

Evangelischer Landesverband – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e.V.

Hinweise zur Ferienplanung

Die im Folgenden benannten Kriterien sind bei einer Beratung zur Kindergartenferienplanung und gegebenenfalls einer Flexibilisierung bzw. Reduzierung der bisherigen Schließtage der Tageseinrichtung für Kinder (Ferientage, Schließungen an kirchlichen Festtagen, „Brückentage“, Betriebsausflug, pädagogische Tage, Putztage, u. ä. Regelungen) zu berücksichtigen. Für die genaue Anzahl der Schließtage müssen die Schließzeiten einer Kindertageseinrichtung aus Elternperspektive und Betriebsperspektive betrachtet werden. Aus Elternperspektive zählen die Tage, an denen keine Betreuung angeboten wird, zu den Schließtagen. Aus der Perspektive des Betriebes sind nur die Tage als Schließtage relevant, an denen nicht gearbeitet wird, d. h. an diesen Tagen werden Urlaubstage, AZV-Tage, Zeitausgleich sowie Dienstbefreiung eingesetzt.

Die Ferienplanung sollte in Abstimmung mit anderen Kindergartenträgern im Rahmen der Bedarfsplanung erfolgen. Vor Festsetzung der Schließtage muss der Träger den Elternbeirat und die Leitung der Tageseinrichtung anhören (Ziff. 4.2 der Richtlinien über Bildung und Aufgaben der Elternbeiräte; § 10 der Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Ev. Landeskirche in Württemberg, Anlage 3.2.1 zur KAO). Außerdem ist das Mitbestimmungsrecht der örtlich zuständigen Mitarbeitervertretung gemäß § 40 Buchst. e) MVG.Württemberg zu beachten.

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit der Personensorgeberechtigten zu gewährleisten (vgl. § 80 Abs. 2, Ziff. 4 SGB VIII), kann geprüft werden, ob z. B. die Hauptschließzeiten während der Schulferien reduziert werden sollen.

Weniger Schließtage erweitern das Angebot für die Eltern und u. U. die Zeitsouveränität der Beschäftigten (planbare Urlaubstage auch außerhalb der Schulferien). Sie können aber bei gleich bleibend hoher Besuchszahl der Kinder zu einer Ausdünnung des Personals im Verhältnis zur Kinderzahl führen. Deshalb kann im Regelfall eine Verkürzung der Schließzeiten nicht ohne zusätzliches Personal realisiert werden. Eine Veränderung der Schließtage hat Auswirkungen in der Berechnung des Mindestpersonalschlüssels für die Betriebserlaubnis. Es muss geprüft werden, ob eine Anpassung des Personalschlüssels erforderlich ist.

Es ist daher zu ermitteln, wie viele Eltern tatsächlich ein Interesse an geringeren Schließzeiten haben.

Um die Gestaltungsräume zur Ferienplanung im Hinblick auf die örtlichen Verhältnisse der Familien und der personellen Ressourcen in der Einrichtung zu erheben und dabei den arbeitsrechtlichen Vorgaben und der pädagogischen Qualität (Erfül-

lung des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrags) Rechnung zu tragen, sind u. a. folgende Fragen und Regelungen zu berücksichtigen:

I. Eckdaten

- Wie viele Urlaubstage stehen den einzelnen Beschäftigten nach den Bestimmungen der KAO/des TVöD oder der sonstigen für die Beschäftigten geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen zu?
- Gibt es vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung allgemein festgelegte AZV-Tage?
- Wie liegen die Schulferien?
- Welchen Bedarf bezüglich der Öffnungs- bzw. Schließtage signalisiert der Elternbeirat (s. § 2.3 im Betreuungsvertrag)?
- Wann findet die jährliche Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten gemäß § 31 MVG.Württemberg statt?
- Wie entwickelt sich die Kinderzahl im Laufe der einzelnen Monate im Kalenderjahr? (Zugänge, Abgänge bei u. U. zwei Einschulungsterminen usw.)
Gibt es Zeiten, in denen die Einrichtung besonders schwach besucht ist?
- Haben alle Gruppen/Einrichtungen vor Ort zur selben Zeit geschlossen?
- Haben Schulkinder während der Schulferien einen außerfamiliären Betreuungsbedarf?
- Welche Betreuungsmöglichkeiten/alternativen Ferienangebote stellt der Träger der öffentlichen Jugendhilfe gemäß § 22 a Abs. 3 SGB VIII in den Ferienzeiten zur Verfügung?
- Wird mit einer Veränderung der Schließtage der Mindestpersonalschlüssel eingehalten? Sind die Veränderungen mit der Kommune abgesprochen?

II. Pädagogische Organisation in der Einrichtung

- Zu welchen Zeiten im Jahr (Hauptbesuchszeiten, zentrale Dienstbesprechungen, Aktivitäten und Ereignisse, die das ganze Personal betreffen usw.) sollten alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung sein?
- Wäre es bei unterschiedlichen Kindergartenferien vor Ort möglich, dass Kinder in den Ferien in eine andere Kindergartengruppe oder Einrichtung gehen können (Absprache der Kindergärten bezüglich der pädagogischen Konzeption und der Öffnungszeiten eines "Ferienkindergartens", keine Überschreitung der Höchstbelegungszahl gemäß der Betriebserlaubnis usw.)?

III. Organisation von Vertretung

- Wie hoch ist die durchschnittliche Häufigkeit der Vertretung im Krankheitsfall (in der einzelnen Einrichtung/in allen Einrichtungen des Trägers)?
- Wie werden Vertretungssituationen geregelt?
- Gibt es ein gruppen- und/oder einrichtungsübergreifendes Vertretungskonzept (Diensttausch der Beschäftigten)?
- Zu welchen Zeiten entstehen durch Fortbildung und andere planbare Ereignisse Vertretungssituationen, die bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden, müssen?

- Werden bei gegenseitiger, einrichtungsinterner Vertretung die in der Betriebserlaubnis genannte Mindestzahl an Personal nicht unterschritten und die pädagogischen und aufsichtsrelevanten Anforderungen eingehalten?
- Zu welchen Zeiten wäre es aufgrund des Verhältnisses der Anzahl der Kinder in der Einrichtung/Gruppe zu der Anzahl des Personals möglich, einer pädagogischen Mitarbeiterin oder einem pädagogischen Mitarbeiter Urlaub zu gewähren?

IV. Arbeits- und tarifrechtliche Regelungen

Der Kindergartenbetrieb und die Schließtage der Einrichtung sind so zu organisieren, dass der Anspruch auf urlaubs- und arbeitsfreie Tage der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und innerhalb der dort genannten Zeiträume gewährt werden kann. Die Mitarbeitervertretung hat gemäß § 40 Buchst. e) MVG.Württemberg ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Schließtage (Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan).

1. Anspruch auf Erholungsurlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird nach den Regelungen der KAO/des TVöD sowie der gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz) berechnet.

a) Urlaubsanspruch in Arbeitstagen bei x-Tage-Woche gemäß § 26 KAO/TVöD ab 2014

Je Kalenderjahr:	5 Tage	6 Tage	4 Tage	3 Tage	2 Tage	1 Tag
für alle nach der KAO/TVöD Beschäftigten	30	36	24	18	12	6

Anerkennungspraktikanten und Anerkennungspraktikantinnen erhalten gemäß der Anlage 2.2.2 zur KAO (Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung)) bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche ab 2018 einen Erholungsurlaub im Kalenderjahr von 30 Arbeitstagen. Dies gilt entsprechend für Personen, die die Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher durchlaufen.

b) Jugendarbeitsschutzgesetz

vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert am 10. März 2017 (BGBl. I S. 420):

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt gemäß § 19 JArbSchG bei Jugendlichen, die zu Beginn des Kalenderjahres (Urlaubsjahr) folgende Lebensjahre noch nicht vollendet haben:

unter 16 Jahren: 25 Arbeitstage (30 Werktage)
 unter 17 Jahren: 23 Arbeitstage (27 Werktage)
 unter 18 Jahren: 21 Arbeitstage (25 Werktage).

c) Sozialgesetzbuch IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Schwerbehinderten mit einem Grad der Schwerbehinderung von wenigstens 50 % steht ein Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen zu (§ 125 SGB IX).

Zusätzlich bestimmt § 27 KAO in Verbindung mit § 23 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter des Landes Baden-Württemberg, dass bei einem Grad der Schwerbehinderung zwischen 30 und 50 % Anspruch auf 3 Tage Zusatzurlaub besteht.

2. Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage (AZV-Tage)

a) Arbeitsfreie Tage gemäß § 6 Abs. 1 a) KAO:

Im Kalenderjahr: **3** arbeitsfreie Tage

Teilzeitkräfte erhalten gemäß § 6 Abs. 1 a KAO die arbeitsfreien Tage im gleichen Umfang entsprechend dem Grad ihrer dienstlichen Inanspruchnahme.

Wird der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen (z. B. bei Krankheit) ist nicht zulässig.

b) Anstellungsumfang und Ausgleichsstunden in Verbindung mit der AZV-Regelung nach KAO bei 5-Tage-Woche

%	wöchentlich		täglich		3 AZV-Tage Ausgleichs- stunden
	Stunden	Minuten	Stunden	Minuten	
100	40	2400	8	480	24
80	32	1920	6,4	384	19,2
75	30	1800	6	360	18
50	20	1200	4	240	12
25	10	600	2	120	6

Ist bei Teilzeitkräften die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage verteilt und die tägliche Arbeitszeit entsprechend erhöht, reduziert sich die Zahl der AZV-Tage. Die Anzahl der Ausgleichsstunden bleibt grundsätzlich gleich. Ergeben sich aber bei der Umrechnung Bruchteile von arbeitsfreien Tagen, so ist auf volle Stunden aufzurunden.

Bsp.: Beschäftigungsumfang: 80 %. Es wird an vier Tagen jeweils 8 Stunden, also 32 Stunden wöchentlich gearbeitet. Es ergibt sich ein AZV-Anspruch von $3 \times \frac{4}{5} = 2,4$ AZV-Tagen. Der/Die Beschäftigte wird an 2 Tagen jeweils 8 Stunden und an einem Tag vier Stunden freigestellt ($8 \times 0,4 = 3,2$, aufgerundet 4). Bei der 5-Tage-

Woche bleibt es dagegen bei 19,2 AZV-Stunden, da kein AZV-Anspruch besteht, der über drei Arbeitstage hinausgeht.

Bei Teilzeitkräften, deren Arbeitszeit unterschiedlich auf die Wochentage verteilt ist, empfiehlt sich eine Berechnung des AZV-Anspruchs auf Stundenbasis auf der Grundlage des Beschäftigungsumfangs.

Bsp.: Beschäftigungsumfang 50 %. Es wird an zwei Tagen jeweils 8 Stunden und an einem Tag 4 Stunden gearbeitet. Der AZV-Anspruch bei Vollbeschäftigung beträgt $8 \times 3 = 24$ Stunden. Davon 50 % ergibt 12 AZV-Stunden.

3. Dienstbefreiung an Vorfesttagen

Gemäß § 6 Abs. 3 und 3 a) KAO wird am Gründonnerstag, am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ganztägig, sowie am Reformationstag (31. Oktober) ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21 KAO) und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

Gemäß der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 3 a KAO können Beschäftigte, die am Reformationstag ganztägig frei nehmen möchten, dafür (statt eines ganzen Urlaubstages) auch Ausgleich von Mehrarbeit bzw. Überstunden geltend machen oder ihren AZV-Anspruch stundenweise einsetzen, vorausgesetzt die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse gestatten eine ganztägige Freistellung.

4. Regeln zur Berechnung von Urlaubs- und AZV-Tagen in besonderen Fällen

Bei Eintritt oder Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während des Kalenderjahres (z. B. zum Beginn oder Ende des Kindergartenjahres), muss der Urlaubsanspruch der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell berechnet, festgelegt und gegebenenfalls **beim endgültigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis** abgegolten werden.

Eine Abgeltung von AZV-Tagen ist dagegen nicht zulässig.

a) Elternzeit

Bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere die Regelungen des § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz zu beachten. U. a. erfolgt hier eine Kürzung des Urlaubs um ein Zwölftel nur für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit genommen wird. Dies bedeutet, dass ein entsprechender Urlaubsanspruch auch für angefangene Beschäftigungsmonate besteht. Dies entspricht auch der Regelung in § 26 Abs. 2 Buchst. c) KAO.

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr danach zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Der Anspruch auf AZV-Tage vermindert sich bei über sechs Wochen hinausgehenden, zusammenhängenden Unterbrechungen der Arbeit wegen Sonderurlaubs, Beurlaubung oder Elternzeit um jeweils einen halben Arbeitstag, § 6 Abs. 1 Buchst. a) KAO.

b) Beginn/Ende der Beschäftigung während des Kalenderjahres

Im Gegensatz zu den o. g. Elternzeitfällen ist bei Arbeitsverhältnissen, die im Laufe des Urlaubsjahres beginnen oder enden, zu beachten, dass gemäß § 26 Abs. 2 b) KAO/TVöD der Urlaubsanspruch nur für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Gesamtjahresanspruchs beträgt. Bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte ist bei der Zwölftelung zu beachten, dass - bei einer 5-Tage-Woche - mindestens 20 Tage Urlaub gemäß § 5 BUrlG zu gewähren sind.

Nach der Rundungsregelung des § 26 Abs. 1 KAO/TVöD werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet, Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

Auch der Anspruch auf AZV-Tage wird bei Beginn oder Ende der Beschäftigung während des Kalenderjahres gezwölftelt, d.h. für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses steht ein Zwölftel des AZV-Anspruchs zu. Ergeben sich bei der Berechnung Bruchteile von arbeitsfreien Tagen, so ist auf volle Stunden aufzurunden.

Der Urlaubs- und der AZV-Anspruch sind getrennt zu berechnen und dürfen nicht für eine anschließende Rundung zusammengezählt werden.

V. Hinweise auf Arbeitsgrundlagen

- Termine der Schulferien (jährlicher Hinweis im Rundbrief des Evang. Landesverbandes)
- Urlaubskarten, Arbeitszeitnachweise, Vertretungsplan usw. der Mitarbeiter/innen (siehe Arbeitshilfe "Bedarfsgerechter Personaleinsatz")
- Übersichtsformular für die Jahresplanung (als Planungszeiträume sowohl das Kalender- als auch das Kindergartenjahr beachten; siehe Arbeitshilfe "Bedarfsgerechter Personaleinsatz")
- Berechnungsgrundlagen für das vorzuhaltende Personal:
Betriebserlaubnis und aufsichtsrelevante Größen beachten (Randzeiten, Hauptbetreuungszeiten, besondere Anforderungen, Anzahl der Schließtage und durchschnittliche Urlaubstage, usw.)
(siehe Ausführungshinweise zur Kindertagesstättenverordnung - KiTaVO, Arbeitshilfe „Angebotsformen“, Personalberechnung aus der Arbeitshilfe „Bedarfsgerechter Personaleinsatz“ sowie Personalberechnung vom KVJS)
- Gegebenenfalls Vertretungsregelungen erarbeiten (s. Handbuch der Tageseinrichtungen in Württemberg; Arbeitshilfe "Bedarfsgerechter Personaleinsatz")