

// **Geschäftsstelle** //

GEW Rheinland-Pfalz | Martinsstr. 17 | 55116 Mainz

## GEW zu Corona-Pandemie und Kitas

Mainz, 24. April 2020

Telefon: 06131 28988-0

Fax: 06131 28988-80

E-Mail: [gew@gew-rlp.de](mailto:gew@gew-rlp.de)

### Gesundheitsschutz für Kinder und Beschäftigte vorrangig

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten bleibt der reguläre Betrieb bis auf Weiteres eingestellt. Allerdings steigt die Nachfrage nach Kita-Plätzen, die für eine Notbetreuung angeboten werden müssen, mittlerweile stetig an. Abseits davon werden in der Politik bereits Überlegungen angestellt, die Kitas wieder schrittweise für einen Regelbetrieb zu öffnen. Aus Sicht der GEW ist an einen solchen Schritt in unserem Bundesland momentan noch nicht zu denken. Die GEW Bund hat zu dieser Problematik dezidiert Stellung bezogen. Unter dem Titel „Kita-Öffnung zwischen Pädagogik, Gesundheitsschutz und Erwartungen von Eltern und Gesellschaft“ ist auf [www.gew.de](http://www.gew.de) eine Stellungnahme veröffentlicht, die wir dir weiterempfehlen möchten.

Unter Berücksichtigung der beschriebenen Entwicklung stellt sich überall die Frage, wie die Bedingungen der Kitas in der aktuellen Gesundheitskrise so angepasst werden können,

- dass trotz wieder ausgeweiteter Betreuung das Infektionsgeschehen eingedämmt bleibt,
- die Gesundheit der Kinder und der Beschäftigten ausreichend geschützt wird und
- unter Berücksichtigung der pädagogischen Konzeptionen sinnvoll gearbeitet werden kann.

Aus Sicht der GEW sind bei einer Anpassung der Bedingungen in den Einrichtungen die **allgemeine Organisation** der Kita-Arbeit, besondere **Hygiene- und Schutzmaßnahmen** sowie der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** der Beschäftigten besonders zu beachten. Aber auch arbeits- und tarifrechtliche Vorschriften sowie die Mitbestimmung der Personalvertretungen behalten in Zeiten der Gesundheitskrise ihre hohe Relevanz.

Expertinnen und Experten der GEW haben sich intensiv mit den eingangs beschriebenen Themen beschäftigt und dazu – auch unter Berücksichtigung der vielen Fragen und Hinweise, die die GEW in den vergangenen Tagen und Wochen erreicht haben – einige Positionen und

Forderungen formuliert. Diese sollen einerseits Grundlage der politischen Arbeit der GEW sein, andererseits sollen sie als Information und Unterstützung der Beschäftigten sowie als Diskussionsgrundlage in den Kitas dienen.

### **Allgemeine Organisation der Kita-Arbeit**

Die aktuelle rheinland-pfälzische Corona-Bekämpfungsverordnung regelt die Notbetreuung in Kindertagesstätten. Um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen, soll danach bei der Notbetreuung eine Gruppengröße von maximal 10 Kindern nicht überschritten werden. Die GEW empfiehlt bei der Umsetzung dieser Regel, auch eine Experten-Empfehlung der Leopoldina zu berücksichtigen, wonach nicht mehr als fünf Kinder in einem Raum betreut werden sollten. Die Berechnung der maximalen Plätze, die in einer Kita für eine Notbetreuung zur Verfügung gestellt werden können, muss neben diesen Vorgaben auch das jeweils zur Verfügung stehende Personal berücksichtigen. Da es hier Schwankungen geben kann, sollte diese Zahl in regelmäßigen Abständen neu berechnet werden.

Aus Sicht der GEW muss ein Kita-Alltag jetzt so organisiert werden, dass Kontakte zwischen Kindern untereinander sowie Beschäftigten und Kindern jeweils nach einem Grundsatz „*so viel wie nötig, aber so wenig wie möglich*“ stattfinden kann. Ein aktuelles einrichtungsspezifisches Betreuungskonzept sollte daher unter Berücksichtigung der Zahl der zu betreuenden Kinder, der räumlichen Gegebenheiten und dem zur Verfügung stehenden Personal auf Kontaktreduzierung und Kontaktvermeidung abzielen.

Ein Raum- und Wegekonzept kann dabei helfen, dass unnötige Begegnungen, die ein erhöhtes Ansteckungsrisiko bedeuten würden, vermieden werden können. Eltern sollten die Kita in der Regel nicht betreten. Durch die Planung der Betreuung und des Personaleinsatzes in Schichten lassen sich möglicherweise Infektionsgefahren zwischen Beschäftigten sowie Beschäftigten und Kindern reduzieren. Das gleiche gilt für eine feste Zuordnung von Beschäftigten, die miteinander arbeiten und zu Kindern, mit denen sie arbeiten. Obwohl zurzeit kein normaler Kita-Alltag möglich ist, bleiben natürlich die rheinland-pfälzischen Bildungs- und Erziehungsempfehlungen sowie die Pädagogischen Konzeptionen der Einrichtungen Grundlage der Arbeit in den Kitas.

### **Besondere Hygiene- und Schutzmaßnahmen**

Bei der Arbeit mit kleinen Kindern können die in der aktuellen Corona-Krise im Allgemeinen angestrebten Maßnahmen zum individuellen Gesundheitsschutz, wie beispielsweise Abstandswahrung, regelmäßiges Händewaschen oder Niesen nur in eine Armbeuge, nicht immer eingehalten werden. Aus diesem Grund ist für die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen der Gesundheitsschutz besonders ernst zu nehmen und ein größtmöglicher Schutz zu gewährleisten. Analog zum Hygieneplan Corona, den das Land für die Schulen in Rheinland-Pfalz herausgegeben hat, sollten auch in den Kitas stark frequentierte Bereiche wie Türklinken, Griffe, Hand- und Treppenläufe, Telefone oder Lichtschalter täglich gereinigt werden. Wasserhähne, Toilettenspülung u.ä. sollten regelmäßig und mehrfach täglich gereinigt werden. Tische und andere frequentierte Oberflächen sollten jeweils nach Benutzung gereinigt. In den Gruppenräumen sollten Desinfektionsmittel vorgehalten werden, die natürlich außerhalb der Reichweite der Kinder aufzubewahren sind. Können diese Maßnahmen nicht sichergestellt werden, darf eine Kita nach Auffassung der GEW nicht betrieben werden. Hinweise zur individuellen Hygiene (Händewaschen etc.) sollten von den Beschäftigten

jederzeit beachtet werden. **WICHTIG:** Wer Anzeichen einer Atemwegserkrankung hat, bleibt zuhause!

Beschäftigte, die in der Betreuung von Kindern eingesetzt sind, sollten selbst entscheiden können, ob sie einen Mund-Nasen-Schutz tragen wollen. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes sollte mit den Kindern kommuniziert und spielerisch erklärt werden. Der Träger einer Kita sollte neben Handschuhen und Desinfektionsmittel auch ausreichend Schutzmasken zur Verfügung stellen.

Auf die bereits geltenden Hygieneregeln, Händewaschen vor dem Essen, nach dem Toilettengang, nach dem Spielen im Außengelände, etc. ist jetzt besonderes Augenmerk zu legen. Die Regeln müssen in regelmäßigen Abständen mit den Kindern erneut eingeübt werden. Die Kinder sollten zudem vor dem Betreten der Gruppe gründlich die Hände waschen. Zur Trocknung der Hände sollten ausschließlich Papierhandtücher verwendet werden, die anschließend umgehend entsorgt werden müssen. Gleiches gilt für Papiertaschentücher. Während der Mahlzeiten muss darauf geachtet werden, dass die Kinder das Essen nicht untereinander tauschen.

Wenn ein Kind während des Aufenthalts in der Einrichtung Krankheitssymptome entwickelt, ist es umgehend von den anderen Kindern zu trennen. Die Bezugsperson muss informiert und zur Abholung angehalten werden. Kinder, die mit Krankheitssymptomen in die Einrichtung gebracht werden, dürfen nicht zur Betreuung angenommen. Die Corona-Bekämpfungsverordnung regelt dazu eindeutig:

*„Darüber hinaus gilt für Kindertageseinrichtungen, dass Personen mit akuten respiratorischen Symptomen jeder Schwere aus dem Einrichtungsbetrieb herauszuhalten sind. Dies gilt auch für Personen, die mit Personen, die respiratorische Symptome aufweisen, in häuslicher Gemeinschaft leben.“*

Um die Einwirkungen von außen so gering wie möglich zu halten, sollte die Bring- und Holsituation in der Kita nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass die Bezugspersonen die Einrichtung nicht betreten. Zudem können die Bezugspersonen gebeten werden, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Kurze Gespräche sollten unter Beachtung der allgemeinen Schutzregeln aber möglich bleiben.

Da derzeit davon ausgegangen wird, dass der Aufenthalt im Freien das Ansteckungsrisiko enorm vermindert, ist auch aus der Perspektive des Gesundheitsschutzes die größtmögliche Nutzung der Außengelände angeraten. Dabei sollen sich allerdings nicht mehrere Gruppen zeitgleich im selben Außenbereich aufhalten. Eventuell sind Unterteilungen oder Ausweichmöglichkeiten denkbar. Bei Aufenthalt in den Räumlichkeiten sollte auf häufige gute Durchlüftung geachtet werden.

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind die Arbeitgeber verpflichtet die Arbeit der Beschäftigten in Kitas jeweils so zu gestalten, dass „eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ Spezielle Gefahren für besonders

schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen sind dabei zu berücksichtigen. Der Arbeitsschutz bekommt aufgrund der speziellen Situation in Kindertageseinrichtungen eine besondere Bedeutung. Daher ist ein verantwortungsvoller Umgang der Arbeitgeber mit diesem Thema enorm wichtig. Alle besonderen Risiken müssen Berücksichtigung finden.

Das Bildungsministerium und das Landesjugendamt erarbeiten zurzeit in Abstimmung mit dem Gesundheitsministerium und den kommunalen Spitzenverbänden Empfehlungen zur Ergänzung der Hygienepläne in Kitas. Diese Empfehlungen werden auch für den Arbeitsschutz relevant sein. Insbesondere bedarf es klarer Regelungen, welche Personen aufgrund persönlicher Risiken zurzeit nicht in der Arbeit mit Kindern eingesetzt werden sollen. Solange die Empfehlungen für Kitas aber nicht vorliegen, empfiehlt die GEW, sich auf den für die Schulen des Landes geltenden Hygieneplan zu stützen. Nach diesem Plan gilt für Personen mit folgenden Erkrankungen ein erhöhtes Risiko:

- Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (z. B. koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck)
- chronische Erkrankungen der Lunge (z. B. COPD)
- chronischen Lebererkrankungen
- Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
- Krebserkrankungen
- ein geschwächtes Immunsystem (z. B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch die regelmäßige Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können, wie z.B. Cortison)
- Lehrkräfte ab 60 Jahren können auf freiwilliger Basis im Präsenzunterricht der Schule eingesetzt werden
- Lehrkräfte unter 60 Jahren mit einer genannten Risikoerkrankung benötigen ein Attest eines niedergelassenen Arztes, ebenso bei einer Person mit Risikoerkrankung im eigenen Haushalt
- Schwangerschaft ist nach den Ausführungen des Robert-Koch-Institutes nicht mit einem erhöhten Risiko verbunden. Auf den Einsatz vor Ort soll allerdings nicht bestanden werden
- Eine Schwerbehinderung ohne Vorliegen einer risikoerhöhenden Erkrankung bietet keinen Grund für eine Freistellung

### **Arbeits- und tarifrechtliche Vorschriften**

Im Laufe der Gesundheitskrise tauchen zahlreiche Fragen auf, die das Arbeits- und Tarifrecht betreffen. Häufig geht es dabei um die Themen Arbeitspflicht, Arbeitszeit, Bezahlung und Urlaub. Im Grundsatz ist es so, dass alle arbeitsvertraglichen Vereinbarungen weitergelten. Damit besteht auf Seiten der Beschäftigten Arbeitspflicht und auf Seiten der Arbeitgeber Beschäftigungs- und Entlohnungspflicht. Das sogenannte Betriebsrisiko liegt in der momentanen Situation auf Seiten der Arbeitgeber. Dazu hat das Bundesarbeitsministerium in einer ähnlichen Situation per Pressemitteilung erklärt:

*„Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, die arbeitsfähig und auch arbeitsbereit sind, rein vorsorglich nach Hause schickt, bleibt zur Zahlung der Vergütung verpflichtet (so genannter Annahmeverzug -*

*§ 615 S. 1 BGB). In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.“*

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch nicht gegen ihren Willen in einen Urlaub geschickt werden. Ein Resturlaub, der eventuell noch aus 2019 vorhanden ist, sollte aber auf jeden Fall rechtzeitig genommen werden, da dieser ansonsten verfallen könnte.

Ähnlich wie beim Urlaub verhält es sich mit dem Abbau von Mehrarbeits- und Überstunden. Eine solche Maßnahme könnte natürlich helfen, um die Zeit, in der in den Einrichtungen nur wenig Arbeit vorhanden ist, zu überbrücken. Im Gegensatz zum rheinland-pfälzischen kommunalen Arbeitgeberverband sind die Juristen der GEW aber der Meinung, dass darüber keine Anordnung erfolgen darf, sondern vorher Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten hergestellt werden muss.

Es melden sich Beschäftigte, die in der Arbeit mit Kindern eingesetzt werden sollen, obwohl sie einer sogenannten Risikogruppe angehören. In solchen Fällen wird danach gefragt, ob die Betroffenen der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn der Arbeitsplatz keinen ausreichenden Gesundheitsschutz bietet. Die Zurückbehaltung der Arbeitskraft würde nach Auffassung der GEW zwei Risiken beinhalten: Der Arbeitgeber könnte darin einen Pflichtverstoß sehen und die Person abmahnen und er könnte für den Zeitraum der Zurückbehaltung die Lohnzahlung einstellen. Ein Vorgehen gegen solche möglichen Maßnahmen von Arbeitgebern mit Hilfe der GEW ist möglich. Jedoch ist das Ergebnis eines Rechtsstreits offen und eine Klärung könnte erst deutlich in der Zukunft erfolgen.

Kurzarbeit ist für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst keine Option. So ist diese Gruppe in einer Vereinbarung, die zwischen den Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes und den kommunalen Arbeitgebern zur Kurzarbeit getroffen worden ist, ausdrücklich ausgenommen worden.

Über die hier skizzierten Fragestellungen hinaus gibt es viele weitere Fragen, die bedingt durch die Corona-Pandemie aufgetreten sind und das Arbeits- und Tarifrecht betreffen. Einige Themen haben wir in Beiträgen aufgegriffen, die du auf unserer Homepage nachlesen kannst. Gerne kannst du dich als Mitglied aber auch schriftlich oder telefonisch an uns wenden, um dein Anliegen persönlich mit uns zu besprechen.

Deine GEW Rheinland-Pfalz

Hauptamtlichen Ansprechpartner\*innen der



**Sina Fabian** GEW–West \* Herzogenbuscher Straße 52 \* 54292 Trier \* 0651 23833 \* sina.fabian@gew-rlp.de

**Ingo Klein** GEW–Süd \* Martinsstraße 17 \* 55116 Mainz \* 06131 28988-19 \* ingo.klein@gew-rlp.de

**Bernd Huster** GEW–Nord \* Hohenzollernstraße 64 \* 56068 Koblenz \* 0261 1332880 \* bernd.huster@gew-rlp.de