



Herzlich Willkommen

Elternabend

„Schließzeiten in der Gemeinde am Mellensee“

2020

➤ **Pilotprojekt Schließzeiten endet**

(2 Kitas von 2017 – 2020 in der Gemeinde ohne Schließzeiten)

➤ **Februar 2020** Schließzeitengremium etabliert

(Elternvertretern, Mitarbeitern der Kitas, Träger und BSK Ausschuss)

Ziel:

Eine Gestaltung von Schließzeiten innerhalb der Gemeinde, welche unter Berücksichtigung individueller Bedarfe von Eltern und Mitarbeitern, eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit und auch Betreuungssicherheit gewährleistet.

➤ **März 2020** Umfragen Eltern und Mitarbeiter

(Eltern sprechen sich in der Mehrheit gegen Schließzeiten aus
Pädagogische Fachkräfte sind hier geteilter Auffassung
eine Pilotkita spricht sich für die Wiedereinführung von Schließzeiten aus
andere Pilotkita hat positive Erfahrung und würde das Modell weiterführen)

➤ **April 2020** Zusammentragen aller Informationen / Bedarfe / Hintergründe –
Coronabedingt schriftliche Auswertung an alle Gremiumsmitglieder

➤ **Juni 2020** erneutes Treffen

Diskussion, Schwerpunktsetzung und Festlegung der weiteren Gestaltung

➤ **August 2020** Vorstellen bisheriger Erkenntnisse / Idee auf Elternabenden



September 2020 Entscheidung ?

Einblick in die unterschiedlichen Bedarfe

1. Sicht der Eltern
2. Sicht der pädagogischen Mitarbeiter
3. Sicht des Trägers

1. Sicht der Eltern

- haben mehrere Kinder, welche in unterschiedlichen Einrichtungen der Gemeinde betreut werden – diese haben unterschiedliche Schließzeiten (zu großer Zeitraum zum Abdecken mit Urlaub u.ä.)
- möchten keine verpflichtenden Schließzeiten innerhalb der Ferien, um mit Kindergartenkindern nicht an die teure Reisezeit gebunden zu sein
- möchten selbst entscheiden, wann sie in den Urlaub gehen (zu viele Schließtage)
- bekommen vom Arbeitgeber keinen Urlaub in den geplanten Schließzeiten (oder eigene Betriebsferien passen nicht zur Kita bzw. teilweise kein gemeinsamer Urlaub in Familie möglich)
- eine Ausweichbetreuung kommt für Sie nicht in Frage, aufgrund der ungewohnten Umgebung für die Kinder, fremde Erzieher usw.
→ je jünger die Kinder, um so problematischer
- Kita ist eine in der Gemeinde teuer bezahlte Dienstleistung und muss den verschiedenen Bedarfen gerecht werden

2. Sicht der pädagogischen Mitarbeiter

- sind Erzieherpersonal in einer Kita, das eigene Kind wird in einer anderen Kita betreut – versetzte Schließzeiten sind ein Problem
- haben selbst keine schulpflichtigen Kinder mehr, möchten nicht in der teuren Ferienzeit Urlaub nehmen
- haben eigene schulpflichtige Kinder, möchten unbedingt in der Ferienzeit Urlaub nehmen
- ohne Schließzeit Schwierigkeiten Zeitfenster für gemeinsame Teamfortbildung zu finden
- Wunsch Gleichbehandlung aller Mitarbeiter der Gemeinde
(z.Zt. 2 Wochen Kita – 3 Wochen Hort)
- Hortmitarbeiter wünschen sich die letzte Woche zur Vorbereitung des Schuljahres / Eingewöhnung der Vorschulkinder keine Schließzeit zu haben

3. Sicht des Trägers

- Gestaltung einer verlässliche Personalplanung über das ganze Jahr in allen Einrichtungen der Gemeinde

d.h. Blick auf den realistischen Betreuungsschlüssel

→ es sind nie 100% des Personalschlüssels in der Kita vorhanden, denn es sind

20-25% für die mittelbare pädagogische Tätigkeit

(Vor- und Nachbereitungszeiten, Elternabende, Entwicklungsgespräche, Dienstberatungen, kollegiale Beratung, Weiterbildungen, Anleitungsgespräche Auszubildende...)

20 % für Urlaub und Krankheit

für eine verlässliche Personalplanung abzuziehen.

Krippe Personalschlüssel 1:5



Im Alltag 1:9 oder mehr

Kindergarten Personalschlüssel 1:10



Im Alltag 1:16
und mehr

Hort Personalschlüssel 1:15



Im Alltag 1:23 und mehr

Beispiel: Personalkalkulation für das Jahr - Kita „Abenteuerland“

- 16 Erzieher mit je 30 Tagen Urlaubsanspruch im Jahr
durchschnittl. 3 Krankheitstage im Jahr gerechnet pro Person
mind. 1 Fortbildungstag im Jahr (außerhalb der Teamfortbildung)

$16 \times 30 = 480$ Tage Urlaub zu planen

$16 \times 3 = 48$ Tage Krankheitstage

$16 \times 1 = 16$ Tage Weiterbildungstage

544 Abwesenheitstage für das Team stehen 251 Arbeitstage im Jahr gegenüber
Es sind geplant nie! alle Erzieher anwesend! mind. 2 Erzieher pro Tag nicht da!

Hier nicht berücksichtigt:

längere Krankheiten, „Kind krank – Tage“, Schwangerschaften, sowie Tage für Überstundenausgleich

→ Um eine Öffnung der Kita zu gewährleisten, Begrenzung der Personen, die in Urlaub gehen können!

→ Mögliche Folgen:

Streitigkeiten im Team, Unzufriedenheit der Mitarbeiter, Krankmeldungen, Kündigungen - Gefahr der spontanen Schließung der Einrichtung

➤ **Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Bildungsarbeit im Alltag und in besonders sensiblen Phasen?** (wie z.B. Gestaltung von Transitionsprozessen für Kinder und Eltern?)

- ❖ Bsp. Planung von Eingewöhnung
verstärkt in den Sommermonaten, da ca. 60 Kinder in die Schule wechseln
- ❖ in den Eingewöhnungsphasen ist eine 1:1 Situation zwischen Erzieher und Kind wünschenswert und im Hinblick auf Qualität von den Erziehern auch gefordert worden
- ❖ im Hort sind nach den Sommerferien 30-35 Kinder gleichzeitig einzugewöhnen

→ Großteil des Personals sollte zu Beginn des Kita-Schuljahres zur Verfügung stehen

➤ **Gewährleistung der Instandhaltung der Kitagebäude**

- ❖ gewisse Baumaßnahmen können und dürfen nicht im laufenden Betrieb ausgeführt werden
- ❖ Rückmeldung der Hausmeister: Sie nutzen Schließzeiten zum Prüfen + Reparieren

➤ **Berücksichtigung des Recht eines jeden Kindes auf Urlaub**

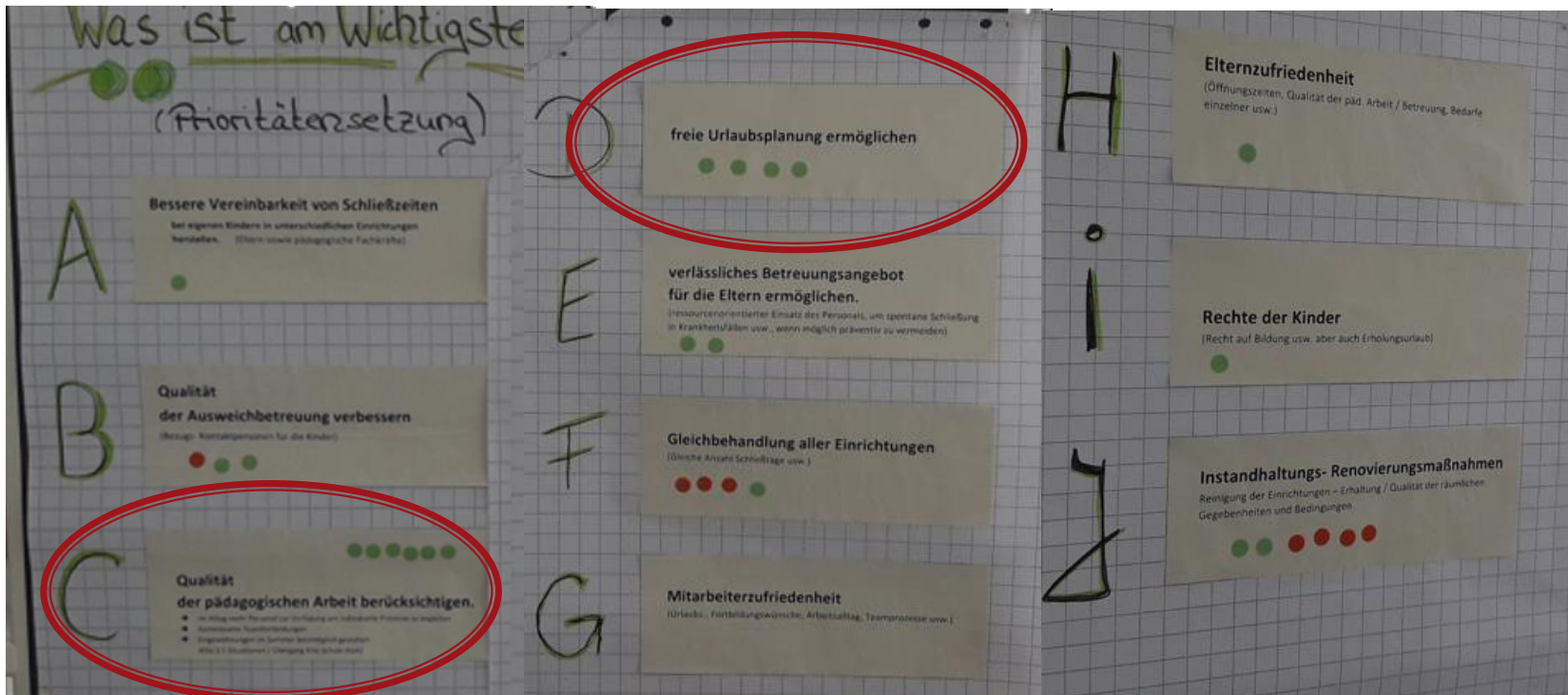
- ❖ bei 14 Tagen zusammenhängenden Urlaub, ein beitragsfreier Monat gewährt
- ❖ es gab in der Vergangenheit Elternhäuser, die diese Voraussetzungen nicht erfüllten und Kinder keinen zusammenhängenden Urlaub von 2 Wochen hatten
- ❖ in der Prüfung der Sachlage und Berechnung der Beiträge sind Kitas mit Schließzeiten einfacher nachzuvollziehen
- ❖ problematisch in der Personalplanung in Kitas ohne Schließzeit, dass nach Einreichung des Elternurlaub, dieser teilweise nicht eingehalten wird
→ damit wird die Dienst- und Urlaubsplanung teilweise hinfällig

➤ **Mitarbeiterzufriedenheit in allen Einrichtungen**

- ❖ Teams mit vielen Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern wollen Schließzeiten
- ❖ Teams mit vielen Mitarbeitern ohne schulpflichtige Kinder wollen keine Schließzeiten

Juni 2020 – erneutes Treffen des Schließzeitengremiums

Prioritätensetzung und Diskussion über die verschiedenen Bedarfslagen / Kompromissmöglichkeiten



Dilemmasituation:

Qualität der pädagogischen Arbeit steht dem Wunsch nach freier Urlaubsplanung gegenüber
Das eine bedingt das Andere...

Entwicklung einer Variante, welche die größtmögliche Anzahl an Bedarfen abdecken könnte
und Gegenüberstellung

Variante „Alle Einrichtungen schließen gemeinsam“

alle Einrichtungen schließen 2 Wochen

immer gleicher Zeitraum = z.B. 2.+3.Woche

1 Kita ist Ausweichkita (aus jeder Kita sind Erzieher in dieser Einrichtung vertreten)

1 Hort ausweichverantwortlich (jeweils aus den Horten Erzieher anwesend)

Vorteil:

- nur eine Schließzeit abzudecken (bei mehreren Kindern für Eltern und Mitarbeiter)
- jedes Jahr die gleiche Zeit - bessere Urlaubsplanung für alle vorab möglich
- Erzieher die außerhalb der Ferien Urlaub machen möchten, übernehmen Ausweichbetreuung
- aus jedem Haus den Kindern bekannte Personen dabei
Einrichtung ermöglicht kurz vorher durch Spielenachmittag kennenlernen des Hauses usw.
- Der Übergang für die Vorschulkinder könnte durch die Horte gestaltet werden -
Vorschulkinder wechseln zur Eingewöhnung bereits in den letzten Ferienwochen in die Horte
Dadurch könnten die Eingewöhnungen der Kitakinder früher starten - was aufgrund des Kitaplatzmangels eine zeitliche Entlastung darstellen würde
- Reinigungsarbeiten / Instandhaltung könnten durchgeführt werden

- Qualität der Eingewöhnung steigt durch mehr Anwesenheit des Personals (1:1 Situation wird ermöglicht)
- Qualität der pädagogischen Arbeit steigt:
 1. im Alltag durch mehr Anwesenheit von päd. Personal (nicht nur Betreuung – Fokus auf Bildungsbegleitung, individuelle Angebote usw.)
 2. Zeiten für gemeinsame Teamfortbildungen / Dienstberatungen sind besser möglich
- verlässlicheres Betreuungsangebot für Eltern übers Jahr betrachtet
- automatisch beitragsfreier Monat - keine extra Kontrollprüfungen notwendig

Nachteil:

- Keine komplett freie Urlaubsplanung für Eltern
- (Keine komplett freie Urlaubsplanung für Mitarbeiter)
- Kinder wechseln in eine andere Einrichtung während der Ausweichbetreuung

Variante „Keine Schließzeiten“

Vorteil:

- keine Schließzeit abzudecken - freie Urlaubsplanung für Eltern
- nur bedingt freiere Urlaubsplanung für Mitarbeiter (siehe auch Nachteil)
- Kinder haben keinen Wechsel in eine unbekannte Umgebung

Nachteil:

- Urlaubsplanung der Erzieher ist abhängig von Urlaubsplanung von Eltern
rechtzeitige und verbindliche Abgabe der Zeiten aller Eltern ist notwendig!
- Qualität der pädagogischen Arbeit sinkt - im Alltag nicht immer genügend Personal anwesend - aufgrund der Ausfallzeiten (Überstunden, Urlaub, Krankheit, usw.)
Gewichtung auf „Betreuung“
 - ➔ „Bildung“ zweitrangig aufgrund der Personalsituation
- um päd. Qualität in für Kinder entscheidenden Prozessen wie Eingewöhnung zu gewährleisten, müsste der Träger mit Urlaubssperren arbeiten
- das wiederum führt zur Mitarbeiterunzufriedenheit
- bei Personalengpässen kann nicht auf andere Einrichtungen zurückgegriffen werden

- das wiederum führt zu einem höheren Risiko Einrichtungen spontan schließen zu müssen! (und auch hier Urlaubssperre für Mitarbeiter wahrscheinlicher)
- ggf. kein verlässliches Betreuungsangebot über das Jahr
- Zeiten wo alle Erzieher anwesend sind, sind kaum vorhanden, so dass gemeinsame Zeiten für Teamfortbildung und Dienstberatungen schwer zu realisieren sind
- keine Zeiten für Reinigungs - und Instandhaltungsmaßnahmen
- stärkere Überprüfung Elternbeiträge notwendig - Kinder Recht auf 14 Tage zusammenhängenden Erholungsurlaub = beitragsfreier Monat



Gegenüberstellung

Variante „Alle Einrichtungen schließen gemeinsam für 2 Wochen“

1 Kita ist Ausweichkita

(aus jeder Kita Erzieher in dieser Einrichtung)

1 Hort ausweichverantwortlich

Immer gleicher Zeitraum = 2.+3.Woche

Vorteil:

- nur eine Schließzeit abzudecken (bei mehreren Kindern für Eltern und Mitarbeiter)
- jedes Jahr die gleiche Zeit – bessere Urlaubsplanung vorab möglich
- Erzieher die außerhalb der Ferien Urlaub machen möchten, übernehmen Ausweichbetreuung
- Aus jedem Haus den Kindern bekannte Personen dabei
- Einrichtung ermöglicht kurz vorher durch Spielenachmittag kennenlernen des Hauses usw.
- Der Übergang für die Vorschulkinder könnte für die Horte gestaltet werden – Vorschulkinder wechseln zur Eingewöhnung bereits in den letzten Ferienwochen in die Horte
- Dadurch könnten die Eingewöhnungen der Kitakinder früher starten – was aufgrund des Kitaplatzmangels eine zeitliche Entlastung darstellen würde
- Reinigungsarbeiten / Instandhaltung könnten durchgeführt werden
- Qualität der Eingewöhnung steigt durch mehr Anwesenheit des Personals (1:1 Situation wird ermöglicht)
- Qualität der pädagogischen Arbeit steigt:
- im Alltag durch mehr Anwesenheit von päd. Personal (nicht nur Betreuung – Fokus auf Bildungsbegleitung, individuelle Angebote usw.)
- Zeiten für gemeinsame Teamfortbildungen / Dienstberatungen sind besser möglich
- verlässlicheres Betreuungsangebot für Eltern übers Jahr betrachtet
- automatisch beitragsfreier Monat – keine extra Kontrollprüfungen notwendig

Nachteil:

- Keine komplett freie Urlaubsplanung für Eltern
- Kinder wechseln in eine andere Einrichtung während der Ausweichbetreuung

Variante „keine Schließzeiten“

Vorteil:

- Keine Schließzeit abzudecken – freie Urlaubsplanung für Eltern
- nur bedingt freiere Urlaubsplanung für Mitarbeiter (siehe auch Nachteil)
- Kinder haben keinen Wechsel in eine unbekannte Umgebung

Nachteil:

- Urlaubsplanung der Erzieher ist teilweise abhängig von Urlaubsplanung von Eltern und rechtzeitige verbindliche Abgabe der Zeiten aller Eltern ist notwendig!
- Qualität der pädagogischen Arbeit sinkt - im Alltag nicht immer genügend Personal anwesend - aufgrund der Ausfallzeiten (Überstunden, Urlaub, Krankheit, usw. - siehe Personalschlüssel und Personalplanung Gewichtung auf „Betreuung“
→ „Bildung“ zweitrangig aufgrund der Personalsituation)
- Um päd. Qualität in für Kinder entscheidenden Prozessen wie Eingewöhnung zu gewährleisten, müsste der Träger mit Urlaubssperren arbeiten
- das wiederum führt zur Mitarbeiterunzufriedenheit
- bei Personalengpässen kann nicht auf andere Einrichtungen zurückgegriffen werden, da über das restliche Jahr verteilt immer Erzieher im Urlaub sind
- Das wiederum führt zu einem höheren Risiko als jetzt, Einrichtungen spontan schließen zu müssen! (und auch hier dadurch Urlaubssperren für Mitarbeiter wahrscheinlicher)
- ggf. als kein verlässliches Betreuungsangebot über das Jahr
- Zeiten wo alle Erzieher anwesend sind, sind kaum vorhanden, so dass gemeinsame Zeiten für Teamfortbildung und Dienstberatungen schwer zu realisieren sind – wieder Auswirkung auf Qualität
- Zeiten für Reinigungs- und Instandhaltungsmaßnahmen
- stärkere Überprüfung Elternbeiträge notwendig - Kinder Recht auf 14 Tage zusammenhängenden Erholungsurlaub = beitragsfreier Monat



Was geht Ihnen jetzt durch den Kopf?