

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

Ferienplanung

Mit dem folgenden Vorschlag zur Ferienplanung wird die bisherige Praxis, zwei Terminalalternativen mit einer festgelegten Anzahl von Ferientagen pro Jahr vorzuschlagen, aufgegeben. Stattdessen werden Kriterien benannt, die 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) berücksichtigt werden müssen.

Vor Festsetzung der Schließungstage muss der Träger den Elternbeirat und die Leitung der Tageseinrichtung anhören (Richtlinien über Bildung und Aufgaben der Elternbeiräte Ziff. 5.3; Dienstordnung § 10). Außerdem ist das Mitbestimmungsrecht der örtlich zuständigen Mitarbeitervertretung gemäß § 40 Buchst. e) MVG zu beachten.

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit der Personensorgeberechtigten zu gewährleisten (vgl. § 80 (2) 3. KJHG), kann geprüft werden, ob z. B. die Hauptschließungszeiten während der Schulferien reduziert werden sollen.

Weniger Schließtage erweitern das Angebot für die Eltern und u. U. die Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen (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 Schließungszeiten nicht ohne zusätzliches Personal realisiert werden.

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 (Erfüllung 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 Mitarbeitenden nach den Bestimmungen der KAO oder der sonstigen für die Mitarbeitenden geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen zu?
- Wie liegen die Schulferien?
- Welchen Bedarf bezüglich der Öffnungs- bzw. Schließtage signalisiert der Elternbeirat (s. § 5.3 im Betreuungsvertrag)?
- 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 gibt es für die Kindergartenkinder in den Sommerferien?

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 Mitarbeiterinnen)?
- 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 e) MVG 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 BAT sowie der gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz) berechnet.

a) Urlaubsanspruch in Arbeitstagen bei ...-Tage-Woche gemäß § 48 BAT

in der Vergütungsgruppe Ib bis X

Je Kalenderjahr:	5 Tage	6 Tage	4 Tage	3 Tage	2 Tage	1 Tag
bis vollend. 30. Lebensjahr	26	31	21	16	10	5
ab vollend. 30. Lebensjahr	29	35	23	17	12	6
ab vollend. 40. Lebensjahr	30	36	24	18	12	6

b) Jugendarbeitsschutzgesetz

Vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) zuletzt geändert am 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983)

Der Mindesturlaub beträgt bei Jugendlichen, die zu Beginn des Kalenderjahres (Urlaubsjahr) folgende Lebensjahre noch nicht vollendet haben, und zwar

das 16. Lebensjahr: 25 Arbeitstage (30 Werkstage)
das 17. Lebensjahr: 23 Arbeitstage (27 Werkstage)
das 18. Lebensjahr: 21 Arbeitstage (25 Werkstage)

c) Sozialgesetzbuch IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Schwerbehinderten steht ein Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen zu (§ 125 SGB IX). Auf die mit Rundschreiben vom 7. Februar 1997, AZ 23.09 Nr. 166/6 bekannt gegebene Schwerbehinderten-Fürsorge-Verwaltungsvorschrift (siehe u. a. Ziff. 8.2) sowie die weiteren Ausführungen des Rundschreibens vom 22. März 2001, AZ 23.09 Nr. 189/6.3 (Neue Pflichtquote u. Ausgleichabgabe, Stärkung der Rechte der Schwerbehinderten, Integration und Zuschüsse) wird hingewiesen.

2. Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage (AZV-Tage)

In Einrichtungen, in denen die 40 Stundenwoche (§ 12 Abs. 1 Ziffer 1 a) KAO) gilt und die Arbeitszeitverkürzung gemäß § 12 a Abs. 1 KAO durch Gewährung von freien Tagen erfolgt, ist ein Teil dieser arbeitsfreien Tage bei Bedarf auf die Kindergartenferien anzurechnen (§ 12 a Abs. 6 KAO). Darüber hinaus steht der nicht angerechnete Teil der vorgenannten AZV-Tage den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch zur Verfügung.

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

a) Arbeitsfreie Tage gemäß § 12 a KAO (wenn die 40 Stundenwoche gilt!):

1. Halbjahr: 4 arbeitsfreie Tage
 2. Halbjahr: 4 arbeitsfreie Tage

Teilzeitkräfte erhalten gemäß § 12 a Abs. 3 KAO die arbeitsfreien Tage im gleichen Umfang entsprechend dem Grad ihrer dienstlichen Inanspruchnahme.

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

%	wöchentlich		täglich		4 AZV-Tage (1. HJ) Ausgleichs- Stunden	4 AZV-Tage (2. HJ) Ausgleichs- stunden
	Stunden	Minuten	Stunden	Minuten		
100	40	2400	8	480	32	32
80	32	1920	6,4	384	25,6	25,6
75	30	1800	6	360	24	24
50	20	1200	4	240	16	16
25	10	600	2	120	unter 18,7 Std. wöchentliche Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf AZV-Tage gem. KAO	

* Ist bei Teilzeitkräften die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage verteilt und die tägliche Arbeitszeit ist entsprechend erhöht, reduziert sich die Zahl der AZV-Tage. Die Anzahl der Ausgleichsstunden bleibt in jedem Fall gleich.

3. Dienstbefreiung an Vorfesttagen

Gemäß § 13 Abs. 2 KAO wird am Gründonnerstag, dem Heiligen Abend und am 31. Dezember jeweils ganztägig, am Tag vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag sowie am Reformationstag (31. Oktober) ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

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

Beim Eintritt oder Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während des Kalenderjahres (z. B. zum Beginn oder Ende des Kindergartenjahres) oder beim Mutterschutz bzw. bei Elternzeit (alter Begriff: Erziehungsurlaub), in denen der Urlaubsanspruch nicht erfüllt werden kann, muss der Urlaubsanspruch der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell berechnet, festgelegt und gegebenenfalls **beim endgültigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis** abgegolten werden.

a) Elternzeit

Bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere die Regelungen des § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz zu beachten. U. a. erfolgt hier eine Kürzung des Urlaubs um ein Zwölftel nur für jeden vollen Monat, für den Elternzeit genommen wird. Dies bedeutet, dass ein entspr. Urlaubsanspruch auch für angefangene Beschäftigungsmonate besteht. Ferner wird auf die Regelungen von § 48 Abs. 5, Abs. 5 a und Abs. 5 b BAT hingewiesen.

b) Beginn und 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 § 48 Abs. 5 Satz 1 BAT der Urlaubsanspruch nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Gesamtjahresanspruchs beträgt. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Ausscheiden wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder des Erreichens der Altersgrenze (65. Lebensjahr!) erfolgt nach den Regelungen des § 48 Abs. 5 Satz 2 BAT.

Nach der Rundungsregelung des § 48 Abs. 5 b BAT werden Bruchteile von Urlaubstagen einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Hierbei dürfen jedoch Urlaubstage und arbeitsfreie Tage (AZV-Tage, § 12 a KAO) 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 Mitarbeiterinnen (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 wie Hauptbetreuungszeiten, unter zehn Kinder, Rufnähe (verbindliche Erreichbarkeit in Hörweite durch dienstlich angeordnete Verfügungszeit in der Einrichtung) usw. beachten (siehe Arbeitshilfe "Angebotsformen")
- Gegebenenfalls Vertretungsregelungen erarbeiten (s. Handbuch der Tageseinrichtungen in Württemberg; Arbeitshilfe "Bedarfsgerechter Personaleinsatz")