

Regelbetrieb mit Dauerlüften - die DaKS-FAQ zur Coronasituation

(Stand 3.9.20)



Liebe DaKS-Mitglieder,

auch wenn viele von Euch wieder in einer „neuen Normalität“ angekommen sind, erreichen uns täglich Fragen zum konkreten Umgang mit bestimmten Situationen. Hier sammeln wir die Häufigsten davon für Euch zum immer wieder Nachlesen.

Wenn Euch beim Lesen dann noch die eine wichtige Frage einfällt, die wir jetzt vergessen haben, könnt Ihr diese wieder auf den bewährten Wegen an uns richten (Telefon, Mail oder DaKS-Forum)

A) Kita-Alltag unter Corona

Müssen wir weiterhin kleine Gruppen bilden?

Nein. Die Senatsjugendverwaltung hat die Priorität auf die Aufrechterhaltung des Angebotes gelegt, d.h. die Wahrung der Öffnungszeiten ist dem Senat wichtiger als die Gruppen klein und voneinander abgeschlossen zu halten (damit im Infektionsfall nicht die komplette Kita in Quarantäne muss). Das widerspricht zwar ein bisschen der Orientierung der Gesundheitsämter (weiterhin versuchen, kleine, stabile Gruppen zu bilden), aber die bezahlen uns ja nicht. Am Ende ist der Kinderladen eine Infektionsgemeinschaft, weil Ihr es gar nicht realisieren könnt, wieder Eure gewohnten Öffnungszeiten anzubieten, wenn Ihr gleichzeitig die Gruppen komplett trennt. In größeren Kitas ist vielleicht eine Etagentrennung möglich, auch diese wird aber bei der Betreuung in Randzeiten an ihre Grenzen geraten.

Müssen wir eine Betreuung über unsere gesamte Öffnungszeit anbieten?

Dem Grunde nach JA. Wenn bei Euch auf Grund von Personalausfall (Krankheit oder Attest wegen Risiko) die Reihen dezimiert sind, könnt Ihr Eure Öffnungszeiten verkürzen, um überhaupt noch ein verantwortliches Angebot bereitstellen zu können. Ihr müsst das der Kitaaufsicht darlegen.

Dürfen wir singen?

Das Liedchen im Morgenkreis ist erlaubt und auch eine fröhlich gesummte Melodei nicht mehr verboten. Achtet auf das ausreichende Lüften. Singspiele und wagnereste Aufführung sind allerdings noch mit Vorsicht zu genießen (siehe 18. Trägerschreiben der SenBJF).

Darf unser Musikpädagoge wieder einmal die Woche kommen? Und was ist mit dem Klempner?

Auch weiterhin soll der Zugang für sog. Dritte auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben. Das gilt nicht für z.B. Therapeuten der SPZ, den zahnärztlichen Gesundheitsdienst, externe Evaluation. Bei allem anderen sollt Ihr mindestens zweimal nachdenken, ob Ihr die Tür (schon wieder) aufmacht oder Euch auf den Weg zum Angebot macht. Wenn für Euch das Musikangebot ganz elementar ist, wird es Euch nicht verboten, dieses durchzuführen. Bedenkt aber, dass die Anbieter meist von einer Kita in die nächste hopsen und damit wunderbar zur Verteilung beitragen können. Am Ende entscheidet also Ihr, was bei Euch jetzt wieder geht und was noch etwas warten muss. Handwerker oder Servicemitarbeiter*innen, die zu Euch kommen, müssen einen Mundschutz tragen.

Wie ist das mit gemeinsamen Mahlzeiten und dem Obsteller?

Jedes Kind muss sein eigenes Geschirr und Besteck haben. Alles darüber hinaus hat Empfehlungscharakter: Gegen das Anrichten von Speisen auf einem Teller/ in einer Schüssel ist nichts

einzuwenden, aber die Kinder sollten sich nicht selbst bedienen. Auch wenn das Buffet und die Selbstbedienung zum lieb gewonnenen Alltag gehören, sollte man überdenken, ob das im Moment gut händelbar ist. Die Erzieher*in (oder ein Essenskinderdienst) könnte für das Auftun auf den Teller zuständig sein. So vermeidet Ihr, dass Essen erst eingehend in der Hand bewegt wird und dann wieder auf dem Gemeinschaftsteller landet. Erscheint wieder ein bisschen paradox, weil sich nach dem Essen die Kinder beim Spielen wieder fröhlich gegenseitig übers Gesicht streichen, aber dies stellt die aktuelle Empfehlung für die Essenssituation dar.

Dürfen die Kinder Zähneputzen?

Ja. Hier gibt es keine Einschränkungen. Einige handhaben es so, dass sie die Anzahl der gleichzeitig putzenden Kinder etwas reduzieren. Kann man machen, muss man aber nicht.

Welche Hygienemaßnahmen sind wirklich wichtig?

Die Berufsgenossenschaft und die Unfallkasse haben gute Hinweise bereitgestellt (LINKS: www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Kinderbetreuung-Corona.html und www.unfallkasse-berlin.de/sicherheit-und-gesundheitsschutz/kindertagesstaetten). So wird beschrieben, dass der bisher geltende Hygieneplan aus Vor-Corona-Zeiten weiterhin gilt und auch ausreicht, wenn er durch folgende Maßnahmen ergänzt wird:

- Kontaktflächen täglich mit dem lt. Hygieneplan vorgesehen Reinigungsmittel reinigen
- Handkontaktflächen (insbesondere Türklinken, Tischoberflächen, in Kinderkrippen auch Fußböden) je nach Bedarf auch am Tag häufiger reinigen
- Betreuungsräume mehrmals täglich für mehrere Minuten lüften

Darüber hinaus gilt weiterhin die Niesetikette (Armbeuge oder Taschentuch, welches sofort entsorgt wird) und nach Möglichkeit die Einhaltung des Abstandes zwischen den Erwachsenen.

Gemeinsam genutzte Räume (z.B. zum Essen oder bei einem rotierenden System) sollen zwischen den Nutzungen von unterschiedlichen Gruppen gereinigt werden (Oberflächen, Türklinken, Spielsachen etc.).

Ein wichtige Hygienemaßnahme ist nach wie vor: kranke Kinder und Beschäftigte dürfen die Einrichtung nicht besuchen/betreten. Als krank gilt in diesem Fall jemand, der Infektsymptome mit Fieber (z.B. Husten, Schnupfen) zeigt oder Symptome, die für eine Coronainfektion spezifischer sind (z.B. Geruchsverlust, bei Kindern Beschwerden Magen-Darm). Die Empfehlungen der Unfallkasse und der Senatsverwaltung sind hier entscheidend. Neue Erkenntnisse werden immer wieder veröffentlicht und Ihr solltet versuchen hier aktuell Bescheid zu wissen.

Ist der Musterhygieneplan der Senatsverwaltung für Jugend, Bildung und Familie verbindlich?

Ein Muster ist ein Muster ist ein Muster. Auch wenn der Musterhygieneplan mitunter sprachlich recht rigide daherkommt, ganz oben steht das wichtige Wort „*Empfehlung*“. Am Ende gilt wortwörtlich nur das, was in der aktuellen Fassung der Berliner Eindämmungsverordnung steht und das ist sehr übersichtlich.

Unabhängig davon sind natürlich viele der im Musterplan gemachten Punkte als Orientierung sinnvoll. Man sollte gute Gründe haben, wenn man davon abweicht. Das ist aber möglich und auch notwendig, denn ein Hygieneplan muss immer auf Eure konkreten Gegebenheiten eingehen.

Im Musterhygieneplan steht, dass beim Schlafen zwischen den Matten 1,50 m Abstand einzuhalten sind? Geht bei uns gar nicht, was nun?

Hier noch mal der Verweis auf den Begriff „Muster“ – wir halten diese Empfehlung für ziemlich überflüssig und unlogisch, nur noch zu toppen durch den Rat „beim Essen sollen Kinder durch Plexiglasscheiben voneinander getrennt sitzen“.

Welche Schutzausrüstung müssen wir zur Verfügung stellen?

In der Abwägung zwischen Selbstschutz und pädagogischen Maßgaben sei hier noch einmal ausgeführt, dass der Mundschutz eher dem Fremd- als dem Selbstschutz dient. Am Ende kann und soll sich die Tätigkeit im Kinderladen nicht mit der auf einer Krankenhausstation vergleichen. Nichtsdestotrotz sollen aber die Kolleg*innen, die dies für sich wichtig finden, Mundschutz und Handschuhe tragen können. Dies sollte nur in Situationen zum Einsatz kommen, in denen eine Erzieher*in für sich ein besonderes Schutzbedürfnis hat. Schutzkleidung und Vollschutz werden auch vom Robert-Koch-Institut nur für Einrichtungen empfohlen, die mit Infizierten im engen Kontakt sind (Arztpraxen, Krankenhaus). Für Kinder in Kinderladen, Kita und Hort besteht ausdrücklich keine Maskenpflicht.

Die notwendigen Dinge wie Einmalmasken, Desinfektionsmittel und Papierhandtücher stellt der Arbeitgeber.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine Fürsorgepflicht. Diese erstreckt sich aktuell nicht nur auf die Pflicht zur besonderen Belehrung zu Hygienemaßnahmen. Darüber hinaus müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass diese auch umgesetzt werden. Seife, kochfeste Lappen, Waschmittel, Handschuhe, Mundschutz, Desinfektionsmittel sind in ausreichendem Umfang bereitzustellen. Darüber hinaus muss den Beschäftigten, die als relevant Vorerkrankte gelten, das Angebot zur Gesundheitsvorsorge gemacht werden. Dies kann beim Hausarzt oder beim Betriebsarzt geschehen. Wir empfehlen aus praktischen Gründen den Hausarzt oder behandelnden Facharzt, weil dieser die Krankengeschichte am besten kennt. Ergeben sich daraus Empfehlungen für den Arbeitsplatz, sollen diese nach Möglichkeit umgesetzt werden. Empfiehlt ein Arzt per Attest, dass die Erzieher*in nicht in der Betreuung eingesetzt werden soll, müsst Ihr diese Empfehlung umsetzen. Siehe auch Fragen zu „Risikogruppe, will aber arbeiten“ und „Alternative Aufgaben“

Wie machen wir die Gefährdungsbeurteilung?

Die Unfallkasse hat eine Checkliste für eine Corona-Gefährdungsbeurteilung online gestellt (LINK: https://www.unfallkasse-berlin.de/fileadmin/user_data/sicherheitundgesundheitschutz/kita/Corona/Checkliste_Corona-Hygienekonzept_Kita.pdf). Diese finden wir ganz gut geeignet, um auf die wichtigsten Punkte zu schauen. Darüber hinaus berät Euch auch Eure Vertragspartner*in für Arbeitssicherheit (bei ganz vielen von Euch ist das Frau Schudak).

Dürfen Eltern- und Mitgliederversammlungen stattfinden?

Ja, grundsätzlich ist das möglich. Dabei müssen aber die jeweils aktuellen Vorgaben beachtet werden. Aktuell beziehen sich diese auf Abstand (oder Maske) und Anwesenheitslisten mit Nachverfolgungsdaten. Wenn Euer Versammlungsraum jetzt zu kuschlig ist, dann denkt über eine Verlegung ins Freie oder über geteilte Gruppen nach.

Mitgliederversammlungen und Beschlussfassungen im Verein können auch online bzw. schriftlich erfolgen. Dazu gab es eine Anpassung im Vereinsrecht und nähere Infos in der DaKS-Post vom Juni 2020.

Wie halten wir es mit den Elternkontakten?

Diese sollen in der Bringe- und Abholsituation auf ein Minimum beschränkt werden. Das klingt natürlich widersprüchlich, da Ihr ja 10 Minuten später das Virusinfektionstransportmittel Kind auf dem Schoß habt und da könnte man auch gleich auf die ganz strenge Abstandnummer mit den Eltern pfeifen. Da wir aber immer noch nicht genau wissen, wie Kinder den Virus weitergeben, sollte dies nicht zum Freifahrtschein für Kaffee und Kuchen mit den abholenden Eltern werden. Und auch Eltern können Überträger des Virus sein, bevor Ihre Kinder infiziert sind. Also, kein ausuferndes Pläuschchen über den Tagesverlauf zwischen Tür und Angel. Auf den empfohlenen Abstand bitte achten und in Innenräumen

Maske tragen (Eltern). Aber wichtige Infos sollten natürlich mitgegeben werden. Dass Ihr die Abstandsregeln bei den Kindern nicht einhalten könnt, ist kein Grund, auch mit den Eltern nah beieinander zu hocken. Lieber spricht Ihr bei Absprachebedarf später am Telefon darüber. Siehe auch „Elternabend“.

Dürfen Eltern in Eigenregie die Kitaräume für die Betreuung der Kinder nutzen?

Wenn dies im Rahmen der sog. nachbarschaftlichen Selbsthilfe und zur Ergänzung eines eingeschränkten Kitaangebots geschieht, sollte das möglich sein. Es soll hier aber zu möglichst keinen neuen Gruppenkonstellationen kommen (sonst kann man sich den Rest ja auch gleich sparen). D.h. wenn Ihr wegen krankheitsbedingter Schließung oder Einschränkung der Öffnungszeiten die Räume als Eltern nutzt und dort ein paar Kinder gemeinsam betreut, geht das.

Dürfen sich Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder gegenseitig unterstützen?

Ja, das dürfen sie ausdrücklich. D.h. auch außerhalb der Kita haben Familien Kontakt untereinander und das dürfen sie auch. Für die Erwachsenen gilt jedoch auch hier das Abstandsgebot.

Müssen wir das Abstandsgebot zwischen Erwachsenen in der Einrichtung durchsetzen? (z.B. Eltern beim Abholen)

Nein, die Eindämmungsverordnung gilt und jeder muss sich nach ihr richten. Wir sind aber weder das Ordnungsamt noch die Polizei, die diese Regelungen am Ende durchsetzen muss. Oft reicht schon ein freundliches Hinweis, wenn Eltern der Erzieher*in oder umgedreht beim Abholen zu sehr auf die Pelle rücken.

Dürfen wir Inhouse-Schulungen oder Team-Supervisionen durchführen?

Inzwischen dürft Ihr unter Beachtung von Hygieneregeln auch erforderliche dienstliche Treffen durchführen. Dafür ist in erster Linie der Abstand (1,5m) zu gewährleisten. Wenn Eure Räume dies ermöglichen, dann dürft Ihr dies also tun. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesarbeitsministeriums sagt dazu: *„Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen sollten auf das absolute Minimum reduziert und alternativ soweit wie möglich technische Alternativen wie Telefon- oder Videokonferenzen zur Verfügung gestellt werden. Sind Präsenzveranstaltungen unbedingt notwendig, muss ausreichender Abstand zwischen den Teilnehmern gegeben sein.“*

Das gilt auch weiterhin, ist am Ende aber eine Empfehlung und keine feste Vorgabe. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie verweist darüber hinaus aber auch darauf, dass der Zugang für Externe in die Einrichtung auf das zwingend erforderliche Mindestmaß zu beschränken ist. Siehe auch Frage zu „Musikpädagogen und Klempner“

Kann der Träger Erzieher*innen aus der Risikogruppe zur Mitarbeit heranziehen?

Ja. Dabei soll der Träger natürlich beachten, dass Beschäftigte mit einem Attest nicht gegen ihren Willen in der direkten Betreuung eingesetzt werden. Diesen Kolleg*innen dürfen aber andere Aufgaben übertragen werden. Das Attest ist keine Arbeitsbefreiung, sondern empfiehlt (sehr ausdrücklich) den direkten Kontakt mit Kindern zu vermeiden (weil wir eben immer noch nicht wissen, ob Kindern nicht doch übertragen). Andere Aufgaben für solche Kolleg*innen könnten z.B. sein: Besorgungen machen, Bestellungen übernehmen, Abrechnungen machen, Kontakt mit Eltern und Kindern pflegen, die vielleicht auch nicht in die Kita kommen (können), Materialzusammenstellung für die anderen Kolleg*innen, interne und externe Evaluation vorbereiten ... An Teamsitzungen und Fortbildungen und Evaluationen darf (je nach Attest) teilgenommen werden, wenn die entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden können (Mundschutz, Lüften, Lüften, Lüften, Abstand). Die so freigestellten Beschäftigten müssen für den Arbeitgeber zu normalen Zeiten erreichbar sein. Also einfach mal 2 Monate wegfahren ist nicht.

Erzieher*in will nicht arbeiten, um sich selbst zu schützen, geht das?

Der Wunsch nach Selbstschutz ist verständlich. Dieser Wunsch hat aber kein stärkeres Gewicht gegenüber der Arbeitsverpflichtung. In der Betreuung für Kinder ist die Erbringung der Arbeitsleistung an einen bestimmten Ort (Kinderladen, Hort) geknüpft. Homeoffice ist hier als Regelfall keine Option (es sei denn der Kinderladen wird wieder geschlossen). Der Weg zum Arbeitsort unterliegt dem sog. Wegerisiko. Man muss in Kauf nehmen, dass jeder Schritt vor die Tür Risiken birgt. Aber man kann natürlich für sich sorgen, indem man (wenn möglich) auf die Nutzung des ÖPNV verzichtet und nach Alternativen sucht (Radfahren etc.). Und auch am Arbeitsplatz kann man Vorkehrungen treffen, um Risiken zu minimieren. Dafür ist dann auch der Arbeitgeber verantwortlich (siehe auch Frage zur Gefährdungsbeurteilung und zum Corona-Hygienekonzept).

Wie funktioniert das mit den Tests für Erzieher*innen?

Der Zugang zu den kostenfreien Tests auch ohne Corona-Symptome gilt für Beschäftigte an Kitas und Schulen. An den dafür benannten Teststellen können sich diese nur dann testen lassen, wenn sie symptomfrei sind. D.h. ist die Erzieher*in erkältet, bekommt sie dort keine Testung, sondern muss über ihren Hausarzt oder das Gesundheitsamt Zugang zu den Teststellen erhalten, die Menschen mit Symptomen testen (wenn die Symptome entsprechende Hinweise enthalten – nicht jeder Schnupfen wird getestet). Ein ganz wichtiger Unterschied!

Mit der 18. Trägerinfo hat SenBJF noch einmal die Aktualisierung zum Zugang zu den Tests (symptomfrei) beschrieben.

Wie ist das mit eventuellen Zusatzbeiträgen - müssen die Eltern die weiterzahlen?

Da müsst Ihr weiterhin unterscheiden: Die **23 €** sind die gesetzliche Elternbeteiligung an den Kosten der Tagesbetreuung. Das Land Berlin hat die Träger informiert, dass im Mai und Juni diese 23 € durch die Eltern nicht mehr gezahlt werden mussten - vorausgesetzt, die Kinder nahmen die Betreuung im entsprechenden Monat nicht in Anspruch. Seit Juli sollt Ihr diese 23 € wieder erheben, egal ob das Kind kommt oder nicht. In Fällen, wo das Kind wegen eigener Risikogeschichte den Platz nicht nutzen kann, ist das noch einmal eine ganz andere Geschichte (siehe Frage dazu).

Bei den **Zusatzbeiträgen** geht es um konkret entstehende zusätzliche Kosten. Wenn die weiterhin entfallen, weil das Zusatzangebot oder Frühstück/Vesper wegfällt, dann könnte grundsätzlich ein Anspruch auf Rückzahlung entstehen. Anders sieht es aus, wenn der Zusatzbeitrag für die Erbringung des Trägereigenanteils (nur bei EKT möglich) verwendet wird oder für zusätzliches Personal, das auch jetzt weiterbezahlt wird. Ihr müsst also konkret schauen, ob Eure Zusatzbeitragskalkulation noch hinhaut.

Für Eltern mit geringem Einkommen, die in Zahlungsschwierigkeiten kommen, solltet Ihr bei den Zusatzbeiträgen unkomplizierte Regelungen treffen. Das ist nicht nur ein großzügiges Entgegenkommen, sondern gerade für EKT auch in der RV Tag so festgelegt.

Hort: Mit Beginn des regulären Hortbetriebs müssen die Eltern wieder die Beiträge in voller Höhe entrichten.

B) Kranke Kinder und Mitarbeiter*innen

Wann ist ein Kind zu krank für Kita/Schule/Hort?

Schon immer (und gerade jetzt noch mal viel mehr) gilt der Grundsatz „kranke Kinder gehören nicht in die Kita / die Schule / den Hort“. Aus Rücksicht auf das jeweilige Kind, aber auch auf die anderen Kinder in der Gruppe, die Erzieher*innen und deren jeweiliges häusliches Umfeld. Und weiterhin gilt (auch wie immer), dass Eltern verpflichtet sind, die Einrichtung über eine Erkrankung des Kindes zu informieren und in der Einrichtung erkrankte Kinder umgehend von den Eltern abgeholt werden müssen.

Spannend ist nun die Frage, ob die herbstliche Rotznase nun lediglich Jahreszeitfolklore oder doch schon Krankheitszeichen ist. Eigentlich auch kein neues Entscheidungsdilemma, das in Corona-Zeiten aber an Gewicht gewinnt.

Die Fröhsommer-Orientierung „bei allen Erkältungssymptomen der Einrichtung fernbleiben und ggf. ärztlich abklären lassen“ ist in Erwartung der Erkältungssaison jetzt einer neuen Vorgabe gewichen. Die Senatsjugendverwaltung beschreibt diese im 17. Trägerschreiben:

„Bestehen bei einem Kind Anzeichen für eine akute Atemwegsinfektion, wie sie auch für eine Covid-19-Erkrankung kennzeichnend sind, dürfen Kinder die Kita nicht besuchen. Mögliche Symptome können sein: Gliederschmerzen, unübliche Kopfschmerzen, Abgeschlagenheit, Schüttelfrost, Fieber, Kurzatmigkeit, Verlust des Geruchs-oder Geschmackssinns. Erkrankt ein Kind in der Kita, ist es von den Eltern abzuholen. Über eine mögliche Testung entscheidet der Arzt/die Ärztin oder das Gesundheitsamt. ... Von den akuten Atemwegsinfektionen sind die einfachen Erkältungskrankheiten, verbunden mit einem Schnupfen oder Husten ohne Fieber zu unterscheiden. In diesen Fällen gibt es zunächst keinen unmittelbaren Anlass, das Kind nicht aufzunehmen oder die Betreuung nicht fortzuführen.“

Gemeinsam mit dem Verband der Kinder- und Jugendärzte hat der Senat jetzt zudem ein Drei-Stufen-Modell erarbeitet:

- a) Husten/Schnupfen ohne Fieber (bis 37,5 °C): Kind kann Kita/Schule besuchen
- b) Husten/Schnupfen mit erhöhter Temperatur (bis 38,5 °C): Kind kann Kita/Schule nicht besuchen bzw. muss umgehend abgeholt werden, Arztbesuch nicht unbedingt notwendig, Kind kann wiederkommen, wenn es mind. 24h symptomfrei ist (Elternerklärung reicht aus)
- c) 2 Tage in Folge Fieber (über 38,5 °C) und/oder weitere Corona-Symptome wie Schüttelfrost, Abgeschlagenheit usw.: Kind kann Kita/Schule nicht besuchen bzw. muss umgehend abgeholt werden, Arztbesuch wird empfohlen, Kind kann wiederkommen, wenn es mind. 24h symptomfrei ist (Elternerklärung reicht aus)

Zu diesem Modell und dem jeweiligen Vorgehen gibt es auch eine ganz gute Grafik vom Senat (abrufbar bei uns bzw. auf den Infoseiten des Senats).

Wer entscheidet darüber, ob ein Kind zum Arzt muss und wann muss ein Attest für die Wiederaufnahme vorgelegt werden?

Die Entscheidung über einen Arztbesuch liegt immer bei den Eltern. Die Kita, die Schule oder der Hort kann Eltern dazu nicht verpflichten.

Auch darf die Einrichtung die Wiederaufnahme des Kindes nicht von einem ärztlichen Attest abhängig machen (einzige Ausnahme: nach bestätigter Corona-Erkrankung des Kindes). Empfohlen wird aber durchaus eine Selbsterklärung der Eltern über die 24-stündige Symptomfreiheit (Achtung: hier haben die 24h die 48h des Senatsmusters vom August abgelöst)

Wer entscheidet darüber, ob ein Kind ein Corona-Test machen muss?

Diese Entscheidung liegt beim Arzt oder beim Gesundheitsamt.

Was ist mit kranken Mitarbeiter*innen?

Wer krank ist (egal warum), bekommt die übliche Lohnfortzahlung (in der Regel 6 Wochen). Für diese Tage gelten auch die normalen Regelungen für Karenztage, Krankschreibungen usw.

Telefonische Krankschreibungen sind nicht mehr möglich. Sollten Mitarbeiter*innen in Quarantäne müssen, lasst Euch bitte eine Kopie der entsprechenden Bescheinigung für Eure Akten geben. Es könnte sein, dass Ihr diese zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal braucht. Denn wenn Ihr Lohnersatzleistungen nach dem IFSG in Anspruch nehmt, müsst Ihr diese ggf. an das Land Berlin weitergeben, damit das Gehalt nicht doppelt finanziert ist.

Müssen wir verschnupte Mitarbeiter*innen zum Test schicken?

Nein. Die Testung können wir nicht veranlassen. Die Entscheidung, ob und wann er zum Arzt geht, obliegt dem Mitarbeiter selbst. Die Berufsgenossenschaft erklärt: *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie externe Personen mit Symptomen einer Infektion der Atemwege (sofern nicht etwa ärztlich abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht in den Räumlichkeiten der Einrichtung aufhalten. Die Einrichtung hat ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen (etwa bei Fieber; siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen.*

Gibt es keine Anhaltspunkte, dass eine Infektion möglich ist, darf die Kolleg*in (ähnlich wie bei den Kindern) ihren Schnupfen auch wie früher auskurieren und kommt dann wieder arbeiten oder sie darf auch weiter tätig sein (so die Auffassung der Senatsjugendverwaltung). Am Verfahren der Krankschreibung ändert all dies nichts.

Viele unserer Mitarbeiter*innen sind krank. Was nun?

Für den Fall, dass viele Eurer Erzieher*innen krankgeschrieben sind und Ihr dadurch nicht mehr in der Lage seid, das gewohnte Angebot für die Betreuung zu machen, dann müsst Ihr dies mit der Kitaaufsicht besprechen. Evtl. schränkt Ihr dann die Öffnungszeiten deutlich ein, aber am Ende kann auch die Schließung für ein paar Tage notwendig werden. Als Träger seid Ihr aber auch in diesem Fall weiter in der Verantwortung und dürft Eltern mit ihrem Betreuungsanspruch nicht einfach vor der Tür stehen lassen, sondern müsst z.B. überlegen, ob Ihr durch Elternselbsthilfe Lösungen findet.

C) Kinder und Mitarbeiter*innen aus Risikogruppen

Wie ist die Situation für Kinder mit erhöhtem Risiko?

Manche Kinder gehören selbst einer Risikogruppe an oder leben in einem Haushalt mit Risikopatienten. Diese Kinder besuchen teilweise seit März die Einrichtung nicht mehr. Eine allgemeine Lösung für diese Kinder und deren Familien gibt es aktuell nicht. Wir sehen die Kita, den Kinderladen in einer (Mit)Verantwortung, das nicht einfach laufen zu lassen. Bitte sitzt das nicht einfach aus, nach dem Motto: „Kind kann ja jederzeit wieder kommen, wenn es will.“ Haltet Kontakt, überlegt, wie Ihr dem Kind Aufmerksamkeit, Anregung und Förderung zukommen lassen könnt. Überlegt gemeinsam mit den betroffenen Eltern, unter welchen Bedingungen diese Kinder am Alltag der Einrichtung teilhaben können. Nutzt auch digitale Wege (z.B. Morgenkreisteilnahme). Ihr erhaltet für die gesamte Zeit die Finanzierung für die Betreuung und Förderung dieses Kindes und habt die entsprechende Personalressource. Nutzt hier Eure Möglichkeiten auch flexibel und kreativ mit den Familien zu schauen, wie Ihr Angebote unterbreiten könnt. Dass eine regelmäßige und umfassende Betreuung in einem geschützten Raum möglich sein wird, ist wahrscheinlich die Ausnahme im kleinen Kinderladen. Dennoch müsst Ihr Euch überlegen, wie Ihr diese Kinder einbezieht in Eure Überlegungen und was möglich ist. Seit 1.8. tickt auch wieder die Uhr der Meldepflicht für entschuldige Nichtnutzung. D.h., im September (genau gesagt am 21.9.) laufen die 7 Wochen für diese Meldepflicht ab und Ihr müsst dem Jugendamt mitteilen, dass das Kind nicht betreut wird. Im schlimmsten Fall streicht das Jugendamt den Gutschein und das Kind und die Familie sind draußen. Sicher nicht das, was Ihr Euch gemeinsam wünscht.

Wie sollen wir mit Beschäftigten aus Risikogruppen umgehen?

Das RKI benennt Personengruppen, die ein höheres Risiko eines schwereren Verlaufs einer Coronainfektion haben. Diese nennt man dann Risikogruppen. Allein aus diesem Tatbestand heraus ergibt sich aber weder eine Verpflichtung, diese Personen von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen noch das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern. Notwendig ist immer ein individuelles ärztliches Attest. Arbeitnehmer*innen mit relevanten Vorerkrankungen haben deshalb das Recht (und wenn sie nicht normal arbeiten wollen auch die Pflicht), sich mit ihrem behandelnden Arzt (bzw.

Betriebsarzt) zu besprechen. Dieser wird im Zweifelsfall konkrete Maßnahmen ergreifen, die dann auch zu akzeptieren sind. Die Kosten, die sich daraus ergeben, sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Müssen wir wegen Risiko freigestellte Erzieher*innen bezahlen? Woher bekommen wir Ersatz?

Ein Blick in die Trägerlandschaft zeigt, dass die Anzahl der komplett freigestellten Erzieher*innen wegen einer Vorerkrankung wohl doch deutlich geringer ist, als anfangs angenommen. Aber gerade im kleinen Kinderladen spürt Ihr das Fehlen einer Kolleg*in überdeutlich. Das sind dann schnell mal 25 bis 30 % Eurer Personalstunden. Wir gehen auch jetzt noch davon aus, dass diese Beschäftigten ihren Lohn weiter erhalten, dafür dürfen/müssen sie im Gegenzug aber auch andere Aufgaben übernehmen, die ohne den Kontakt zum Kind auskommen. Es ist also keine Freistellung analog Urlaub oder Krankheit. Bisher gibt es auch noch keinen Fortschritt bei der Klärung der Frage, wie Ihr Ersatzpersonal bezahlen könnt. Das erhöht natürlich den Druck innerhalb Eures Kinderladens und somit auch auf die Kolleg*in mit Vorerkrankung, die dann vielleicht am Ende doch wieder kommt, obwohl sie eigentlich nicht will. Redet offen miteinander darüber. Letztlich ist es in den ganz eindeutigen Fällen dann auch mal wert über die Option „Auflösung Arbeitsvertrag“ zu sprechen und der Erzieher*in auch den Druck zu nehmen, der auch auf ihr lasten wird. Denn die Situation wird ja noch weit bis ins Jahr 2021 anhalten.

Erzieher*in aus Risikogruppe möchte arbeiten. Geht das?

Trotz ärztlichem Attest wollen immer mehr Erzieher*innen, Köch*innen oder andere Beschäftigte in Kinderläden ihren gewohnten Arbeitsalltag wieder aufnehmen. Das dürfen sie auch! Seid aber bitte auch empfänglich für den Unterschied zwischen „Ich will!“ und „Ich fürchte, ich muss wollen“.

Will eine Beschäftigte entgegen dem ärztlichen Attest, welches zum Beispiel den Kontakt mit Kindern einschränkt, wieder arbeiten, muss dieser Kolleg*in eine Beratung durch den Betriebsarzt angeboten werden. Alternativ darf diese Beratung auch durch den behandelnden Arzt der Kolleg*in stattfinden, der die Krankheitsgeschichte ja ohnehin besser kennt. Die Beschäftigte darf dieses Beratungsangebot aber auch ausschlagen, ohne, dass dies in der Folge zu ihrem Schaden ist. Es handelt sich hier um die sog. Angebotsvorsorge. D.h., der Arbeitgeber ist verpflichtet diese anzubieten, der Arbeitnehmer ist aber nicht verpflichtet sie anzunehmen. Es besteht also kein Grund als Arbeitgeber darauf zu bestehen, dass die Kolleg*in diese Beratung in Anspruch nimmt. Dass das Angebot unterbreitet wurde, sollte jedoch dokumentiert werden.

Nutzt der Beschäftigte die Angebotsvorsorge, muss diese durch den Arbeitgeber bezahlt werden (ca. 300 € einplanen). Ihr müsst eine sog. individuelle Gefährdungsbeurteilung machen. Hier wird an Hand der Empfehlungen des Arztes geschaut, ob es Möglichkeiten gibt, bestimmte Risiken zu minimieren (z.B. dass die Kolleg*in nicht als erste zum Wickeln geht). Selbst wenn man am Ende zu dem Ergebnis kommt, dass man die Empfehlungen des Arztes (z.B. "arbeiten sie nur mit den älteren Kindern; betreuen sie nur draußen") unrealistisch und nicht umsetzbar sind, darf die Kolleg*in sich entscheiden, wieder ihren Dienst aufzunehmen. Dabei ist dann auch ein voller Versicherungsschutz gegeben, selbst für den Fall, dass doch eine ernsthafte Erkrankung auftritt.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt schriftlich und wird gut aufgehoben. Folgt man diesen Schritten ist der Arbeitgeber abgesichert, falls dann doch was passieren sollte. Die Kolleg*in ist übrigens immer abgesichert, selbst dann, wenn der Arbeitgeber Fehler macht.

D) Was tun bei (Verdacht auf) Infektion?

Wenn rufen wir an, wenn es bei uns einen Verdachtsfall oder einen nachgewiesenen Fall gibt? Wer entscheidet über die Schließung der Einrichtung?

Immer das bezirkliche Gesundheitsamt. Aber: Nicht jeder Schnupfen ist ein Verdachtsfall. Zum Verdachtsfall wird man, wenn neben Symptomen auch nachvollziehbare Kontaktmöglichkeiten zu Erkrankten bestehen (Risikogebiet, Umfeld). Und ob das so ist, entscheidet im Zweifel der Arzt. Das

Gesundheitsamt entscheidet über Testnotwendigkeiten und auch darüber, ob die Einrichtung ganz oder teilweise geschlossen wird. Für das Gesundheitsamt ist es besonders wichtig, funktionierende Kontaktdaten übermittelt zu bekommen. Also pflegt Eure Adress-Übersichten, legt Euch jetzt auch tagesbezogene Anwesenheitslisten an und erfasst auch die, die Euch auf anderem Wege reinschneien und etwas länger bleiben (Handwerker und Co). Wichtig für die Kontaktliste ist eine funktionierende Telefonnummer und die Adresse mit vollständigem Namen bzw. eine aktuelle Mailadresse. Wenn Ihr in Eurem Bezirk das Gesundheitsamt nicht erreicht (nach Durchprobieren aller Nummern), könnt Ihr am Ende auch die Polizei kontaktieren, die Zugang zu Bereitschaftsrufnummern der Gesundheitsämter haben. Das sollte man natürlich extrem sparsam und nur im absoluten Extremfall nutzen.

Über einen Infektionsfall, der für Euch relevant ist, informiert Euch eigentlich auch das Gesundheitsamt von sich aus und verbindet diese Info auch gleich mit Maßnahmen, die Ihr ergreifen müsst.

Was ist zu tun, wenn ein Familienangehöriger / im Haushalt Lebender der Erzieher*in Symptome zeigt (Kind, Partner*in, Untermieter)?

Wenn begründeter Verdacht besteht (Kontakt zu nachweislich Erkrankten oder Rückkehr aus Risikogebiet), dann muss die Person abklären, ob eine Testung erfolgen muss. Auf die Arbeit der Erzieher*in hat das erst einmal keinen Einfluss. Sie darf arbeiten gehen. Erst wenn das Gesundheitsamt hier festlegt, dass auch für die Erzieher*in eine Quarantäne angeordnet wird (weil Kontaktperson Grad 1), entfällt die Arbeitspflicht. Dann kann auch Lohnersatzleistung beantragt werden. Also Zettel vom Gesundheitsamt einsammeln. Abweichend davon dürft Ihr bei Euch aber auch eine Verabredung treffen, die das strenger handhabt. Das könnte z.B. Sinn machen, wenn ein betroffenes Familienmitglied auf sein Testergebnis wartet = dann hat irgendjemand ja entschieden, dass der Verdacht begründet ist.

Was bedeutet überhaupt Kontaktgrad 1, 2 und 3? Und welche Folgen hat das?

Zum Kontaktgrad 1 gehören Menschen, die nachweislich kritischen Kontakt mit einer infizierten Person hatten (also z.B. Gespräch über 15 min oder direkter Kontakt zu Körperflüssigkeiten). Kontaktgrad 2 bedeutet entweder weniger intensiver Kontakt zu bestätigten Corona-Fällen (z.B. im selben Raum gewesen, aber eben nicht 15 min face-to-face-Gespräch) oder aber intensiverer Kontakt zu einer Person mit Kontaktgrad 1. Der Kontaktgrad 3 bezieht sich nur auf bestimmte Konstellationen im medizinischen Bereich.

Wer zu welcher Gruppe gehört, entscheidet das Gesundheitsamt und erteilt entsprechende Auflagen. Werden Quarantänemaßnahmen verhängt, dann meist nur für Erkrankte und Personen mit Kontaktgrad 1. D.h. Angehörige einer Kontaktperson Grad 1 sind nicht automatisch ebenfalls in Quarantäne. So kann es kommen, dass das Schulkind einer Familie in Quarantäne ist, aber das andere Kind weiter die Kita besuchen darf. Dieses Kind darf dann nicht von der Betreuung ausgeschlossen werden. Alle Personen, die eine Quarantäne haben, bekommen dies schriftlich mitgeteilt. Dort steht auch das Ende der Quarantäne und ggf. weitere Auflagen. Dieses Schreiben dürft Ihr Euch zeigen lassen, um zu wissen, wann die Erzieher*in wieder arbeiten darf oder das Kind wieder betreut wird.

Ein Kind der Kita wurde positiv getestet und die gesamte Familie hat Quarantäne. Die Eltern haben es trotzdem in die Kita gebracht. Wie geht man denn damit um?

Eigentlich (jaja) müsstet Ihr über ausgesprochene Quarantänemaßnahmen durch das Gesundheitsamt informiert werden. Dann weiß man, ob ein Kind überhaupt rein darf. Erfährt man das eher durch Zufall im Morgenkreis, muss das Kind umgehend abgeholt werden. Die Eltern haben dann den Bescheid des Gesundheitsamtes vorzulegen, in dem immer auch das Ende der Quarantäne verzeichnet ist. Mehr braucht es nicht. Es gab allerdings auch schon Fälle, wo durch zeitliche Verzögerung im Gesundheitsamt die zweiwöchige Quarantäne schon fast abgelaufen war, als der Bescheid zugestellt wurde. Die 2-Wochen-Uhr tickt immer ab dem Zeitpunkt der möglichen Infektion und nicht ab Bekanntwerden beim Gesundheitsamt.

Dass die Familie mit einer solchen Nummer gegen behördliche Auflagen verstößt, steht auf einem anderen Blatt. Sie riskieren hier ein Bußgeld. Aber Ihr seid ja nicht das Amt und somit auch nicht verpflichtet, das zu melden. Dürfen tut Ihr aber.

Was passiert, wenn die Erzieher*in das Kind mit vermeintlichen Schnupfen in die Kita lässt und dieser sich dann doch als Corona herausstellt? Haftet sie dann? Haftet der Träger?

Die Erzieher*in haftet nicht und auch nicht der Träger! Durch die Erläuterungen der Senatsjugendverwaltung, dass Kinder mit z.B. Schnupfen (ohne Fieber) nicht von der Betreuung ausgeschlossen werden dürfen, haben wir eine sichere Position. Mit den Eltern sollten wir aber auch besprechen, ob es irgendwelche Anhaltspunkte für eine Ansteckung geben könnte (Fälle im Umfeld etc.). Am Ende sind wir aber keine Ärzte und können keine Diagnostik machen. Habt Ihr Kenntnis darüber, dass sich die Familie in einem Risikogebiet aufgehalten hat, kann die Betreuung verwehrt werden, bis das Kind wieder gesund ist oder ein ärztliches Attest vorliegt (Negativtest oder Bestätigung der Kitafähigkeit). Ansonsten lassen wir an der Stelle mal die Mediziner*innen untereinander streiten, was als Symptomatik gilt und was nicht. Wir können uns aktuell nur an dem Papier der Senatsjugendverwaltung orientieren.

Was passiert, wenn es einen Verdachtsfall oder eine Erkrankung gab und dieser nicht gemeldet wurde? Haftet der Vorstand?

Die Pflicht zur Meldung von (echten) Verdachtsfällen und bekannten Infektionen ist, wie der Name schon sagt, verpflichtend. Das ist nicht anders als bei anderen meldepflichtigen Erkrankungen. Geregelt ist das im Infektionsschutzgesetz. I.d.R. erhält bei Infektionen das Gesundheitsamt aber auch über den Arzt/Labor die Information und unternimmt dann die nächsten Schritte (Information und Ermittlung von Kontaktpersonen). Das entbindet Euch von Eurer Meldepflicht aber nicht. Wichtig ist, dass Ihr Eure Kontaktlisten parat habt und schnell zuarbeiten könnt. Ergeben sich aus fehlenden Meldungen Hinweise und später Nachweise, dass durch das Fehlen der Meldung ein Schaden entstanden ist, könnte ein gewitzter Anwalt hier Schadenersatzansprüche prüfen. Alles das unter dem Titel „hätte, könnte, würde“ und insgesamt sehr unwahrscheinlich. Haben wir auch noch nicht gehört, dass das gemacht wurde. Also, auch wenn´s nervt: Jeden echten Verdachtsfall und jede bestätigte Infektion melden.

Bleibt die Frage: Was ist eigentlich ein „echter Verdachtsfall“? Das ist nirgendwo richtig definiert und in den meisten Vorgaben ist deshalb auch nur noch von der Meldung von Erkrankten/Infizierten die Rede. Allerdings steht im Infektionsschutzgesetz, dass man auch die Verdachtsfälle melden soll. Deshalb hier unser Definitionsversuch: Einen echten Verdachtsfall hat entweder der Arzt als solchen definiert oder es handelt sich um eine Person mit Corona-Symptomen UND einer erhöhten Kontaktwahrscheinlichkeit zu Infizierten.

Dürfen wir fragen, ob eine Familie oder Mitarbeiter*in in einem Risikogebiet war? Haben wir das Recht auf Vorlage eines Negativattestes?

Fragen dürft Ihr vieles, Ihr habt aber kein Recht auf eine Antwort. Die Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen in den Eindämmungsverordnungen obliegt in diesem Fall der einzelnen Person. Verstößt sie dagegen (z.B. war im Risikogebiet und kommt einfach wieder in die Kita), gehen mögliche Folgen zu deren Lasten. Die Kita haftet nicht für Fälle, in denen Ihr gar nicht wusstet, dass es hier ein erhöhtes Risiko gab.

Habt Ihr allerdings Anhaltspunkte („Ach am Schwarzen Meer war es wieder so schön“), müsst Ihr dem nachgehen und fragen, ob die Person die Vorgaben zu Testung etc. eingehalten hat. Bejaht sie das, reicht das aus. Ihr dokumentiert das dann als Gesprächsnotiz. Verneint sie es, schickt Ihr die Person nach Hause und sie muss sich kümmern. In dem Fall ergibt sich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Es erfolgt also eine unbezahlte Freistellung oder es muss weiter Urlaub genommen werden (aber nur dann, wenn das Reiseziel zum Zeitpunkt des Reiseantritts schon als Risikogebiet definiert war. Wie eine bekannte Zeitschrift titelte: „Reisen nach Mallorca sind kein Menschenrecht“.

Jetzt werden doch alle Rückkehrer aus Risikogebieten getestet. Was müssen wir beachten?

Aktuell wird schon wieder über die Abschaffung der Testung aller Rückkehrer diskutiert. Am Ende ist aber jeder Erwachsene für sein Handeln selbst verantwortlich und muss die aktuellen Regelungen einhalten. Ihr seid nicht zuständig zu überprüfen, ob sich jeder an alle Regeln hält. Aber auch hier gilt, Fragen kostet nix.

Müssen wir die Beschäftigten zur Testung auffordern, wenn wir hören, dass im Nahumfeld der Erzieher*in jemand erkrankt ist?

Nein, über Testmaßnahmen und Auflagen entscheidet auch hier das Gesundheitsamt oder der Arzt. Wir hören immer mal wieder, dass es große Verunsicherung gibt, ob man was veranlassen muss, wenn man was gehört hat, weil man sonst ja haftbar sein könnte. Zur Klarstellung: In erster Linie ist immer jede Person für sich selbst verantwortlich (wenn es dann auch um Haftung und so was geht). D.h. Ihr müsst Euch am Ende darauf verlassen, dass die Erwachsenen ihre Verantwortung hier annehmen und ihr gerecht werden. Ihr habt keine Handhabe, Tests zu erzwingen oder Atteste zu fordern. Den Haftungsfall sehen wir hier also nicht bei Euch als Vorstand, Leitung oder Beschäftigte, wenn Ihr Euch an die Regeln haltet.

Bleibt alle weiterhin gesund
Eure DaKSe