

# MEHR BRAUCHT MEHR

INFORMATIONEN ZUR CORONA EPIDEMIE FÜR KITAS

## Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Epidemie

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

In allen Bundesländern kommt es nun zur Schließung von Einrichtungen und gleichzeitig muss eine Notbetreuung sichergestellt werden.

Für die Kinder von Menschen, deren berufliche Tätigkeit für die Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens unverzichtbar ist (kritische Infrastrukturen) z.B. in der Krankenpflege muss, wenn keine Alternative verfügbar ist, die Betreuung weiterhin sichergestellt werden.

Das bedeutet: Beschäftigte in Kitas sind sehr unterschiedlich betroffen.

Wir haben daher wichtige Fragen, die uns von Beschäftigten erreichten, zusammengestellt und beantwortet.

### **Erhalte ich Entgelt, wenn mein Arbeitgeber sagt, ich soll zu Hause bleiben, da die Kita in der ich arbeite, geschlossen wird?**

In diesem Fall ist § 615 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) anzuwenden, der dem Arbeitgeber das Betriebsrisiko zuweist und ihn zur Entgeltzahlung verpflichtet.

Falls der Arbeitgeber den Abbau von Arbeitszeitguthaben verlangt, solltest du dich mit deinem Personal- oder Betriebsrat in Verbindung setzen. Er hat hier Teiligungsrechte.

### **Wird es für die Beschäftigten der Kitas Kurzarbeitergeld geben?**

Der Bundestag hat am 13.03.2020 im Eilverfahren einen Gesetzesentwurf für erleichtertes Kurzarbeitergeld beschlossen. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit anzeigt und Kurzarbeitergeld beantragt.

Allerdings gab es im Bereich der Kitas noch nie Kurzarbeitergeld und ver.di hat keine Hinweise auf eine entsprechende Anzeige bzw. Antragstellung.

### **Kann ich zur Arbeit in der Notbetreuung herangezogen werden?**

Ja, wenn der Arbeitsvertrag es zulässt. Sollte darin z.B. unter Arbeitsort eine konkrete Kita benannt sein, die Notfall Betreuung aber wäre in einer anderen Kita zu leisten, so wäre eine entsprechende Weisung des Arbeitgebers durch den Arbeitsvertrag nicht gedeckt.

Unabhängig davon könnte es sich um Versetzungen handeln, die nur unter vorheriger Beteiligung durch den Personal- oder Betriebsrat vorgenommen werden dürfen. Bei der Einrichtung und Personalisierung der Notbetreuung ist zu beachten, dass es besondere Risikogruppen gibt.

Menschen mit Vorerkrankungen (wie z.B. Krebs, Diabetes, Herz- oder Lungenerkrankungen, Schwangere oder ältere Menschen ab 50 – [www.rki.de](http://www.rki.de)) sind besonders gefährdet. Dies muss der Arbeitgeber bei der Einsatzplanung berücksichtigen.

### **Ich muss meine eigenen Kinder betreuen, kann ich trotzdem zur Notbetreuung herangezogen werden?**

Die Notbetreuung wird installiert, damit Menschen, die in besonders bedeutenden Bereichen der öffentlichen Infrastruktur tätig sind, weiterarbeiten können. Damit gehört auch die Notbetreuung selbst zu dieser Infrastruktur.

Dementsprechend müssen auch die Kinder derjenigen Kolleg\*innen, die für die Notbetreuung unverzichtbar sind und die keine alternative Kinderbetreuung haben, einen Betreuungsplatz bekommen. Dieser Punkt muss bei der Planung der Notbetreuung Berücksichtigung finden.

### **Wer schützt die Gesundheit der Beschäftigten?**

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (§4) verpflichtet, „die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird“.

Auch hier haben die Personal- und Betriebsräte Beteiligungsrechte. Zu den aktuellen Gefahren hat der Arbeitgeber jetzt Unterweisungen durchzuführen. (§12 Arbeitsschutzgesetz)

### **Ich bin arbeitsunfähig, was muss ich beachten?**

Hier sind keine Besonderheiten zu beachten, am Verfahren zur Meldung einer Arbeitsunfähigkeit ändert sich nichts.

VERSTÄRKT SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE



Es gibt Beispiele, dass Arbeitgeber den Umgang mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gelockert haben, um den Beschäftigten zu ersparen, nur aus formalen Gründen zum Arzt gehen zu müssen.

Vergleichbare Regelungen könnten von Personal- und Betriebsräten mit den Arbeitgebern überall getroffen werden.

### **Ist eine bei der Arbeit erworbene Ansteckung ein Arbeitsunfall?**

Nein. Damit ein Arbeitsunfall anerkannt wird, muss nachgewiesen werden, wann und wie er zustande kam und dies muss dokumentiert sein. Dies ist bei Infektionskrankheiten kaum möglich. Eine Erkrankung an CoV19 ist keine anerkannte Berufskrankheit.

### **Was ist zu beachten, wenn mir das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne anordnet?**

Der Arbeitgeber ist über die Anordnung des Gesundheitsamtes umgehend unter Vorlage der Anordnung zu informieren.

In diesem Fall wird in den ersten 6 Wochen das Entgelt ungemindert weitergezahlt. Dem Arbeitgeber wird dies auf Antrag erstattet. Danach erfolgt die weitere Bezahlung in Höhe des Krankengeldes durch den Staat (§56(5) IfSG).

### **Wie werden Arbeitszeitfragen im Notbetrieb gehandhabt?**

An den Arbeitszeitregelungen ändert sich nichts. Beginn- und Endzeiten der Notbetreuung müssen unter Umständen der Besonderheit der Situation angepasst werden.

Wenn dies zu geänderten Arbeitszeiten führt oder Überstunden angeordnet werden sollen, ist der Personal- oder Betriebsrat zu beteiligen.

### **Was passiert, wenn ich ein erkranktes Familienmitglied pflegen muss?**

Wenn ein Familienangehöriger kurzfristig erkrankt und keine andere Person zur Pflege zur Verfügung steht, können Sie wie sonst auch bis zu 9 Tagen bezahlte Pflegezeit in Anspruch nehmen. Der Nachweis ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen.

### **Was ist bei Schwangerschaft zu beachten?**

Schwangere sind nicht als besondere Risikogruppe aufgeführt. Die für sie geltenden Regelungen bestehen unverändert. Im Falle eines ärztlich verordneten Beschäftigungsverbotes gelten dieselben Fortzahlungsregelungen wie sonst auch.

### **Muss ich dem Arbeitgeber melden, dass jemand aus der Familie oder dem Umfeld an CoViD 19 erkrankt ist?**

Arbeitgeber können zum Schutz aller Beschäftigten darum bitten, dass die Erkrankung von Familienangehörigen oder Kontaktpersonen aus dem privaten Umfeld an CoViD 19 mitgeteilt wird. Da zur Bekämpfung dieser Krankheit das Wissen um Infektionsketten zentral ist, sollte dieser Bitte entsprochen werden bzw. unaufgefordert eine Information des Arbeitgebers erfolgen.

### **Wer muss wen informieren, wenn in der Notbetreuung der Verdacht einer Infektion entsteht?**

Gemäß §34 (6) IfSG hat die Kitaleitung das Gesundheitsamt im jeweiligen Bezirk unverzüglich zu benachrichtigen und krankheits- und personenbezogene Informationen zum Einzelfall zu geben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die betreffenden Kolleg\*innen auf diese Aufgabe vorzubereiten.

### **Was können wir mit den Kindern konkret tun?**

Schutzmaßnahmen wie Händehygiene und Hustenetikette müssen nun verstärkt zum Bestandteil der Bildungsarbeit in den Einrichtungen werden.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung bietet für Bildungseinrichtungen Informationen und Handreichungen an, die genutzt werden können.

[www.infektionsschutz.de](http://www.infektionsschutz.de)

Wegen der besonderen Risiken muss zeitnah auch an Konzepten für den verstärkten Schutz der Kinder und der Beschäftigten in den Einrichtungen gearbeitet werden. Dazu werden wir in den nächsten Tagen weitere Informationen liefern.

### **Passt gut aufeinander auf. Gerade in Zeiten der Not ist solidarisches Handeln gefragt!**

Viele weitere Fragen wurden bereits auf verschiedenen Internetseiten beantwortet. Wir empfehlen folgende Links:

[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

[www.bmas.de](http://www.bmas.de) (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

[www.baua.de](http://www.baua.de) (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

[www.rki.de](http://www.rki.de) (Robert-Koch-Institut)