



FAQ zum Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen in ev. Kitas der EKHN in Rheinland-Pfalz

Stand: 26.04.2021 (Änderungen türkis hinterlegt)

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

Mit den vorliegenden „FAQs zum Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen in ev. Kitas der EKHN in Rheinland-Pfalz“ möchten wir für Sie Klarheit zu einzelnen, mittlerweile aufgetretenen 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. Im Rundschreiben 39/2021 des LJA wird u.a. in Bezug auf Umsetzung von (teil-)festen Angebote und damit möglicher Einschränkungen des Betreuungsangebots hingewiesen: „Sollte es hier Unterstützungsbedarf geben, so können sich die Einrichtungsträger jederzeit an das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung wenden, das sie bei der Suche nach Lösungen unterstützt.“ (s. Kita-Alltag F 1)

Welche Vorgaben gibt es aktuell im Rahmen der COVID-19-Pandemie?

Es gilt, COVID-19 aus den Kitas fernzuhalten, um eine Gefährdung aller Beteiligten und eine Ausbreitung des Infektionsgeschehens zu verhindern.

Hinweise dazu, wer nicht in die Kita darf, finden sich in der aktuellen Corona-Bekämpfungsverordnung:

- „Personen, die bereits mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert sind oder in häuslicher Gemeinschaft mit infizierten Personen leben, müssen dem Einrichtungsbetrieb fernbleiben.“ (§13 CoBeLVO)
- Zudem gilt: „Personen mit Symptomen einer Atemwegsinfektion (insbesondere Husten, Erkältungssymptomatik, Fieber) sollen möglichst zu Hause bleiben; ihnen ist im Regelfall der Zutritt zu Einrichtungen, Veranstaltungen und Versammlungen zu verwehren.“ (§1 CoBeLVO)

Die Regelungen für Kitas ergeben sich weiterhin aus der jeweils aktuellen **Corona-Bekämpfungsverordnung (CoBeLVO)** des Landes, **besonders § 13 (derzeit: 19. Fassung vom 23.04.2021).**



[https://corona.rlp.de/fileadmin/msagd/Gesundheit und Pflege/GP Dokumente/Informationen zum Coronavirus/19_CoBeLVO.pdf](https://corona.rlp.de/fileadmin/msagd/Gesundheit_und_Pflege/GP_Dokumente/Informationen_zum_Coronavirus/19_CoBeLVO.pdf)

Als Unterstützung und Orientierung für die Träger haben das Ministerium für Bildung und weitere Akteure gemeinsame **Hygiene-Empfehlungen** (4. Fassung Hygieneempfehlungen vom 22. März 2021):

[https://corona.rlp.de/fileadmin/bm/Bildung/Corona/4. Fassung Hygieneempfehlungen Kita 22032021_Endfassung.pdf](https://corona.rlp.de/fileadmin/bm/Bildung/Corona/4_Fassung_Hygieneempfehlungen_Kita_22032021_Endfassung.pdf)) erarbeitet.

Zusätzlich haben weiterhin die „Leitlinien in Zeiten von Corona – Kindertagesbetreuung im Übergang zum Regelbetrieb vom 2. Juli 2020“ ihre Gültigkeit. Beide Dokumente wurden in einem gemeinsamen Diskurs mit dem Kita-Tag der Spitzen in Rheinland-Pfalz erarbeitet.

Der **Corona Warn- und Aktionsplan RLP** regelt weitere Maßnahmen für Landkreise und kreisfreie Städte in Form eines Ampelsystems, orientiert am 7-Tage-Inzidenzwert. Derzeit haben wir im gesamten Bundesland Stufe Rot: **Wenn der 7-Tage-Inzidenzwert von 50 Fälle pro 100.000 Einwohnerinnen/Einwohner an mehr als 5 Tagen überschritten wird.** [Zur tagesaktuellen Lage nach dem Corona Warn- und Aktionsplan RLP](#)

Darüber hinaus können Landkreise, kreisfreie Städte und Kommunen **Allgemeinverfügungen** erlassen, die weiterführende und verbindliche Maßnahmen für die Kindertagesstätten vor Ort beinhalten können. Diese werden in der Regel auf der Internetseite der jeweiligen Verwaltung veröffentlicht.

A Corona- Impfungen für das Personal in Kindertagesstätten

Das Land RLP bietet allen Personen (Fachkräfte, Praktikant*innen, Hauswirtschaftskräfte), die nicht nur vorübergehend, d. h. regelmäßig und länger als drei Monate, in der Kita beschäftigt sind, ab 01.03.2021 eine Corona- Impfung an.

Seit Samstag, 27.02.21 ist es über das Online-Portal (<https://impf-termin.rlp.de/>) möglich, sich für eine Impfung registrieren zu lassen. Die Zuordnung zu einem der Impfzentren erfolgt nach dem Wohnortprinzip. Ausnahmen gibt es für Beschäftigte, die außerhalb von Rheinland-Pfalz ihren Wohnort haben.

Für Rückfragen stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- www.corona.rlp.de
- www.corona.rlp.de/de/impfen/informationen-zur-corona-impfung-in-rheinland-pfalz/



- Impfberatungs- und Terminvergabe-hotline unter **0800-5758100**

1. Sind die Mitarbeitenden für die Impftermine freigestellt, wenn diese in der Arbeitszeit liegen?

Wenn der Impftermin in der Arbeitszeit nach Dienstplan liegt, werden die Mitarbeiter*innen nach § 53 Abs.1 Nr. 7 KDO dafür freigestellt.

Liegt der Impftermin außerhalb der Arbeitszeit oder am Wochenende, wird die Impfung nicht als Arbeitszeit angerechnet.

2. Können Reisekosten für die Fahrt zur Impfung abgerechnet werden?

Für die Fahrt zum Impfzentrum oder Arzt anlässlich der Covid-19 Impfungen können keine Reisekosten abgerechnet werden.

3. Was passiert, wenn Mitarbeitende Impfreaktionen zeigen und deswegen nicht arbeiten können?

Sollten Mitarbeitende auf die erfolgte Impfung Reaktionen haben, die zu einer Arbeitsunfähigkeit führen, hat eine Krankmeldung gemäß § 44 KDO zu erfolgen.

4. Wie gehen wir mit Mitarbeitenden um, die sich nicht impfen lassen möchten?

Generell gibt es zurzeit keine Impfpflicht. Für Mitarbeitende, die zur Risikogruppe gehören, gilt jedoch: Wird von der Impfmöglichkeit, ohne dass es hierfür einen Rechtfertigungsgrund gibt, kein Gebrauch gemacht, entfällt der Vergütungsanspruch für die Zukunft. Die Terminvereinbarung hat umgehend zu erfolgen und ist durch die Vorlage der Terminvereinbarung nachzuweisen.

Sollte ein Rechtfertigungsgrund für eine Nichtimpfung vorliegen, beachten sie folgendes Anschreiben des Referats Personalrecht vom 11.03.21.



Rundschreiben -
Risikogruppenzugehörig



Anlage -
Musterschreiben.docx

5. Wann dürfen Mitarbeitende, die der Risikogruppe angehören und geimpft wurden, wieder arbeiten?

10 Tage nach dem 2. Impftermin ist die Arbeit in der Kita wieder aufzunehmen.



6. Haben Mitarbeitende in Elternzeit Anspruch auf eine Impfung im Rahmen der Priorisierung?

Mitarbeitende in Elternzeit haben keinen Anspruch auf eine Impfung, sofern sie nicht nur vorübergehend, d. h. regelmäßig und länger als drei Monate, in der Kindertagesstätte beschäftigt sind oder innerhalb der nächsten Wochen ihre Arbeit in der Kita wieder aufnehmen.

B Online-Meldung

Seit Beginn der Pandemie übermitteln die Träger im Rahmen der wöchentlichen Online-Meldung die Daten in Bezug auf die Betreuung der Einrichtung an das Land RLP.

Diese gemeldeten Werte werden nun auch tagesaktuell auf der Website des Landes unter dem folgenden Link veröffentlicht: <https://corona.rlp.de/de/themen/schulen-kitas/dokumente-kita>

C Quarantäne einzelner Mitarbeitenden oder Kindern von Mitarbeitenden bei COVID-Kontakt außerhalb der Kita

Gemäß §13 (3) der konsolidierten Fassung der CoBeLVO RLP müssen Personen, die bereits mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert sind oder in häuslicher Gemeinschaft mit infizierten Personen leben, dem Einrichtungsbetrieb fernbleiben. Darüber hinaus findet für Kindertageseinrichtungen die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 7 Anwendung. Personen müssen dem Einrichtungsbetrieb fernbleiben, wenn sie mit Kontaktpersonen der Kategorie I nach der Definition durch das Robert-Koch-Institut in einem Haushalt leben und diese Kontaktpersonen selbst auch eine Symptomatik einer COVID-19-Erkrankung aufweisen.

Weitere Informationen zu Fragen in Bezug auf Absonderung (Quarantäne) in RLP finden Sie hier:

<https://corona.rlp.de/de/themen/uebersicht-quarantaene-und-einreise/absonderung-und-quarantaeneregelungen/>

1. Müssen Mitarbeitende automatisch der Kita fernbleiben wenn Familienangehörige des gleichen Hausstandes in angeordneter Quarantäne sind?

Nein, solange nur eine angeordnete Quarantäne vorliegt. Lediglich wenn die Person gleichen Hausstandes eine Symptomatik einer COVID-19-Erkrankung aufweist. Dies ergibt sich aus §13 CoBeLVO. Im Zweifelsfall ist Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufzunehmen.



2. Müssen Mitarbeitende eine offizielle schriftliche Bestätigung über die Quarantäneanordnung des Familienmitglieds vorlegen, wenn sie nicht mehr in die Einrichtung kommen dürfen?

Ja. Es muss entweder eine Quarantäneanordnung des Gesundheitsamtes oder eine Information der Schule/Kindertagesstätte vorgelegt werden. Liegt diese noch nicht vor, können Mitarbeitende eine entsprechende schriftliche Erklärung (formlos) abgeben. Falsche Erklärungen können eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

3. Müssen Fachkräfte während einer Quarantäneanordnung im Homeoffice ihre Arbeitsleistung erbringen?

Es gibt in diesen Fällen verschiedene Möglichkeiten:

- a) Bei Quarantäne aufgrund von Kontakt zu einer an Covid19 erkrankten Person, ohne Auftreten von Symptomen: entweder erbringen der vollumfänglichen Arbeitsleistung (im Homeoffice), Zeitausgleich, Urlaub oder ggf. Freistellung aufgrund der Corona Regelungen zur Betreuung eigener Kinder (dann Erstattungsanspruch nach IfSchG)
- b) Quarantäne bei nachgewiesener Covid19-Infektion oder Fernbleiben der Einrichtung aufgrund von COVID-19-Symptomen: wegen Erkrankung (Krankschreibung) keine Erbringung der Arbeitsleistung
- c) Fernbleiben der Einrichtung aufgrund
 - Testung bei Auftreten von Covid19-Symptomen OHNE Krankschreibung oder
 - Person im eigenen Hausstand zeigt Covid 19-Symptome oder
 - Person im eigenen Hausstand unterliegt einer individuell angeordneten oder generellen Absonderung:

entweder erbringen der vollumfänglichen Arbeitsleistung (im Home Office), Zeitausgleich, Urlaub oder Freistellung aufgrund der Corona Regelungen zur Betreuung eigener Kinder

4. Bei Mitarbeitenden oder Kind wurde eine Quarantäne angeordnet, es liegt aber vor Ablauf der Quarantäne ein negativer Corona-Test vor. Kann die /der Mitarbeitende die Arbeit wieder aufnehmen bzw. das Kind wieder in die Einrichtung gebracht werden?



Die Quarantäne muss auch mit einem zwischenzeitlich vorhandenen negativen Test, bis zum Ablauf des vom Gesundheitsamt angegebenen Zeitraums eingehalten werden. Ausnahmen hiervon müssen durch das örtliche Gesundheitsamt erfolgen.

5. Können oder müssen die Arbeitgeber/Träger einen Antrag auf Verdienstaufschlag stellen, wenn während der Quarantäne bzw. des Fernbleibens der Einrichtung Fachkräfte ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, da sie die eigenen, erkrankten oder unter Quarantäne gestellten Kinder betreuen müssen?

Bei individuellen Tätigkeitsverboten kommt ggf. nach § 56 IfSG (Infektionsschutzgesetz) eine Entschädigung in Betracht. Hierzu berät das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung: <https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/gesundheit/oeffentliches-gesundheitswesen/aufgaben-nach-dem-infektionsschutzgesetz/>.

Verdienstaufschlag kann nur beantragt werden, wenn keine Möglichkeit besteht, den Verdienstaufschlag durch eine andere zumutbare Tätigkeit zu vermeiden (z.B. Reinigungskräfte). Nach Möglichkeit sollte Mitarbeitenden immer Arbeit im Homeoffice ermöglicht werden. Zu weiteren Fragen berät auch die Regionalverwaltung.

Auch für Eltern, die von einer Teil-, Kitaschließung oder einer Quarantäne betroffen sind, hat das Land RLP Informationen zusammengestellt: <https://corona.rlp.de/de/themen/arbeit/>

D Fallkonstellation Quarantäne: positiver Testfall in der Kita

Das Land RLP schreibt hierzu auf seiner Homepage unter den FAQs:

„Wir bitten deshalb alle Eltern, im Sinne des Gesundheitsschutzes aller Beteiligten in jedem Fall Kontakt zur Einrichtung und dem Träger aufzunehmen, wenn das Kind Symptome einer Erkrankung mit dem Corona-Virus, aber auch einer allgemeinen Erkrankung zeigt. Ebenso ist Kontakt mit der Einrichtung aufzunehmen, wenn eine Person aus dem Haushalt des Kindes, etwa die Eltern oder Geschwister, ggf. mit dem Corona-Virus infiziert ist. Ob das Kind in die Kita kommen kann, kann immer nur im Einzelfall entschieden werden.“

Dies ist für alle Beteiligten eine schwierige Situation – für Eltern, die Kita-Leitung, den Kita-Träger, auch Ärzte. [Um den Eltern und auch Kitas weitere Unterstützung bei dieser schwierigen Frage zu geben, finden Sie hier eine detaillierte Hilfestellung, was bei Schnupfen und co. zu tun ist.](#)“



1. Welche Schritte sind zu tun, wenn der Kita (Träger, Leitung, Team) der bestätigte Fall einer COVID-19 Infektion bei einer Person, die sich (länger) in der Kita aufgehalten hat, bekannt wird? Wer ist zu informieren?

Das Land RLP schreibt hierzu auf seiner Homepage unter den FAQs:

„In diesem Fall sind das Gesundheitsamt und der Träger zu informieren, die die weiteren Maßnahmen treffen. Darüber hinaus ist durch die Einrichtung bzw. den Träger das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung als zuständige Aufsichtsbehörde zu informieren.

Innerhalb des Fachbereichs wurde eine Muster-Prozessbeschreibung zum „Ablauf bei positiver Bestätigung auf Covid-19“ mit den entsprechenden Verantwortungsebenen erstellt. Diese kann auch gut von Leitung und Team zur Vorbereitung einer solchen Situation genutzt werden.

<https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/startseite/detailseite/news/regelbetrieb/>

2. Kann die Einrichtung bis zu einer Rückmeldung des Gesundheitsamtes geschlossen werden?

Ja, bis zur Rückmeldung des Gesundheitsamtes durch den Träger. Hintergrund ist die Verantwortung für das Wohl der Kinder und die Fürsorgepflicht des Trägers gegenüber seinen Angestellten. Das zuständige Gesundheitsamt entscheidet letztlich bei jeder Kita und bei jedem Fall, ob eine Teil – oder Komplettschließung von Einrichtung bzw. Gruppen notwendig ist und angeordnet wird.

Wichtig ist auf jeden Fall, dass es einer Anordnung durch das Gesundheitsamt (ggf. im Nachgang) bedarf. Diese kann aufgrund der aktuellen hohen Zahlen auch zunächst mündlich erfolgen.

3. Wann kann die Einrichtung nach einer Quarantäneanordnung wieder öffnen?

Darüber entscheidet das zuständige Gesundheitsamt. Eine Quarantäneanordnung kann auch im Bedarfsverlag verlängert werden.

4. Welche Informationen können/sollten/dürfen im Fall eine (Teil-)Schließung an die Eltern/den Elternausschuss kommuniziert werden?

Zu beachten ist, dass es sich hierbei um sehr sensible Daten handelt. Werden im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie personenbezogene Daten erhoben, werden in den meisten Fällen Bezüge zwischen Personen und deren Gesundheitszustand hergestellt. Ab diesem Zeitpunkt handelt es sich um Gesundheitsdaten, die nach Artikel 9 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) besonders geschützt sind.



https://www.bfdi.bund.de/DE/Datenschutz/Themen/Gesundheit_Soziales/GesundheitSozialesArtikel/Datenschutz-in-Corona-Pandemie.html

Daher kann nur benannt werden, dass in der Einrichtung ein Fall aufgetreten ist, bei Teilschließungen kann hier auch die entsprechende Gruppe benannt werden.

Die Eltern und auch der Elternausschuss sollten über das weitere Vorgehen informiert werden, siehe auch Prozessbeschreibung „Ablauf bei positiver Bestätigung auf Covid-19“.

5. Sollten Eltern auch bei einem Verdachtsfall informiert werden? z.B. wenn ein Kind in Quarantäne ist weil eine Angehöriger des gleichen Hausstandes positiv getestet wurde?

Eine gesetzliche Verpflichtung besteht nicht. Hier sollte im Einzelfall in Zusammenarbeit mit dem Elternausschuss abgewogen werden, um möglichen Interessen von vorsichtigen Eltern zu genügen (Risikopersonen zuhause etc.). Aber auch hier gilt, keine personenbezogenen Aussagen, sondern nur das Benennen eines Quarantänefalles oder der Gruppe.

6. Wie ist damit umzugehen, wenn die Leitungskraft am Wochenende von einem positiven Fall erfährt?

Im Rahmen der Fürsorgepflicht der Leitung gegenüber den Kindern und Mitarbeitenden kann das Einleiten wesentlicher Maßnahmen auch am Wochenende erwartet werden. Die Arbeitszeit gilt selbstverständlich als Mehrarbeit. Wir empfehlen, für diesen Fall einen Notfallplan auf Basis der oben genannten Prozessbeschreibung zu erarbeiten.

7. Wenn Mitarbeitende selbst an COVID-19 erkranken und die Ansteckung vermutlich in der Kindertagesstätte oder dem Weg dorthin erfolgt ist, bedarf es dann einer Meldung an die Berufsgenossenschaft?

Ja. Eine Meldung muss erfolgen, da es möglicherweise zur Anerkennung einer Berufskrankheit kommen kann. Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp

E Testung auf das COVID-19 Virus: wann muss wer getestet werden, welche Konsequenzen hat dies?

Gemäß Rundschreiben und Information des Referats Personalrecht vom 22.04.2021 in Ergänzung und zur Aktualisierung der Rundschreiben vom 19.04.2021 und des Rundschreibens des Arbeitsschutzausschusses vom 20.04.2021 gilt: „Für alle Betriebe in Deutschland, deren Beschäftigte



nicht von ihrer Wohnung aus arbeiten, wird die Frequenz der Testangebotspflicht erhöht und eine zweimal wöchentliche Testung eingeführt.“

Arbeitgeber müssen die entsprechenden Unterlagen bis zum 30. Juni 2021 (statt bisher 4 Wochen) als Nachweis gegenüber den zuständigen Behörden aufbewahren. Als Nachweis der Beschaffung der Testressourcen genügt der Nachweis einer Bestellung der benötigten Testmengen.

Ergänzend besteht die Möglichkeit, das „Testen für alle“ in den örtlichen Testzentren zu nutzen und es wird auf die Möglichkeit des Einsatzes mobiler Testteams verwiesen.

1. Welche Tests werden anerkannt?

Tests müssen den Vorgaben des Robert Koch-Instituts entsprechen:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Tests.html

Anerkannt werden Molekularbiologische Teste (PCR-Teste) zum direkten Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2, die in einem entsprechenden Labor ausgewertet wurden und Antigen-Teste, sofern sie die von der WHO empfohlenen Mindestkriterien für die Güte von SARS-CoV-2-Ag-Schnellteste erfüllen.

Näheres siehe Rundschreiben des gesamtkirchlichen Arbeitsschutzausschuss der EKHN (ASA) vom 20.04.2021.

2. SARS-CoV-2 Selbsttests für das Personal in rheinland-pfälzischen Tageseinrichtungen für Kinder ab dem 07. April 2021

Gemäß Information im Rundschreiben des LJA 32/2021, haben ab 07. April 2021 die in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten Beschäftigten befristet für sieben Wochen, die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis zwei Selbsttests pro Woche (d.h. „In-vitro-Diagnostika für die Eigenanwendung, die für den direkten Nachweis einer SARS-CoV 2-Infektion bestimmt sind“) zu nutzen.

„Positive Testergebnisse, die im Rahmen der Selbsttestung auftreten, sind nach Infektionsschutzgesetz sowie der Neufassung der Absonderungsverordnung als Verdachtsfälle meldepflichtig und erfordern eine unverzügliche PoC- oder PCR-Testung. Erst nach einer Bestätigung eines positiven Selbsttests durch einen positiven PoC- oder PCR-Test durch geschultes Personal tritt eine Quarantänepflicht ein. Demnach sind auch erst dann weitere Maßnahmen bei Kontaktpersonen zu ergreifen. Ein alleiniger vorliegender positiver Selbsttest führt insbesondere nicht zu einer sofortigen Quarantäne der betroffenen Person oder der betreuten Kinder, Jugendlichen und Familien, sondern indiziert vielmehr eine weitere verpflichtende PoC- oder PCR-Testung. Durch die umfangreichen Teststrukturen in Rheinland-Pfalz im Rahmen des „Testens für Alle“ sind schul-,



kindergarten- und wohnortnah ausreichend Teststellen vorhanden, um unverzüglich eine PoC- oder PCR-Testung zu ermöglichen.“



2021_03_22
RS_LJA_32 SARS-CoV

3. An welche Gruppen im Personal richtet sich das Angebot der kostenlosen freiwilligen Selbsttests, die das Land zur Verfügung stellt?

Das kostenlose Angebot eines freiwilligen Selbsttests richtet sich an Personal, das in der Kita beschäftigt ist. D.h., das Personal ist in der Einrichtung fest eingestellt und nicht nur vorübergehend in der Einrichtung tätig. Darunter fallen neben den pädagogischen Fach- und Assistenzkräften beispielsweise auch Hauswirtschaftskräfte, Praktikant*innen, Personen im Freiwilligendienst, Auszubildende etc...

Busfahrer*innen, die im Transport von Kitakindern eingesetzt sind, können im Rahmen des Kontingents der Kindertagesstätte nicht berücksichtigt werden.

4. Kann neueingestelltes Personal bei der Vergabe der kostenlosen Selbsttests beim Land nachgemeldet werden?

Laut Aussage des Landesjugendamtes können keine Nachmeldungen erfolgen. Die erfolgten Angaben sind bindend.

Neueingestellte Personen müssen von Trägerseite ein Testangebot erhalten. (siehe ASA Rundschreiben vom 20.04.2021 + vom 22.04.2021)

5. Wer zahlt notwendige Tests, wenn das Kontingent, das das Land kostenfrei zur Verfügung stellt, aufgebraucht ist bzw. nicht ausreicht?

Tests sind vom Arbeitgeber zu zahlen.

6. Können Mitarbeitende zu einer notwendigen Testung auf das COVID-19 -Virus verpflichtet werden?

Wenn eine Testnotwendigkeit (z.B. Auftreten von Erkältungssymptomen, Testaufforderung vom Gesundheitsamt) besteht, können Mitarbeitende im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht zu einer Testung verpflichtet werden. Testnotwendigkeit besteht, wenn mit einem negativen Testergebnis die (Teil-) Schließung der Einrichtung verhindert werden könnte.



7. Kann eine Testung der Kinder in der Einrichtung stattfinden?

Das Land sagt dazu auf seiner Homepage unter <https://corona.rlp.de/de/themen/schulen-kitas/selbsttests-in-kitas/>

„Für Kita-Kinder, die sich nicht selbst testen können, sondern getestet werden müssen, sind verschiedene Möglichkeiten vorhanden. Grundsätzlich können Kita-Kinder ebenso im Rahmen des ‚Testens für Alle‘ in den Testzentren getestet werden. (...) Darüber hinaus bestehen lokale Kooperationen zwischen Kitas und Testzentren oder mobilen Einsatzteams, auch das unterstützt das Land.“

8. Personen des Hausstandes einer Mitarbeitenden werden getestet, da sie Kontakt zu einer positiv getesteten Person hatten oder die Corona-Warn-App eine Begegnung mit erhöhtem Risiko anzeigt, stehen jedoch nicht unter Quarantäne. Was bedeutet dies für die Kita?

Während der Übergangszeit bis zum Erhalt des Testergebnisses kommt die (symptomfreie) Mitarbeitende ohne Einschränkungen zur Arbeit.

- Ist das Ergebnis negativ ergeben sich keinen weiteren Maßnahmen
- Ist das Ergebnis positiv ergibt sich daraus ein sofortiges Fernbleiben der Mitarbeitenden für die KiTa (§13 CoBeLVO). Wir empfehlen die/den Mitarbeitenden zur Testung zu schicken. Sollte das Testergebnis positiv sein, ist umgehend Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufzunehmen (siehe Prozessbeschreibung)

9. Was passiert, wenn die Corona-Warn-App eine Kontaktmeldung mit erhöhtem Risiko auf dem Handy einer/eines Mitarbeitenden anzeigt?

Hierbei handelt es sich um eine Kontaktperson der Kategorie I. Die entsprechende Person arbeitet im Homeoffice und nimmt Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt auf, um das weitere Vorgehen abzustimmen. (Die Nutzung der App ist freiwillig)

10. Aufgrund von Symptomen (Atemwegs- und/oder Grippe-symptome, z. B. Fieber, trockener Husten, Geruchs- oder Geschmacksverlust oder Gelenk- und Muskelschmerzen) eines Kindes, wurde ein SARS- CoV-2-Test durch die behandelnde Ärztin/ den behandelnden Arzt durchgeführt. Was bedeutet dies für die Kita?

- Wird ein Test durchgeführt, bleiben die Kinder und Jugendlichen mindestens bis zur Mitteilung des Ergebnisses zu Hause.
- Ist das **Testergebnis negativ**, gelten die Voraussetzungen zur Wiedenzulassung wie oben beschrieben.



- Ist das **Testergebnis positiv**, sind die Vorgaben und Regelungen des Gesundheitsamtes zu beachten. Das Kind oder der Jugendliche darf **frühestens 14 Tage** nach dem positiven Test und mindestens 48 Stunden Symptombefreiheit die Kita oder Schule wieder besuchen.
- Zur Wiederezulassung des Besuchs einer Einrichtung sind kein negativer Virusnachweis und auch kein ärztliches Attest notwendig.

Das Merkblatt zum Umgang mit Erkältungs-/ Krankheitssymptomen bei Kindern und Jugendlichen in Kita und Schule in RLP findet sich unter:

https://corona.rlp.de/fileadmin/bm/Bildung/Corona/20210219_Merkblatt_Umgang_mit_Erkaeltungssymptomen_in_Kita_Schule.pdf

F Kita-Alltag

1. Wie ist der Betrieb zu gestalten?

Gemäß Rundschreiben 39/2021 des LJA „soll die Betreuung den kompletten Tag über in möglichst (teil-) festen Angeboten erfolgen, diesen soll das pädagogische Personal möglichst fest zugeordnet werden.

Mit (teil-)festen Angeboten ist dabei nicht zwingend die einzelne pädagogische Kindergruppe gemeint; dies können auch räumlich getrennte Bereiche sein, so dass ggf. zwei und mehr Gruppen im Sinne einer Kohorte als festes Angebot gedacht werden.

Für die Umsetzung dieser (teil-)festen Angebote kann das Betreuungsangebot insbesondere in den Bring- und Abholzeiten, aber auch darüber hinaus eingeschränkt werden. Diese Einschränkungen der Betreuungszeiten müssen im Einvernehmen von Träger, Leitung und Elternausschuss festgelegt werden, sodass unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten jeder Kita und der Interessen der Beteiligten eine gute Lösung vor Ort gefunden wird.“

Sollte diese Umsetzung nicht eingehalten werden können z.B. wegen Personalausfall, tritt der kitaeigene Maßnahmenplan/Notfallplan gemäß ESSP in Kraft. Dies entspricht auch den Regelungen in der Ordnung der EKHN (Lila Aufnahmeheft).

Hierbei bitte beachten, dass das Land ausdrücklich in seinem Rundschreiben 39/2021 darauf hinweist, dass „Vertretungs- und Zusatzpersonal eingesetzt werden kann und soll“. Hierzu ist, wie auch bisher in solchen Fällen, eine Abstimmung mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe erforderlich. Das Land wird die hierdurch entstehenden Personalkosten wie bisher fördern.



2. Wann geht die Einrichtung gemäß „Notbremse“ in die Notbetreuung?

Gemäß Rundschreiben 41/2021 des LSJV vom 23.4.2021 gilt:

„Nach den neuen Regelungen wird in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege, wenn in einem Landkreis oder einer kreisfreien Stadt an drei aufeinander folgenden Tagen die Sieben-Tage-Inzidenz den Schwellenwert von 165 überschreitet, am übernächsten Tag das reguläre Betreuungsangebot ausgesetzt und eine Notbetreuung eingerichtet.

Bleibt die 7-Tage-Inzidenz an fünf aufeinander folgenden Werktagen unter dem Schwellenwert von 165 treten die Maßnahmen am übernächsten Tag wieder außer Kraft.

Der Sonntag bleibt bei der Zählung außer Betracht.

Die Landkreise und kreisfreien Städte werden die Zeitpunkte des Erreichens der Schwellenwerte bekannt geben und dadurch über den Zeitpunkt des Übergangs in die Notbetreuung informieren. **Sie als Träger entscheiden somit nicht eigenständig über den Beginn der Notbetreuung**, sondern Sie sind an den vom jeweiligen Landkreis bzw. der jeweiligen kreisfreien Stadt vorgegebenen Zeitpunkt gebunden.

Es ist jedoch geboten, dass Sie die Entwicklung der Inzidenz in der eigenen Region ständig verfolgen, damit Sie schnell reagieren können, wenn die Inzidenzen die vorgegebene Grenze überschritten haben“.

3. Wer informiert wen über die Notbetreuung?

Gemäß Rundschreiben 42/2021 des LSJV informieren die Landkreise und kreisfreien Städte die Träger der Kitas und Tagespflegepersonen hierüber. Die Einrichtungen werden dann in der Folge die Eltern informieren.

4. Welcher Bedarf wird anerkannt?

Hierzu werden Beispiele im Rundschreiben 42/2021 genannt. Gleichzeitig heißt es auch „genannten Beispiele nicht als abschließende Aufzählung zu sehen, sondern als die Bedarfe, die vor allem einer Notbetreuung bedürfen. Sollte Ihnen aus anderen Gründen eine Notsituation entstehen, die Sie daran hindert, Ihr Kind auf andere Weise als in der Einrichtung zu betreuen, ist auch hier im Einzelfall eine Notbetreuung möglich.“

1. Kinder in Kindertageseinrichtungen mit heilpädagogischem Angebot, soweit deren Betrieb für die Betreuung und Versorgung besonders beeinträchtigter Kinder und Jugendlicher unverzichtbar ist;



2. Kinder, deren Eltern die Betreuung nicht auf andere Weise sicherstellen können, insbesondere, wenn beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit, einem Studium oder einer Ausbildung nachgehen müssen, sowie Kinder berufstätiger Alleinerziehender;
3. Kinder in Familien, die sozialpädagogische Familienhilfe nach § 31 des Achten Buches Sozialgesetzbuch oder teilstationäre Hilfen zur Erziehung nach § 32 des Achten Buches Sozialgesetzbuch erhalten;
4. Kinder, bei denen die Einrichtungsleitung zu dem Schluss kommt, dass die Betreuung im Sinne des Kindeswohls geboten ist; deren Sorgeberechtigten sollen ermuntert werden, die Notbetreuung in Anspruch zu nehmen.

Im Rundschreiben 43/2021 des LSJV vom 26.4.2021 wird Anspruch auf Notbetreuung von Kita-Kindern, deren **Eltern und sonstigen Sorgeberechtigten im Homeoffice** tätig sind, wie folgt konkretisiert:

In § 13 Abs. 2 Nr. 2 der 19. CoBeLVO ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen Kinder einen Anspruch auf Betreuung in der Kindertagesstätte haben, wenn keine regulären Betreuungsangebote stattfinden dürfen. Das gilt insbesondere, wenn beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit, einem Studium oder einer Ausbildung nachgehen müssen, sowie Kinder berufstätiger Alleinerziehender.

Die Tätigkeit im Homeoffice stellt eine Form der Berufstätigkeit dar. Eine konkrete Ableitung erfolgt hier auch aus § 56 Abs. 1 a IfSG, der Homeoffice als Berufstätigkeit und damit als erstattungsfähigen Tatbestand anerkennt.

Das hat zur Folge, dass Kinder, deren Eltern und sonstigen Sorgeberechtigten im Homeoffice sind, grundsätzlich einen Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte haben.

5. Müssen schriftliche Nachweise für den Bedarf vorgelegt werden?

Eltern oder Sorgeberechtigte müssen der Kita oder Kindertagespflege ihren Bedarf glaubhaft darlegen. Die Regelung sieht nicht vor, dass sie einen schriftlichen Nachweis über den Bedarf vorlegen müssen.

6. Maskenpflicht: Tragen von Masken

Für Jugendliche und Erwachsene im Kita-Betrieb gilt nach § 13 Abs. 4 der Corona-Bekämpfungsverordnung des Landes Rheinland-Pfalz (CoBeLVO) schon bisher grundsätzlich die Maskenpflicht. Dies gilt auch für Eltern, wenn sie ihre Kinder bringen und abholen. Dabei sind



medizinische Masken oder Masken der Standards KN95/N95, FFP2 oder vergleichbaren Standards zu tragen, keine einfachen Alltagsmasken. Für Schulkinder in der Kindertagesbetreuung gilt die Maskenpflicht.

Für Kinder der Jahrgangsstufen 1 bis 4 und die Unterstufen der Förderschulen ist eine Alltagsmaske ausreichend. Für alle anderen Schulkinder im Hort gilt, dass sie medizinische Masken oder Masken der Standards KN95 / N95, FFP2 oder vergleichbaren Standards tragen müssen.

Die Maskenpflicht gilt auch dann, wenn der notwendige Mindestabstand von 1,5 Metern durchgängig eingehalten werden kann und eingehalten wird. Dies gilt auch im Rahmen einer gestaffelten Bring- und Holorganisation.

Das Tragen von medizinischen Masken oder Masken der Standards KN95/N95, FFP2 oder vergleichbaren Standards ist grundsätzlich in allen Situationen des Kita-Alltags verpflichtend.

7. Wer zahlt Masken und evtl. notwendige Tests?

Masken wie Tests sind vom Arbeitgeber zu zahlen, wenn es nicht zum Beispiel Länderangebote gibt, auf die verwiesen werden kann.

8. Welche Ausnahmen zur Maskenpflicht gibt es?

„Ausnahmen bleiben Interaktionen, die sonst undurchführbar werden, beispielsweise **gezielte** Sprachbildung oder Sprachförderung, oder wenn die konkrete Situation mit dem Kind es erfordert.“
D.h. dazu zählen auch Situationen in denen Interaktionen, die sehr stark Mimik und Gestik erfordern, oder nach individuellem Bedarf einzelner Kinder z.B. mit Kindern mit Behinderung oder Kleinkinder.

Das Land RLP schreibt in seinen FAQ hierzu: „Und es bleiben Ausnahmen möglich: Nämlich immer dann, wenn die Situation es gezielt erfordert. Dies kann beispielsweise bei Kindern der Fall sein, die erst eine Vertrauensbasis und Beziehung zu den Erzieherinnen und Erziehern aufbauen müssen, z. B. weil sie in der Eingewöhnung sind. Oder in Situationen der konkreten Sprachbildung und Sprachförderung oder beim Mittagessen, sollten die Fachkräfte im Sinne einer Vorbildfunktion für die Kinder am Essen teilnehmen. Die pädagogischen Fachkräfte können diese Situationen am besten beurteilen und in diesen ganz konkret entscheiden, ob es geboten und auch für sie in Ordnung ist, vorübergehend die Maske abzunehmen. Hier kehrt sich Regel und Ausnahme sozusagen um: War es bislang die Regel, dass die pädagogischen Fachkräfte keine Masken in der pädagogischen Interaktion trugen und gefordert waren, sich aller Situationen bewusst zu sein, in denen das Tragen einer Maske geboten war, so gilt nun die Regel, die Maske zu tragen und sie sind gefordert zu prüfen,



in welchen Situationen es geboten ist, Abstand vom Tragen der Maske zu nehmen. Ebenso ist natürlich auf Maskenpausen zu achten; hier sollten dann die weiteren Hygienemaßnahmen (Abstand, Lüften) entsprechend verstärkt umgesetzt werden.“

Ausgenommen von der Pflicht sind weiter Personen, bei denen die Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 4 Nr. 2 der 18. CoBeLVO greift. Dies sind Personen, denen dies wegen einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder zumutbar ist; dies ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Hier sollen die anwendbaren Hygienemaßnahmen, insbesondere Abstände (möglichst 2 Meter) und häufiges Durchlüften, verstärkt zum Einsatz kommen. Situationsbedingte Ausnahmen von der Maskenpflicht.

9. Können Mitarbeitende zum Tragen der Masken verpflichtet werden?

Ja. Das Tragen ist gemäß CoBeLVO in RLP verpflichtend. Siehe dazu Punkt 2

Von Seiten der EKHN heißt es dazu im Rundschreiben des ASA 20.04.2021: „Um Infektionen zu vermeiden, haben sich Masken (medizinisch/FFP2) als geeignete Maßnahme erwiesen. Der gesamtkirchliche Arbeitsschutzausschuss (ASA) empfiehlt das Tragen von FFP2-Masken, da diese Fremd- und Eigenschutz gewährleisten.“

10. Wie kann man sich bei ganztägiger Maskenpflicht regenerieren?

Im Rundschreiben des LJA 39/2021 wird gesagt: „Es ist darauf zu achten, dass regelmäßige Maskenpausen eingelegt werden können.“

Für die EKHN gilt hierzu folgendes aus dem Rundschreiben des ASA vom 20.4.2021: „In der betrieblichen Praxis es oft möglich, situationsbedingt häufiger für kurze Zeit die Maske abzulegen (z.B. Frühstück/Mittagessen o.Ä.), ohne dabei sich und andere zu gefährden. In diesen Fällen sollte in der Regel bereits eine ausreichende Erholung möglich sein. Nach einer durchgehenden Tragedauer von 30 Minuten sollte eine Maskentragepausendauer von ca. 5 Minuten genommen werden. Dies kann auch durch mehrere kleinere Pausen von wenigen Minuten realisiert werden. Z.B. ist es möglich alle 10 Minuten für eine bis zwei Minuten eine Maskentragepause einzulegen, um die 5 Minuten pro halbe Stunde zu erreichen. Die Mitarbeiter*in sollte diese Maskentragepausendauer im Freien oder in einem gesonderten gut gelüfteten Raum nehmen. Diese Maskentragepause ist keine Arbeitspause im gesetzlichen Sinne.

Beim Tragen von medizinischen Masken (bei FFP2-Masken nach 75 Minuten) im Tätigkeitsfeld einer Kindertagesstätte ist spätestens nach einer durchgehenden Tragedauer von 3 Stunden eine Tragepause von 30 Minuten einzulegen. Diese Tragepause stellt ebenfalls keine Pause im



gesetzlichen Sinne dar. In dieser Zeit müssen andere Tätigkeiten des Kitaalltages, bei denen keine Tragepflicht einer medizinischen Maske erforderlich ist, also der notwendige Abstand eingehalten werden kann oder die Tätigkeit draußen stattfindet, erledigt werden. Selbstverständlich kann in dieser Zeit auch eine reguläre Arbeitspause der Mitarbeiter*in genommen werden.“

11. In welcher Form können/sollen aktuell Dienstbesprechungen/Teamsitzungen stattfinden? Ist hier eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen?

Dienstbesprechungen und Teamsitzungen können bei Bedarf stattfinden. Dabei sind jedoch in jedem Fall die AHA-L Regeln zu beachten. Daher können Treffen nur in ausreichend großen und gut belüfteten Räumen stattfinden. Das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung ist entsprechend der CoBeLVO einzuhalten und daher zwingend erforderlich. Alternativ empfehlen wir, die Treffen in Form von Videoformaten abzuhalten.

12. Planung persönlicher Treffen für Ausschusssitzungen, wie Elternausschuss und Kita-Ausschuss

Gemäß den Hygieneempfehlungen raten wir, entsprechende Treffen aktuell nur bei dringend notwendigen Anliegen einzuberufen. Die Sitzungen sollen nicht in den Kita-Räumen stattfinden. Auch hier sind jederzeit die AHA-L Regeln einzuhalten. Alternativ empfehlen wir, die Treffen in Form von Videoformaten abzuhalten. Es ist außerdem die Corona-Bekämpfungsverordnung zu beachten. Zusammenkünfte von Personen sind im Kita-Kontext nur unter betreuungsrelevanten Gründen möglich.

13. Können Schüler*innen allgemeinbildender Schulen aktuell ein Praktikum in unserer Kita machen?

Um zusätzliche Infektionsketten in der Kita zu vermeiden, raten wir derzeit dringend von Schnupper-, Schüler- und Sozialpraktika im Kita-Alltag ab. Dies gilt nicht für Fachpraktika im Rahmen einer pädagogischen Ausbildung.

14. Können aktuell Lehrer*innenbesuche von Auszubildenden stattfinden?

Lehrer*innenbesuche können bei Bedarf unter Einhaltung der AHA-L Regeln erfolgen. Bei Führungen durch die Einrichtungen sollte der direkte Kontakt mit Kindern und Mitarbeitenden vermieden werden. Wir empfehlen hier auch videogestützte Begleitung.



15. Mit der Kita im öffentlichen Raum unterwegs? Dürfen Spielplätze besucht werden?

Unter dem Aspekt, möglichst viel draußen zu sein und die Größe der Kindergruppen zu entzerren, können sich Gruppen auch außerhalb der Einrichtung aufhalten, es sei denn kommunale Regelungen schränken dies ein. Beim Besuch von Spielplätzen ist die Mischung mit anderen Kindergruppen zu vermeiden. Auch hier gilt die Maskenpflicht.

16. Dürfen wir eine Arbeitgeberbescheinigung einfordern, um den dringenden Betreuungsbedarf der Eltern zu überprüfen?

Nein. Aktuell sollen alle Eltern, die für ihr Kind bzw. ihre Kinder dringend eine Betreuung benötigen, diese bekommen. Über den dringenden Bedarf entscheiden allein die Eltern. Auch Kinder, für die der Besuch in ihrem Kindertagesbetreuungsangebot unverzichtbar ist, z.B. aus Gründen des Kindeswohls, sollen ebenfalls betreut werden.

17. Zur Beantragung des sogenannten Kinderkrankengeldes und für ihren Arbeitgeber benötigen die Eltern eine Bescheinigung von uns. Was soll hier bescheinigt werden?

Gemäß dem Rundschreiben des LSJV 16/2021 vom 22.01.2021 ist die Inanspruchnahme des Kinderkrankengelds „(...) auch dann möglich, wenn das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Anträge für das Kinderkrankengeld sind durch die Eltern bei der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse zu stellen. Sollten Krankenkassen einen Nachweis durch die Einrichtungen verlangen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit eine Musterbescheinigung entwickelt, die von Kindertageseinrichtungen verwendet werden kann und eine Ergänzung zum formellen Antrag bei der gesetzlichen Krankenversicherung darstellt.“ Nähere Informationen auf der Homepage des Bundesministeriums: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/coronapandemie/kinderbetreuung-bei-schul-und-kitaschliessungen>

18. Wie ist die neue Regelung für den Anspruch auf Kinderkrankengeld?

Im Rundschreiben des Personalrechts vom 22.04.2021 findet sich der bisherige Gesetzestext, in dem die Änderungen der Regelungen der Tage entsprechend markiert sind:

„...besteht der Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 für das Kalenderjahr 2021 für jedes Kind längstens für 20-(neu: 30) Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 40 (neu: 60) Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 45 (neu: 65)



Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als ~~90~~ **(neu: 130)** Arbeitstage. Der Anspruch nach Absatz 1 besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden, oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht...“

19. Bekommen Eltern, die die Betreuung aktuell nicht oder eingeschränkt in Anspruch nehmen, die Elternbeiträge erstattet?

Dies ist eine Entscheidung der jeweiligen Kommune (ob überhaupt und wenn, in welcher Höhe eine Erstattung der Beiträge erfolgt). Das Verfahren der Erstattung regelt jede Kommune individuell. Das bedeutet, dass sich der Träger entsprechend an seine Kommune/n wendet. Über die Umsetzung der Rückerstattung informiert Sie Ihre zuständige Regionalverwaltung.

20. Muss der Träger die notwendigen Masken finanzieren, wenn es eine generelle Verpflichtung zum Tragen von medizinischen oder FFP2-Masken gibt?

Ja. Der Arbeitgeber muss medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn Beschäftigte verpflichtet sind, diese Masken zu tragen.

21. Kosten für Hygienemaßnahmen

Gemäß Rundschreiben 21/2021 des LSJV und den entsprechenden Förderrichtlinien des Landes RLP vom 8.2.2021 werden jeder Kita zur Anschaffung von Ausstattungsgegenständen, zur Verbesserung der Hygiene und zur Umsetzung von Hygieneplänen unter besonderer Berücksichtigung der Bedingungen während der Corona-Pandemie Mittel bis zu einer Höhe von 1.000,- EURO zur Verfügung gestellt, z.B. für die Anschaffung von Schutzmasken, Desinfektionsmittel oder CO2-Sensoren.

Entgegen der üblichen Finanzierung von höchstens 90 % der zuwendungsfähigen Kosten ist es hier möglich, dass die bewilligten Mittel die angefallenen Kosten auch zu 100 % decken.

Beantragung und Abrechnung erfolgt über ein online-Portal: https://lsjv.service24.rlp.de/Kita_Hygiene



Mit Veröffentlichung der Förderkriterien ab dem 08. Februar 2021 gilt der vorzeitige Maßnahmenbeginn als erteilt.

G PERSONAL

1. Welche Regelungen gelten für Mitarbeitende, die im Fall eines Lockdown ihre eigenen Kinder zu Hause betreuen wollen?

Um zusätzliche Kontaktketten zu vermeiden, gilt der Appell der rheinland-pfälzischen Landesregierung, nur im dringenden Bedarf die Betreuungsmöglichkeiten der KiTa zu nutzen. Das gilt auch für die Kinder des KiTa-Personals in unseren Einrichtungen. Dies kann in ein Dilemma führen, das nicht durch eine allgemeingültige Antwort gelöst werden kann. Es bedarf hier immer einer individuellen Aushandlung der persönlichen Situation der Mitarbeitenden und den dienstlichen Interessen des Arbeitgebers. Zu diesem Aushandlungsprozess möchten wir einige Hinweise geben, beachten Sie dazu bitte auch das Rundschreiben des Personalreferats vom 19.01.2021:

- analog zu den Regelungen des Vorjahres hat der Krisenstab der EKHN für das Jahr 2021 entschieden, dass **falls die Betreuung nicht anderweitig geregelt werden kann**, im Ausnahmefall die Möglichkeit besteht, beim Träger **eine Arbeitsbefreiung über § 53 Abs. 6 KDO** hinaus aufgrund vorübergehender Verhinderung für bis zu zehn Tage (bei einer 5-Tage-Woche) zu beantragen. Der Träger prüft den schriftlichen Antrag unter Berücksichtigung individueller Lösungen.
- Die Mitarbeitenden können entsprechend den Regelungen des Bundes das sogenannte **Kinderkrankengeld** in Anspruch nehmen. Dazu legen die Mitarbeitenden die Bescheinigung der Betreuungseinrichtung/Schule dem Träger und der Krankenkasse vor.
- nach Rücksprache mit dem Träger und ggf. dem örtlichen Jugendamt, können Kinder von Mitarbeitenden in der entsprechenden Kita mitbetreut werden, um weitere Infektionsketten zu vermeiden.
- weiterhin haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit ihre Arbeitszeit mit entsprechenden Arbeitsaufträgen im **Homeoffice** zu erbringen oder die allgemeinen Regelungen zum **Abbau von (Rest-)Urlaub und Mehrarbeitsstunden** in Anspruch zu nehmen.
- stehen trotz aller Abwägungs- und Aushandlungsprozesse nicht ausreichend Fachkräfte für einen entsprechenden Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen zur Verfügung, greift der **einrichtungsbezogene Maßnahmenplan**. Das zuständige Jugendamt ist einzubeziehen.



H Raum und Material

1. Empfehlung zum Einsatz von Luftreinigungsgeräten

Der Einsatz von mobilen Luftfiltern wird derzeit kontrovers diskutiert.

Der Krisenstab der EKHN rät vom Einsatz in kirchlichen Gebäude ab (s. Grundsätze für das kirchliche Leben und gottesdienstliche Versammlungen unter Coronabedingungen Stand: 03.11.2020). Eine kontrollierte Luftführung der Raumluft durch diese mobilen Geräte ist nur bedingt möglich. Eine praktische Anwendung wird auch durch die Betriebslautstärke der Geräte erschwert. Geräte mit zusätzlichem Schalldämpfer liegen üblicherweise in einem Bereich von ca. 45 dB, was der Lautstärke einer normalen Unterhaltung entspricht.

Dabei verweist er auf eine Stellungnahme des Umweltbundesamt zum Einsatz von mobilen Luftfiltern in Klassenräumen:

Der Einsatz von mobilen Luftreinigern mit integrierten HEPA-Filtern in Klassenräumen reicht nach Ansicht der IRK (Innenraumlufthygiene-Kommission) nicht aus, um wirkungsvoll über die gesamte Unterrichtsdauer Schwebepartikel (z. B. Viren) aus der Raumluft zu entfernen. Dazu wäre eine exakte Erfassung der Luftführung und -strömung im Raum ebenso erforderlich, wie eine gezielte Platzierung der mobilen Geräte. Auch die Höhe des Luftdurchsatzes müsste exakt an die örtlichen Gegebenheiten und Raumbelastung angepasst sein. Der Einsatz solcher Geräte kann Lüftungsmaßnahmen somit nicht ersetzen und sollte allenfalls dazu flankierend in solchen Fällen erfolgen, wo eine besonders hohe Anzahl an Schülerinnen und Schülern (z.B. aufgrund von Zusammenlegungen verschiedener Klassen wegen Erkrankung des Lehrkörpers) sich gleichzeitig im Raum aufhält. Eine Behandlung der Luftinhaltsstoffe mittels Ozon oder UV-Licht wird aus gesundheitlichen ebenso wie aus Sicherheitsgründen von der IRK abgelehnt. Durch Ozonung und UV-induzierte Reaktionen organischer Substanzen können nicht vorhersagbare Sekundärverbindungen in die Raumluft freigesetzt werden [13]. Beim UV-C sind es auch vor allem Sicherheitsaspekte, weshalb der Einsatz im nicht gewerblichen Bereich unterbleiben sollte. (UBA, 2020, S. 4)

https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/2546/dokumente/irk_stellungnahme_lueft_en_sars-cov-2_0.pdf



Der Betriebsärztliche Dienst BAD hat ein Informationsschreiben zum Thema „Lüften und Raumluftreiniger“ erstellt. Zusammenfassend können Raumluftreiniger unter gewissen Voraussetzungen als präventive Infektionsschutzmaßnahme eine sinnvolle Ergänzung zur Frischluftzufuhr in Innenräumen sein. Die notwendige Frischluftzufuhr können sie nicht ersetzen. Zudem bieten sie auch keinen Schutz vor einer möglichen Tröpfcheninfektion mit SARS-CoV-2 im Nahbereich. Die grundsätzlichen Hygienevorschriften (Mindestabstand von 1,5 m, Nies- und Hustenetikette, etc.) sind deshalb weiterhin notwendig. Weiteres siehe im Anhang Informationsschreiben „Lüften und Raumluftreiniger“.

2. Wie lüftet man richtig?

Zu dieser Thematik gibt es Aussagen des Landes RLP in der Anlage der überarbeiteten Hygiene-Empfehlungen. Siehe hierzu auch Informationsschreiben „Lüften und Raumluftreiniger“ des BAD. Hier finden Sie auch Hinweise zum Einsatz von CO₂-Ampeln.

Des Weiteren gibt es ein übersichtliches Info-Blatt des Umweltbundesamtes, das mit dem Rundschreiben vom 23.11.2020 versendet wurde.