

Schließzeiten bei MenschensKinder Teltow

Sehr geehrte Eltern,

in den letzten drei Wochen der Sommerferien haben unsere Einrichtungen für die sogenannte Sommerschließzeit geschlossen. Eine Einrichtung bleibt geöffnet, um die Kinder aufnehmen zu können, deren Eltern in dieser Zeit keinen Urlaub bekommen.

Ich möchte Ihnen hiermit die Regelungen sowie die Gründe nennen:

Regelungen:

Sie als Eltern werden bei Abschluss des Vertrages in der Verwaltung auf den Sachverhalt der Schließzeitenregelung hingewiesen. Auch im Erstgespräch mit der Leiterin der jeweiligen Kita erfahren Sie Näheres. Der Sachverhalt ist im Betreuungsvertrag zwischen Eltern und MenschensKinder Teltow festgehalten.

Eine Kita hat während der Schließzeit geöffnet für die Kinder, deren Eltern keinen Urlaub bekommen.

- ✓ Alle Kinder die aus einer Kita kommen, gehen in der Schließzeit in die gleiche Gruppe der geöffneten Kita, weil sich die Kinder aus ihrer eigenen Kita (meistens mindestens vom Spielplatz her) kennen.
- ✓ Aus jeder Kita geht mindestens eine Erzieherin mit den Kindern in die geöffnete Kita. Es wird versucht im Dienstplan zu regeln, dass die Erzieherin in der Gruppe der Kinder ihrer Kita eingesetzt werden kann, so dass eine vertraute Person für die Kinder da ist. Aufgrund der abzudeckenden Öffnungszeiten von 6 bis 17:00 Uhr ist dies nicht immer durchgängig möglich.

Gründe für die Schließzeitenregelung:

Alle pädagogischen Mitarbeiter haben 30 Tage im Jahr. Es kommen in allen Kitas Krankheitsausfälle und Fortbildungen dazu, die im Erzieher-Kind-Schlüssel abgegolten sind und wofür es also kein zusätzliches Personal gibt. Bei Langzeiterkrankungen besteht erst nach sechs Wochen die Möglichkeit, dass eine Ersatzperson eingesetzt wird.

Der schlechte Erzieher-Kind-Schlüssel in Brandenburg (2016: an vorletzter Stelle in Deutschland) wirkt sich auf die Situation ebenso negativ aus.

Im Folgenden möchte ich Ihnen anhand von zwei Rechenbeispielen aufzeigen, was die Konsequenz aus dem Wegfall der Schließzeiten Regelung wäre.

Ich möchte darauf hinweisen, dass alle Erzieher/Innen auf das Jahr verteilt auch außerhalb der Schließzeiten mindestens noch weitere 15 Tage Urlaub haben.

Rechenbeispiele: im Jahr 2016 gab es 252 Öffnungstage

- Unsere größte Kita mit 247 Kindern Kapazität und 31 Mitarbeitern hat in Summe 930 Urlaubstage zu gewähren.

Es würden durchschnittlich nur durch Urlaub täglich 3,7 MA fehlen, wenn wir keine Schließzeiten hätten. Das hieße aber auch, dass alle Urlaube auf das gesamte Jahr gleichmäßig verteilt wären, also auch im November oder März, was nicht die beliebten Urlaubsmonate sind. Da dies nicht realistisch ist, können wir annehmen, dass täglich mindestens ca. 5 bis 6 Mitarbeiter/Innen nur aufgrund von Urlaub fehlen. Würden in einigen Monaten (Juni bis September) mehr Mitarbeiter/innen als der Durchschnitt Urlaub nehmen wollen, wären z.B. an einem Tag 10 oder 12 Erzieherinnen nicht da.

Hinzu kommen Kurz- und Langzeiterkrankungen, die in einigen Monaten gehäuft auftreten, aber auch ganzjährig verzeichnet werden müssen. Fortbildungen sind in dem Rechenbeispiel ebenfalls noch nicht abgebildet.

Fazit:

Ein Dienstplan wäre unter dem Umstand, dass eigentlich alle Kinder das Jahr über anwesend sind bzw. auch *irgendwann und nicht zur gleichen Zeit* Urlaub machen und fehlen, nicht machbar.

- In einer kleinsten Kita mit 9 Mitarbeiterinnen kommen 270 Urlaubstage zusammen. An keinem Tag im Jahr wären alle Erzieherinnen da, würde der Urlaub angewiesen und gleichmäßig auf das Jahr verteilt. Da das nicht die Realität widerspiegelt, können wir davon ausgehen, dass zeitweise mehr als 3 bis 4 Erzieherinnen von 9 fehlen, was in einer solchen kleinen Kita unhaltbar wäre.

Als Träger der Einrichtung sind wir nach unserer Eigenbetriebssatzung für die „normgerechte personelle ... Ausstattung“ verantwortlich. Entsprechend der Kita-Personalverordnung des Landes Brandenburg hat: „Der Träger ... der Einrichtung für die notwendige Ausstattung mit pädagogischen Personal der Kindertagesstätte sowie für einen effektiven, an den Betreuungsnotwendigkeiten orientierten Personaleinsatz Sorge zu tragen.“

Solveig Haller
Werkleiterin

