

# Regelbetrieb mit 3G und Dauerlüften als neue Normalität - die aktualisierten DaKS-FAQ zur Coronasituation

(Stand 18.9.21)



Liebe DaKS-Mitglieder,

das neue Kitajahr beginnen wir mit dem Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen, wie es so unschön heißt. Das bedeutet: Eigentlich ist alles wie früher plus Lüften, Testen und Impfen, aber die Sorge um Infektionen bestimmt weiter unser aller Alltag. Deshalb gibt es auch immer wieder Fragen, die uns gestellt werden und deren Beantwortung wir hier zusammengestellt haben.

Wenn Euch beim Lesen dann noch die eine wichtige Frage einfällt, die wir jetzt vergessen haben, könnt Ihr diese wieder auf den bewährten Wegen an uns richten (Telefon, Mail oder DaKS-Forum).

Beachtet bitte, dass diese FAQs immer nur den Sachstand zum Tag ihrer Veröffentlichung abbilden. Bei Unsicherheiten bitte lieber noch mal bei uns nachfragen oder in die amtlichen Dokumente schauen.

## **A) Kita-Alltag unter Corona**

### **Gibt es Vorgaben für die Gruppengröße?**

Nein. Die Senatsjugendverwaltung setzt die Priorität auf die Aufrechterhaltung des Angebotes in vollem Umfang, d.h. die Wahrung der Öffnungszeiten ist dem Senat wichtiger als die Gruppen klein und voneinander abgeschlossen zu halten (damit im Infektionsfall nicht die komplette Kita in Quarantäne muss). Am Ende ist der Kinderladen also weiterhin eine Infektionsgemeinschaft, weil Ihr es gar nicht realisieren könnt, Eure gewohnten Öffnungszeiten anzubieten, wenn Ihr gleichzeitig die Gruppen komplett trennt. In größeren Kitas ist vielleicht eine Etagentrennung möglich, auch diese wird aber bei der Betreuung in Randzeiten an ihre Grenzen geraten.

### **Müssen wir eine Betreuung über unsere gesamte Öffnungszeiten anbieten?**

Dem Grunde nach ja. Wenn bei Euch auf Grund von Personalausfall die Reihen dezimiert sind, könnt Ihr Eure Öffnungszeiten verkürzen, um überhaupt noch ein verantwortliches Angebot bereitstellen zu können. Ihr müsst das der Kitaaufsicht darlegen. Für die Vertretung von Kolleg:innen mit Risikoerkrankungen stehen noch bis Ende 2021 zusätzliche Gelder zur Verfügung.

### **Wie sind die aktuellen Abstandsregeln?**

Bei der Arbeit mit den Kindern kann ohnehin kein Abstand eingehalten werden. Die Erwachsenen sind aber untereinander zum Abstandhalten verpflichtet, soweit es die Tätigkeit zulässt (also z.B. bei der Teamsitzung oder in der Bringe- und Holsituation mit den Eltern Abstand halten).

### **Was umfasst alles die sog. 3G-Regel?**

In vielen Bereichen wird inzwischen darauf verwiesen, dass ein Zugang nur für Personen mit 3G-Nachweis erfolgt. Das bedeutet:

- negativ Getestet (innerhalb der letzten 24 Stunden)
- Geimpft (zweifach plus 14 Tage nach der zweiten Impfung)
- Genesen (max. 6 Monate ab der positiven PCR-Testung oder mehr als 6 Monate plus 1 Impfung)

## **Und wie ist es mit 2G?**

Inzwischen gibt es auch die Möglichkeit (nicht die Auflage), Veranstaltungen o.ä. mit der 2G-Regelung (geimpft und genesen) durchzuführen, bei denen im Gegenzug zur strengeren Zugangsregelung Vereinfachungen bei Abstand, Maske und Teilnehmer:innenzahl gelten. Im Kita- und Schulkontext ist diese Regel für Versammlungen eher nicht anwendbar, weil man dann nur Getestete von gesetzlichen Mitwirkungsmöglichkeiten ausschließen würde (was nicht gestattet ist). Andersrum kann man aber davon ausgehen, dass Runden, bei denen alle geimpft oder genesen sind, durchaus von den leichteren 2G-Regeln profitieren können. Kinder unter 12 Jahren sind auch ohne Impfung und Genesung zugangsberechtigt, müssen dann aber getestet sein.

## **Wann müssen wir Maske tragen?**

Eine Maskenpflicht besteht dann, wenn der Abstand zwischen Erwachsenen nicht eingehalten werden kann (Ausnahme Beschäftigte in der Kindergruppe). Im Muster-Hygieneplan Kita der Senatsjugendverwaltung steht dazu: *„Eltern müssen in den Hol- und Bringesituationen eine medizinische Gesichtsmaske im Freien tragen; in geschlossenen Räumen eine FFP 2-Maske. Dritte / Externe müssen in der Kita oder Kindertagespflegestelle eine medizinische Gesichtsmaske im Freien tragen; in geschlossenen Räumen eine FFP 2-Maske.“* Wir betonen hier noch einmal den Empfehlungscharakter dieses Muster-Hygieneplans. Die Unfallkasse verweist in Ihren Ausführungen auf das Tragen eines sog. Mund-Nase-Schutzes (OP-Maske) oder Atemmaske (FFP2). Man macht also nichts falsch, wenn man die OP-Maske aktuell als Standard setzt.

Wenn Ihr bei der Teamsitzung an Eurem Platz sitzt und der Abstand ausreicht, muss keine Maske getragen werden. Und wenn bei Euch alle geimpft oder genesen sind, dann kann auch der Abstand lockerer definiert werden.

## **Muss man auch als Geimpfter/Getesteter Maske tragen?**

Ja, es gibt hier keine Unterscheidung. Wenn eine Maskenpflicht besteht, gilt sie für alle. Das bezieht sich dann auch auf die Art der Maske. Wenn also FFP2 vorgeschrieben ist, gilt dies für alle Personen (z.B. ÖPNV). Von der Maskenpflicht ausgenommen sind Kinder unter 6 Jahren, bei bis zu 13-Jährigen reicht immer eine OP-Maske.

## **Was ist mit der Testpflicht?**

Es gibt eine allgemeine Pflicht für Arbeitgeber zu einem Testangebot und bei Körperkontakt mit Dritten auch eine Annahmepflicht für die Beschäftigten. Die Testpflicht für Beschäftigte in der Kita besteht also weiter, denn die Kita ohne Körperkontakt ist noch nicht erfunden. Zweimal wöchentlich muss der Träger den Test durchführen (lassen). Geimpfte (14 Tage nach 2ter Impfung) und Genesene (max. 6 Monate nach positiver PCR-Testung, danach mind. 1 Impfung nachweisbar) müssen den Test nicht annehmen. Der Nachweis für diese Sachverhalte muss vorgelegt werden. Es werden Tests von Schnellteststellen/Arztpraxen akzeptiert und Tests, die im Kinderladen durchgeführt werden.

Für Kita-Kinder gibt es jetzt auch ein flächendeckendes Testangebot. Die Kitas werden mit Schnelltests ausgestattet, so dass jedes Kind zweimal wöchentlich getestet werden kann. Der Test wird grundsätzlich von den Eltern zuhause durchgeführt. Er muss nicht bescheinigt werden. Das Angebot ist keine Pflicht, es besteht aber die dringende Empfehlung an alle Eltern, das Angebot auch anzunehmen.

Das Angebot wird zur Pflicht, wenn die Nase läuft. Kinder mit leichten Infektsymptomen sollen grundsätzlich besser zuhause betreut werden. Ein Besuch der Kita ist nicht verboten, hier ist aber ein negativer Test Pflicht.

In der Schule besteht weiterhin eine Testpflicht auch für die Kinder, die vor Ort umgesetzt wird.

### **Dürfen wir Eingewöhnungen machen?**

Ja, es gibt aktuell keine Einschränkungen, außer, dass nur ein Elternteil die Eingewöhnung begleiten darf und während des Aufenthaltes Maske zu tragen ist. Einen 3G-Nachweis müssen diese Eltern nicht vorlegen.

### **Dürfen wir singen?**

Das Liedchen im Morgenkreis ist erlaubt und auch eine fröhlich gesummte Melodei nicht verboten. Achtet auf das ausreichende Lüften.

### **Was ist mit dem Klempner? Und darf unser Musikpädagoge wieder einmal die Woche kommen?**

Irgendwann lässt sich die Reparatur des tropfenden Wasserhahns nicht mehr aufschieben. Externe Personen müssen im Kinderladen einen Mundschutz tragen (z.B. der Klempner) und es sollte auf gute Lüftung geachtet werden. Nach Möglichkeit tummeln sich dann auch nicht alle um den Klempner, auch wenn es eine spannende Angelegenheit ist zu erleben, wie ein Wasserhahn getauscht wird. Bei Euren Anbietern der zusätzlichen Angebote gibt es für den Musikpädagogen, der mit den Kindern singt, die Notwendigkeit des sog. 3G-Nachweises (wegen des Singens). Ob Ihr den 3G-Nachweis auch von anderen fordert (z.B. Yogaangebot) entscheidet Ihr selbst. Die in der Kindergruppe pädagogisch tätigen Personen unterliegen dann keiner Maskenpflicht. Aber auch hier dürft Ihr eigene Vorgaben machen. Wir raten zu einem für die Kinder angemessenen Umgang.

### **Wie ist das mit gemeinsamen Mahlzeiten und dem Obststeller?**

Jedes Kind soll zu den Mahlzeiten sein eigenes Geschirr und Besteck haben. Während des aktuellen Regelbetriebs könnt Ihr die Essensituation so gestalten, wie Ihr es konzeptionell vorseht, also auch das Büfett ist möglich. Erfolgen wieder Einschränkungen für den Betrieb muss auch die Essensituation erneut angepasst werden.

### **Dürfen die Kinder Zähneputzen?**

Ja. Hier gibt es keine Einschränkungen. Einige handhaben es so, dass sie die Anzahl der gleichzeitig putzenden Kinder etwas reduzieren. Kann man machen, muss man aber nicht.

### **Welche Hygienemaßnahmen sind wirklich wichtig?**

Die Berufsgenossenschaft und die Unfallkasse haben gute Hinweise bereitgestellt ([www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Kinderbetreuung-Corona.html](http://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Kinderbetreuung-Corona.html) und [www.unfallkasse-berlin.de/sicherheit-und-gesundheitsschutz/kindertageseinrichtungen](http://www.unfallkasse-berlin.de/sicherheit-und-gesundheitsschutz/kindertageseinrichtungen)). So wird beschrieben, dass der bisher geltende Hygieneplan aus Vor-Corona-Zeiten weiterhin gilt und auch ausreicht, wenn er durch folgende Maßnahmen ergänzt wird:

- Kontaktflächen täglich mit dem lt. Hygieneplan vorgesehen Reinigungsmittel reinigen
- Handkontaktflächen (insbesondere Türklinken, Tischoberflächen, in Kinderkrippen auch Fußböden) je nach Bedarf auch am Tag häufiger reinigen
- Betreuungsräume mehrmals täglich für mehrere Minuten lüften

Darüber hinaus gilt weiterhin die Niesetikette (Armbeuge oder Taschentuch, welches sofort entsorgt wird) und nach Möglichkeit die Einhaltung des Abstandes zwischen den Erwachsenen.

Ein wichtige Hygienemaßnahme ist nach wie vor: kranke Kinder, Eltern und Beschäftigte dürfen die Einrichtung nicht besuchen/betreten. Als krank gilt in diesem Fall jemand, der Infektsymptome mit Fieber (z.B. Husten, Schnupfen) zeigt oder Symptome, die für eine Coronainfektion spezifischer sind (z.B. Geruchsverlust, bei Kindern Beschwerden Magen-Darm). Die Empfehlungen der Unfallkasse und der Senatsverwaltung sind hier entscheidend. Kinder mit leichten Infektsymptomen ohne Fieber dürfen die Kita dennoch besuchen, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt. Wobei wir auch hier empfehlen, die Kinder lieber zuhause zu lassen.

### **Ist der Musterhygieneplan der Senatsverwaltung für Jugend, Bildung und Familie verbindlich?**

Ein Muster ist ein Muster ist ein Muster. Auch wenn der Musterhygieneplan mitunter sprachlich recht rigide daherkommt, ganz oben steht das wichtige Wort „Empfehlung“. Am Ende gilt wortwörtlich nur das, was in der aktuellen Fassung der Berliner Infektionsschutzmaßnahmenverordnung steht und das ist sehr übersichtlich. Auch die Hinweise der Unfallkasse sind relevant, wenn in ihnen das wichtige Wort „muss“ vorkommt. Alles was von „soll, sollte, kann, könnte“ begleitet wird, hat einen mehr oder weniger starken Empfehlungscharakter. Wir raten dazu, diese Empfehlungen angemessen ernst zu nehmen, dann aber angepasst auf die eigene Situation anzuwenden.

Unabhängig davon sind natürlich viele der im Musterplan gemachten Punkte als Orientierung sinnvoll. Man sollte gute Gründe haben, wenn man davon abweicht. Das ist aber möglich und auch notwendig, denn ein Hygieneplan muss immer auf Eure konkreten Gegebenheiten eingehen.

### **Im Musterhygieneplan steht, dass beim Schlafen zwischen den Matten 1,50 m Abstand einzuhalten sind? Geht bei uns gar nicht, was nun?**

Hier noch mal der Verweis auf den Begriff „Muster“ – wir halten diese Empfehlung für ziemlich überflüssig und unlogisch, denn im Wachzustand tauschen die Kinder deutlich mehr Umarmungen, Küsse, Knüffe aus als beim Schlafen. Aber Lüften schadet hier ja sowieso nie, also Fenster auf und Sauerstoff rein in den Schlafraum und die Schlafmatten legen, wie es eben geht.

### **Welche Schutzausrüstung müssen wir zur Verfügung stellen?**

Kolleg:innen, die dauerhaft Mundschutz tragen wollen, sollen dies tun können. Für Kinder in Kinderladen, Kita und Hort besteht ausdrücklich keine Maskenpflicht.

Die notwendigen Dinge wie Einmalmasken, Desinfektionsmittel und Papierhandtücher stellt der Arbeitgeber.

### **Welche Pflichten hat der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang?**

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine Fürsorgepflicht. Diese erstreckt sich aktuell nicht nur auf die Pflicht zur besonderen Belehrung zu Hygienemaßnahmen. Darüber hinaus müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass diese auch umgesetzt werden. Seife, kochfeste Lappen, Waschmittel, Handschuhe, Mundschutz, Desinfektionsmittel sind in ausreichendem Umfang bereitzustellen. Auch die Tests stellt grundsätzlich der Arbeitgeber zur Verfügung. Das Land Berlin hat über die Jugendämter Verteilstellen eingerichtet, über die immer wieder Tests und Masken abgeholt werden können. Die Adressen und Kontakte verschickt die Senatsjugendverwaltung gemeinsam mit den Trägerschreibern (zuletzt mit der 46. Trägerinfo am 4.8.21).

Wenn diese nicht reichen, müssen weitere Anschaffungen aus der eigenen Kasse bezahlt werden. Darüber hinaus muss Beschäftigten, die als sog. Risikopatienten gelten, das Angebot zur Gesundheitsvorsorge gemacht werden. Diejenigen, die das schon zum Beginn der Pandemie betroffen hat, haben die Verfahren sicher schon durchlaufen. Mitarbeiter:innen, die neu erkranken und davon betroffen sind, muss dieses Angebot natürlich auch gemacht werden. Dies kann beim Hausarzt oder beim Betriebsarzt geschehen. Wir empfehlen aus praktischen Gründen den Hausarzt oder behandelnden Facharzt, weil dieser die Krankengeschichte am besten kennt. Ergeben sich daraus Empfehlungen für den Arbeitsplatz, sollen diese nach Möglichkeit umgesetzt werden. Empfiehlt ein Arzt per Attest, dass die Erzieher:in nicht in der Betreuung eingesetzt werden soll, müsst Ihr diese Empfehlung umsetzen. Siehe auch Fragen zu „Risikogruppe, will aber arbeiten“ und „Finanzierung von Ersatzpersonal“.

### **Wie machen wir die Gefährdungsbeurteilung?**

Die Unfallkasse hat eine Checkliste für eine Corona-Gefährdungsbeurteilung online gestellt ([LINK: https://www.unfallkasse-berlin.de/fileadmin/user\\_data/sicherheitundgesundheitschutz/kita/Corona/Checkliste\\_Corona-Hygienekonzept\\_Kita.pdf](https://www.unfallkasse-berlin.de/fileadmin/user_data/sicherheitundgesundheitschutz/kita/Corona/Checkliste_Corona-Hygienekonzept_Kita.pdf)). Diese finden wir ganz gut geeignet, um auf die wichtigsten Punkte zu

schauen. Darüber hinaus berät Euch auch Eure Vertragspartner\*in für Arbeitssicherheit (bei ganz vielen von Euch ist das Frau Schudak).

### **Dürfen Eltern- und Mitgliederversammlungen stattfinden?**

Ja, grundsätzlich ist das möglich. Dabei müssen aber die jeweils aktuellen Vorgaben beachtet werden. Aktuell beziehen sich diese auf Abstand und Anwesenheitslisten mit Nachverfolgungsdaten. Die Maske darf am festen Sitzplatz abgesetzt werden, wenn der Abstand eingehalten wird.

Bei allen Versammlungen in geschlossenen Räumen (draußen ab 100 Menschen) gilt die 3G-Regel, also Zugang nur für geimpfte, getestete, genesene Personen. Maske, Abstand und Anwesenheitsliste sind trotzdem erforderlich. Bei 2G muss man es mit Abstand und Maske nicht so genau nehmen, allerdings darf bei Versammlungen „die der Wahrnehmung gesetzlich vorgeschriebener Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte dienen oder bei denen eine Teilnahme dienst- oder arbeitsrechtlich angeordnet ist“ 2G nicht als Zugangsvoraussetzung dienen.

Mitgliederversammlungen und Beschlussfassungen im Verein können bis Ende 2021 auch online bzw. schriftlich erfolgen. Dazu gab es eine Anpassung im Vereinsrecht und nähere Infos in der DaKS-Post vom Juni 2020.

### **Wie halten wir es mit den Elternkontakten?**

Diese sollen weiterhin auf das Notwendige beschränkt werden. Auf den empfohlenen Abstand bitte achten und in Innenräumen Maske tragen (Eltern). Aber wichtige Infos sollten natürlich mitgegeben werden. Dass Ihr die Abstandsregeln bei den Kindern nicht einhalten könnt, ist kein Grund, auch mit den Eltern nah beieinander zu hocken. Und auch das Argument „wir sind doch jetzt alle geimpft“ soll nicht als Aufforderung für Schulter-an-Schulter-Gespräche genutzt werden. Lieber spricht Ihr bei Absprachebedarf später am Telefon darüber. Siehe auch „Elternabend“.

Elterngespräche sind erlaubt und wichtig wie nie. Abstand halten und am festen Platz sitzen sind hier der „Goldstandard“. Dann darf auch die Maske abgenommen werden.

### **Sind Elterndienste erlaubt?**

Ja. Wenn Eltern für die Realisierung der Öffnungszeit eingesetzt werden, dann werden sie ähnlich wie „Betreuungspersonen“ gewertet. Sollen sie genau wie die Pädagog:innen agieren (z.B. ganztags und auch ohne Maske), dann ist die Anwendung der 3G-Regel angeraten.

### **Müssen wir das Abstandgebot zwischen Erwachsenen in der Einrichtung durchsetzen? (z.B. Eltern beim Abholen)**

Nein, die Corona-Verordnung gilt und jeder muss sich nach ihr richten. Ihr seid aber weder das Ordnungsamt noch die Polizei, die diese Regelungen am Ende durchsetzen muss. Oft reicht schon ein freundliches Hinweis, wenn Eltern der Erzieher:in oder umgedreht beim Abholen zu sehr auf die Pelle rücken. Darin sind wir inzwischen ja alle geübt und werden uns 2024 über unsere komischen Gefühle wundern, wenn uns jemand in der vollen S-Bahn in den Nacken atmet.

### **Dürfen wir Inhouse-Schulungen oder Team-Supervisionen durchführen?**

Ihr dürft unter Beachtung von Hygieneregeln auch erforderliche dienstliche Treffen durchführen. Dafür ist in erster Linie der Abstand (1,5m) zu gewährleisten. Am festen Platz darf die Maske dann abgesetzt werden. Wenn Eure Räume dies ermöglichen, dann dürft Ihr dies also tun. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesarbeitsministeriums sagt dazu: *„Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen sollten auf das absolute Minimum reduziert und alternativ soweit wie möglich technische Alternativen wie Telefon- oder Videokonferenzen zur Verfügung gestellt werden. Sind Präsenzveranstaltungen unbedingt notwendig, muss ausreichender Abstand zwischen den Teilnehmern gegeben sein.“*

Das gilt auch weiterhin, ist am Ende aber eine Empfehlung und keine feste Vorgabe. Wir können verstehen, wenn Ihr keinen Bock auf Teamsitzung via zoom habt und den direkten Austausch braucht. Manche Teams nutzen inzwischen aber beides und erleben es auch als eine gute Mischung. Also ausprobieren, was zu Euch passt. Und wenn alle geimpft/genesen sind, sind die Regeln eh nicht mehr so streng. Wobei Ihr auch hier darauf achten sollet, dass sich alle möglichst wohl fühlen.

### **Hat der Träger ein Recht auf Informationen zum Impfstatus der Mitarbeiter:innen und Eltern?**

Bei den Eltern klar „nein“. Hier gibt es keine Grundlage, den Impfstatus abzufragen oder z.B. den Besuch eines Elternabends davon abhängig zu machen.

Bei den Beschäftigten ist es inzwischen anders. In § 36 Infektionsschutzgesetz sind jetzt auch die Arbeitgeber von Gemeinschaftseinrichtungen wie Schulen, Horten und Kitas berechtigt (nicht verpflichtet), den Corona-Impfstatus ihrer Beschäftigten abzufragen. Das gilt so lange, wie eine „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ besteht (aktuell bis 24.11.21) und „um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden“. Man darf also eine Neueinstellung und auch die Art des Arbeitseinsatzes davon abhängig machen, ein zulässiger Kündigungsgrund ist eine Nichtimpfung nicht. Wenn im kleinen Kinderladen also eh keine Rücksicht auf den Impfstatus des Beschäftigten bei dessen konkreten Arbeitseinsatz genommen werden kann, dann muss man den Status auch gar nicht erst erfassen. Schließlich erfordert der Datenschutz, personenbezogene Daten nur dann zu erfassen, wenn es eine Notwendigkeit dafür gibt. Eine Information in die Elternschaft, welche Erzieher:in nun geimpft ist und welche nicht, ist klar verboten.

### **Erzieher:in möchte sich (nicht) impfen lassen – finden wir als Träger doof und wollen wir nicht**

Die Impfentscheidung ist eine individuelle Entscheidung. Beschäftigte dürfen nicht bedrängt oder sanktioniert bzw. schlechter gestellt werden, wenn sie sich entscheiden, sich nicht impfen zu lassen bzw. entscheiden, sich impfen zu lassen. Die teilweise recht ideologisch aufgeladene Diskussion in alle Richtungen darf hier das gültige Recht nicht verbiegen. Es gibt keine Impfpflicht und kein Impfverbot und somit bleibt es bei der eigenen Entscheidung des Einzelnen. Dies ist jeweils vollumfänglich zu respektieren. Davon unberührt ist das Recht des Arbeitgebers, die nicht geimpfte Erzieher:in aus Gründen des Infektionsschutzes ggf. besonders einzusetzen.

### **Wie ist das mit den Elternbeiträgen - müssen die Eltern wieder zahlen?**

Die **23 €** sind die gesetzliche Elternbeteiligung an den Kosten der Tagesbetreuung. Diese sind ganz normal von den Eltern zu zahlen, egal, ob das Kind da ist oder nicht (Ausnahme: Kinder mit Risiko).

Bei den **Zusatzbeiträgen** geht es um konkret entstehende zusätzliche Kosten wegen zusätzlicher Leistungen. Wenn die weiterhin entfallen oder eingeschränkt sind, weil das Zusatzangebot oder Frühstück/Vesper wegfällt, dann solltet Ihr hier auch die Zahlung anpassen. Anders sieht es aus, wenn der Zusatzbeitrag für die Erbringung des Trägereigenanteils (nur bei EKT möglich) verwendet wird oder für zusätzliches Personal, das auch weiterhin bezahlt wird. Ihr müsst also konkret schauen, ob Eure Zusatzbeitragskalkulation noch hinhaut.

Für Eltern mit geringem Einkommen, die in Zahlungsschwierigkeiten kommen, solltet Ihr bei den Zusatzbeiträgen unkomplizierte Regelungen treffen. Das ist nicht nur ein großzügiges Entgegenkommen, sondern auch in der RV Tag so festgelegt.

**Hort:** Die Eltern müssen den gesetzlichen Beitrag in voller Höhe entrichten.

## **B) Kranke Kinder und Mitarbeiter:innen**

### **Wann ist ein Kind zu krank für Kita/Schule/Hort?**

Schon immer (und jetzt noch mal viel mehr) gilt der Grundsatz „kranke Kinder gehören nicht in die Kita / die Schule / den Hort“. Aus Rücksicht auf das jeweilige Kind, aber auch auf die anderen Kinder in der Gruppe, die Erzieher:innen und deren jeweiliges häusliches Umfeld. Und weiterhin gilt (auch wie immer), dass Eltern verpflichtet sind, die Einrichtung über eine Erkrankung des Kindes zu informieren und in der Einrichtung erkrankte Kinder umgehend von den Eltern abgeholt werden müssen.

Hier zitieren wir dann mal aus dem Musterhygieneplan des Landes Berlin für Kita wie folgt:

*„Bei Symptomen einer Atemwegserkrankung, u.a. Fieber, Husten, Kurzatmigkeit, Abgeschlagenheit/Müdigkeit, Kopf- und Gliederschmerzen, Schnupfen, Halsschmerzen, Geruchs- sowie Geschmacksstörung zu Hause bleiben (gilt für Personal, Dritte, Eltern und Kinder). Personen auch mit leichten Atemwegsinfekten ohne Fieber (Schnupfen, Husten) sollten die Einrichtung nicht betreten (gilt für Kinder, Personal, Dritte und Eltern). Bei Kindern mit leichter Symptomatik sind anlassbezogene Testungen durch die Eltern oder andere Teststellen zur Teilnahme am Betreuungsbetrieb möglich. Beobachtung des Gesundheitszustandes der Kinder sowie des Personals/der Kindertagespflegeperson, um rechtzeitig Krankheitssymptome zu bemerken. Entwickeln Kinder im Laufe des Tages Krankheitssymptome, sollten diese von anderen Kindern getrennt und die Eltern zur zeitnahen Abholung aufgefordert werden.“*

D.h., nur Kinder können über den Schnelltest die Tür in die Kita inkl. Schnupfennase aufmachen. Beschäftigte müssen sich auskurieren und können dann wieder arbeiten kommen. Ein gesondertes ärztliches Attest für die Rückkehr brauchen diese dann aber auch nicht.

### **Wer entscheidet darüber, ob ein Kind zum Arzt muss und wann muss ein Attest für die Wiederaufnahme vorgelegt werden?**

Die Entscheidung über einen Arztbesuch liegt immer bei den Eltern. Die Kita, die Schule oder der Hort kann Eltern dazu nicht verpflichten.

Auch darf die Einrichtung die Rückkehr des Kindes nach einer (mehrtägigen) Krankheit nicht von einem ärztlichen Attest abhängig machen (einzige Ausnahme: nach bestätigter Corona-Erkrankung des Kindes). Empfohlen wird aber durchaus eine Selbsterklärung der Eltern über die 24-stündige Symptomfreiheit.

### **Wer entscheidet darüber, ob ein Kind einen Corona-Test machen muss?**

Diese Entscheidung liegt grundsätzlich beim Arzt oder beim Gesundheitsamt bzw. bei den Eltern. Auf jeden Fall nicht bei der Kita (Ausnahme: Betreuung trotz leichter Infektsymptome). In der Schule gibt es eine Testpflicht auch für die Kinder.

### **Was ist mit kranken Mitarbeiter:innen?**

Wer krank ist (egal warum), bekommt die übliche Lohnfortzahlung (in der Regel 6 Wochen). Für diese Tage gelten auch die normalen Regelungen für Karenztage, Krankschreibungen usw.

Telefonische Krankschreibungen sind bei „leichten Erkrankungen der oberen Atemwege“ weiterhin möglich (aktuell bis 30.9., über eine Verlängerung wird gerade beraten). Sollten Mitarbeiter\*innen in Quarantäne müssen, lasst Euch bitte eine Kopie der entsprechenden Bescheinigung für Eure Akten geben. Es könnte sein, dass Ihr diese zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal braucht. Wenn Ihr Lohnersatzleistungen nach dem IfSG in Anspruch nehmt (Hort: nehmen müsst), müsst Ihr diese an das Land Berlin weitergeben, damit das Gehalt nicht doppelt finanziert ist (abzüglich einer kleinen Verwaltungspauschale).

### **Müssen wir verschnupfte Mitarbeiter:innen zum Corona-Test schicken?**

Nein. Die Testung könnt Ihr nicht veranlassen. Die Entscheidung, ob und wann ein Beschäftigter zum Arzt geht, obliegt dem Mitarbeiter selbst. Die Unfallkasse erklärt aber: *„Beschäftigte, Kinder und sonstige*

*Personen mit Symptomen einer Atemwegserkrankung mit Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion haben der Tagesbetreuung fernzubleiben. Besteht der Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion, welche sich insbesondere durch Fieber, Husten und Atemnot ergeben kann, sind die betroffenen Personen durch den Träger oder die Leitung der Einrichtung aufzufordern, die Tageseinrichtung unverzüglich zu verlassen und sich gegebenenfalls in ärztliche Behandlung zu geben. Kinder sollten so schnell wie möglich von einer erziehungsberechtigten oder sonstigen befugten Person abgeholt werden.“* Am Verfahren der Krankschreibung ändert all dies nichts.

### **Viele unserer Mitarbeiter:innen sind krank. Was nun?**

Für den Fall, dass viele Eurer Erzieher:innen krankgeschrieben sind (warum auch immer) und Ihr dadurch nicht mehr in der Lage seid, das gewohnte Angebot für die Betreuung zu machen, dann müsst Ihr dies mit der Kitaaufsicht besprechen. Evtl. schränkt Ihr dann die Öffnungszeiten deutlich ein, aber am Ende kann auch die Schließung für ein paar Tage notwendig werden. Als Träger seid Ihr aber auch in diesem Fall weiter in der Verantwortung und dürft Eltern mit ihrem Betreuungsanspruch nicht einfach vor der Tür stehen lassen, sondern müsst z.B. überlegen, ob Ihr durch Elternselbsthilfe Lösungen findet.

### **C) Kinder und Mitarbeiter\*innen aus Risikogruppen**

#### **Wie geht es für Kinder aus Risikogruppen weiter?**

Kinder können in vielen Fällen nicht geimpft werden. Aus der Diskussion um die Sinnhaftigkeit, den evtl. Schaden/Nutzen oder Haltungsdiskussionen rund um das Thema Impfen möchten wir uns an dieser Stelle gern raushalten. Eltern müssen und sollen hier eigenständig in Abwägung ihrer individuellen Situation entscheiden können, für sich selbst und für ihre Kinder. Und diese Entscheidung ist zu akzeptieren. Dass es auf absehbare Zeit keine Impfung für Kitakinder geben wird, ist aber ziemlich sicher.

Eine unbekannte Zahl an Kindern ist nach wie vor nicht in die Kitas zurückgekehrt, weil sie entweder selbst oder ein Haushaltsmitglied von einem hohen Risiko des schweren Verlaufes betroffen sind. Diese Kinder dürfen wir nicht vergessen. Bis zum Ende diesen Jahres gibt es noch die Möglichkeit, alternative Angebote zu unterbreiten und diese gesondert finanziert zu bekommen. Sprecht uns sehr gern dazu an. Da zum 1.1.22 immer noch nicht mit dem Ende der Pandemie zu rechnen sein wird, muss das Land Berlin hier grundlegende Alternativen für diese Kinder entwickeln. Diese sind heute aber noch nicht absehbar. Kinder, die den Kinderladen nicht besuchen und kein alternatives Angebot von Euch erhalten, müssen gemäß der Meldepflicht nach 7 Wochen entschuldigter Nichtnutzung dem Jugendamt gemeldet werden. Der Gutschein wird dann ggf. gestrichen.

#### **Wie geht es für Erzieher\*innen aus der Risikogruppe weiter?**

Eine Vielzahl der betroffenen Pädagog:innen hat sicher inzwischen das Impfangebot wahrgenommen und ist in die reguläre Arbeit zurückgekehrt. Es gibt aber auch Krankheitsbilder, die eine Impfung nicht zulassen und somit kann die Beschäftigt:e weiterhin nicht in der Betreuung eingesetzt werden. Bis zum Jahresende kann der Träger hier noch einen finanziellen Ausgleich zur Ersatzpersonal erhalten. Wir beraten gern dazu. Auf längere Sicht müssen sich diese Beschäftigten aber Gedanken über ihre Perspektive machen und somit auch Ihr als Arbeitgeber. Das Land Berlin wird hier sicherlich ab 2022 keine weiteren Geldmittel zur Verfügung stellen. Betroffene sollten sich mit ihren Ärzten beraten, ob die sog. Erwerbsunfähigkeits-Rente oder ein Arbeitswechsel sinnvoll sind.

#### **Erzieher:in aus Risikogruppe möchte arbeiten. Geht das?**

Trotz ärztlichem Attest arbeiten viele Erzieher:innen, Köch:innen oder andere Beschäftigte in Kinderläden wieder in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld. Das dürfen sie auch! Seid weiterhin bitte auch sensibel für den Unterschied zwischen „Ich will!“ und „Ich fürchte, ich muss wollen“.



Will eine Beschäftigt:e arbeiten, auch wenn ein ärztliches Attest, den Kontakt mit Kindern einschränkt, muss dieser Kolleg:in eine Beratung durch den Betriebsarzt angeboten werden. Alternativ darf diese Beratung auch durch den behandelnden Arzt der Kolleg:in stattfinden, der die Krankheitsgeschichte ja ohnehin besser kennt. Die Beschäftigt:e darf dieses Beratungsangebot aber auch ausschlagen, ohne dass dies in der Folge zu ihrem Schaden ist (oder dem des Arbeitgebers). Es handelt sich hier um die sog. Angebotsvorsorge. D.h. der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese anzubieten, der Arbeitnehmer ist aber nicht verpflichtet, sie anzunehmen. Es besteht also kein Grund als Arbeitgeber darauf zu bestehen, dass die Kolleg:in diese Beratung in Anspruch nimmt. Dass das Angebot unterbreitet wurde, sollte jedoch dokumentiert werden.

Nutzt der Beschäftigte die Angebotsvorsorge, muss diese durch den Arbeitgeber bezahlt werden (ca. 300 € einplanen). Ihr müsst eine sog. individuelle Gefährdungsbeurteilung machen. Hier wird anhand der Empfehlungen des Arztes geschaut, ob es Möglichkeiten gibt, bestimmte Risiken zu minimieren (z.B. dass die Kolleg:in nicht als erste zum Wickeln geht). Selbst wenn man am Ende zu dem Ergebnis kommt, dass die Empfehlungen des Arztes (z.B. "arbeiten sie nur mit den älteren Kindern; betreuen sie nur draußen") im Kinderladenalltag unrealistisch und nicht umsetzbar sind, darf die Kolleg:in sich entscheiden, ihren Dienst aufzunehmen. Dabei ist dann auch ein voller Versicherungsschutz gegeben, selbst für den Fall, dass doch eine ernsthafte Erkrankung auftritt.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt schriftlich und wird gut aufgehoben. Folgt man diesen Schritten, ist der Arbeitgeber abgesichert, falls dann doch was passieren sollte. Die Kolleg:in ist übrigens immer abgesichert, selbst dann, wenn der Arbeitgeber Fehler macht.

## **D) Was tun bei (Verdacht auf) Infektion?**

### **Wen rufen wir an, wenn es bei uns einen Verdachtsfall oder einen nachgewiesenen Fall gibt? Wer entscheidet über die (Teil)Schließung der Einrichtung?**

Immer das bezirkliche Gesundheitsamt. Aber: Nicht jeder Schnupfen ist ein Verdachtsfall. Zum Verdachtsfall wird man, wenn neben Symptomen auch nachvollziehbare Kontaktmöglichkeiten zu Erkrankten bestehen (Risikogebietsrückkehr, persönliches Umfeld). Und ob das so ist, entscheidet im Zweifel der Arzt. Das Gesundheitsamt entscheidet über Testnotwendigkeiten und auch darüber, ob die Einrichtung ganz oder teilweise geschlossen wird. Für das Gesundheitsamt ist es besonders wichtig, funktionierende Kontaktdaten übermittelt zu bekommen. Also pflegt Eure Adress-Übersichten, legt tagesbezogene Anwesenheitslisten an und erfasst auch die, die Euch auf anderem Wege reinschneien und etwas länger bleiben (Handwerker und Co). Wichtig für die Kontaktliste ist eine funktionierende Telefonnummer und die Adresse mit vollständigem Namen bzw. eine aktuelle Mailadresse. Über einen Infektionsfall, der für Euch relevant ist, informiert Euch eigentlich auch das Gesundheitsamt von sich aus und verbindet diese Info auch gleich mit Maßnahmen, die Ihr ergreifen müsst. Klappt leider auch nach anderthalb Jahren Pandemie nicht immer bzw. bei zunehmenden Infektionszahlen auch wieder schlechter.

Von der kürzlich öffentlich sehr vehement geführten Diskussion um Sinn oder Unsinn der Gruppen-Quarantäne in Kita und Schule solltet Ihr Euch nicht verunsichern lassen. Ihr müsst es auch nicht besser wissen als einzelne Amtsärzte oder die Gesundheitssenatorin. Für Euch gilt: Gesundheitsamt fragen und dann tun, was die anordnen.

Inzwischen ist die Quarantäne für Kinder, die als Kontaktpersonen in die Quarantäne müssen, auf 5 Tage verkürzt worden. Erwachsene (also auch Erzieher:innen) sind da weiterhin für 14 Tage fällig, wobei hier viele wegen vollständiger Impfung auch Quarantäne-befreit sind.

### **Was ist zu tun, wenn ein Familienangehöriger / im Haushalt Lebender der Erzieher:in Symptome zeigt (Kind, Partner:in, Untermieter)?**

Wenn begründeter Verdacht besteht (Kontakt zu nachweislich Erkrankten oder Rückkehr aus Risikogebiet), dann muss die Person abklären, ob eine Testung erfolgen muss. Auf die Arbeit der Erzieher:in hat das erst einmal keinen Einfluss. Sie darf arbeiten gehen. Erst wenn das Gesundheitsamt hier festlegt, dass auch für die Erzieher:in eine Quarantäne angeordnet wird (weil Kontaktperson Grad 1), entfällt die Arbeitspflicht. Dann kann auch Lohnersatzleistung beantragt werden, die dann an das Land Berlin weitergereicht werden kann. Also Zettel vom Gesundheitsamt einsammeln.

Abweichend davon dürft Ihr bei Euch aber auch eine Verabredung treffen, die das strenger handhabt. Bei einer strengen Auslegung des positiven Schnelltest-Ergebnisses sind wir aktuell eher skeptisch, da hier doch eher positiv falsch getestet wird. Wenn also ein Haushaltsmitglied ohne Symptome einen positiven Schnelltest hat und dann einen PCR-Test zur Absicherung anschließt, raten wir noch zur beobachtenden Ruhe.

### **Was bedeutet überhaupt Kontaktgrad 1, 2 und 3? Und welche Folgen hat das?**

Zum Kontaktgrad 1 gehören Menschen, die nachweislich kritischen Kontakt mit einer infizierten Person hatten (also z.B. Gespräch über 15 min oder direkter Kontakt zu Körperflüssigkeiten). Kontaktgrad 2 bedeutet entweder weniger intensiver Kontakt zu bestätigten Corona-Fällen (z.B. im selben Raum gewesen, aber eben nicht 15 min face-to-face-Gespräch) oder aber intensiverer Kontakt zu einer Person mit Kontaktgrad 1. Der Kontaktgrad 3 bezieht sich nur auf bestimmte Konstellationen im medizinischen Bereich.

Wer zu welcher Gruppe gehört, entscheidet das Gesundheitsamt und erteilt entsprechende Auflagen. Werden Quarantänemaßnahmen verhängt, dann meist nur für Erkrankte und Personen mit Kontaktgrad 1. D.h. Angehörige einer Kontaktperson Grad 1 sind nicht automatisch ebenfalls in Quarantäne. So kann es kommen, dass das Schulkind einer Familie in Quarantäne ist, aber das andere Kind weiter die Kita besuchen darf. Dieses Kind darf dann nicht von der Betreuung ausgeschlossen werden. Alle Personen, die eine Quarantäne haben, bekommen dies schriftlich mitgeteilt. Dort steht auch das Ende der Quarantäne und ggf. weitere Auflagen. Dieses Schreiben dürft Ihr Euch zeigen lassen, um zu wissen, wann die Erzieher\*in wieder arbeiten darf oder das Kind wieder betreut wird.

### **Ein Kind der Kita wurde positiv getestet und die gesamte Familie hat Quarantäne. Die Eltern haben und nicht informiert und das Kind trotzdem in die Kita gebracht. Wie geht man denn damit um?**

Eigentlich (jaja) müsstet Ihr über ausgesprochene Quarantänemaßnahmen durch das Gesundheitsamt informiert werden. Dann weiß man, ob ein Kind überhaupt rein darf. Erfährt man das eher durch Zufall im Morgenkreis, muss das Kind umgehend abgeholt werden. Die Eltern haben dann den Bescheid des Gesundheitsamtes vorzulegen, in dem immer auch das Ende der Quarantäne verzeichnet ist. Mehr braucht es nicht. Die Quarantäne-Uhr tickt immer ab dem Zeitpunkt der möglichen Infektion und nicht ab Bekanntwerden beim Gesundheitsamt.

Dass die Familie mit einer solchen Nummer gegen behördliche Auflagen verstößt, steht auf einem anderen Blatt. Sie riskieren hier ein Bußgeld. Aber Ihr seid ja nicht das Amt und somit auch nicht verpflichtet, das zu melden. Dürfen tut Ihr aber.

### **Was passiert, wenn die Erzieher\*in das Kind mit vermeintlichen Schnupfen in die Kita lässt und dieser sich dann doch als Corona herausstellt? Haftet sie dann? Haftet der Träger?**

Die Erzieher\*in haftet nicht und auch nicht der Träger! Durch die Erläuterungen der Senatsjugendverwaltung, dass Kinder mit z.B. Schnupfen (ohne Fieber) nicht von der Betreuung ausgeschlossen werden dürfen, haben wir eine sichere Position. Mit den Eltern sollten wir aber auch besprechen, ob es irgendwelche Anhaltspunkte für eine Ansteckung geben könnte (Fälle im Umfeld etc.). Am Ende sind wir aber keine Ärzte und können keine Diagnostik machen. Habt Ihr Kenntnis darüber, dass sich die Familie in einem Risikogebiet aufgehalten hat, kann die Betreuung verwehrt

werden, bis das Kind wieder gesund ist oder ein ärztliches Attest vorliegt (Negativtest oder Bestätigung der Kitafähigkeit). Ansonsten lassen wir an der Stelle mal die Mediziner:innen untereinander streiten, was als Symptomatik gilt und was nicht.

### **Was passiert, wenn es einen Verdachtsfall oder eine Erkrankung gab und dieser nicht gemeldet wurde? Haftet der Vorstand?**

Die Pflicht zur Meldung von (echten) Verdachtsfällen und bekannten Infektionen ist, wie der Name schon sagt, verpflichtend. Das ist nicht anders als bei anderen meldepflichtigen Erkrankungen. Geregelt ist das im Infektionsschutzgesetz. I.d.R. erhält bei Infektionen das Gesundheitsamt aber auch über den Arzt/Labor die Information und unternimmt dann die nächsten Schritte (Information und Ermittlung von Kontaktpersonen). Das entbindet Euch von Eurer Meldepflicht aber nicht. Wichtig ist, dass Ihr Eure Kontaktlisten parat habt und schnell zuarbeiten könnt. Ergeben sich aus fehlenden Meldungen Hinweise und später Nachweise, dass durch das Fehlen der Meldung ein Schaden entstanden ist, könnte ein gewitzter Anwalt hier Schadenersatzansprüche prüfen. Alles das unter dem Titel „hätte, könnte, würde“ und insgesamt sehr unwahrscheinlich. Haben wir auch noch nicht gehört, dass das gemacht wurde. Also, auch wenn ´s nervt: Jeden echten Verdachtsfall und jede bestätigte Infektion melden.

Bleibt die Frage: Was ist eigentlich ein „echter Verdachtsfall“? Das ist nirgendwo richtig definiert und in den meisten Vorgaben ist deshalb auch nur noch von der Meldung von Erkrankten/Infizierten die Rede. Allerdings steht im Infektionsschutzgesetz, dass man auch die Verdachtsfälle melden soll. Deshalb hier unser Definitionsversuch: Einen echten Verdachtsfall hat entweder der Arzt als solchen definiert oder es handelt sich um eine Person mit Corona-Symptomen UND einer erhöhten Kontaktwahrscheinlichkeit zu Infizierten.

### **Dürfen wir fragen, ob eine Familie oder Mitarbeiter:in in einem Risikogebiet war? Haben wir das Recht auf Vorlage eines Negativattestes?**

Fragen dürft Ihr vieles, Ihr habt hier aber kein Recht auf eine Antwort. Die Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen in den Eindämmungsverordnungen obliegt in diesem Fall der einzelnen Person. Verstößt sie dagegen (z.B. war im Risikogebiet und kommt einfach wieder in die Kita), gehen mögliche Folgen zu deren Lasten. Die Kita haftet nicht für Fälle, in denen Ihr gar nicht wusstet, dass es hier ein erhöhtes Risiko gab.

Bei der Lohnfortzahlung wird bei Reiserückkehrern unterschieden, ob zum Zeitpunkt des Abfluges bereits der Zielort als Risikogebiet eingestuft war oder nicht. Im ersten Fall begibt sich der Arbeitnehmer wissentlich in die Situation – Konsequenzen gehen zu seinen Lasten = für die Zeit der Quarantäne muss auch Urlaub genommen werden oder es gibt kein Geld. Bei Arbeitnehmer:innen, bei denen sich erst während des Aufenthalts am Zielort die Risikoeinschätzung ergeben hat inkl. Quarantänepflicht, wird der Lohn weiter gezahlt und die Entschädigungsleistungen nach IFSG greifen (inkl. Weiterleitung an das Land Berlin). Auf der Website des RKI kann man auch rückwirkend nachvollziehen, wann ein Zielort ggf. zum Risikogebiet erklärt wurde und somit ganz genau prüfen, ob sich ein Arbeitnehmer vermeidbar oder unvermeidbar ins Risiko begeben hat.

### **Müssen wir die Beschäftigten zur Testung auffordern, wenn wir hören, dass im Nahumfeld der Erzieher:in jemand erkrankt ist?**

Nein, über Testmaßnahmen und Auflagen entscheidet auch hier das Gesundheitsamt oder der Arzt. Aber die Testpflicht in der Einrichtung zweimal die Woche besteht natürlich ohnehin, ohne dass es dafür einen Anlass braucht. Wir hören immer mal wieder, dass es große Verunsicherung gibt, ob man was veranlassen muss, wenn man was gehört hat, weil man sonst ja haftbar sein könnte. Zur Klarstellung: In erster Linie ist immer jede Person für sich selbst verantwortlich (wenn es dann auch um Haftung und so was geht). D.h. Ihr müsst Euch am Ende darauf verlassen, dass die Erwachsenen ihre Verantwortung hier annehmen und ihr gerecht werden. Ihr habt keine Handhabe, Tests zu erzwingen oder Atteste zu

fordern. Den Haftungsfall sehen wir hier also nicht bei Euch als Vorstand, Leitung oder Beschäftigte, wenn Ihr Euch an die Regeln haltet.

Wir wünschen Euch einen hoffentlich gesunden und geregelten Start ins neue Kitajahr  
Eure DaKSe