



FAQ zur Organisation des Regelbetriebs in Zeiten von Corona in ev. Kitas der EKHN in Rheinland-Pfalz

Stand: 25.08.2020

Ergänzungen sind grün markiert

Einleitung

Die Rheinland-Pfälzische Landesregierung hat auf Grund der Entscheidung des Gesundheitsministeriums beschlossen, dass die Kindertagesstätten ab dem 01.08.2020 spätestens nach der Sommerschließung in den „Regelbetrieb in Zeiten von Corona“ übergehen werden. Das bedeutet, dass die Betriebserlaubnis und der ESSP wieder volle Gültigkeit haben und Sie wieder nach Ihrem vertrauten Konzept arbeiten können. Dennoch sind weiterhin auf Grund der besonderen Infektionslage bestimmte Regeln zu beachten. Dafür haben Sie vom Land entsprechend die

„Leitlinien in Zeiten von Corona – Kindertagesbetreuung im Übergang zum Regelbetrieb vom 2. Juli 2020“ und die 3. Fassung der Hygiene-Empfehlungen „Gemeinsame Hygiene-Empfehlungen für den Regelbetrieb in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz ab dem 01. August 2020“ erhalten. Diese wurden in einem gemeinsamen Diskurs mit dem Kita-Tag der Spitzen in Rheinland-Pfalz erarbeitet.

Es gelten wieder die Bedingungen des SGB VIII und des KiTaG RLP für den Betrieb von Kindertagesstätten. Außerdem gilt die Corona-Bekämpfungsverordnung des Landes (CoBeLVO), die entsprechend der Leitlinien und Hygiene-Empfehlungen angepasst werden soll.

„Die notwendige Voraussetzung für die Rückkehr zum Regelbetrieb ist durch die Entscheidung des Gesundheitsbereichs gegeben, dass die niedrigen Infektionszahlen den Regelbetrieb zulassen und eine weitere Einschränkung des Angebots der Kindertagesbetreuung entsprechend nicht mehr gerechtfertigt ist.“ (Leitlinien, unter Einleitung)

Die Landesregierung kommt damit den Anfragen vieler Arbeitgeber*innen und Eltern nach, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Bildungseinrichtungen zu sichern, und Kindern wieder einen „gut gelebten Alltag“ zu ermöglichen. Es darf bei allen Wünschen nicht vergessen werden, dass wir uns noch immer in einer Pandemielage befinden. Diese herausfordernde Lage benötigt gemeinschaftliches Handeln, gegenseitiges Zuhören und wechselseitige Rücksichtnahme, ebenso wie Solidarität und Flexibilität bei allen Beteiligten und gut geführte



Aushandlungsprozesse zwischen Träger, Team und Eltern, indem alle aktiv beteiligt werden.

Wir im Zentrum Bildung beziehen in den landespolitischen Gremien, z.B. im Kita-Tag der Spitzen RLP, stets Stellung, um unsere Evangelische Position zu vertreten und auch in Ihrem Sinne Einfluss zu nehmen. Dies gelingt uns sicherlich nicht immer, aber wir bleiben stets im Gespräch mit der Rheinland-Pfälzischen Landesregierung und dem Bildungsministerium, um gemeinsam die Gegenwart und Zukunft für den KiTa-Bereich zu gestalten. So gaben die evangelischen Kirchen den Hygiene-Empfehlungen nach der gemeinsamen Erarbeitung direkt ihre Zustimmung. Im Falle der Leitlinien gaben die evangelischen Kirchen neben den Gewerkschaften Verdi + GEW diese Zustimmung zuerst nicht. Der Ministerin war es aber wichtig, möglichst alle Verbände mit „in´s Boot zu holen“ und noch einmal vertieft zu verstehen, wo die Gründe für die Nichtzustimmung lagen. So wurde die Herausgabe beider Dokument solange zurückgehalten, bis eine konsensfähige Fassung durch bilaterale Gespräche erzielt wurde. Wie Sie an Hand der Logos sehen, konnten die evangelischen Kirchen nun auch zustimmen, nachdem eine entsprechende Formulierung in den Leitlinien zum Thema Personal aufgenommen wurde.

Zu betonen ist, dass wir uns gemeinsam über die Aufhebbarkeit des Regelbetriebs im Falle gestiegener Infektionszahlen bewusst sind. „In Verantwortung der Gesundheits- bzw. Ordnungsbehörden werden bei Auftreten eines oder mehrerer Infektionsfälle die erforderlichen Maßnahmen ergriffen. Auf die Ausführungen zum Stufenkonzept des Landes in den Hygieneempfehlungen wird hingewiesen.“ (Leitlinien, unter E. Bei Auftreten eines Infektionsfalls).

Im Fachbereich Kindertagesstätten handeln wir bei der Unterstützung der Umsetzung von Landesverordnungen nach unserem Gewissen in Verantwortung gegenüber dem, was uns im Wort Gottes gesagt ist und folgen nicht blind, sondern weil wir die ethischen Abwägungen hinter den Entscheidungen des Landes nachvollziehen und mit dem Evangelium übereinbringen können. Es geht auch für uns um die Frage der Auslegung des Evangeliums in Wort und Tat in diesen besonderen Zeiten. Wir hoffen dabei auf Gottes Geist und Begleitung.

Eine Pandemie können wir (nur) gemeinsam als gesellschaftliche Verantwortungsgemeinschaft durchstehen.

Mit den vorliegenden „FAQs zur Organisation des Regelbetriebs in Zeiten von Corona“ möchten wir für Sie Klarheit zu einzelnen Fragestellungen schaffen. **Bitte beachten Sie, dass wir nur grundsätzliche Klärungen für Sie herbeiführen können. Zu Einzelfragen, wie z.B. in einzelnen Einrichtungen, einzelne Angebote unter Pandemiebedingungen gemacht werden können, kann**



es nur individuelle Lösungen vor Ort geben. Diese sollten zwischen Träger, Leitung, Team und Elternvertretung im Dialog geklärt werden. Hierbei unterstützt Sie Ihre regionale Fachberatung

A. Personaleinsatz/-management

Personaleinsatz

- **Kann ab 1.08. der Personaleinsatz wieder wie vor Corona gestaltet werden?**
 - Der ESSP gilt wieder vollumfänglich inklusive Maßnahmenplan (Notfallplan).
 - „Aus der momentanen Infektionslage ergeben sich hinsichtlich des Personaleinsatzes grundsätzlich keine Einschränkungen.“ (Hygiene-Empfehlungen, unter 4. Personen mit Grunderkrankungen, Unterpunkt Personal) Allerdings handelt es sich um einen Regelbetrieb in Zeiten mit Corona, daher müssen die weiteren Aspekte unter der Überschrift Personaleinsatz berücksichtigt werden.
- **Was ist mit Mitarbeitenden mit respiratorischen Symptomen?**
 - Mitarbeitende mit respiratorischen Symptomen (z.B. Husten, Schnupfen, Verlust von Geschmacks-/Geruchssinn, Gliederschmerzen) sollen zuhause bleiben. Hierbei wird nicht mehr eine Schwere oder Frequenz benannt. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist vorzulegen.
 - „Können Beschäftigte nicht im Einrichtungsbetrieb eingesetzt werden, benötigen sie eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.“ (Leitlinien, unter D. Personal) Damit ist gemeint, Personen die krank sind und zuhause bleiben müssen, benötigen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Für den Zeitraum der Pandemie kann die ärztliche Abklärung bereits ab dem 1. Tag von Trägerseite angeordnet werden.
- **Wie ist damit umzugehen, wenn aufgrund der vorliegenden Gefährdungseinschätzung Mitarbeitende nur eingeschränkt oder gar nicht eingesetzt werden können?**
 - „Können Beschäftigte nicht im Einrichtungsbetrieb eingesetzt werden, benötigen sie eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.“ (Leitlinien, unter D. Personal) Diese Aussage bezieht sich auf Mitarbeitende mit respiratorischen Symptomen. Allerdings bei Personen, die aufgrund der Gefährdungseinschätzung durch den BAD nicht eingesetzt werden können, muss keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erbracht werden, es sei denn es liegt eine akute Erkrankung vor. Stattdessen erhalten diese ein Attest von Seiten des BAD. (siehe Rundschreiben Personalrecht vom 30.06.2020)



https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/Rundschreiben_-

[Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen - hier Personalfragen - 30.06.2020 neu.pdf](#)

- Für Träger ist besonders wichtig zu wissen, dass bei einem eingeschränkten Personaleinsatz von Mitarbeitenden aufgrund einer entsprechenden betriebsärztlichen Gefährdungseinschätzung, die Personalkostenförderung von Seiten des Landes lediglich im Umfang der Einsatzstunden in der Kita gesichert ist. (vgl. Leitlinien, unter D. Personal). Es wird davon ausgegangen, dass Regelbetrieb stattfindet und die Gefährdungseinschätzung in diesem Sinne angepasst ist. Einzelfälle, die evtl. eine individuelle Lösung erforderlich machen könnten, besprechen Sie mit Ihrer Fachberatung.
- **Dürfen Mitarbeitende nicht im Kinderdienst, in den Räumen bzw. dem auf dem Gelände der Kita eingesetzt werden, so haben sie ihre Arbeitsleistung vollumfänglich trotzdem zu erbringen und diese zu dokumentieren. Die Aufgaben werden von der Dienststelle zugewiesen.**
- „Im Übrigen beteiligt sich das Land an den Personalkosten solange der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.“ (Leitlinien, D. Personal)
- Ein Einsatz von Vertretungskräften muss mit dem zuständigen Kreis bzw. der kreisfreien Stadt abgestimmt werden.
- **Was ist mit dem Einsatz von Mitarbeitenden, die mit einer Person mit einem hohen Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf in häuslicher Gemeinschaft leben?**
 - Mitarbeitende, die mit einer Person mit einem hohen Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf in häuslicher Gemeinschaft leben, erhalten keine Einschränkungen zum Personaleinsatz.
 - Dazu gibt es von Landesseite keine Aussage, da vom Regelbetrieb ausgegangen wird
 - Für die EKHN verweisen wir auf das Rundschreiben Personalrecht vom 30.06.2020
- **Was ist mit dem Einsatz von schwangeren Mitarbeitenden?**
 - Die diesbezügliche Aussage im Rundschreiben Personalrecht vom 28.04.2020 zum Beschäftigungsverbot gilt weiterhin.
- **Was ist mit Mitarbeitenden, die aus einem Land mit Reisewarnung zurückkehren?**
 - In diesem Fall greift die allgemeine Verordnung zu den Quarantänebestimmungen. (siehe §19 CoBeLVO) Daher muss im Anschluss eine 14-tägige Quarantäne verpflichtend eingehalten werden.



- Ergänzend zu der diesbezüglichen Aussage im Rundschreiben Personalrecht vom 30.06.2020: Um die 14-tägige Quarantäne ohne Lohnfortzahlung abzuwenden, besteht die Möglichkeit einer Testung nach der Rückkehr. Die Kosten der Testung sind vom Mitarbeitenden zu tragen.
- **Sowie das Rundschreiben des Arbeitsschutzausschusses der EKHN vom 21.08.2020: Zwischenzeitlich hat der Bund weitere Regelungen für Reiserückkehrer getroffen: Jede Person, die aus dem Ausland nach Deutschland einreist, kann sich binnen 72 Stunden kostenlos auf das Coronavirus SARS-CoV-2 testen lassen. Einreisende aus Risikogebieten sind verpflichtet, sich entweder innerhalb von 48 Stunden vor der Einreise oder innerhalb von 72 Stunden nach der Einreise kostenlos testen zu lassen. Bis ein negatives Testergebnis vorliegt, müssen sich die Einreisenden selbst bis zu 14 Tage zu Hause isolieren (häusliche Quarantäne). Urlaubsrückkehrer aus Risikogebieten verlieren für die Dauer der Quarantäne bzw. bis ein negatives Testergebnis vorliegt ihren Vergütungsanspruch bzw. müssen Urlaub hierfür aufwenden, wenn zum Zeitpunkt des Reiseantritts das Reiseziel bereits als Risikogebiet eingestuft war.**
- Auf §19 CoBeLVO, die Aussage aus dem Rundschreiben Personalrecht vom 30.06.2020 inkl. der Ergänzung **und der Aussage aus dem Rundschreiben des Arbeitsschutzausschusses vom 21.08.2020**, sowie die Information sich zu informieren, ob eine Reisewarnung besteht, sollten die Mitarbeitenden grundsätzlich hingewiesen werden. https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/Anlage_2_-_Information_des_Bundesministeriums_fuer_Gesundheit.pdf
- **Vertretungskräfte**
 - a. Unter welchen Bedingungen können Vertretungskräfte eingestellt werden und welche Voraussetzungen benötigen die Personen?**
 - Aufgrund der unter Punkt 3 beschriebenen Sicherung der Personalkostenförderung durch Land und Kreis/Stadt ist zunächst das Gespräch mit dem jeweiligen Kreis bzw. kreisfreien Stadt bzgl. der entstehenden Mehrkosten aufzunehmen.
 - Wenn die Kostenübernahme zugesagt wird, können entsprechend Vertretungskräfte beschäftigt werden. Der EKHN-Anteil für Vertretungskräfte wird entsprechend übernommen.
 - **Wenn die Kostenübernahme abgelehnt wird, dann greift der Maßnahmenplan/Notfallplan der Einrichtung in Form von Reduzierung des Angebots.**
 - b. Welche Voraussetzungen benötigen Vertretungskräfte?**
 - Es gilt zu beachten, dass die Personen Folgendes benötigen:



- ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (die Kosten sind von der/dem Bewerber*in zu übernehmen)
 - eine Hygieneunterweisung
 - die Masernschutzimpfung
 - eine Gefährdungsbeurteilung
- **Reinigungspersonal: Wie ist mit einem erhöhten Reinigungsaufwand im Regelbetrieb umzugehen?**

Besonders mit der Rückkehr in den Regelbetrieb werden bestimmte Bereiche stark frequentiert und sollen aufgrund des Alltags in Corona **täglich** gereinigt werden. (siehe Hygiene- Empfehlungen, unter 2. Raumhygiene, Unterpunkt Reinigung)

- Daher ist zu überprüfen, ob die bisher ausgehandelten Stunden für Reinigungskräfte ausreichend sind.
- Falls dies nicht der Fall ist, ist mit dem zuständigen Kreis bzw. kreisfreier Stadt über zusätzliche Personalstunden zu sprechen.

Umgang mit Urlaub

1. Gibt es einen veränderten Umgang mit ausstehendem Urlaubsanspruch?

„Soweit Mitarbeitende in der Phase der Pandemie zur Sicherstellung von Notbetreuungen vorgesehene Urlaubszeiten aufgeschoben haben, sollte ihnen bei größtmöglicher Verfügbarkeit von Vertretungskräften vorrangig eine Nachholung ermöglicht werden. Lassen dies die personellen Anforderungen des Regelbetriebs nicht zu, soll dem unter Ausnutzung der Spielräume aus den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen (z.B. Übertragungsmöglichkeit von Urlaubstagen auf das Folgejahr) Rechnung getragen werden.“ (Leitlinien, unter D. Personal)

- §46 Abs.2 KDO Übertragungsmöglichkeit von Urlaub auf das Folgejahr

Risikogruppe

● Gibt es ab dem 1.8.2020 noch den Begriff der „Risikogruppe“ verbunden mit einer Neubewertung der Risiken?

„Aus der momentanen Infektionslage ergeben sich hinsichtlich des Personaleinsatzes grundsätzlich keine Einschränkungen.“ (Hygiene-Empfehlungen, unter 4. Personen mit Grunderkrankungen, Unterpunkt Personal) Somit wird auch das Thema neu betrachtet. (siehe auch Rundschreiben Personalrecht vom 30.06.2020)

- „Auf eine besondere Gefährdung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss Rücksicht



genommen werden.“ „Eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber ist in solchen Fällen das übliche Vorgehen.“ „... liegt eine entsprechende betriebsärztliche Gefährdungseinschätzung vor, so sind (allerdings nur in diesem Umfang) die Voraussetzungen für die Personalkostenförderung von Seiten des Landes gesichert.“ (Leitlinien, unter D. Personal). D.h. nur im Umfang des Einsatzes in der Kita werden die Personalkosten vom Land mit gefördert.

- Zum weiteren Umgang mit Personen, die dauerhaft nicht im Kinderdienst eingesetzt werden können, gibt es das Rundschreiben vom 30.06.2020 aus dem Referat Personalrecht.

[https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/Rundschreiben -
Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen - hier Personalfragen -
30.06.2020 neu.pdf](https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/Rundschreiben_-_Regelbetrieb_unter_Pandemiebedingungen_-_hier_Personalfragen_-_30.06.2020_neu.pdf)

B. Organisation der Betreuung

Umsetzung Regelbetrieb

- **Wie ist der Betrieb zu gestalten?**

- Die regulären Öffnungs- und Betreuungszeiten sind vorzuhalten, wie es mit dem einsatzbaren Personal möglich ist. Sollte die reguläre Betreuungszeit nicht eingehalten werden können, tritt der kitaeigene Maßnahmenplan/Notfallplan gemäß ESSP in Kraft. Dies entspricht auch den Regelungen in der Ordnung der EKHN (Lila Aufnahmeheft).
- Es können alle pädagogischen Konzepte, inklusive der offenen Arbeit, wieder umgesetzt werden.
- „Die Vorgabe der Festlegung auf geschlossene Betreuungssettings und feste Gruppen, wie im eingeschränkten Regelbetrieb nach den Leitlinien vom 20. Mai 2020 umgesetzt, entfällt. Ein Festhalten an festen Gruppen ist unter Berücksichtigung der Reduzierung der Infektionsgefahr ggf. sinnvoll und möglich. Die nähere Ausgestaltung klären die Träger mit allen Beteiligungen vor Ort (gesetzliche Elternvertretung, Beschäftigten und betrieblicher Interessenvertretung) und der Betriebserlaubnisbehörde.“ (Leitlinien, unter C.7)

Das bedeutet Durchmischung findet im Regelbetrieb statt. Wenn einzelne Interessengruppen, z.B. Mitarbeitende, Eltern, Träger, Bedenken äußern, sollte vor Ort in einem Gespräch mit allen Beteiligten – Träger, Leitung, Mitarbeitende, Elternausschuss, Mitarbeitendenvertretung- nach einer konsensfähigen Lösung gesucht werden. Diese kann unter Umständen zu einer konzeptionellen Anpassung führen, die auch dem



Landesjugendamt mitzuteilen ist.

- Eventuell ist es konzeptionell pädagogisch geboten, etwaige, individuelle Gruppenzusammensetzung für Vorschulkinder im Rahmen des Regelbetriebs als feste Gruppe bis zur Einschulung fortzusetzen.

Eingewöhnung

• Wie werden Kinder eingewöhnt?

„Eingewöhnungen finden in gewohnter Weise... statt“. (Leitlinien, unter C.6)

- Je nach einsatzfähigem Personalbestand gilt es hierbei im Einzelfall Kompromissbereitschaft zu signalisieren und solidarische Lösungen im Sinne aller Kinder zu finden. Ggf. kann es auch eine Chance sein, dass eigene Eingewöhnungskonzept weiterzuentwickeln, z.B. Eingewöhnung in Kleingruppen mit Gleichaltrigen (Eingewöhnung in der Peer). **Dokumentation ist zu beachten (s. 7 Dokumentationspflichten)**

Kinder mit chronischen Erkrankungen

• Was ist mit Kindern mit chronischen Erkrankungen?

- Wie bisher braucht es eine individuelle ärztliche Entscheidung und Beurteilung durch die verantwortlichen Ärzte.

• Wie erfolgt die Betreuung von Integrationskindern?

- Integrationskinder haben den gleichen Betreuungsanspruch wie alle anderen Kinder. Eine Einschränkung der Betreuung der Integrationskinder ist nicht möglich.
- Ein abweichendes Handeln ist mit den Eltern und der zuständigen Eingliederungsbehörde abzusprechen.

Angebote/Besuche von Dritten

• Können Angebote von Dritten (z.B. Ergotherapie, Bewegungsangebote, etc.) sowie Besuche (z.B. Erziehungsberatungsstelle) oder Hospitationen wieder in der Kita stattfinden?

- Angebote, Besuche und Hospitationen von Dritten können unter den Hygienemaßnahmen stattfinden. **Dokumentation ist zu beachten (s. 7 Dokumentationspflichten)**

Corona-Warn-App

• Kann das Privat-Handy während der Arbeitszeit zwecks Corona-Warn-



App genutzt werden?

- Die Nutzung der Corona-Warn-App wird in den Hygiene-Empfehlungen ausdrücklich empfohlen.
- Von Seiten der EKHN greifen weiterhin die bestehenden Dienstanweisungen der Träger zur Nutzung des privaten Handys während des Arbeitsalltags. Um der aktuellen Situation Rechnung zu tragen, hat der Träger die Möglichkeit, die Nutzung während des Arbeitsalltags ausschließlich zur Nutzung der Corona-Warn-App zuzulassen (ggf. testweise, um die Auswirkung auf den Dienst zu beobachten).

Meldepflichten / Dokumentationspflichten

7. Meldepflicht bei Verdacht/Auftreten von COVID-19

(Infektionen/Onlinemeldung)

- Sowohl der Verdacht als auch das Auftreten von COVID-19 Fällen in Kindertageseinrichtungen ist dem Gesundheitsamt sowie dem Landesjugendamt zu melden.
 - Meldebogen „Meldeformular für Infektionen in Gemeinschaftseinrichtungen“ unter <https://lua.rlp.de/de/service/downloads/infektionsschutz/>

8. Dokumentationspflichten

- Um mögliche Infektionsketten nachvollziehen zu können, muss eine Dokumentation über die in der Einrichtung anwesenden Erwachsenen, z.B. Eltern in der Eingewöhnung, Besucher*innen, Handwerker*innen erfolgen und zwar in Form von Erfassung des Namens, der Privatadresse und Telefonnummer, Uhrzeit sowie Aufenthaltsdauer.
- Es empfiehlt sich auch für den Fall, dass ein Verdachtsfall auftritt, eine Liste mit den privaten Kontaktdaten der Mitarbeitenden vorzuhalten.

9. Onlinemeldung beim Land

- Bis auf weiteres wird das Landesjugendamt von den Einrichtungen bestimmte Daten und Fakten in Form der Onlinemeldung abfragen, solange diese Informationen für die Planung des Landes notwendig sind.

C. Arbeiten unter Hygiene-Empfehlungen

• Ist ein neues Hygienekonzept ab dem 1.8.2020 notwendig?

- Das Hygienekonzept ist an die 3. Fassung der Hygiene-Empfehlungen „Gemeinsame Hygiene-Empfehlungen für den Regelbetrieb in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-



Pfalz ab dem 01. August 2020“ anzupassen.

• **Wie gestaltet sich die Essenssituation?**

- Die Essenssituation kann wie in der individuellen Konzeption der Einrichtung beschrieben gestaltet werden.
- Es steht jedem Träger bzw. jeder Einrichtung frei, bei der Verabreichung von Speisen und Getränken aufgrund der Corona Situation weiterhin auf das Selbstbedienen durch Kinder (z.B. bei Buffetformen) zu verzichten.

• **Wie gestaltet sich die Schlafsituation?**

- Die Schlafsituation kann wie in der individuellen Konzeption der Einrichtung beschrieben gestaltet werden.

4. Wie gestaltet sich die Bring- und Abholsituation?

- Grundsätzlich ist auch weiterhin darauf zu achten, dass keine Ansammlungen von Menschen entstehen. Daher empfehlen wir, die in den letzten Wochen geübte Praxis der Bring- und Abholsituation in Bezug auf einen Regelbetrieb in Zeiten von Corona zu überprüfen und ggf. anzupassen. Eine gute Kommunikation mit den Eltern (Tür- und Angelgespräche) sollte dabei Berücksichtigung finden.

5. Sollen Eltern beim Betreten der Kita einen Mund-Nasen-Schutz tragen?

„Das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckung ist grundsätzlich für alle erwachsenen Personen in den Einrichtungen geboten, insbesondere in Innenräumen und dort, wo ein Abstand von mehr als 1,5m nicht sichergestellt werden kann, dies schließt insbesondere neben dem Personal, sofern es sich nicht in pädagogischen Interaktionen mit Kindern befindet, auch bringende/abholende Sorgeberechtigte sowie Teilnehmenden von z.B. Elternversammlungen und Wirtschaftspersonal ein.“ (Hygiene-Empfehlungen, unter 1. Persönliche Hygiene)

- Bei diesem Zitat handelt sich um eine Empfehlung, die sich Träger und Einrichtung zu eigen machen können und im Sinne des Hausrechts als Regel für den Betrieb festsetzen und einfordern können.

6. Dürfen Kinder mit Krankheitssymptomen die Einrichtung besuchen? Wie sind respiratorische Symptome einzuschätzen?

Wir verweisen hier auf das Merkblatt des Landes RLP (Stand 13.8.2020)

„Umgang mit Erkältungs-/Krankheitssymptomen bei Kindern und Jugendlichen in Kita und Schule in Rheinland-Pfalz -Hinweise für Eltern, Sorgeberechtigte und Personal
Darin heißt es am Anfang:

„Wie auch schon vor der Corona-Pandemie gilt, dass Kinder, die eindeutig krank sind, nicht



in die Kindertageseinrichtung oder Schule gebracht werden. Die Einschätzung, ob ihr Kind krank ist, treffen auch weiterhin grundsätzlich die Eltern. Wenn Kinder offensichtlich krank in die Einrichtung gebracht werden oder während der Teilnahme am Betrieb der Kindertageseinrichtung, der Kindertagespflegestelle bzw. der Schule erkranken, kann die Einrichtung die Abholung veranlassen.“

- Für die Einschätzung wird zwischen banalen Infekten ohne deutliche Beeinträchtigung des Allgemeinbefindens und Infekten mit einem ausgeprägtem Krankheitswert und Beeinträchtigung des Allgemeinzustandes unterschieden.
- Im Merkblatt ist Fieber als eines der relevanten Symptome benannt. Bitte beachten Sie, dass das Fiebermessen bei Kindern in der Einrichtung grundsätzlich nicht erlaubt ist, da es einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellt. Das Messen ist nur mit Zustimmung der Eltern und ausschließlich mit Nutzung eines Stirnthermometers gestattet. Dieser Punkt könnte z.B. mit dem Elternausschuss besprochen werden.

7. Was ist zu tun, wenn Kinder und Eltern aus einem Risikogebiet zurückkehren?

Dazu hat das LSJV am 29.7.2020 ein Elternanschreiben (61/2020) mit ergänzenden Hinweisen für Reiserückkehrer aus dem Ausland versendet. Darin heißt es:

„Mit Blick auf den Start ins neue Schul- bzw. Kita-Jahr weise ich zudem darauf hin, dass es besondere Regelungen für Rückkehrer aus Risikogebieten gibt. Alle Personen, die aus Risikogebieten zurückkehren, müssen ihre Kreis- oder Stadtverwaltung kontaktieren und sich in eine vierzehntägige Quarantäne begeben. Reiserückkehrer haben derzeit die Möglichkeit, sich freiwillig und kostenlos testen zu lassen. Hierzu sollten sie sich an das zuständige Gesundheitsamt wenden. Die Quarantänepflicht kann entfallen, wenn ein ärztliches Zeugnis in deutscher oder englischer Sprache vorliegt, das bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vorliegt. Dieses darf nicht älter als 48 Stunden sein.

- Aufgrund der Entwicklung des Infektionsgeschehens kann es zu kurzfristigen Änderungen der betroffenen Länder und der Tests für Reiserückkehrer nach Deutschland kommen.
- Es ist daher notwendig, dass man sich, wenn man aus dem Ausland einreist, die aktuellen Informationen beschafft.