



## FAQ zum Regelbetrieb unter **Beachtung von Hygienemaßnahmen** nach Maßgabe des Hygienekonzeptes des Landes in Kitas der EKHN **Hessen** Stand **24.08.2021** (Neufassung – Änderungen **gelb** hinterlegt)

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

Die aktuellsten Lesefassungen der Corona-Schutzverordnung und die Auslegungshinweise sind auf den jeweils neuesten Stand und Gültigkeit auf der Website des Landes Hessen unter **Rechtliches** zu finden:

<https://www.hessen.de/>

Das aktuelle **Hygienekonzept** des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration sind eingestellt unter:

<https://soziales.hessen.de/kinderbetreuung-corona>

Die aktuellsten Informationen zum Thema Corona in Hessen, wie z.B. die aktuellsten Zahlen, das Eskalationskonzept sind unter folgendem Link zu finden:

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/aktuelle-informationen-corona>

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/Zutrittsuntersagung einzelner Mitarbeitenden oder Kindern von Mitarbeitenden bei COVID-Kontakt außerhalb der Kita**

#### **1. Wie sehen die rechtlichen Grundlagen für die Zutrittsuntersagung aus?**

Die Zutrittsuntersagung für Kindertagesstätten ist in § 6 Abs.1 Nr.8 der CoSchuV geregelt.

#### **2a. Wann gilt eine Zutrittsuntersagung für Kinder?**

Der Zutritt für Kinder ist untersagt, wenn sie selbst oder Angehörige des gleichen Hausstandes Krankheitssymptome für COVID-19, insbesondere Fieber, trockenen Husten (nicht durch chronische Erkrankungen verursacht), Verlust des Geschmacks- und Geruchssinns, aufweisen sowie bei einer individuell angeordneten Absonderung nach § 30 des Infektionsschutzgesetzes aufgrund einer möglichen Infektion mit SARS-CoV-2 oder einer generellen Absonderung auf Grund einer nachgewiesenen Infektion mit SARS-CoV-2 unterliegen. Das Zutrittsverbot gilt nicht für geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nr. 2 und 3 oder Nr. 4 und 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung, wenn das Betretungsverbot auf einer Symptomatik oder Absonderung einer oder eines Haushaltsangehörigen beruht und die Absonderung nicht aufgrund einer in Deutschland noch nicht verbreitet auftretenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 mit vom Robert Koch-Institut definierten besorgniserregenden Eigenschaften erfolgt ist.



## 2b. Wann gilt eine Zutrittsuntersagung für Mitarbeitende? Haben Mitarbeitende automatisch eine Zutrittsuntersagung wenn Familienangehörige des gleichen Hausstandes in angeordneter Quarantäne sind?

Nein. Es gilt lediglich „Personen, die oder deren Angehörige des gleichen Hausstandes Krankheitssymptome für COVID-19, insbesondere Fieber, trockenen Husten (nicht durch chronische Erkrankungen verursacht), Verlust des Geschmacks- und Geruchssinns, aufweisen, ist der Zutritt untersagt.

Das Zutrittsverbot gilt nicht für geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nr. 2 und 3 oder Nr. 4 und 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung, wenn das Betretungsverbot auf einer Symptomatik oder Absonderung einer oder eines Haushaltsangehörigen beruht und die Absonderung nicht aufgrund einer in Deutschland noch nicht verbreitet auftretenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 mit vom Robert Koch-Institut definierten besorgniserregenden Eigenschaften erfolgt ist.

## 3. Müssen Fachkräfte während einer Zutrittsuntersagung 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 Zutrittsuntersagung aufgrund von COVID-19-Symptomen: wegen Erkrankung (Krankschreibung) keine Erbringung der Arbeitsleistung
- c) Zutrittsuntersagung 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 Antwort auf diese Fragestellung ändert sich laufend, daher empfiehlt sich das Einholen der aktuellsten Information auf folgender Website:

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

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

Die Antwort auf diese Fragestellung ändert sich laufend, daher empfiehlt sich das Einholen der aktuellsten Information auf folgenden Webseiten:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/faq-reisen-1735032>

und



<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. [https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/0\\_2021/April/Elternerklaerung\\_nach\\_Abwesenheit\\_April\\_2021.docx](https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/0_2021/April/Elternerklaerung_nach_Abwesenheit_April_2021.docx)

**6. Können oder müssen die Arbeitgeber/Träger einen Antrag auf Verdienstausschlag stellen, wenn während der Quarantäne bzw. der Zutrittsuntersagung 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 einer Zutrittsuntersagung 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>

## **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 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.

[https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/2020\\_11\\_MusterProzessbeschreibungAblauf\\_bei\\_positiver\\_Bestaetigung\\_Covid-19.docx](https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/2020_11_MusterProzessbeschreibungAblauf_bei_positiver_Bestaetigung_Covid-19.docx)

**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.

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. gilt 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](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 Informationen des Referats Personalrecht vom 02.07.2021 bleiben Arbeitgeber verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle in Präsenz Arbeitenden die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten. Ausnahmemöglichkeiten gibt es für vollständig geimpfte bzw. von einer CoViD-19 Erkrankung genesene Beschäftigte. Die Beschäftigten sind aber nicht verpflichtet, die Testangebote wahrzunehmen sowie dem Arbeitgeber Auskunft über ihren Impf- bzw. Genesungsstatus zu geben. Es ist zu betonen, dass mit der Verordnung kein neues arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten geschaffen wird. Vielmehr sind die bestehenden arbeits-, datenschutz- und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben maßgeblich, etwa § 23a IfSG.

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?**

Ein Testnachweis im Sinne der Verordnung ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form.

### **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. 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.)

Weitere und aktuelle Informationen zur Corona-Warn-App:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app/corona-warn-app-faq-1758392>

## **5. 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.

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

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

Bis zu den Herbstferien stellt das Land die Selbsttests den Einrichtungen zur Verfügung. Darüber hinausgehende Tests sind vom Arbeitgeber zu zahlen.

## **7. Entfallen für Geimpfte zukünftig die Testungen?**

Es wird empfohlen auch für Geimpfte und Genesene die Testungen beizubehalten.

# **D Kita-Alltag**

## **1. Gibt es eine Maskenpflicht?**

Eine Maskenpflicht zum Tragen von medizinischen Masken für die Mitarbeitenden in der Kita wurde aufgehoben. Wir empfehlen den Trägern ihren Mitarbeitenden das Tragen von Masken eigenverantwortlich zu übertragen sowie in den Gemeinschaftsbereichen (Fluren, Aufenthaltsräumen, Bring- und Abholsituation sowie wenn die AHL-Regelungen nicht eingehalten werden können) die Masken weiterhin zu tragen.

Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren.

## **2. Was gilt für Zusammenkünfte mit Eltern?**

Bei Elternzusammenkünften/ Elternabenden hat der Träger das Hausrecht, er legt die Hygienemaßnahmen fest. Wir empfehlen die Anwendung der 3G-Regelung, AHL-Regeln und das Tragen von Masken (§2 CoSchuV „Eine OP-Maske oder Schutzmaske (...) ist zu tragen in innenliegenden Publikumsbereichen aller öffentlich zugänglicher Gebäude...“)

### 3. Können Schüler\*innen allgemeinbildender Schulen aktuell ein Praktikum in unserer Kita machen?

Ja.

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

Ja ☺

### 5. 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.

### 6. Was ist bei Angebot von Buffet, gemeinsamer Zubereitung und Mahlzeiten zu beachten?

Seite 8 des Hygienekonzepts des Landes Hessen

[https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/hygienekonzept\\_24juni2021.pdf](https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/hygienekonzept_24juni2021.pdf)

### 7. Müssen Leitungen, trotz Freistellung, im Gruppendienst einspringen?

Die Organisation des Regelbetriebs unter Pandemiebedingungen nach Maßgabe des Hygienekonzeptes des Landes 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.

### 8. Was ist bei BEP-Fortbildungen zu beachten?

Die Entscheidung, ob Fortbildungen in Präsenzveranstaltungen stattfinden sollen, liegt im Ermessen der Fachkräfte selbst, der Träger und der BEP-Fortbildnerinnen und BEP-Fortbildnern. Aktuell empfiehlt das Land Hessen vorrangig digitale Formate für die BEP-Fortbildungen durchzuführen.

- Grundsätzlich gilt die 3G-Regelung (geimpft, genesen oder getestet) für die Durchführung von Präsenzveranstaltungen.
- Weiterhin wird dringend empfohlen, die Fortbildungen vorerst nicht in den Räumen der Kita stattfinden zu lassen.
- Für Präsenzveranstaltungen gelten die aktuellsten Corona-Regeln:  
<https://soziales.hessen.de/gesundheit/corona-in-hessen/was-in-hessen-jetzt-gilt>
- Bei Online-Fortbildungen gelten weiterhin folgende Voraussetzungen:



- 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.

## E Raum und Material

### 1. Empfehlung zum Einsatz von Luftreinigungsgeräten

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).

Siehe auch

[https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/2546/dokumente/irk\\_stellungnahme\\_lueften\\_sars-cov-2\\_0.pdf](https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/2546/dokumente/irk_stellungnahme_lueften_sars-cov-2_0.pdf)

sowie das aktuelle Hygienekonzept des Landes Hessen.

[https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/hygienekonzept\\_24juni2021.pdf](https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/hygienekonzept_24juni2021.pdf)

### 2. Wie lüftet man richtig?

Siehe hierzu auch Informationsschreiben „Lüften und Raumluftreiniger“ des BAD. Hier finden Sie auch Hinweise zum Einsatz von CO<sub>2</sub>-Ampeln. Weitere Informationen können hier entnommen werden:

[https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/gwe\\_stoss-lueften\\_-\\_2\\_neu.pdf](https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/gwe_stoss-lueften_-_2_neu.pdf)

## F Personal

### 1. Impfungen

Impfungen für alle Mitarbeitenden sind möglich und werden **ab 12 Jahren** empfohlen.

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

- **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 Referats Personalrecht vom 11.03.21.



Rundschreiben -  
Risikogruppenzugehörigkeit



Anlage -  
Musterschreiben.docx

- **Wann dürfen Mitarbeitende, die der Risikogruppe angehören und geimpft wurden, wieder arbeiten?**

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

- **Gelten für Geimpfte die Arbeitsschutzmaßnahmen weiterhin?**

Es bleibt weiterhin bei allen getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen.

Betriebliche Hygienepläne inkl. Gefährdungsbeurteilungen sind wie bisher zu erstellen, umzusetzen sowie in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Zur Umsetzung sind weiterhin die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger heranzuziehen.

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>

- **Sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber Ihren Impfstatus zu offenbaren?**

Beschäftigte sind **nicht** verpflichtet, dem Arbeitgeber ihren Impfstatus zu offenbaren. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte geben **keine** Auskunft über den Impfstatus an den Arbeitgeber.



Aus diesem Grund müssen daher auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung die epidemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen (Hygieneregeln) gelten. Die Arbeitgeber haben die entsprechenden Maßnahmen vorzuhalten, anzuwenden und den Beschäftigten zu ermöglichen. Die Beschäftigten haben diese zu befolgen und anzuwenden, unabhängig von ihrem Impfstatus (Stellungnahme AFAMed, 29.04.2021).

- **Welche Erleichterungen gelten für Geimpfte?**

Geimpfte und Genesene sind auch für andere nicht (mehr) ansteckend oder das Restrisiko einer Weiterübertragung ist erheblich reduziert. Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen sind für diesen Personenkreis vorzusehen. (siehe: **Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (SchAusnahmVO vom 06. Mai 2021)**)

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/erleichterungen-geimpfte-1910886>

- **Wer gilt als geimpft?**

Als Geimpfte bzw. Genesene i. S. der VO gelten Personen

- ab dem 15. Tag nach der 2. Impfung und
- als Genesene Personen, die einen positiven PCR-Test vorlegen können, der mindestens 28 Tage und maximal 6 Monate zurückliegt.

- **Wer gilt als getestet?**

Nach § 3 Abs.1 der CoSchuV gilt als Negativnachweis:

- einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nr. 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung,
- einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nr. 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung oder
- einen Testnachweis im Sinne des § 2 Nr. 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung, der die aus der Anlage ersichtlichen Daten enthält; die zugrundeliegende Testung kann auch durch einen PCR-Test erfolgen.

Kinder unter 6 benötigen aktuell keine Testnachweise mehr.

## **2. Urlaub und Quarantäne:**

Aus dem Rundschreiben des Referats Personalrecht vom 2. Juli 2021: „Im Vorfeld der beginnenden Urlaubszeit und mit Blick auf die zurückgehenden Fallzahlen und die damit verbundenen Lockerungen weisen wir darauf hin, dass weiterhin die Regelungen des Bundes und der Länder zu beachten sind. Bei Einreise aus einem Risikogebiet (Virusvarianten-/ Hochinzidenzgebiet) bestehen ggf. Quarantänevorgaben.

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/faq-reisen-1735032>



Die Quarantäne ist eine zeitlich befristete Absonderung von ansteckungsverdächtigen Personen oder von Personen, die möglicherweise das Virus ausscheiden. Dabei handelt es sich meist um Kontaktpersonen von Erkrankten sowie um Reiserückkehrer aus Hoch-Risikogebieten. Die Quarantäne kann sowohl behördlich angeordnet sein, als auch freiwillig erfolgen.

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Quarantaene/Flyer.html;jsessionid=4AEC03D7582286BB235A8C35E9DA32CA.internet091](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Quarantaene/Flyer.html;jsessionid=4AEC03D7582286BB235A8C35E9DA32CA.internet091)

sowie

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html;jsessionid=4AEC03D7582286BB235A8C35E9DA32CA.internet091](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html;jsessionid=4AEC03D7582286BB235A8C35E9DA32CA.internet091)

Bitte beachten Sie, dass eine eventuelle Quarantänezeit bei der Urlaubsplanung vorab mit zu bedenken ist. Es erfolgt keine bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber. Die Quarantäneverpflichtung gilt auch für Kinder unter sechs Jahren. Betreuungseinrichtungen sind gehalten, einen negativen Test nach Urlaubsrückkehr zu verlangen.

Da sich die Regelungen immer wieder ändern, ist es wichtig, sich aktuell auf den Seiten des RKI und Auswärtigen Amtes, sowie des jeweiligen Bundeslandes, zu informieren.

Wir bitten zu beachten, dass bereits beantragter und genehmigter Urlaub auch im Fall einer Quarantäneanordnung bestehen bleibt.“

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

Hierzu hat die CoSchuV nichts geändert.

„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.“ (§12 Abs. 2 der CoSchuV)

#### **Hilfreiche Kontaktadressen**

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