

**Information des Referats Personalrecht**  
**für Träger von Kindertagesstätten zu Fragen des Arbeitsschutzes,**  
**der Arbeitszeitgestaltung und Erstattungsmöglichkeiten**

**Stand: 28. April 2020**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zurzeit wird in Kitas unter den erschwerten Bedingungen des Betretungsverbot es gearbeitet. Mitarbeitende sind unter veränderten Bedingungen in der Notbetreuung oder auch im Home-Office eingesetzt. Der ständig wechselnde Personalbedarf erfordert hohe Flexibilität. Die geschuldete Arbeitsleistung wird in angepasster Modifikation erbracht.

Arbeitsschutz:

Der Arbeitsschutz fordert von Arbeitgebern die Beurteilung von Arbeitsbedingungen, um Gefährdungen von Beschäftigten zu verhindern. Dies gilt besonders auch unter den Bedingungen einer Pandemie und bedeutet, dass Mitarbeitende über die Gefahren einer Ansteckung aufgeklärt und auf die erforderlichen (hygienischen) Verhaltensweisen hingewiesen werden müssen (Unterweisung). Rahmenbedingungen müssen eventuell angepasst werden, um Risiken zu vermeiden (zum Beispiel Kontakte reduzieren, Desinfektionsmaßnahmen, Arbeitszeiten werden angepasst, um Kontaktflächen zu verringern). Die Gefährdungsbeurteilung in der Anlage will Sie auf mögliche Risiken hinweisen, die zu beachten sind. Eine besondere Aufmerksamkeit gilt besonders gefährdeten Personengruppen (siehe Risikogruppen/BAD). Um die Ansteckungsgefahr möglichst gering zu halten, sind Schutzmaßnahmen, wie zum Beispiel die Herausnahme aus bestimmten Tätigkeiten oder zu bestimmten Zeiten (Reinigung außerhalb Kitabetrieb) erforderlich. In Zweifelsfällen ist der BAD zu kontaktieren, um die Einsatzmöglichkeiten zu klären (siehe Kontaktdatenblatt).

Risikogruppen:

Grundsätzlich bedeutet die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe nicht, dass keine Arbeitsleistung zu erbringen ist, sondern vielmehr, dass hier eine individuelle Einschätzung des Erkrankungsrisikos erforderlich ist und dieses dann gegebenenfalls zu minimieren. Grundsätzlich gilt, die Ansteckungsgefahr mit dem Coronavirus ist allgegenwärtig, sie gehört also zum allgemeinen Lebensrisiko. Um der Gefahr schwerer Folgen einer Infektion zu begegnen, wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Wo es möglich ist, kann im Home-Office oder mit veränderter Arbeitszeit gearbeitet werden. Ansonsten ist das Risiko durch weitere Vorgaben (arbeiten auf Abstand, im Freien etc.) weiter zu minimieren. Hierfür kann der BAD zu einer individuellen Einschätzungen hinzugezogen werden. Keinesfalls legt die oder der Mitarbeitende selbst fest, dass sie oder er zu einer Risikogruppe gehört und daher nicht zur Arbeit kommen muss.

Für Schwangere sollte (nach Rücksprache mit dem BAD) ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

### Beteiligung Arbeitszeitregelung:

Soweit in der jetzigen Situation weniger Arbeitsleistung benötigt würde, als Kapazität vorhanden ist, wäre eine Regelung mit der MAV zu vereinbaren, die unter Wahrung von Höchstgrenzen und unter Festlegung eines Ausgleichszeitraums eine Rückstellung von Arbeitszeit vorsieht (siehe Anlage). Weiter wäre die Vereinbarung von Betriebsferien (auch für Teile der Belegschaft) möglich (Muster liegt den Regionalverwaltungen) vor.

### Persönliche Verhinderungsgründe:

Sind Mitarbeitende durch persönliche Umstände (Betreuung/Pflege) an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert, sind nach Ausschöpfung der bereitstehenden Möglichkeiten individuelle Regelungen zu treffen, die auf einen möglichst gerechten Interessensausgleich abzielen. Zu beachten sind neben § 53 KDO die darüber hinausgehende Möglichkeit einer vergüteten Freistellung von bis zu zwei Wochen (bei Fünftagewoche) und die weitere Möglichkeit eines bezahlten Sonderurlaubs von 20 Tagen bei voller Vergütung.

Nach Ergänzung des § 56 Infektionsschutzgesetzes kann ein Antrag auf Entschädigung als Ausgleich für einen Verdienstausfall gestellt werden. Die Regelung gilt für erwerbstätige Sorgeberechtigte mit Kindern bis zwölf Jahren, die einen Verdienstausfall haben, weil sie ihre Kinder selbst betreuen müssen (keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit). Ersetzt werden 67 % des Nettoverdienstausfalls für maximal sechs Wochen. Vorrangig sind Mehrarbeit und anteilig Urlaub abzubauen. Für Ferienzeiten kann keine Entschädigung verlangt werden. Der Antrag ist beim zuständigen Gesundheitsamt zu stellen. Der Arbeitgeber erhält die ausgezahlte Vergütung erstattet. Bei einem solchen Antrag werden Sie durch die Regionalverwaltung unterstützt.

Sind weitergehende Freistellungsregelungen notwendig, bedarf es einer Einzelfallregelung.

Die Hinderung eines oder einer Mitarbeitenden, den Arbeitsplatz aufzusuchen, zum Beispiel, weil Verkehrsmittel nicht zur Verfügung stehen (so genanntes Wegerisiko) oder auch der Wunsch von Mitarbeitenden aufgrund eines eigenen oder für nahe Angehörige bestehenden Risikos, ist bei fehlenden HomeOffice-Möglichkeiten ebenfalls durch eine Einzelfallregelung zu regulieren.

### Beteiligung/Einbeziehung:

Wichtig ist bei allen anstehenden Regelungen die Abstimmung mit der MAV sowie die fallweise Einbeziehung des BAD, der direkte Kontakt zum Jugendamt sowie eine transparente Einbeziehung der Elternvertretung,

Die momentane Situation ist unklar, erfordert viele Anpassungen, hebt Routinen auf, das kann Konflikte im Team oder auch mit der Leitung oder auch Krisen hervorrufen. Interventionen sind über den BAD oder die Zentrale Konfliktbeauftragte oder die Berufsgenossenschaft möglich (siehe Kontaktblatt in der Anlage).

### Erstattungsmöglichkeiten:

Ist die Einrichtung oder einzelne unter Quarantäne gestellt oder erhält eine Mitarbeiterin bezahlten Sonderurlaub wegen Kinderbetreuung, ist eine Erstattung der Personalkosten nach dem Infektionsschutzgesetz, bei Beschäftigungsverbot nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vorgesehen. Erkrankte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung. In wenigen Fällen dürfte eine Betriebsausfallversicherung wegen Infektionsgefahr bestehen. Wegen der Frage von Kurzarbeitergeld werden wir gesondert informieren. Zurzeit besteht hierfür kein Anlass.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne per E-Mail ([Dr.Petra.Knoetzele@ekhn.de](mailto:Dr.Petra.Knoetzele@ekhn.de)) zur Verfügung.

Bitte beachten Sie die FAQ's des Fachbereichs Kindertagesstätten. Diese werden ständig aktualisiert.

Anlagen:

- 1) Kontaktdatenblatt BAD
- 2) Infoblatt des BAD zu Risikogruppen inkl. Untersuchungsauftrag
- 3) Gefährdungsbeurteilung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- 4) Infoblatt: Verhaltensregeln zum Schutz vor dem Corona-Virus im Alltag
- 5) Infoblatt: die 10 wichtigsten Hygienetipps
- 6) Muster temporäre Dienstvereinbarung zur Jahresarbeitszeitgestaltung / Führung von Arbeitszeitkonten