



FAQ zum Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen in Kitas der EKHN Hessen Stand 04.05.2021 (Änderungen **gelb markiert** hinterlegt)

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

Die Regelungen für Kitas ergeben sich weiterhin aus § 2 der **Zweiten Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus** des Landes Hessen. Ebenfalls relevant sind die Quarantäneregelungen zur Selbst- und Haushaltsquarantäne nach § 3a der Ersten Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus des Landes Hessen.

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/corona-hessen/selbst-und-haushaltsquarantaene>

Die aktuell gültigen Fassungen sind eingestellt unter: <https://www.hessen.de>

Die aktuellen **Hygieneempfehlungen des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration** sind eingestellt unter: <https://soziales.hessen.de/kita-regelbetrieb-seit-dem-6-juli>

Das **Präventions- und Eskalationskonzept des Landes Hessen** regelt weitere Maßnahmen für Landkreise und kreisfreie Städte in Form eines Ampelsystems, orientiert am Wert der Neuinfektionen pro 100.000 Einwohnern innerhalb von 7 Tagen <https://www.hessen.de/fuer-buerger/corona-hessen/das-hessische-eskalationskonzept-im-ampelsystem>

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

1. Wie sehen die rechtlichen Grundlagen für die Betretungsverbote aus?

Es sind mehrere rechtliche Vorschriften (Corona-Einrichtungsschutzverordnung, Corona-Quarantäneverordnung, Hygienekonzept zum Schutz von Kindern und Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen des Landes Hessen) als Grundlagen heranzuziehen. Daraus ergeben sich folgende Antworten.

1a. Wann gilt ein Betretungsverbot für Kinder? Haben Kinder automatisch ein Betretungsverbot wenn Familienangehörige des gleichen Hausstandes in angeordneter Quarantäne sind?

Ja. Folgendes ist zu beachten:

1. wenn sie oder Angehörige des gleichen Hausstandes **ein** Krankheitssymptom für Covid-19, insbesondere Fieber, trockener Husten (nicht durch chronische Erkrankungen verursacht), Verlust des Geschmacks- und Geruchssinns, aufweisen und dies solange, bis zum Vorliegen des Ergebnisses eines am gleichen Tag durchgeführten Antigen-Schnelltests (**kein Laienselbsttest**).

2. solange sich Angehörige des gleichen Hausstandes in Quarantäne befinden, angeordnet nach § 30 des IfSG aufgrund einer möglichen oder festgestellten Infektion mit SARS-CoV-2.



3. wenn ihnen oder Angehörigen durch einen Schnelltest ein positives Testergebnis vorliegt, dies solange, bis das negative Ergebnis eines am Vortag (in Bezug auf den Einrichtungsbesuch) durchgeführten PCR-Test vorliegt.

Sowohl das betroffene Kind als auch dessen Angehörige, müssen über die o. g. Maßnahmen nachweisen, dass bzgl. des Einrichtungsbesuchs keine Infektion mit SARS-CO-2 vorliegt.

1b. Wann gilt ein Betretungsverbot für Mitarbeitende? Haben Mitarbeitende automatisch ein Betretungsverbot wenn Familienangehörige des gleichen Hausstandes in angeordneter Quarantäne sind?

Ja. Folgendes ist zu beachten:

Aus der Corona-Einrichtungsschutzverordnung (Stand: 19.04.21) ergibt sich:

1. wenn sie oder Angehörige des gleichen Hausstandes ein Krankheitssymptom für Covid-19, insbesondere Fieber, trockener Husten (nicht durch chronische Erkrankungen verursacht), Verlust des Geschmacks- und Geruchssinns, aufweisen.

Aus der Corona Quarantäneverordnung (Stand: 15.04.2021) ergibt sich:

2. solange sich Angehörige des gleichen Hausstandes in Quarantäne befinden, angeordnet nach § 30 des IfSG aufgrund einer möglichen oder festgestellten Infektion mit SARS-CoV-2.

3. wenn ihnen oder Angehörigen durch einen Schnelltest ein positives Testergebnis vorliegt, dies solange, bis das negative Ergebnis eines am Vortag (in Bezug auf den Einrichtungsbesuch) durchgeführten PCR-Test vorliegt.

Die Punkte 1 bis 3 gelten für alle Erwachsenen.

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 eines Betretungsverbot oder 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), angeordneter oder einvernehmlicher Zeitausgleich, einvernehmlicher Urlaub oder ggf. Freistellung aufgrund der Corona Regelungen zur Betreuung eigener Kinder (dann Erstattungsanspruch nach IfSchG)
- b) Quarantäne bei nachgewiesener Covid19-Infektion oder Betretungsverbot aufgrund von COVID-19-Symptomen: wegen Erkrankung (Krankschreibung) keine Erbringung der Arbeitsleistung



c) Betretungsverbot aufgrund

- Testung bei Auftreten von Covid19-Symptomen oder
- Person im eigenen Hausstand zeigt Covid 19-Symptome

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

4. Bei Mitarbeitenden oder einem Kind der Einrichtung 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 vom örtlichen Gesundheitsamt erfolgen.

5. Wann dürfen Mitarbeitende und Kinder, die aus einem Risikogebiet einreisen wieder arbeiten bzw. die Kita wieder besuchen?

Die Regelungen der Verordnungen werden ständig mit Blick auf das Infektionsgeschehen angepasst.

Diese, sowie aktuelle Sonderregelungen für einzelne Länder finden Sie unter:

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/corona-hessen/quarantaenebestimmungen-und-coronatests-fuer-einreisende>

Bei Bedarf können Sie sich von Reiserückkehrern oder nach längerer Abwesenheit einzelner Kinder die aktualisierte Elternerklärung nach Abwesenheit unterzeichnen lassen. Ein Muster finden Sie auf der Homepage des Fachbereichs Kita.

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

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

Auch für Eltern, die von einer Kitaschließung oder einem Betretungsverbot betroffen sind, hat das Land Hessen die Möglichkeit des Verdienstausschlages geschaffen. Darüber können Sie im Bedarfsfall informieren.

Anträge und nähere Infos online unter:

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/infektionsschutz/corona-hessen/hessen-uebernimmt-verdienstausschlag-fuer-beschaefigte>



7. Wann geht die Einrichtung gemäß „Notbremse“ in den Notbetrieb?

*„Überschreitet in einem Landkreis oder einer kreisfreien Stadt an drei aufeinander folgenden Tagen die Sieben-Tage-Inzidenz den Schwellenwert von 165, so ist **ab dem übernächsten Tag** für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Hochschulen, außerschulische Einrichtungen der Erwachsenenbildung und **ähnliche Einrichtungen** die Durchführung von Präsenzunterricht untersagt.“*

Diese Regelung ist entsprechend anwendbar für Einrichtungen nach § 33 Nummer 1 und 2 IfSG – dies sind „Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte sowie die nach § 43 Absatz 1 SGB VIII erlaubnispflichtige Kindertagespflege“.

Laut der aktuellen Corona-Einrichtungsschutzverordnung ist ab einer Inzidenz von 165 an drei aufeinanderfolgenden Tagen eine Notbetreuung für Fälle dringender Betreuungsnotwendigkeiten einzurichten.

Zur Teilnahme an der Notbetreuung berechtigt sind Kinder, sofern

1. eine Betreuung nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann, insbesondere, weil beide sorgeberechtigten Elternteile, in deren Haushalt sie wohnen, ihrer Erwerbstätigkeit oder ihrem Studium nachgehen müssen; das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist durch Bescheinigungen, insbesondere des Dienstherrn oder Arbeitgebers, rechtzeitig, möglichst eine Woche im Voraus, nachzuweisen; entsprechendes gilt für berufstätige oder studierende Alleinerziehende im Sinne des § 21 Abs. 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch,
2. die Betreuung zur Sicherstellung des Kindeswohls von den zuständigen Jugendämtern angeordnet worden ist,
3. ein Anspruch auf sonderpädagogische Förderung besteht, die eine besondere Betreuung erfordert oder
4. ohne die Betreuung im Einzelfall für Eltern und Kinder eine besondere Härte entstünde, die sich durch außergewöhnliche und schwerwiegende Umstände von den durch den Wegfall der regelhaften Betreuung allgemein entstehenden Härten abhebt;

sowie für Kinder, für die ein Bescheid des zuständigen Sozialhilfeträgers über die Gewährung einer Maßnahmenpauschale nach der Vereinbarung zur Integration von Kindern mit Behinderung vom vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt in Tageseinrichtungen für Kinder vom 1. August 2014 in der jeweils geltenden Fassung vorliegt, einzurichten.

Das HMSI gibt zu Einzelfragen folgende Auskunft:

- Werden Kinder aus anderen Kommunen, angrenzenden Landkreisen oder angrenzenden Bundesländern betreut, gelten die Vorgaben des Einrichtungsstandorts (nicht des Wohnorts).
- Sind Eltern(-teile) in Mutterschutz oder krankgeschrieben, sind sie Erwerbstätigen gleichgestellt und anspruchsberechtigt.
- Sofern Sorgeberechtigten aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgehen oder auch in einer nicht nur kurzfristigen Arbeitsunfähigkeit befinden, ist eine Betreuung zu Hause nicht per se ausgeschlossen. Ein Anspruch auf Notbetreuung besteht daher grundsätzlich nicht.



- Sind Eltern(-teile) in Elternzeit oder in Kurzarbeit freigestellt, sind sie nicht anspruchsberechtigt. Der Zugang zur Notbetreuung besteht nach § 3 Abs. 3 Nr. 1 Corona-Einrichtungsschutz-VO grds. nur dann, wenn beide Eltern Ihrer Berufstätigkeit nachgehen. Anspruch auf Elternzeit hat, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Daher ist die Elternzeit nicht als Fortbestehen der Erwerbstätigkeit anzusehen, da es sich um eine längerfristige Nichtausübung der Erwerbstätigkeit handelt.
- Sind Eltern(-teile) im Homeoffice tätig, sind sie erwerbstätig und anspruchsberechtigt. Homeoffice ist Arbeit, eben nur an einem anderen Ort. Die entscheidende Frage ist also nicht, ob ein Elternteil im Homeoffice arbeiten kann. Entscheidend ist vielmehr, ob neben dem Homeoffice eine Möglichkeit zur beruflichen Entlastung besteht, so dass die Möglichkeit der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinderbetreuung auch tatsächlich im Homeoffice besteht. Letztlich hängt dies vom jeweiligen Arbeitgeber ab, der dies bescheinigen muss. Dies dürfte jedoch nur in Ausnahmefällen der Fall sein.
- Die Bescheinigungen für Arbeitnehmer*innen, Selbständige und Studierende über die Berechtigung zur Teilnahme an der Notbetreuung finden Sie unter [Kinderbetreuung ab 26. April 2021 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration \(hessen.de\)](#). Die Kitas sind nicht verpflichtet die bescheinigten Tatbestände zu prüfen.
- Zur Härtefallregelung stellt das HMSI weiterhin keine Auslegungshilfen zur Verfügung und verweist auf Einzelfall-Lösungen. Die Härtefallregelung entspricht der gesetzlichen Konstruktion, dass die Betreuung grundsätzlich untersagt und Ausnahmen im Rahmen einer Notbetreuung rechtfertigungsbedürftig sind. Die Entscheidung über das Vorliegen eines Härtefalls obliegt in der Zuständigkeit des Trägers der jeweiligen Einrichtung ggf. mit Unterstützung des örtlich zuständigen Jugendamts. Da Härtefälle immer bezogen auf den Einzelfall auszulegen sind, kann es hier keine Auflistung von möglichen Fallbeispielen geben.
- Sind Eingewöhnungen im Rahmen der Notbetreuung möglich? Eingewöhnungen sollen auch im Rahmen der Notbetreuung stattfinden, wenn die Eingewöhnung und das sich anschließende Betreuungsverhältnis einen (Wieder-) Einstieg in eine Erwerbstätigkeit/ein Studium ermöglicht und die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Notbetreuung vorliegen. Dies ergibt sich aus der Zweckbestimmung des § 3 Satz 2 Nr. 1 Corona-Einrichtungsschutz-VO, wonach das Erfordernis, einer Erwerbstätigkeit/einem Studium nachzugehen, dem Betreuungsverbot des § 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG, welches in Landkreisen und kreisfreien Städten ab einer Sieben-Tage-Inzidenz an drei aufeinander folgenden Tagen von 165 gilt, verfolgten Ziel des Infektionsschutzes grds. vorgeht.

8. In welchen Kreisen und kreisfreien Städten gilt die „Notbremse“?

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/corona-in-hessen/in-diesen-kreisen-und-staedten-greift-die-notbremse>

Derzeit gibt es kein landesweit einheitliches Verfahren, wie die Einrichtungen davon erfahren, wann/dass die Phase der Notgruppenbetreuung endet/beginnt. Wenn die Landkreise nicht darüber informieren, bleibt den Trägern nur der regelmäßige Blick auf die Website des HMSI über den obenstehenden Link. Dort wird tagaktuell die Übersicht der Inzidenzen in den Landkreisen veröffentlicht.

B Fallkonstellation Quarantäne: positiver Testfall in der Kita

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?

Siehe Prozessbeschreibung „Ablauf bei positiver Bestätigung auf Covid-19“ mit den entsprechenden Verantwortungsebenen. Diese kann auch gut von Leitung und Team zur Vorbereitung einer solchen Situation genutzt werden.

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.

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

Darüber entscheidet das Gesundheitsamt.

4. Welche Informationen können/sollten/dürfen im Fall eine (Teil-)Schließung an die Eltern/den Elternbeirat 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 Elternbeirat 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 Elternbeirat abgewogen werden, um möglichen Interessen von vorsichtigen Eltern zu genügen (Risikopersonen zuhause etc.).



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. Müssen Fachkräfte während der Zeit einer Schließung der Einrichtung, bzw. einer Quarantäneanordnung aufgrund eines positiven Testfalles in der Kita ihre Arbeitsleistung im Homeoffice erbringen?

Die Regelungen gemäß Buchstabe A Ziffer 3. a) und b) gelten entsprechend (siehe oben).

8. 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

Die Anzeige des Unternehmens bei Anhaltspunkten für eine Berufskrankheit finden Sie bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege unter:

<https://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Corona-BK-Meldung.html>

9. Muss eine Unfallmeldung bei der UKH gemacht werden, wenn sich ein Kind mit dem Corona-Virus infiziert hat?

Ja, wenn vermutet wird, dass sich ein Kind in der Kindertagesstätte mit dem Corona-Virus infiziert hat, empfiehlt die UKH Hessen eine klassische Unfallmeldung zu machen.

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

Weitere Infos zu Tests sind auf der Website der EKHN zu entnehmen:

<https://unsere.ekhn.de/themen/infos-corona-pandemie.html>

Positive Testergebnisse durch In-vitro Diagnostika (eigene durchgeführte Schnelltests/Laientests) führen dazu, dass sich die Personen unverzüglich absondern müssen und einen PCR-Test durchführen lassen müssen. Ist der PCR-Test negativ, so endet i.d.R. die Quarantäne.

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

Wenn eine Testnotwendigkeit besteht (z.B. Auftreten von Erkältungssymptomen, Testaufforderung vom Gesundheitsamt), 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.

3. Wenn der Träger eine Fachkraft zur Testung schickt, weil z.B. ein Familienangehöriger erkrankt ist und dies nicht unter das Testangebot des Landes Hessen für Fachkräfte in Kitas fällt, können die Kosten dann aus dem Kita-Haushalt bezahlt werden?

Ordnet der Arbeitgeber eine solche Testung an und werden die Kosten nicht anderweitig getragen (z.B. durch die Krankenkasse), muss er die Kosten tragen, diese sind dann Teil der Betriebskosten.

4. 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?

Hierbei handelt es sich um eine Kontaktperson der Kategorie II. 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 eine sofortige Verpflichtung zur Haushaltsquarantäne der Mitarbeitenden (§ 3a erste Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus). Wir empfehlen die/den Mitarbeitenden zur Testung zu schicken. Sollte das Testergebnis positiv sein, ist umgehend Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufzunehmen (siehe Prozessbeschreibung)

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Grafik_Kontakt_allg.pdf;jsessionid=20F1A5E97F87C88B8776749ECF0F99BE.internet092?_blob=publicationFile (weiter Informationen zur Kontaktpersonennachverfolgung)



5. 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 Gesundheitsamt auf, um das weitere Vorgehen abzustimmen. (Die Nutzung der App ist freiwillig)

6. Können Kita-Teams das Angebot der Selbsttestung vor Ort umsetzen?

Die hessische Landesregierung hat eine Teststrategie für Kitas beschlossen, nach der sich die in hessischen Kitas tätigen Personen, kostenfrei und freiwillig zwei Mal in der Woche selbst testen können. Entsprechende Informationen sind der Praxis zugegangen.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme kostenfreier Tests für die pädagogischen Fachkräfte in definierten Arztpraxen ist zum 30.04.2021 ausgelaufen und wurde **nicht** verlängert.

Ebenso können die Träger Schnelltests in den Kindertageseinrichtungen einsetzen, müssen dann aber vorab eine Schulung der Mitarbeitenden veranlassen, Schutzkleidung vorhalten, die sichere Entsorgung des (ggf. kontaminierten) Testmaterials gewährleisten, ein Testkonzept vorlegen und eine Genehmigung des HMSI einholen. Gegenüber diesem Verfahren am Arbeitsplatz haben die Verbände deutliche Einwände formuliert.

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

7. 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.

D Kita-Alltag

1. Gibt es eine Maskenpflicht?

Eine Maskenpflicht zum Tragen von medizinischen Masken für die Mitarbeitenden in der Kita wurde ausgesprochen. Es gibt lediglich Ausnahmeregelungen

- a) für Personen, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder einer Behinderung keine medizinische Maske tragen können,
- b) soweit dies aus pädagogischen Gründen im Ausnahmefall erforderlich ist.

2. In welcher Form können/sollen aktuell Dienstbesprechungen stattfinden? Wie verhält es sich mit Masken im pädagogischen Dienst?

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 zwingend erforderlich. Alternativ empfehlen wir, die Treffen in Form von Videoformaten abzuhalten.

In der pädagogischen Arbeit mit dem Kind ist den pädagogischen Fachkräften das Tragen einer medizinischen Maske vorgeschrieben. Dies gilt sowohl im Innen- wie im Außenbereich und für Waldgruppen.

„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.

Siehe auch Hygienekonzept zum Schutz von Kindern und Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sowie von Kindertagespflegepersonen in Hessen während der SARS-CoV-2-PandemieStand: 19 . April 2021:

https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/210419_hygienekonzept.pdf

dort heißt es: Für das Personal in den Kindertageseinrichtungen gilt die Tragepflicht einer medizinischen Maske für die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit. → Ausnahmen hiervon gelten für Personen, die aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen können, sowie wenn aus pädagogischen Gründen auf das Tragen einer Maske verzichtet werden muss. **Die Fachkräfte entscheiden dabei eigenständig, wann ein pädagogischer Grund vorliegt.**

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. Die Tragepause stellt keine Pause im gesetzlichen Sinne dar. In dieser Zeit müssen andere Tätigkeiten des Kitaalltages, bei denen keine Tragepflicht einer medizinischen Maske besteht, erledigt werden. Selbstverständlich kann in dieser Zeit die reguläre Arbeitspause der Mitarbeiter*in genommen werden.

In der betrieblichen Praxis es außerdem oft möglich, situationsbedingt öfter für kurze Zeit die MNB abzunehmen, ohne dabei sich und andere zu gefährden. In diesen Fällen sollte in der Regel bereits eine ausreichende Erholung möglich sein. Nach einer Arbeitszeit von maximal 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 Mitarbeiterin sollte diese Maskentragepausendauer im Freien oder in einem gesonderten gut gelüfteten Raum nehmen. Auch diese Maskentragepause ist keine Arbeitspause im gesetzlichen Sinne.

Weitere Informationen unter:

<https://www.bgw-online.de/SharedDocs/FAQs/DE/News/PSA/Corona-PSA-Masken-11-C7.html>

3. Planung persönlicher Treffen für Ausschusssitzungen, wie Elternbeiräte und Kita-Ausschüsse

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-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung der jeweiligen Länder zu beachten. Zusammenkünfte von Personen sind im Kita-Kontext nur unter betreuungsrelevanten Gründen möglich.

https://www.hessen.de/sites/default/files/media/02_corona-einrichtungsschutzverordnung_stand_19.04.21_barrierefrei.pdf

(Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung Hessen)

4. Was ist bei BEP-Fortbildungen zu beachten?

Bis zum 31.07.21 sollen nach Aussagen des HSMI keine Präsenzveranstaltungen stattfinden. Bei Online-Formaten ist der größte Infektionsschutz gegeben, sofern folgende Punkte beachtet werden:

- Grundsätzlich sollten die Fortbildungs-Teilnehmenden ein eigenes digitales Gerät nutzen oder bei der Durchführung einer Online-Fortbildung getrennt voneinander sitzen.
- Teilnehmende können sich auch unter Beachtung der Hygieneregeln (1,5 m Abstand, Lüften etc.) je nach Raumgröße zusammen aufhalten, wenn sie auch im Alltag als geschlossenes Team miteinander arbeiten.
- Für einen optimalen Fortbildungserfolg wäre es wünschenswert, wenn Teilnehmende über ein eigenes Endgerät verfügen. Nur wo das nicht möglich ist und auch keine Geräte ausgeliehen werden können, können auch 2 Personen an einem Endgerät teilnehmen – unter Beachtung der Hygiene- und Abstandsregelungen. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Personen auch im Kita-Alltag ständig zusammenarbeiten. Keinesfalls sollte ein ganzes Kita-Team an einem Gerät versammelt sein.

Weitere Informationen unter: <https://bep-connect.de/>

5. Können auch weiterhin Vertretungskräfte aus anderen Kitas (z.B. in GÜT) eingesetzt werden

Der Einsatz von Vertretungskräften/Springern ist je nach regionaler Vorgabe zur Gestaltung der Betreuungssettings möglich. Dabei sollte immer auch die möglichst umfassende Reduzierung von Kontakten beachtet werden.

6. Wie sind die Betreuungssettings zu gestalten?

Laut Corona-Einrichtungsschutzverordnung soll die Betreuung in festen Gruppen erfolgen.

Die Gruppen sollten voneinander getrennt bleiben und keine (teil-)offenen Konzepte angeboten werden. Die Betreuung der Gruppe soll möglichst stets durch dasselbe pädagogische Personal erfolgen und möglichst wenig Personalwechsel zwischen den Gruppen stattfinden. Der Außenbereich sollte verstärkt und von den Gruppen abwechselnd/räumlich getrennt genutzt werden.

Die Empfehlungen und Verfügungen der Landkreise, kreisfreien Städte und Kommunen und das mit dem Träger abgestimmte einrichtungsbezogene Hygienekonzept sind umzusetzen.

7. 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.

8. 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.

9. 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 KiTa-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.

10. Dürfen Fachkräfte bei den betreuten Kindern Fieber messen?

Laut Aussage aus dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration sind Fiebermessungen durch Fachkräfte auch nach der 2. Corona-VO in Hessen rechtlich nicht zulässig. Die regelhafte Körpertemperaturkontrolle bei Kindern in der Betreuung ist ohne sonstige Krankheitssymptome aus medizinischer Sicht wenig sinnvoll, um an Covid-19 erkrankte Kinder zu erkennen. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Corona positiven Kinder kein Fieber haben ("stumme Infektion"). Vertrauen Sie auf Ihren subjektiven Eindruck.

11. Darf gemeinsam mit den Kindern Essen zubereitet werden? z.B. Kuchen backen

Ja, dies ist unter Beachtung aller bisher gültigen Hygieneregeln möglich

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

Nein, wir befinden uns im Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen. Ist das Betreuungsangebot der Kita z.B. aufgrund der Umsetzung der aktuellen Hygieneempfehlungen oder wegen Personalmangels eingeschränkt und kann den angefragten Bedarf der Eltern nicht abdecken, greift der einrichtungsbezogene Notfallplan mit den entsprechenden Kriterien. Das zuständige Jugendamt ist einzubeziehen.

13. Dürfen sich die Eltern gegenseitig zu Betreuungsgemeinschaften zusammenschließen?

Ja. Das hessische Ministerium weist ausdrücklich darauf hin, dass es zur Erleichterung der Betreuung eine Ausnahme von den allgemeinen Kontaktbeschränkungen gibt: „Familien, die ihre sozialen Kontakte nach Möglichkeit reduzieren, können Betreuungsgemeinschaften von bis zu drei Familien bilden, in denen sie ihre Kinder gegenseitig betreuen.“



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

Dies kommt auf die jeweilige Bescheinigung an. Entweder die Eltern bringen eine entsprechende Bescheinigung ihrer Krankenkasse oder des Arbeitgebers mit oder Sie verwenden die Musterbescheinigung, die das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitet hat. Diese finden Sie in der Anlage des aktuellen Rundschreibens und unter:

<https://www.bmfsfj.de/blob/165074/e490eea648817db7d66f63fcc250cf0a/20210120-musterbescheinigung-data.pdf>

Nähere Auskünfte zum Verfahren erhalten die Versicherten auch von ihrer Krankenkasse.

15. 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.

15. Müssen Leitungen, trotz Freistellung, im Gruppendienst einspringen?

Die Organisation des Pandemiebetriebs in der Kita ist durch die Kitaleitungen sicher zu stellen, hierfür sind Leitungszeiten vorzuhalten. Dies ist auch der Fall, wenn sich deswegen eine Begrenzung der Öffnungszeiten, durch die Ausweitung des Notfallplans, ergeben würde.

E Raum und Material

1. Finanzierung von Schutzmaßnahmen

Den Kommunen stehen Mittel des Sondervermögens „Hessens gute Zukunft sichern“ zur Verfügung. Die Anmeldung ihrer Finanzierungsbedarfe nehmen die Träger über die kreisangehörigen Städte und Gemeinden vor; hessenweit ist das bis zum 30.04.2021 möglich. Bei vorzeitiger Ausschöpfung der Mittel kann sich die Antragsfrist ggf. lokal verkürzen.



2. 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_lueften_ars-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 Hustetikette, etc.) sind deshalb weiterhin notwendig. Weiteres siehe im Anhang Informationsschreiben „Lüften und Raumluftreiniger“.

2. Wie lüftet man richtig?

Siehe hierzu auch Informationsschreiben „Lüften und Raumluftreiniger“ des BAD. Hier finden Sie auch Hinweise zum Einsatz von CO₂-Ampeln. Weitere Informationen können hier entnommen werden:

https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/gwe_stosslueften_-_2_neu.pdf

F Personal

1. Welche Freistellungs-Regelungen gelten für Mitarbeitende, die die Betreuungspflichten für ihre eigenen Kinder zu Hause wahrnehmen?

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.
- Das hessische Ministerium weist ausdrücklich darauf hin, dass es zur Erleichterung der Betreuung eine Ausnahme von den allgemeinen Kontaktbeschränkungen gibt: Familien, die ihre sozialen Kontakte nach Möglichkeit reduzieren, können **Betreuungsgemeinschaften** von bis zu drei Familien bilden, in denen sie ihre Kinder gegenseitig betreuen. Auch Fachkräfte können untereinander entsprechende Betreuungsgemeinschaften bilden.
- 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 Notfallplan. Das zuständige Jugendamt ist einzubeziehen.

2. Impfungen

Für pädagogische Fachkräfte ist die Vergabe von Impfterminen in der Priorisierungsgruppe II umgesetzt worden. Somit sind ab sofort Impfungen möglich. Das Impfangebot gilt für alle Personen ab 16 Jahren, die in der Kita beschäftigt sind und mit Kindern arbeiten, sofern dies mindestens einmal die Woche geplant ist.

Somit sind neben den pädagogischen Fachkräften, Hauswirtschafts- und Reinigungskräften und Praktikant*innen im Rahmen der Ausbildungs- und Praktikantenordnung der EKHN (APrO) impfberechtigt. Gleiches gilt für Ehrenamtliche, die entsprechend regelmäßig in der Kita mit den Kindern arbeiten und für Pfar-



rer*innen, die regelmäßig, mindestens einmal in der Woche, ein religionspädagogisches Angebot in der Kita anbieten.

Mitarbeitende in Elternzeit haben keinen Anspruch auf eine Impfung, sofern sie nicht mindestens einmal in der Woche in der Kindertagesstätte beschäftigt sind.

Informationen zum Thema Corona-Impfungen sind hier abrufbar: <https://corona-impfung.hessen.de/>.

- Ein Impftermin kann über zwei Wege beantragt werden:
 1. Registrierung über den Impfservice des Landes
 - telefonisch: 116 117 oder 0611-50592888
 - online: www.impfterminservice.hessen.de
 2. an der Sammelimpfung teilnehmen.
- **Wer stellt die Bescheinigungen für die Mitarbeitenden aus, die Sie bei der Impfung vorlegen müssen? Wird es dazu eine Vorlage geben?**
- Die Arbeitgeberbescheinigung ist ein Vordruck, der dem Impftermin beiliegt bzw. ausgedruckt und ausgefüllt mitgebracht werden muss. Diese wird vom Arbeitgeber ausgefertigt. Die Unterschrift kann vom Träger auf die Leitung delegiert werden.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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 Referat Personalrecht vom 11.03.21.



Rundschreiben -
Risikogruppenzugehörigkeit



Anlage -
Musterschreiben.docx

- **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.
- **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.

3. Können weiterhin fachfremde Personen zur Mitarbeit in einer Kindergruppe beschäftigt werden?

Hierzu hat sich die Zweite Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus (Corona-Einrichtungsschutzverordnung) nicht geändert. In der konsolidierten Lesefassung vom 14.02.2021 ist festgehalten unter § 2 Abs. (3):

Mit Zustimmung des Jugendamtes können außer den Fachkräften nach § 25b des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs weitere Personen, für die ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorliegt, mit der Leitung einer oder der Mitarbeit in einer Kindergruppe betraut werden. Vom personellen Mindestbedarf nach § 25c des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs kann nach Beratung durch das Jugendamt vorübergehend abgewichen werden.

G Finanzen

1. Landesförderung

Die Beantragung der Landesförderung erfolgt auf Basis der geschlossenen Betreuungsverträge.

2. Erstattung der Elternbeiträge

Das HSMI hat informiert, dass die Ausgleichszahlungen für 2020 bis spätestens Mai an die Kommunen ausbezahlt sein werden. Die zugesagten anteiligen Ausgleichszahlungen für Januar und Februar 2021 sollen zusammen mit den ebenfalls zugesagten Ausgleichszahlungen für März, April und Mai 2021 angewiesen werden. Für die Absprache des Verfahrens wenden Sie sich bitte an ihre Kommune/Stadt.

Hilfreiche Kontaktadressen

Hessenweite Hotline für Fragen, Anliegen und Informationen zu Corona: 0800-5554666 (Fragen zu Gesundheit und Quarantäne, täglich von 9 bis 15 Uhr).