

Arbeitsschutzfragen

Meldepflicht für Träger/Einrichtungsleitungen

Am 01.02.2020 ist die Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit dem erstmals im Dezember 2019 in Wuhan/Volksrepublik China aufgetretenen neuartigen Coronavirus ("2019-nCoV") (CoronaVMeldeV) in Kraft getreten. Das Virus wird mittlerweile als SARS-CoV-2 bezeichnet.

Meldepflichtig ist der Verdacht einer Erkrankung, die Erkrankung sowie der Tod in Bezug auf eine Infektion, die durch das neuartige Coronavirus (SARS-CoV-2) hervorgerufen wird.

Bei Verdachtsfällen oder Krankheitsfällen muss der Träger oder die Einrichtungsleitung umgehend der Meldepflicht an das zuständige Gesundheitsamt nachkommen.

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

Meldepflicht für Arbeitnehmer an den Arbeitgeber

Arbeitnehmer müssen sich beim Arbeitgeber umgehend krankmelden wenn sie an Covid 19 erkrankt sind. Sie sind hingegen nicht verpflichtet, den Krankheitsgrund zu benennen. Da es sich beim Corona-Virus allerdings um eine hochinfektiöse Erkrankung handelt, die der Meldepflicht unterliegt, wird zum Teil die Einschätzung vertreten, dass im Rahmen der arbeitsrechtlichen Treuepflicht eine entsprechende Information an den Arbeitgeber ergehen sollte. Der jeweils zuständige Arzt muss seiner Meldepflicht sowieso mit personenbezogenen Daten an das Gesundheitsamt nachkommen, das dann wiederum auch am Arbeitsplatz entsprechende Maßnahmen einleiten wird.

<https://www.dgb.de/themen/++co++b0b5f116-69cd-11ea-b9ef-52540088cada>

Meldepflicht für Eltern

Eltern müssen der Kita melden, wenn in ihrer Familie ein Verdachtsfall oder Erkrankungsfall von Covid 19 auftritt, da es sich hierbei um eine infektiöse meldepflichtige Erkrankung handelt. (Grundlage Belehrung §34 IfSG)

Quarantäne im Verdachtsfall

Besteht der Verdacht auf eine Erkrankung, wird für den Arbeitnehmer behördlich vorsorglich durch das Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet. Eine entsprechende

Bescheinigung wird von der Behörde für den Arbeitgeber ausgestellt. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt fort, kann sich aber den Betrag per Antrag später von der Behörde wieder zurückerstatten lassen (§56 IfSG), sofern die landeseigene Regelung zur Finanzierung der Personalkosten in Kindertagesstätten diese Fälle nicht mitfinanzieren sollte.

Umgang mit Verdachtsfällen in der Kita

Sofortige Isolierung des Arbeitnehmers oder Kindes, Betreuung durch vorab bestimmte Person mit Schutzausrüstung, Information der Eltern oder Angehörigen, Überführung zum Arzt oder Übergabe an Eltern, Information an das Gesundheitsamt, besondere Desinfektionsmaßnahmen umsetzen.

<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/orientierungshilfe-fuer-traeger-von-kindertageseinrichtungen-zeiten-der-corona-pandemie>

Risikogruppe

Folgende Personen sind der Risikogruppe zuzuordnen und sollten nicht in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit am Kind eingesetzt werden (vgl. 4. Corona-Bekämpfungsverordnung § 6, Abs. 3)

Menschen mit bestimmten Vorerkrankungen:

- mit Erkrankungen des Herzens (zum Beispiel koronare Herzerkrankung),
- mit Erkrankungen der Lunge (zum Beispiel Asthma, chronische Bronchitis),
- mit chronischen Lebererkrankungen,
- mit Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit),
- mit einer Krebserkrankung sowie
- mit geschwächtem Immunsystem (zum Beispiel aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch die Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr schwächen, bedingt wird - darunter Cortison).

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/coronavirus-risikogruppen-1730820>

Empfehlung DWP:

Ein Nachweis über die Zugehörigkeit zur Risikogruppe sollte in Form eines ärztlichen Attests von Mitarbeitenden vorgelegt werden, sofern dem Träger die Vorerkrankung nicht ohnehin bekannt ist. Entbunden werden diese Mitarbeitenden dann von der unmittelbaren Arbeit mit dem Kind, er/sie ist aber nicht vom Dienst befreit und kann zur Erarbeitung mittelbarer pädagogischer Aufgaben herangezogen werden z.B. konzeptionelle Aufgaben, Kontaktpflege mit Kindern und Familien über digitale oder postalische Wege etc.).

Der Einbezug des BAD zur Abklärung möglicher Einsatzfelder und der Bewertung der Zugehörigkeit zur Risikogruppe ist zu empfehlen.

Angehörige in der Risikogruppe

Sollten pädagogische Mitarbeitende Personen aus der Hochrisikogruppe in ihrem häuslichen Umfeld betreuen oder mit ihnen in einer Gemeinschaft leben, sollen sie vom Arbeitgeber nicht eingesetzt werden in der unmittelbaren der Arbeit mit dem Kind. Sie können dann mittelbare pädagogische Aufgaben übernehmen, zum Beispiel konzeptionelle Themen erarbeiten, Kontaktpflege zu den Familien sichern (telefonisch, postalisch, digital), Beschäftigungsanregungen erarbeiten u.v.m.

<https://corona.rlp.de/de/themen/schulen-kitas/fragen-und-antworten/>

Angst vor der Arbeit am Kind

Die Angst vor Infizierung ist kein Grund, Mitarbeitende von der pädagogischen Arbeit mit dem Kind zu entbinden. Der Träger muss über die Gefährdungsbeurteilung, das Erstellen eines erweiterten Hygieneplans und die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (Handschuhe, Mundschutz) sicherstellen, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich möglichst gut schützen kann vor einer Infektion. Mitarbeitende müssen die Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber ausspricht, befolgen. Grundsätzlich sind die unter Hygienevorkehrungen zusammengefassten Aspekte zu beachten.

Arbeitsverweigerung berechtigt den Arbeitgeber zu Abmahnungen und im Wiederholungsfall zu verhaltensbedingten Kündigungen. (vgl.: Corona-Virus, Informationsblatt zum Thema Arbeitsrecht)

Umgang mit der psychischen Belastung in der Corona-Zeit

Belastungen für unsere psychische Gesundheit angesichts der vielen Unsicherheiten und Ängste, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie vorherrschen, sind möglich. Angst vor Infektionen, Angst um die eigene Gesundheit und die anderer Menschen, Existenzängste vielfältiger Art sind verbreitet. Zudem sind oft die sozialen Kontakte und Austauschmöglichkeiten reduziert, der gewohnte Lebens- und Arbeitsrhythmus unterbrochen. Wie können wir Wege finden, damit umzugehen?

Anregungen:

1. Information

Information beschaffen, das Risiko abschätzen und empfohlene Schutzmaßnahmen ergreifen. Informationen können über mediale Kanäle oder Gespräche mit dem Arzt /der Ärztin oder Betriebsarzt erfolgen.

Filmtipps:

<https://bzga-k.de/corona-faq-videos>

<https://www.infektionsschutz.de/mediathek/filme.html>

2. Kommunikation

Kommunikation und Austausch über die Corona-Bedrohung und die damit verbundenen Ängste führen:

In der Familie

Mit Freunden

Im Kollegenkreis

Mit professionellen Helfern, Ärzten, Psychologen, Seelsorgern usw.

Nutzen entsprechender Hotlines

Der untenstehende Link verweist auf viele Hilfsmöglichkeiten für bedürftige Eltern, Kinder und Mitarbeitende

<https://corona.rlp.de/de/service/hotlines/>

Gehaltsfortzahlung im Krankheits- oder Quarantänefall:

Für infizierte Personen gelten die normalen Regelungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: 6 Wochen durch den Arbeitgeber, danach anteilig durch die Krankenkasse. Für Personen in Quarantäne erfolgt die Lohnfortzahlung ebenfalls durch den Arbeitgeber. Grundlage ist das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit den Betrag per Antrag nach §56 IfSG von der zuständigen Behörde zurückzufordern, sofern die landeseigene Regelung zur Finanzierung der Personalkosten in Kitas diese Fälle nicht mitfinanzieren sollte.

Aufbau von Minusstunden

Minusstunden können im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgebaut werden. Unter Umständen liegt bereits eine Dienstvereinbarung vor, die Auskunft gibt über getroffene Vereinbarungen zum Aufbau von Mehrarbeits- und Minusstunden und die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos mit Ausgleichszeiträumen. Soweit in der jetzigen Situation weniger Arbeitsleistung benötigt wird 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.

<https://www.gew-rlp.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/urlaub-nehmen-ueberstunden-abbauen-minusstunden-machen/>

[https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/Information_fuer_Traeger_von_Kindertagesstaetten - 28.04.2020.pdf](https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/News/Information_fuer_Traeger_von_Kindertagesstaetten_-_28.04.2020.pdf)

Urlaubsregelung

Urlaub, der bereits genehmigt wurde, kann weder von Seiten des Arbeitgebers noch von Seiten des Arbeitnehmers einseitig geändert werden, es sei denn in gegenseitiger Absprache. (§9 BUrlG)

<https://www.gew-rlp.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/urlaub-nehmen-ueberstunden-abbauen-minusstunden-machen/>

Veränderung von Schließzeiten / Öffnung in den Sommerferien

Unter Umständen wird die Notbetreuung in den kommenden Monaten auch über den Zeitraum der bisher üblichen geplanten Schließzeiten in den Sommerferien notwendig sein. In diesem Fall kann der Arbeitgeber die zunächst geplante Schließzeit widerrufen. Eine personelle Besetzung kann im gegenseitigen Einvernehmen mit den für den Dienstplan benötigten Mitarbeitenden erfolgen. Es ist empfehlenswert, durch Vereinbarung mit der MAV eine personelle Besetzung der Kindertagesstätte in der bisher vorgesehenen Schließzeit zu gewährleisten, personelle und familiäre Auswahlkriterien zu beachten und somit die Aufrechterhaltung eines eingeschränkten Betriebs zu gewährleisten.

https://sozialarbeit.verdi.de/++file++5e9024139557156e8d2f36a8/download/20200408_flyer%20corona_Arbeitszeit_final.pdf

Abbau von Mehrarbeitszeit

Die Anordnung des Abbaus von Überstunden durch den Arbeitgeber zu einem bestimmten Zeitpunkt ist strittig und wird von GEW und kommunalem Arbeitgeberverband unterschiedlich bewertet. Im Sinne des Weisungsrechts und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange kann der Arbeitgeber den Abbau anordnen, sollte hierbei aber ein Einvernehmen anstreben.

<https://www.gew-rlp.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/urlaub-nehmen-ueberstunden-abbauen-minusstunden-machen/>

Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die oben genannten Formen der Arbeitszeitverteilung sind in dieser Krisenzeit möglich, gegenseitiges Einvernehmen ist die beste Grundlage für das Bedienen von entsprechenden Bedarfen von Eltern in systemrelevanten Berufen.

Die Landesregierungen haben zur Vermeidung von Einzelfallentscheidungen Allgemeinverfügungen für die Erlaubnis von Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 15 ArbZG erlassen in denen teilweise ausdrücklich die Öffnung von Kindertageseinrichtungen genannt ist. Bei Sonntag- und Feiertagsarbeit ist wiederum

die Mitarbeitervertretung bei der Konkretisierung der tatsächlichen Öffnungszeiten und der Auswahl der betroffenen Mitarbeitenden zu beteiligen.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts berechtigt, die konkrete Lage der Arbeitszeit festzulegen. Das Weisungsrecht entfällt, wenn im Arbeitsvertrag die Lage der Arbeitszeit ausdrücklich festgehalten wurde oder eine Vereinbarung zu betriebsüblichen Arbeitszeiten getroffen wurde. In allen diesen Fällen braucht der Arbeitgeber das Einverständnis des/der Beschäftigten. Bei der Ausübung eines Weisungsrechts muss der Arbeitgeber das sogenannte billige Ermessen berücksichtigen, d.h. er muss persönliche und familiäre Belange der Beschäftigten berücksichtigen und eine Auswahl zwischen mehreren Beschäftigten treffen.

Weitere Informationen zum Thema:

https://sozialarbeit.verdi.de/++file++5e9024139557156e8d2f36a8/download/20200408_flyer%20corona_Arbeitszeit_final.pdf

vgl.: Rundschreiben LSJV Nr. 27/2020 und Nr. 30/2020

Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen.

Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten.

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Ein Beispiel für eine Gefährdungsbeurteilung für den Bereich Kita in der Corona-Zeit wurde vom Kita-Referat per Mail versandt.

https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefahrungsbeurteilung/Corona/Corona-Gefahrungsbeurteilung_node.html

Zusätzlich ist die psychische Belastung der Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und unterstützende Maßnahmen anzubahnen (vgl: Umgang mit der psychischen Belastung in der Corona-Zeit)

Schließung der Kita

Zu einer Schließung von Notgruppen oder der gesamten Kita kann es bei Verdachts- oder Infektionsfällen kommen. Die Schließung wird vom Gesundheitsamt angeordnet.

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

Hygieneplan

Die Erstellung eines Hygieneplans für die Gemeinschaftseinrichtung ist gesetzlich vorgeschrieben (§36 IfSG).

Der Hygieneplan sollte der Pandemie-Situation angepasst werden. Er sollte folgende Aspekte umfassen und ist mit dem jeweiligen Gesundheitsamt abzustimmen. Die Inhalte des Hygieneplans sind in Form einer Unterweisung von Träger oder Einrichtungsleitung an die Mitarbeitenden zu kommunizieren.

- Händehygiene
- Lüften
- Reinigen/Desinfizieren
- Abstandsregeln
- Mundschutz

Ausführliche Informationen für die notwendigen Maßnahmen im Bereich Hygiene finden Sie unter folgendem Link. Die Regelungen der jeweiligen örtlichen Gesundheitsämter müssen beachtet werden.

<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/orientierungshilfe-fuer-traeger-von-kindertageseinrichtungen-zeiten-der-corona-pandemie>

<https://www.infektionsschutz.de/haendewaschen.html#c6357>

Thema: Lüften von Innenräumen:

Mehrmals täglich ist durch das Querlüften mit weit geöffneten Fenstern für einige Minuten für einen Luftaustausch im Gruppenraum zu sorgen. Der Luftaustausch hilft, eine hohe Ansammlung von Krankheitserregern zu verhindern.

Thema: Reinigen, Desinfizieren

Die tägliche Reinigung der Kita-Räume ist besonders sorgsam durchzuführen. Aufgrund der erhöhten Infektionsgefahr sind zusätzliche Maßnahmen sinnvoll, z.B.:

Die Desinfektion in stark frequentierten Bereichen mehrmals täglich:

- Türklinken
- Treppen- & Handläufe,
- Lichtschalter,
- und alle weiteren Griffbereiche, wie z.B. Computermäuse und Tastaturen Büro oder Personalraum
- Im Wickelbereich die Wickelaufgabe unmittelbar nach Benutzung

Das tägliche Wechseln und Waschen der im Dienst getragenen Kleidung bei 60 °C.

Das Desinfizieren der Toiletten, Töpfchen, Toilettenaufsätze und Waschbecken nach der Benutzung.

Geeignete Desinfektionsmittel sind unter folgende ´m Link einsehbar:

https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Krankenhaushygiene/Desinfektionsmittel/Desinfektionsmittellist/Desinfektionsmittelliste_node.html
https://sozialarbeit.verdi.de/++file++5e79d63b5194ec986a9c2273/download/20200319_flyer%20corona_Notbetreuung_Kita_verdi_neu.pdf

Um Abstand zu befördern, ist es wichtig, dass Gruppenräume für die Anzahl der betreuten Kinder ausreichend groß sind, ein häufiger Aufenthalt im Außengelände ist ebenfalls förderlich für das Schaffen von Raum für Abstand. Zudem ist das Infektionsrisiko an der frischen Luft niedriger einzuschätzen als in Innenräumen, besonders in schlecht belüfteten.

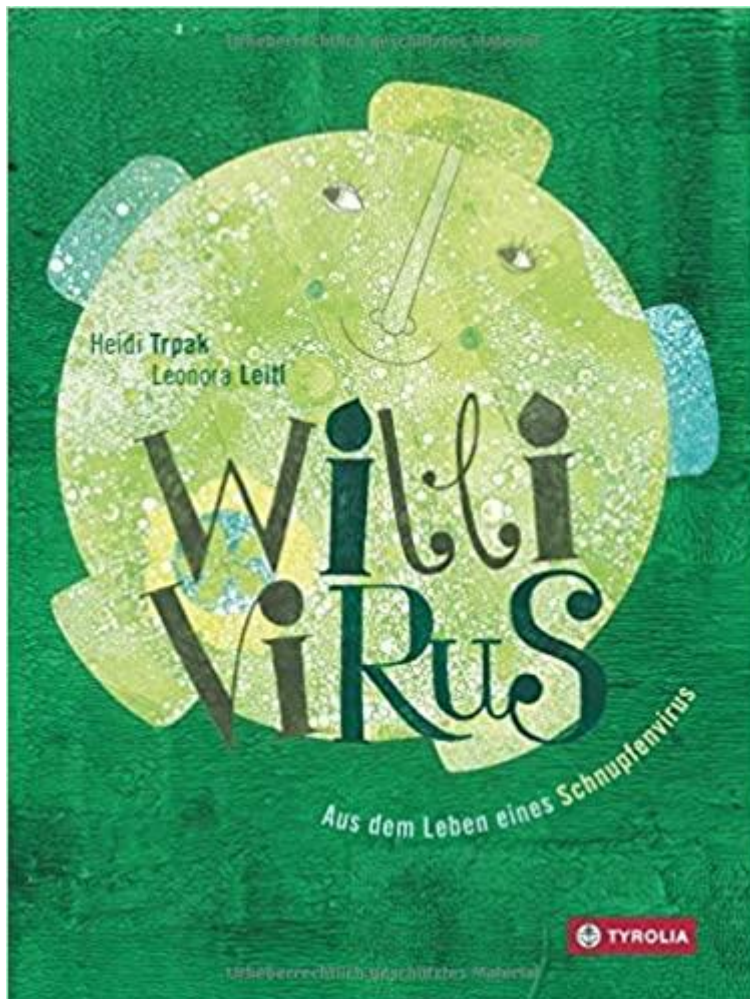
Erziehung und Aufklärung im Sinne des Gesundheitsschutzes:

Die pädagogischen Fachkräfte haben Vorbildfunktion. Das konsequente Vorleben hygienischer Schutzmaßnahmen ist hilfreich, um Kinder in diesem Sinne zu bilden.

Altersangemessene Erklärungen für Kinder zum Infektionsgeschehen und zur Notwendigkeit von hygienischen Schutzmaßnahmen sind vonnöten in der pädagogischen Arbeit. Der Einsatz verschiedener Medien ist hier hilfreich. Es gibt diverse Printmedien und Filme, auf die zurückgegriffen werden kann. Eine kleine Auswahl:

Beispiele:





Filmmaterial:

Erklärungen zum Corona-Virus für Kinder:

<https://www.youtube.com/watch?v=kU4oCmRFTw>

Weitere Materialien, allerdings eher für ältere Kinder, stellt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung zur Verfügung unter

<https://www.infektionsschutz.de/mediathek/filme.html>

Empfehlungen zur Organisation der Notbetreuung unter dem Blickwinkel Infektionsschutz

Ziel ist es, auch bei der schrittweisen Ausweitung der Notbetreuung, die Anzahl von Kontakten möglichst gering, überschaubar und nachvollziehbar zu halten.

Es sollten in der aktuellen Corona Situation von daher kleine Gruppen gebildet werden mit bis zu 10 Kindern (Vorgabe des LSJV, Rundbrief 35/2020) <https://corona.rlp.de/de/themen/schulen-kitas/>, im Saarland 5 Kinder pro Gruppe, die beständig zusammengesetzt sind und von einem festen Betreuungsteam begleitet werden.

https://www.diakonie-pfalz.de/fileadmin/user_upload/Eckpunkte_zum_Einstieg_in_den_ingeschraenkten_Regelbetrieb_der_Kindertagesstaetten_im_Saarland_ab_dem_8._Juni_2020.pdf

Die Anzahl der gebildeten Notgruppen hängt maßgeblich von den personellen und räumlichen Ressourcen der jeweiligen Kita ab und von den Bedarfen der Eltern. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Räume und auch deren Größe, sind hier zu berücksichtigen. Die Möglichkeit, Kontakte unter den Gruppen zu vermeiden und innerhalb der Gruppenräume Abstandsregeln einzuhalten, sollte räumlich umsetzbar sein, auch wenn dies in der Arbeit mit Kita-Kindern nicht durchgängig durchgehalten werden kann. Die Gruppen sollten konstant bleiben und ohne Wechsel von denselben pädagogischen Fachkräften betreut werden. Bei der Einteilung der Kindergartengruppen ist auf die Zusammenführung von Geschwisterkindern zu achten (gleiche Infektionskette). Die Gruppen werden jeweils in einem Gruppenraum betreut und mischen sich nicht, weder beim Spiel, noch im Sanitär- oder Garderobebereich.

Das Essen sollte in den Gruppenräumen organisiert werden unter Einhaltung entsprechender Abstandsregeln wo dies möglich erscheint.

Die Sanitärbereiche sollten nutzungsmäßig aufgeteilt werden oder gegebenenfalls eine versetzte Nutzung stattfinden. Das Außengelände ist ebenfalls zeitlich versetzt von den Notgruppen zu nutzen. Das Abstecken von Bereichen ist ebenfalls denkbar, je nach Erstreckung des Geländes.

Das Bringen und Holen der Kinder ist so zu organisieren, dass möglichst wenig Kontakte zwischen Personen bestehen. Das Kind bringt und holt möglichst derselbe Elternteil, die Übergabe der Kinder findet einzeln statt und unter besonderen Hygienevorkehrungen (z.B. das Händewaschen von Elternteil und Kind vor der Übergabe, Abstandsregel des Elternteils gegenüber pädagogischem Personal und den anderen Kindern, Betreten der Einrichtung nacheinander oder Übergabe an der Kita-Tür oder Pforte).

Die jeweiligen Vorgaben der örtlichen Gesundheitsämter sind maßgebend und zu beachten.

Weiterführende Anregungen finden Sie unter folgendem Links:

<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/orientierungshilfe-fuer-traeger-von-kindertageseinrichtungen-zeiten-der-corona-pandemie>

https://sozialarbeit.verdi.de/++file++5e79d63b5194ec986a9c2273/download/20200319_flyer%20corona+Notbetreuung+Kita+verdi+neu.pdf