



27.03.2023

Orientierungshilfe „Arbeitszeitregelungen in Kindertagesstätten“

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden unterliegt gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Dabei sind das Arbeitszeitgesetz, der Tarifvertrag der Länder (TV-L), für die pädagogischen Fachkräfte in den Kitas teilweise der TVöD und die Dienstvertragsordnung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen die wichtigsten Grundlagen. Für den Bereich der Kindertagesstätten kommt als zusätzlicher wichtiger Baustein das Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (NKiTaG) in Niedersachsen hinzu.

Auf der Grundlage dieser Regelungen sind in allen Kindertagesstätten regelmäßig Dienstpläne zu erstellen, um den Einsatz der Mitarbeitenden sinnvoll zu koordinieren. Aufgrund dieser Dienstpläne ist es dem Anstellungsträger möglich, einen sinnvollen Einsatz der Mitarbeitenden zu planen. Durch den Dienstplan werden die Mitarbeitenden aber auch vor unangemessener Belastung und Überforderung geschützt.

Aus den Anfragen an den Gesamtausschuss wissen wir, dass es in den Kindertagesstätten unserer Landeskirche die unterschiedlichsten Regelungen bezüglich der Ausgestaltung der Wochenarbeitszeit und der Berechnung von Mehrarbeits- oder Überstunden gibt. Nicht alle Regelungen stimmen mit den gesetzlichen und tariflichen Grundlagen überein. Manchmal werden Mitarbeitende benachteiligt und sehen sich nicht im Stande, ihre Rechte geltend zu machen. Diese Orientierungshilfe soll den Mitarbeitervertretungen als Grundlage dienen, um eine korrekte Umsetzung der rechtlichen Bestimmungen zum Schutz der Mitarbeitenden mitgestalten zu können.

Rechte und Aufgaben der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretungen haben die Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern (§ 35 Abs. 1 MVG-EKD).

Die Mitarbeitervertretungen haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen (§ 40 Abs. d. MVG-EKD).

Außerdem hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan (§ 40 Abs. e. MVG-EKD).

In diesem Rahmen überprüft die MAV, ob bei der Dienstplangestaltung in den Kindertagesstätten die vorgeschriebenen Normen eingehalten werden, und achtet auf die ordnungsgemäße Umsetzung. Dabei ist es Aufgabe der Mitarbeitervertretung, unter Beachtung der betrieblichen Anforderungen die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen kann die MAV Dienstvereinbarungen (§ 36 MVG-EKD) auch zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Urlaubsplanung oder der Dienstplangestaltung abschließen. Dabei darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen werden.

Diese Mitbestimmungsrechte haben für Mitarbeitende eine besondere Bedeutung, denn durch die Festlegung der Arbeitszeit wird in erheblichem Maß in die private Lebensführung der Mitarbeitenden eingegriffen. Sie sind also zum Schutz der Mitarbeitenden vor Überbelastung mit besonderer Sorgfalt umzusetzen. Ein besonderer Aspekt der Bedeutung der Mitbestimmung liegt auch darin, dass hierdurch eine missbräuchliche Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber verhindert werden soll und die soziale Verträglichkeit der geplanten Maßnahmen überprüft werden kann.

Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

§ 106 Abs. 1 Gewerbeordnung billigt dem Arbeitgeber ein Direktionsrecht zu. Danach kann er im Rahmen des Arbeitsvertrages und der geltenden gesetzlichen Bestimmungen Arbeitsinhalt, Arbeitsort und Arbeitszeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ermöglicht es, die im § 6 Abs. 5 TV-L genannten Sonderformen der Arbeit (Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeitsstunden) anzuordnen. Dabei ist allerdings die begründete betriebliche/dienstliche Notwendigkeit zu beachten.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist zu berücksichtigen, dass sie gemäß § 6 Abs. 5 TV-L nur mit ihrer Zustimmung oder aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung zu Überstunden, Mehrarbeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst verpflichtet werden können. In den meisten Dienstverträgen von teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wurde vom Arbeitgeber inzwischen die Klausel aufgenommen, dass diese aufgrund „begründeter dienstlicher / betrieblicher Notwendigkeiten“ zu Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet sind.

Allerdings ist zweifelhaft, ob dieser Zusatz in den Dienstverträgen einer gerichtlichen Überprüfung standhalten würde. Laut BAG-Urteil vom 17.08.2011 (5 AZR 406/10) muss der Arbeitsvertrag derart ausgestaltet sein, dass der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine pauschale Verpflichtung zu Mehrarbeits- und Überstunden, die weder in der Lage noch in der Dauer der Zeit hinreichend konkret ist, führt zu einer unzulässigen Benachteiligung des Arbeitnehmers, der seine undefinierte Arbeitspflicht nicht mit

seinen persönlichen Verpflichtungen abgleichen kann. Dies würde zur Unwirksamkeit der Klausel führen.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat außerdem in seinem Urteil vom 16.10.2014 (21 Sa 903/14) festgestellt, dass eine solche arbeitsvertragliche Regelung einer Inhaltskontrolle nach § 307 Absätze 1 und 2 BGB nur standhält, wenn die maximal abrufbare Arbeitszeit die geschuldete Mindestarbeitszeit nicht um mehr als 25 % übersteigt (siehe auch BAG-Urteil vom 07.12.2005 - 5 AZR 535/04).

Die Grenze von 25 % zusätzlich abrufbarer Arbeit ist bei Beschäftigten mit einem geringen Stundenumfang schnell erreicht. Bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 10 Stunden bedeutet dies, dass in der Woche höchstens 12,5 Stunden vom Arbeitgeber gefordert werden dürfen. Bei einem Vertrag über 20 Wochenstunden wären dies 25 Wochenstunden.

Auch, wenn Mehrarbeit oder Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten nicht regelmäßig anfallen, gibt dieses Urteil eine Richtlinie für den uns betreffenden Bereich der individuellen vertraglichen Verpflichtung zu Mehrarbeit bei betrieblicher Notwendigkeit vor.

Beachtet werden müssen auch die Regelungen des seit dem 01.01.2015 geltenden Mindestlohngesetzes. Da es bei einem verstetigten Monatsentgelt von unter 2.000,- € bei Ableistung von Mehrarbeitsstunden zu einer theoretischen Unterschreitung des Mindestlohns kommen kann, muss eine Abgeltung der Mehrarbeitsstunden über Auszahlung oder Freizeitausgleich bis zum Ende des Folgemonats nach Ableistung der Mehrarbeit vorgenommen werden oder die Mehrarbeitsstunden müssen einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten ist gemäß § 10 TV-L zwingend eine Dienstvereinbarung zwischen MAV und Arbeitgeber abzuschließen. Hierzu liegt eine Musterdienstvereinbarung der Hannoverschen Landeskirche vor, die an die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden muss.

Dienstplangestaltung

Für eine optimale Einsatzplanung in der Kindertagesstätte ist die Erstellung von Dienstplänen unerlässlich. Dabei sind standardisierte, einheitliche Formulare für alle Kindertagesstätten eines Kindertagesstättenverbandes oder Kirchenkreises wünschenswert. Der Dienstplan ist an einer allen Beschäftigten der Einrichtung zugänglichen Stelle auszuhängen. Für Dritte darf er nicht einsehbar sein. Da es sich um ein Dokument handelt, darf er nicht mit Bleistift erstellt werden und ist von der Arbeitgeberseite zu unterschreiben. Er enthält den Namen der Einrichtung und der Gruppen bzw. Bereiche, ein Kalendarium, den Zeitraum der Planung und die Gültigkeitsdauer. Eine Legende für Arbeitszeiten, Gruppen und Abkürzungen muss vorhanden sein. Neben den Namen der Beschäftigten, der Qualifikation und Funktion, der Wochenarbeitszeit (unterteilt in Kernzeit, Randzeit und Verfügungszeit) und eventueller Leitungsfreistellung werden auch Pausenzeiten und -regelungen sowie die Urlaubsplanung mit-erfasst.

Sinnvoll erscheint eine Jahresplanung, in welcher nicht nur die „normalen“ Arbeitszeiten der Beschäftigten berücksichtigt werden, sondern auch sämtliche zu diesem Zeitpunkt

feststehenden „außergewöhnlichen“ Arbeitszeiten wie z. B. Elternabende, Kita- Übernachtungen, Gemeindefeste, Familiengottesdienste. Zur umfassenden Jahresplanung ist eine Urlaubsplanung für die Beschäftigten spätestens zum Ende des Vorjahres und die Festlegung eventueller Brückentage und Schließungszeiten der Kindertagesstätte unerlässlich.

Neben dem Dienstplan ist eine Erfassung der Arbeitszeiten für alle Beschäftigten zwingend erforderlich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21), festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit hat das BAG verbindlich entschieden, dass das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (EuGH Rs. 55/18 CCOO) auch von den deutschen Arbeitgebern zu beachten ist. Sie erfolgt individuell und muss Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Pausenzeiten und Überträge aus dem Vormonat enthalten.

Dienstpläne können als Monatsdienstplan oder im Wochenrhythmus (z. B. 4-Wochen-Dienstplan) geführt werden und sind nach Veröffentlichung verbindlich.

Neben der Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen unterliegt auch die Erstellung jedes einzelnen Dienstplans der Mitbestimmung durch die MAV (§ 40 lit. d MVG-EKD / Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen). Die Mitbestimmung greift auch bei jeder Veränderung des Dienstplans.

Im § 7 Abs. 3 NKiTaG heißt es zu Kernzeit und Randzeit:

„Die Zeiträume der Kernzeit und der Randzeit sind von der Kindertagesstätte festzulegen. Dabei ist dem Wohl der Kinder und den Belangen ihrer Erziehungsberechtigten Rechnung zu tragen.“ Kommentar zum § 7 Abs. 3 NKiTaG von de Wall

*„Die **Öffnungszeiten** ... umfassen also den Zeitraum von der morgendlichen Öffnung bis zur abendlichen Schließung.“*

*„**Randzeit** ist der von der Kita festgelegte Zeitraum, in dem Kindern ... vor und/oder nach der Kernzeit Förderung angeboten wird.“*

***Kernzeit** ist der von der Kindertagesstätte festgelegte Zeitraum, in dem Kindern derselben Gruppe durchgehend Förderung angeboten wird.“*

Im § 12 Abs. 2 NKiTaG heißt es zur **Verfügungszeit**:

„Den nach § 11 Abs. 1 bis 3 Satz 1 und Abs. 4 in einer Kernzeitgruppe eingesetzten Kräften ist eine Verfügungszeit zu gewähren für die Vor- und Nachbereitung der Arbeit in der Kernzeitgruppe, für die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, für den Austausch mit den Erziehungsberechtigten, für die Zusammenarbeit mit den Schulen und dem örtlichen Gemeinwesen sowie für die Mitwirkung bei der Ausbildung. Die Verfügungszeit beträgt für alle Kräfte je Kernzeitgruppe zusammen mindestens 7,5 Stunden wöchentlich; jeder Kraft nach Satz 1 ist ein Anteil davon zu gewähren.“

„Im Dienstplan sind Verfügungszeiten ausdrücklich zu berücksichtigen als Zeiten, in denen keine Förderung in den Gruppen geleistet werden kann.

In diesen Zeiten kann verständlicherweise keine Gruppenarbeit geleistet werden, allenfalls sind Rufbereitschaften möglich.

Kindergartenfeste und Teilnahme an Fortbildungen sind keine Verfügungszeiten.“ Kommentar zum § 12 Abs. 2 NKiTaG von de Wall

Verfügungszeiten können nur ausnahmsweise bei personellen Engpässen in Betreuungszeiten umgewandelt werden. Dies darf keinesfalls die Regel sein.

Ab welchem Zeitpunkt ist in der Kindertagesstätte für eine Vertretungskraft zu sorgen?

§ 11 Abs: 1 NKitaG ;

„Während der gesamten Kernzeit und während der gesamten Randzeit müssen je Gruppe mindestens zwei pädagogische Fachkräfte anwesend sein. Stehen auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend pädagogische Fachkräfte zur Verfügung, so können abweichend von Satz 1 auch eine pädagogische Fachkraft und eine pädagogische Assistenz regelmäßig tätig sein.“

Die Vorschrift nennt Mindestausstattungen, sodass der Träger im Rahmen seiner Möglichkeiten jederzeit weiteres geeignetes Personal einsetzen kann. Im Grunde werden die Rahmenbedingungen des vorausgegangenen KitaG beibehalten.

§ 11 Abs 6 NKitaG:

„Im Fall einer unabweisbaren und unvorhersehbaren Abwesenheit einer Kraft nach Abs. 1, die nicht durch eine nach Absatz 1 vertreten werden kann, kann für höchstens 3 Tage im Kalendermonat und Gruppe eine andere geeignete Person mit der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht betraut werden.“

Das bedeutet für die Praxis, dass der Betrieb nicht eingestellt werden muss, wenn eine Fachkraft ausfällt. Innerbetriebliche Aushilfen, können diese -begrenzte- Zeitspanne überbrücken.

Zu beachten ist, dass nach DVO-NKiTaG in einer Einrichtung zum selbem Zeitraum nicht mehrere geeignete Personen gleichzeitig mit der Wahrnehmung von Aufsichtspflicht betraut werden. Gewollt ist, dass das Fachkräfte-Angebot nicht unterwandert wird. So sind in Notsituationen zunächst die Mitarbeiter/innen aus dem Vertretungspool und andere geeignete Fachkräfte zu kontaktieren, bevor „geeignetes“ Personal zum Einsatz kommt.

Auch können Eltern als geeignetes Personal zum Einsatz kommen.

Nach § 11 Abs. 1 NKitaG ist sofort bei Ausfall einer pädagogischen Fachkraft für Vertretung zu sorgen.

Arbeitszeitbewertung sonstiger Aktivitäten

Auf Schwierigkeiten stößt oft die Frage, wie besondere Aktivitäten wie Sommerfeste, gemeinsame Übernachtungen, Freizeiten oder Familiengottesdienste zeitlich für die Mitarbeitenden zu bewerten sind. Die Vorbereitung der oben aufgeführten Aktivitäten wie Sommerfeste und gemeinsamen Übernachtungen müssen im Regelfall innerhalb der Verfügungszeit

(7,5 Wochenstunden/ Gruppe) stattfinden und entsprechend bei der Einsatzplanung berücksichtigt werden.

Es stellt sich aber die Frage, wie die Durchführung der Sommerfeste, Übernachtungen und Freizeiten zeitlich zuzuordnen ist. Einige Aktivitäten werden der Betreuungszeit zuzuordnen sein, wie z. B. Teile von Freizeiten, da die Kinder Anspruch auf Betreuung laut Vertrag mit der Kindertagesstätte haben.

Dabei fallen teilweise auch Zeiten außerhalb der regulären Betreuungszeit der Kindertagesstätte an. Hierdurch können Mehrarbeits- oder Überstunden entstehen.

Es verbleibt die Frage nach der Definition der Arbeitszeit, die an Sommerfesten, Gemeindefesten, Familiengottesdiensten u. ä. geleistet wird. Diese Arbeitszeit ist weder der regulären Verfügungszeit noch der Betreuungszeit zuzuordnen. Vielmehr handelt es sich hier um angeordnete Mehrarbeits- bzw. Überstunden. Ist im laufenden Dienstplan der Ausgleich hierfür nicht berücksichtigt worden, müssen diese Stunden bis zum Ende des Folgemonats ausgezahlt oder auf ein eventuell eingerichtetes Arbeitszeitkonto (über Dienstvereinbarung gemäß § 10 TV-L) gebucht werden. Es müssen Regelungen gefunden werden, die sowohl den Betreuungsanspruch der Eltern sichern, als auch die Rechtsstellung der Mitarbeitenden eindeutig klären.

Arbeitszeitregelungen nach TVÖD

Seit dem 01.01.2017 findet auf die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen die SuE-Entgelttabelle des TVöD-V Anwendung. Bei grundsätzlicher Weitergeltung der Regelungen des TV-L über die Bezugnahmeklausel der DVO finden weitere Einzelbestimmungen des TVöD-V Anwendung (z. B. Arbeitszeit). Seit dem 01.01.2017 beträgt die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte in den Kindertagesstätten 39 Std. wöchentlich (§ 6 Abs. 1 Buchstabe b TVöD-V).

Mehrarbeit und Überstunden

„Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (39 h) leisten“ (§ 7 Abs. 6 TV-L).

„Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden“ (§ 7 Abs. 7 TV-L).

Im Bereich der DVO werden Überstunden (Arbeitsstunden über die Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinaus) grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen.

„..., die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde eineinviertel Stunden“ (§ 12 DVO). Nur in besonderen Ausnahmefällen kann der Anstellungsträger Überstunden vergüten. Dann gelten die Zuschläge gemäß § 8 Abs. 1 Buchstabe a TV-L. Über die

Dienstplangestaltung ist durch entsprechende Planung von rechtzeitigem Stundenausgleich aber anzustreben, dass keine Überstunden entstehen. Besteht eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten, können Mehr- oder Minderzeiten darauf gebucht werden. Diese werden dann auf Antrag des Beschäftigten wieder abgebucht und in Freizeit ausgeglichen (§ 10 Abs. 5 TV-L).

Sonntagsarbeit

Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher / dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntagsarbeit...verpflichtet“ (§ 6 Abs. 5 TV-L).

„Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen (§ 11 Abs. 2 Nr. 1 DVO). Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist“ (§ 11 Abs. 3 ArbZG).

Gestalten Erzieherinnen im Rahmen ihrer Tätigkeit einen Sonntagsgottesdienst mit oder werden sie im Rahmen eines Gemeindefestes an einem Sonntag tätig, haben sie Anspruch auf zusammenhängenden Freizeitausgleich und einen Ersatzruhetag. Die wöchentliche Arbeitszeit bleibt davon aber unberührt.

Zuschläge

Zu beachten ist, dass die im § 8 TV-L vorgesehenen Zuschläge in unserer Kirche nicht in der dort vorgesehenen Form gewährt werden. § 12 DVO sieht für alle Beschäftigten nur Zuschläge für Überstunden vor. Dabei werden einheitlich je Stunde Arbeit 1 ¼ Stunden berechnet, die grundsätzlich durch Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Alle anderen Zuschläge (z. B. für Sonntagsarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit) werden nur Mitarbeitenden, die im ambulanten Pflegedienst, in Heimen und regelmäßig im Schichtbetrieb bzw. regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten, gewährt. In Kindertagesstätten dürfte das nicht der Regelfall sein.

Tarifliche Regelungen für Freizeiten gemäß DVO

Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen (Anlage 8 zu § 2 Abs. 7 DVO)

„Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder

Betreuungsperson Freizeiten... durchzuführen haben. Freizeiten ... im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

Nr. 2

Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit

(2) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. An den Tagen der An- und Abreise, an denen die Mitarbeiterin auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt.

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der Mitarbeiterin sonst nach ihrem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

Nr. 3

Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung

(2) Die Mitarbeiterin erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.“

Übernachtungen

Die Regelungen für Übernachtungen ergeben sich aus den Definitionen von Überstunden/Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Nachtarbeit in den §§ 6 – 11 TV-L.

Mitarbeitende, die aufgrund einer dienstlichen Anweisung ausnahmsweise die Betreuung der Kinder am Abend oder in der Nacht wahrnehmen (Übernachtungen in der Kindertagesstätte), tun dies unter folgenden Bedingungen: Die geleisteten Stunden während der Wachphase der Kinder gelten als Arbeitszeit im Rahmen der Betreuungszeit.

Die Schlafenszeit ist als Bereitschaftsdienst zu werten: „Bereitschaftsdienst leistende Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen“ (§ 7 Abs. 3 TV-L). Der Zustand „wache Achtsamkeit“ muss nicht gegeben sein (wie bei Bereitschaftszeiten). Bereitschaftsdienst zeichnet sich dadurch aus, dass die inaktiven Zeiten nicht zur Ruhezeit, sondern zur Arbeitszeit zählen.

Das Entgelt für den Bereitschaftsdienst richtet sich bis zum Abschluss eines gesonderten Tarifvertrages nach § 15 Abs. 6 a BAT und § 18 MTArb. „*Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet ... Die Bewertung darf 15 v. H., vom achten Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten*“ (§ 15 Abs. 6 a BAT).

Um die zeitliche Vergütung der Übernachtungen einheitlich zu regeln, besonders in einem Kita-Verband, empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung.

Fortbildungen

Als Fortbildungen sind hier Veranstaltungen zu verstehen, die sowohl rein dienstlich angeordnet als auch aus einem zusätzlichen persönlichen Interesse heraus wahrgenommen werden. Dienstlich angeordnete Veranstaltungen sind immer als „Dienstreisen“ und somit vollständig als Arbeitszeit zu werten, auch wenn sie einen größeren Umfang haben als die vertraglich vereinbarte persönliche Arbeitszeit (siehe § 11 Abs. 3 DVO und § 3 ArbZG).

Für Fortbildungen, bei denen neben dem dienstlichen Bezug ein persönliches Interesse bzw. ein persönlicher Fortbildungsgewinn überwiegt, gilt nach § 23 Nr. 4 DVO:

„Die Mitarbeiterin kann ... in sonstigen begründeten Fällen z. B. zur Teilnahme ... an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung unter Fortzahlung des Entgeltes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.“

Unter erforderlicher Arbeitsbefreiung ist hier zu verstehen, dass die Mitarbeiterin vom regulären Dienst freigestellt wird. Darüber hinaus werden keine Zeiten anerkannt. Selbstverständlich können bei Fortbildungen, deren Besuch im beiderseitigen Interesse liegt, auch individuelle Vereinbarungen über die Teilung der Kostenübernahme, die Anerkennung als Arbeitszeit oder die Übernahme der Fahrtkosten getroffen werden. Studientage gelten in diesem Zusammenhang als rein dienstliche Fortbildung. Somit ist die gesamte Arbeitszeit dieses Tages als Dienstzeit anzurechnen.

Dienstreisen

„Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäfts-ort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort, einschließlich der erforderlichen Wartezeiten, berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden“ (§ 11 Abs. 3 DVO). Diese Regelung findet auch auf eintägige dienstliche Fortbildungen Anwendung.

Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt an den Tagen zwischen An- und Abreisetag die dienstliche Inanspruchnahme abzüglich der Pausen als Arbeitszeit, maximal aber 10 Stunden (§ 3 ArbZG).

Vorschläge für Arbeitszeitregelungen in Kindertagesstätten

Im Dienstplan zu berücksichtigende Arbeitszeitbereiche

1. Kernzeiten

Das NKitaG versteht unter Kernzeiten die Zeiten, in denen Kindern derselben Gruppe durchgehend Förderung angeboten wird.

2. Randzeiten

Randzeiten, sind die Zeiten, in denen vor oder nach der Kernzeit Förderung angeboten wird. Dabei können Kinder aus unterschiedlichen Gruppen gemeinsam gefördert werden.

3. Verfügungszeiten

Verfügungszeiten umfassen die Vor- und Nachbereitung der Gruppenarbeit, die Zusammenarbeit des Personals untereinander, mit den Erziehungsberechtigten, Schulen und anderen Einrichtungen, sowie die Mitwirkung bei der Ausbildung. Sie sind auf die Beschäftigten der Gruppe aufzuteilen.

4. Leitungsstunden

„Zur Leitung einer Kindertagesstätte werden für jede Gruppe, der bis zu 10 Kinder angehören, mindestens 2,5 Stunden und für jede Kernzeitgruppe, der mehr als 10 Kinder angehören mindestens 5 Wochenstunden gewährt.“ (§ 12 Abs. 1 NKitaG) „Die Leitungszeit erhöht sich um 10 Stunden wöchentlich, wenn mindestens vier Kernzeitgruppen mit mehr als 10 Kindern und eine Kernzeitgruppe mehr als 6 Stunden Förderung anbietet. Daneben erhöht sich die Leitungszeit auch um 10 Stunden, wenn bei drei Kernzeitgruppen mit mind. 10 Kindern und zwei Kernzeitgruppen mit bis zu 10 Kindern vorhanden sind und in jeweils einer dieser Gruppen eine Förderung von mehr als 6 Stunden stattfindet.“ (§12, Abs. 1 NKitaG)

Leitungsstunden können teilweise auch auf andere Mitarbeiterinnen (z. B. stellvertretende Kita-Leitung) übertragen werden, soweit diese Leitungsaufgaben übernehmen.

In der Praxis zeigt sich, dass den Mitarbeitenden teilweise auch Tätigkeiten zugewiesen werden, die keinem der oben aufgeführten Bereiche zuzuordnen sind. Beispielhaft seien hier genannt:

- Vorbereitung und Durchführung von Familiengottesdiensten
- Vorbereitung von Gemeindefesten und Durchführung von Angeboten im Rahmen von Gemeindefesten
- Vorbereitung und Durchführung von Sommerfesten

Lösungsansätze für konkrete Problemstellungen im Kindertagesstättenbereich

Umgang mit der Verfügungszeit

„Den nach § 11 Abs. 1 bis 3 Satz 1 und Abs. 4 in einer Kernzeitgruppe eingesetzten Kräften ist eine Verfügungszeit zu gewähren für die Vor- und Nachbereitung der Arbeit in der Kernzeitgruppe, für die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, für den

Austausch mit den Erziehungsberechtigten, für die Zusammenarbeit mit den Schulen und dem örtlichen Gemeinwesen sowie für die Mitwirkung bei der Ausbildung. Die Verfügungszeit beträgt für alle Kräfte je Kernzeitgruppe zusammen mindestens 7,5 Stunden wöchentlich; jeder Kraft ist ein Anteil davon zu gewähren. Im Fall einer Platzteilung nach § 8 Abs. 3 erhöht sich die wöchentliche Verfügungszeit nach Satz 2 Halbsatz 1 um 0,8 Stunden für jeden geteilten Platz.“ (NKiTaG,08.2021, § 12 Abs. 2)

In § 3 der Anlage zu § 56 TVÖD BT-V ist zusätzlich geregelt:

„Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet.“

Dies ist zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen Arbeit und der gleichzeitigen Einhaltung der Betreuungsmaßstäbe **mehr als knapp bemessen**. Eine flexible Einsatzplanung kann die Bedürfnisse der einzelnen Einrichtungen und die Mitarbeitenden im Blick haben.

Folgende Regelungen sind vorstellbar:

Sind in Randbetreuungszeiten weniger Kinder anwesend, dann kann unter Einhaltung des Betreuungsschlüssels eine der Betreuungskräfte die Zeit für Vor- und Nachbereitungsarbeiten, bzw. andere Tätigkeiten, welche in den Bereich der Verfügungszeiten fallen, nutzen.

Dies ist auch möglich in Zeiten, in denen grundsätzlich weniger Kinder anwesend sind (z. B. Ferienzeiten).

Übernachtungen

Bereits bei der Planung der Übernachtung sollte im Rahmen der Dienstplangestaltung festgelegt werden, wie die gegebenenfalls entstehenden Mehrarbeits- oder Überstunden ausgeglichen werden. Dabei ist auch auf die Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten gemäß § 5 ArbZG zu achten. Denkbar wäre eine Übernachtung von Freitag auf Samstag. Dabei sind die bei der Übernachtung eingesetzten Mitarbeitenden am Freitag von ihrem regulären Dienst freizustellen.

Teilnahme an Sommerfesten, Gemeindefesten, Familiengottesdiensten und ähnlichem

Grundsätzlich müssen nicht immer alle Mitarbeitenden der Kindertagesstätte an solchen besonderen Aktionen teilnehmen. Selbstverständlich ist bei einer durch den Arbeitgeber angeordneten Teilnahme die dort verbrachte Zeit als Arbeitszeit zu werten. Die Kindertagesstätte sollte präsent sein, die Teilnahme Einzelner aber über das Jahr gleichmäßig verteilt werden.

Kindertagesstättenschließung

Eine Schließung der Kindertagesstätte muss sich in engen Grenzen halten, auch wenn sich dies nicht mehr ausdrücklich aus dem NKiTaG ergibt. Nach § 22a Abs. 3 SGB VIII hat der öffentliche Träger der Jugendhilfe Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder sicherzustellen, wenn eine Betreuung durch die Erziehungsberechtigten nicht möglich ist und eine Einrichtung in den Ferien geschlossen ist.

Derzeit gibt es noch viele Kindertagesstätten, die insbesondere in den Sommerferien und/oder zwischen Weihnachten und Neujahr schließen. Eine Betreuung während der Ferien kann auch mit verringerter Gruppenzahl oder durch Absprachen zwischen benachbarten Kitas sichergestellt werden. Dies dürfte am unproblematischsten sein, wenn die Kitas vom gleichen Träger betrieben werden. Bei einer trägerübergreifenden Betreuung sollte der Träger eventuell einen neuen Betreuungsvertrag zur gesonderten Betreuung abschließen und mit dem GUV die versicherungsrechtlichen Fragen klären. Eine Überschreitung der gesetzlich festgelegten maximalen Gruppengröße ist dabei weder im Regelbetrieb noch in einer Notgruppe statthaft.

Im Hinblick auf die Gewährleistung des Kindeswohls von Krippenkindern und jüngeren Kindergartenkindern sollten die Veränderungen insbesondere auch, was die Bezugspersonen betrifft, dort so gering wie möglich ausfallen. Dies könnte z. B. durch den Einsatz der Bezugsperson, mit welcher das Kind vertraut ist, in der Notgruppe einer anderen Kindertagesstätte gesichert werden (Voraussetzung: gleiche Trägerschaft der Kindertagesstätten).

Insbesondere an Brückentagen, im Kernbereich der Sommerferien oder zwischen Weihnachten und Neujahr wird es vielfach möglich sein, die Kita zu schließen. Dies kann bei entsprechender Dienstplangestaltung zum Abbau von Mehrarbeitsstunden oder für Erholungsurlaub genutzt werden.

Freizeiten

Werden mit den Kindern Freizeiten durchgeführt, so ist im Rahmen der Dienstplangestaltung der Ausgleich der anfallenden Mehrarbeitsstunden zu planen. Anregungen aus den weiter oben aufgeführten Bereichen können dazu genutzt werden. Der Stundenausgleich sollte möglichst zeitnah eingeplant werden, z. B. durch einen freien Tag in der folgenden Woche.

Dienstvereinbarung „Arbeitszeitkonto“

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 10 TV-L in Verbindung mit § 36 MVG-EKD über ein Arbeitszeitkonto für die in den Kitas beschäftigten Mitarbeiterinnen bietet sich nicht nur aufgrund der Forderungen des Mindestlohngesetzes an. Es liegt eine Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten der Hannoverschen Landeskirche vor. Diese sieht als höchstmögliche Zeitschuld das Einfache der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, höchstens aber 20 Stunden, und als höchstmögliches Zeitguthaben das Dreifache der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, höchstens jedoch 80 Stunden vor. Das Dienstvereinbarungsmuster muss den Gegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Fazit

Der Gesamtausschuss empfiehlt den Mitarbeitervertretungen, sich vor Beginn des Kindergartenjahres den Rahmendienstplan zur Mitbestimmung vorlegen zu lassen. Der konkrete Einsatz der Mitarbeitenden ist über den ebenfalls mitbestimmungspflichtigen Dienstplan festzulegen. Dieser muss der MAV vor der konkreten Umsetzung vorliegen.

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers