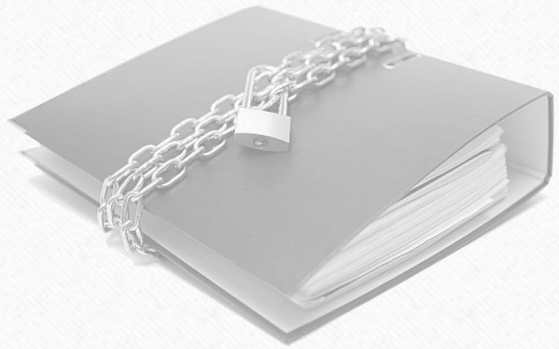
b. Die Vorwürfe des Betriebsrats?

# Datenschutz
# in sozialen Einrichtungen



# Zentrale Gesetze

- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Bayerisches Datenschutzgesetz (BayDSG)
- Sozialgesetzbücher VIII und X
- BayKiBiG
- Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)



# EU-DSGVO seit 25. Mai 2018

## Zahlen Daten Fakten

- 11 KAPITEL (KAP.)
- 99 ARTIKEL (ART.)
- 171 ERWÄGUNGSGRÜNDE (EG)

# EU-DSGVO seit 25. Mai 2018
# Rechte Betroffener, u.a. Mitteilung über…

- Dauer der Datenspeicherung
- Belehrung über Betroffenenrechte
- Grundlage der Bereitstellung der Daten
- Bestehen von Profiling
- Recht auf „Vergessenwerden“

# EU-DSGVO seit 25. Mai 2018
# Die Organisation muss…

- TOM
- Auftragsdatenverarbeitung
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
- Datenschutzfolgenabschätzung
- Melde- und Informationspflichten

# EU-DSGVO seit 25. Mai 2018
# DS-GVO: zentrale Punkte

- Datenschutz ist Menschenrecht
- Verbots-Prinzip: Verarbeitung pers.-bez. Daten ist grundsätzlich untersagt, wenn Sie nicht ausdrücklich erlaubt wurde.

# EU-DSGVO seit 25. Mai 2018
# DS-GVO: allgemeine Grundsätze

- Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten Art.5 DSGVO (siehe gleich hier unten nachfolgend)
- Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten Art.6 DSGVO
- Bedingungen für die Einwilligung Art.7 DSGVO
- Bedingungen für die Einwilligung eines Kindes in Bezug auf Dienste der Informationsgesellscha DSGVO
- Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten Art.9 DSGVO
- Verarbeitung von personenbezogener Daten über strafrechtliche Verfolgung Art.10 DSGVO
- Verarbeitung, für die eine Identifizierung der betroffenen Person nicht erforderlich ist Art.11 DSGVO

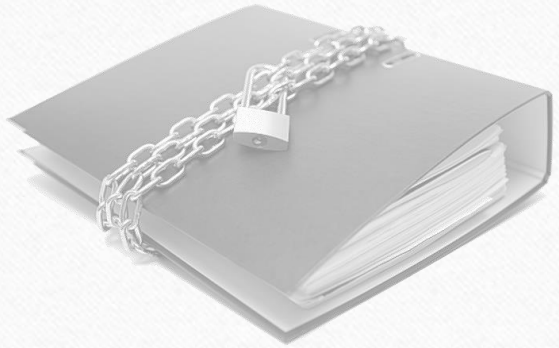
# Fall: Facebook

Erzieherin Manuela postet auf ihrer Pinnwand *„Was für ein Tag heute, die Kids gehen mir manchmal so auf den Geist“.* Der Beitrag wird von ihrem Kollegen Jörg kommentiert: *„Ja stimmt, Lukas ist verhaltensauffällig, der fliegt bald raus. Bringt uns die ganze Gruppe durcheinander“*

# Fall: Facebook

Beide Erzieher sind mit ihrem vollständigen Namen auf Facebook angemeldet. Sie bekommen Wind von der kurzen Interaktion auf Facebook.

Wie reagieren Sie als Leitung?



# Schutz von Sozialdaten

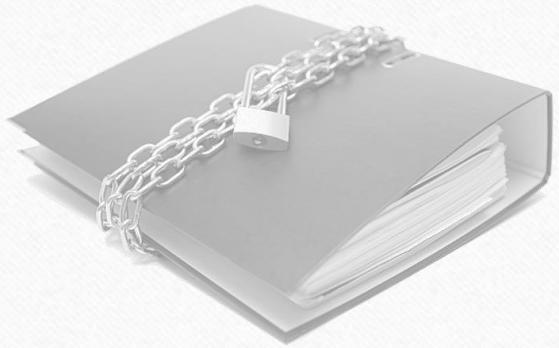
**§ 35 Abs. 1 SGB I:** Die Träger von Kindertageseinrichtungen und deren Mitarbeiter müssen bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Kinder- und Familiendaten das Sozialgeheimnis wahren.

**§ 84 Abs. 2 Satz 2 SGB X:** Daten über Kinder und Familien sind zu löschen, sobald der Verwendungszweck, für den sie erhoben worden sind, erreicht ist.

# Fall: Sommerfest

Die KiTa Schneckenhaus e.V. feiert ihr jährliches Sommerfest. Sie haben mit ihren Gruppen ein Theaterstück geplant. Ein stolzer Vater filmt die Aufführung und stellt das Video auf Facebook, postet Fotos davon auf Twitter sowie auf Tumblr und Instagram. Wenige Tage später zeigt ein anderer Vater die KiTa deshalb an.

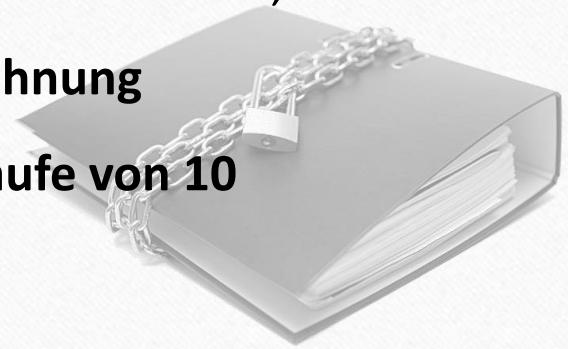
**Wie bewerten Sie den Fall?**



# Schutz von Sozialdaten

***Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie § 22***

Bildnisse dürfen **nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden**. Die Einwilligung gilt im Zweifel als erteilt, wenn der Abgebildete dafür, dass er sich abbilden ließ, **eine Entlohnung erhielt**. **Nach dem Tode des Abgebildeten bedarf es bis zum Ablaufe von 10 Jahren der Einwilligung der Angehörigen des Abgebildeten.**



# Schutz von Sozialdaten

***§ 67 Abs. 1 SGB X:*** *Jeder hat Anspruch darauf, dass die ihn betreffenden Sozialdaten von den Leistungsträgern nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt werden (Sozialgeheimnis).*

Sobald also in Sozialen Netzwerken Namen, Einrichtungsname und weitere Daten genannt oder verbreitet werden droht Schadensersatz.

# Schutz von Sozialdaten

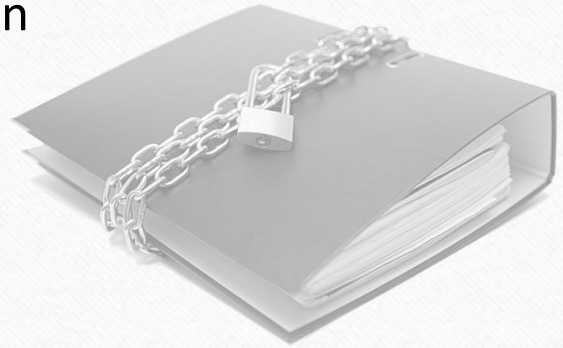
**§ 823 BGB Schadensersatzpflicht**

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, **welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt**. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

# Fall: Marketing in der KiTa

Der neue Leiter der KiTa Sonnenschein hat eine Weiterbildung in Marketing absolviert. Um seine Plätze für die Zukunft alle belegen zu können durchforstet er seine Datenbank nach Adressen. Sein Ziel ist, Flyer mit Werbung für seine KiTa zu versenden. Darunter finden sich auch alle Adressen von Kindern, die bereits nicht mehr in der KiTa sind. Er entschließt sich alle Adressen anzuschreiben, um möglichst viele Eltern zu erreichen.

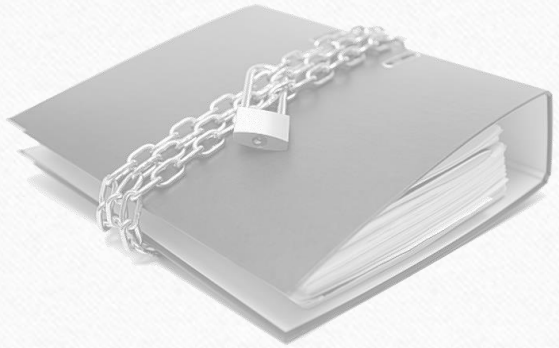


# Fall: Marketing in der KiTa

- Sie als Vorgesetzte, wie reagi… …ngehend a…
  der Aktion des … …n?
- …en sie unter … …igung des Datenschutzes für
  Ihre KiTa …

Nur mit Genehmigung der angeschriebenen!

Öffentlichkeitstage, Flyer, Postwurfsendungen



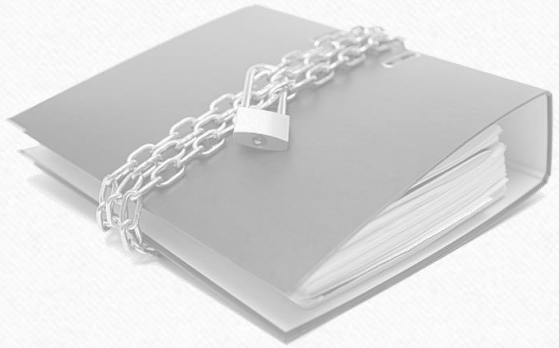
# Nutzung von Daten

- Sozialdaten dürfen zu dem Zweck übermittelt oder genutzt werden, zu dem sie erhoben worden sind (§64 SGB VIII)
- Eine Übermittlung für die Erfüllung von Aufgaben ist zulässig, soweit dadurch der Erfolg einer zu gewährenden Leistung nicht in Frage gestellt wird (§69 SGB X)

# Sensible Daten

**§ 65 SGB VIII Besonderer Vertrauensschutz in der persönlichen und erzieherischen Hilfe**

- Außer bei Kindeswohlgefährdung (§8a SGB VIII und §1666 BGB)
- Gefahr im Verzug bei Problemen der Eltern
- Weitergabe bei örtlich anderer Zuständigkeit im Jugendamt



# Sensible Daten

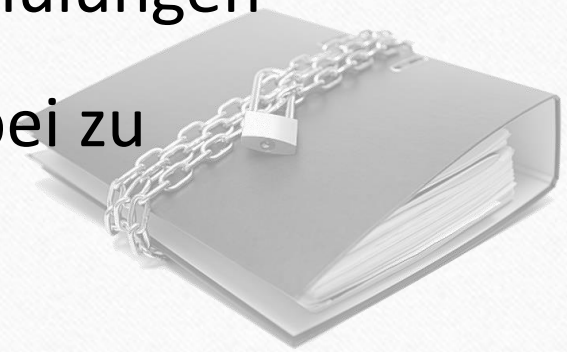
Gibt jemand sensible Daten unbefugt weiter, so droht

Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr

**§203 StGB „Verletzung von Privat-geheimnissen“.**

# Schutzvorkehrungen

Der Schutz aller Sozialdaten unterliegt den Schutzvorkehrungen des Trägers und der Einrichtung. Die technischen Voraussetzungen sowie die Schulungen (Unterweisungen) der Mitarbeitenden sind dabei zu beachten



# Arbeitsrecht & Datenschutz

Danke