

FAQ's Kita

a) Allgemeines

Was ist bei einer Übernachtung in der Kita zu beachten?

Die abendliche Betreuung der Kinder gilt als Arbeitszeit, wird jedoch maximal mit 10 Stunden angerechnet.

Da die Übernachtung außerhalb der regelmäßigen Öffnungszeiten der Kindertagesstätte stattfindet wird empfohlen, den Dienstplan so zu gestalten, dass Überstunden und Mehrarbeitsstunden durch die Übernachtung erst gar nicht entstehen bzw. falls sie entstehen sollten, bereits im Vorfeld den Ausgleich zu planen. Ebenso ist zu beachten, dass bei der Dienstplangestaltung die Ruhezeiten der Mitarbeitenden eingehalten werden. Es ist sinnvoll in einer Dienstbesprechung die allgemeine Organisationsplanung, bezüglich der Übernachtung sowie der Personalsituation, zu besprechen.

Auch die Vorbereitungszeiten müssen im Vorfeld bei der Dienstplangestaltung eingeplant werden, im Rahmen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit.

Hinweis: Eine Übernachtung in der Kita ist nicht mitbestimmungspflichtig durch die MAV.

Was ist beim Sonntagsgottesdienstbesuch mit den Kindergartenkindern zu beachten?

Nehmen Kita-Mitarbeitende mit den Kindern z.B. am Familiengottesdienst teil, handelt es sich hierbei um Arbeitszeit, ggf. um Mehrarbeitsstunden. Diese sind entsprechend auszugleichen (Ersatzruhetag) oder zu vergüten (ohne Zuschläge für Sonntagsarbeit gemäß § 33 Abs. 6 S. 2 KDO). Der Hin- und Rückweg zum Gottesdienst gilt als Arbeitszeit, wenn es sich um eine Dienstreise handelt. Dann werden Reisekosten erstattet. Zu beachten ist hierbei, dass dabei lediglich der Weg zwischen der regulären Dienststelle (Kita) und dem Gottesdienstort zugrunde gelegt wird.

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass es sinnvoll ist, dass sich die Kita-Mitarbeitenden bei der Gottesdienstteilnahme abwechseln.

Hinweis: Die Teilnahme mit den Kindergartenkindern am Sonntagsgottesdienst ist nicht mitbestimmungspflichtig durch die MAV.

Haben die Mitarbeitenden einen Anspruch auf zusätzlich freie Tage (Kerbttag, Gründonnerstag, Geburtstagsfrei)?

Es besteht kein Anspruch auf zusätzlich freie Tage aufgrund der oben genannten Anlässe. Jedoch besteht die Möglichkeit, dass der Kirchenvorstand mit der Mitarbeitervertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung schließt (z.B. dass Mitarbeitende am Kerbmontag und am Geburtstag jeweils ab 12 Uhr nach Hause gehen dürfen) oder der Arbeitgeber den Mitarbeitenden aus diesen Anlässen freigibt.

Wenn eine entsprechende Regelung besteht, der Mitarbeitende an diesem Tag (Geburtstag oder Kerbmontag) jedoch nicht arbeitet, werden die Stunden dem Mitarbeitenden nicht gutgeschrieben.

b) Arztbesuch/Ämtergang

Können sich Mitarbeitende Arzttermine während der Arbeitszeit legen, ohne dass es von der regulären Arbeitszeit abgezogen wird (z.B. Blutuntersuchungen, die nur vormittags gemacht werden)?

Nach § 53 Abs. 1 Nr. 7 KDO werden Mitarbeitende für die erforderliche Zeit einer ärztlichen Behandlung freigestellt, wenn dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist.

Sind Besuche auf Ämtern ohne Abzug von Zeiten auch während der Dienstzeit möglich (z.B. Einwohnermeldeamt/Versorgungsamt/Rentenauskunft...)?

Nein, der Besuch von Ämtern muss in der privaten Zeit erledigt werden und zählt nicht zur Arbeitszeit. Anlässe, die eine Arbeitsbefreiung rechtfertigen, sind in § 53 KDO normiert.

c) Dienstplangestaltung

Kann der Arbeitgeber Dienstpläne vorsehen, die eine Unterbrechung der Arbeitszeit von mehr als 1 Stunde beinhalten (Dienst von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr und am Nachmittag von 15:00 Uhr bis 17:00 Uhr)?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Dienstplan frei zu gestalten (Direktionsrecht). Wichtig ist, dass der Dienstplan so gestaltet wird, dass die Dienstzeiten für die Mitarbeitenden zumutbar sind. Es besteht jedoch die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit geteilter Dienste in Kindertagesstätten.

Grundsätzlich wird empfohlen, den Dienstplan so zu gestalten, dass die Arbeitszeit nicht geteilt wird.

Darf eine Leitung im Dienstplan Pausen von mehr als einer Stunde einplanen?

Die Leitung darf Pausen von mehr als einer Stunde einplanen. Im Arbeitszeitgesetz ist lediglich geregelt, wie lange eine Pause mindestens sein muss, jedoch nicht, wie lange sie höchstens sein darf. Jedoch muss die Pausenregelung für die Mitarbeitenden zumutbar sein.

Vorlauf bei Dienstplanänderungen z.B. bei Vertretungen?

Grundsätzlich gilt der Dienstplan, den der Arbeitgeber erlässt. Es können jedoch unerwartet Vertretungssituationen (Krankheit) entstehen, die zu einer Dienstplanänderung führen. Gesetzlich sind keine Fristen normiert, bis wann Änderungen bekannt gegeben werden müssen. Für Teilzeitbeschäftigte, die „Arbeit auf Abruf“ leisten gilt die gesetzliche Vorankündigungsfrist von vier Tagen (§ 12 Abs. 2 TzBfG). Daher ist zu empfehlen, dass der Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden die Bereitschaft zur ungeplanten Übernahme von weiteren Diensten bespricht.

Grundsätzlich wird empfohlen, dass der Arbeitgeber mit der Mitarbeitervertretung einen Rahmendienstplan abschließt (siehe § 36 e) MAVG), in dem geregelt ist wann der Dienstplan bekanntzugeben ist. Wir empfehlen die Dienstpläne jeweils eine Woche im Voraus zu veröffentlichen.

d) Dienstreise

Ist der erneute Weg zur Kita bei Elternabenden und Teamsitzungen am Nachmittag/Abend Arbeitszeit?

Hierbei handelt es sich um Wegezeiten zur regelmäßigen Arbeitsstätte; Sie gelten derzeit nach aktueller Rechtsprechung nicht als Arbeitszeit.

e) Fortbildung

Nähere Informationen finden Sie im Merkblatt zu Fortbildung/Weiterbildung/Schulung/Supervision vom 16.08.2017.

Sind Fahrten zu Schulungen und Fortbildungen Dienstreisen und werden als Arbeitszeit anerkannt?

Schulungen werden vom Arbeitgeber angeordnet. Aus diesem Grund trägt der Arbeitgeber die Kosten in voller Höhe für die Schulung. Die Fahrzeit sowie die Teilnahme an der Schulung gelten als Arbeitszeit. Die Fahrtkosten werden nach Reisekostenverordnung erstattet.

Fortbildungen sind freiwillige Veranstaltungen. Die Fahrzeit gilt nicht als Arbeitszeit und es werden keine Kosten erstattet. Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der persönlichen Arbeitszeit für die Fortbildung freigestellt.

Können sich Teilzeitkräfte die Arbeitszeit anrechnen, wenn die Fortbildung länger als ihre tägliche Arbeitszeit?

Nein, Mitarbeitende werden für Fortbildungen nur für die Dauer ihrer persönlichen Arbeitszeit freigestellt. Mehrarbeitsstunden entstehen nicht.

f) Krankheit

Nähere Informationen finden Sie im Merkblatt Krankheit vom 06.03.2014.

Krank im Urlaub – was nun?

Die Urlaubstage verfallen nicht, sondern werden unter Vorlage eines ärztlichen Attests gutgeschrieben (§ 46 Abs. 4 KDO).

Wird die geplante Arbeitszeit berücksichtigt, wenn Mitarbeitende an einem geplanten Sommerfest wegen Krankheit nicht erscheinen können?

Ja, es wird immer die geplante Arbeitszeit (Dienstplan) berücksichtigt.

Wenn Mitarbeitende am Tag des geplanten Freizeitausgleichs krank werden, verfallen die Stunden oder können sie an einem anderen Tag genommen werden?

In diesem Fall verfallen die Mehrarbeitsstunden und es gibt keine Möglichkeit, den Gleittag auf einen anderen Tag zu verschieben (siehe: BAG, Urteil vom 11. 9. 2003 – 6 AZR 374/02). Die KDO enthält hier keine Regelung wie beim Urlaub.

Krank nach einem halben Tag – werden die gearbeiteten Stunden gezählt oder wird ein voller Krankheitstag eingetragen?

Es wird ein voller Krankheitstag eingetragen. Es entstehen keine Minusstunden.

Wenn eine Mitarbeiterin an einem Tag krank wird an dem sie laut Dienstplan für 5 Stunden eingesetzt ist, werden dann nur 5 Stunden angerechnet?

Es wird die Zeit angerechnet, die laut Dienstplan geplant war.

g) Urlaub

Bei Fragen zum Thema Urlaub und Arbeitszeit verweisen wir an dieser Stelle auf das Merkblatt zum Thema „Urlaub“ vom 29.11.2018.