



10.07.2015

204. Newsletter

Informationen zur Umsetzung des BayKiBiG / AVBayKiBiG

In diesem Newsletter wird zusammenfassend klar gestellt, welche Abwesenheitszeiten des pädagogischen Personals in einer Kindertageseinrichtung als Fehlzeiten im KiBiG.web zu erfassen sind.

I. Vorbemerkung zur Fehlzeitenregelung

Der Anstellungsschlüssel wird bestimmt durch das Verhältnis der Arbeitszeit des pädagogischen Personals zu den gewichteten Buchungszeiten der Kinder. Der Anstellungsschlüssel trifft somit eine Aussage zu den personalen Rahmenbedingungen einer Kindertageseinrichtung. Durch Festlegung eines angestrebten Anstellungsschlüssels können kommunalpolitisch Verantwortliche oder Trägervertreter Qualität steuern, Eltern können bei Vergleich von Einrichtungen den Wert des Anstellungsschlüssels mit heranziehen. Die Aussagekraft des rein rechnerisch ermittelten Anstellungsschlüssels verliert jedoch an Wert, wenn das Personal tatsächlich nicht entsprechend der Arbeitszeitvereinbarung in der Einrichtung für die Arbeit mit dem Kind oder für die mittelbare pädagogische Arbeit verfügbar ist. Die Fehlzeitenregelung ist der Versuch, über das Förderrecht vertragliche Arbeitszeit und Anwesenheit in der Einrichtung möglichst in Übereinstimmung zu halten bzw. den Träger zu verpflichten, bei Ausfall einer pädagogischen Kraft für Ersatz zu sorgen oder noch besser, präventiv zusätzlich Personal vorzuhalten.

Es entspricht der Lebenswirklichkeit, dass Personal auch ausfällt. Rund 15 % der vertraglich geregelten Arbeitszeit sollte daher ein Träger einer Kindertageseinrichtung für Ausfallzeiten einplanen. Nicht immer stehen aber auf dem Arbeitsmarkt zusätzliche Kräfte zur Verfügung, um ausgefallene Kräfte zu ersetzen oder um Vorsorge für Ausfallzeiten treffen zu können. Teils fehlen auch die finanziellen Ressourcen, teils kann ein Träger aus sonstigen Gründen

auf einen Ausfall von Personal nicht zeitnah reagieren. Daher sieht die Fehlzeitenregelung vor, dass generell auf förderrechtliche Konsequenzen verzichtet wird, wenn die Fehlzeit nicht länger als einen Kalendermonat andauert. Im Übrigen sind Ausfallzeiten dann förderrelevant, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist unterbrochen werden.

Aufgrund der Schwierigkeiten der Träger vor Ort bei der Umsetzung, verschärft noch durch einen Fachkräftemangel, hat das StMAS die Rechtsfolgen der Fehlzeitenregelung mit Wirkung ab 1. September 2013 ausgesetzt. Selbst wenn Fehlzeiten länger als einen Kalendermonat andauern, führt dies zu keiner Förderkürzung. Bis Ende 2016 soll geprüft werden, ob auf die Fehlzeitenregelung insgesamt verzichtet werden kann. Die Fehlzeitenregelung gilt tatbestandlich jedoch weiter, weshalb Abwesenheitszeiten auch regulär im KiBiG.web erfasst werden müssen. Diese Daten sind Grundlage für die Auswertung der Rechtsfolgenaussetzung und für das weitere Vorgehen.

II. Begriff der Fehlzeit gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 AVBayKiBiG

Nach § 17 Abs. 4 S. 1 AVBayKiBiG ist ein Abweichen der tatsächlichen Beschäftigung von der nach den § 17 Abs. 1 bis 3 erforderlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Krankheitsfall, bei Ausscheiden von pädagogischem Personal oder bei sonstigen Fehlzeiten für die Dauer eines Kalendermonats förderunschädlich.

Von der Fehlzeit ist somit eine Überschreitung des Mindestanstellungsschlüssels bzw. eine Unterschreitung des Qualifikationsschlüssels zu unterscheiden, die auf eine Änderung der Buchungszeit der Kinder zurückzuführen ist. Wenn ein Träger zusätzlich Kinder aufnimmt oder Höherbuchungen zulässt und dadurch den Anstellungsschlüssel nicht mehr einhält, handelt es sich um keine Fehlzeit. Vielmehr entfallen dann die Fördervoraussetzungen ab Beginn des Monats, in dem der förderrelevante Sachverhalt eintritt (§ 26 Abs. 1 Satz 1 AV-BayKiBiG).

Förderunschädlich ist, wenn ein Träger zusätzlich Kinder aufnimmt oder Höherbuchungen zulässt in der sicheren Erwartung, dass bei Aufnahme zusätzlich Personal bereitsteht.

Beispiel:

Im Mai schließt der Träger Vertrag über Aufnahme eines zusätzlichen Kindes ab Juli. Im Mai hat der Träger nicht ausreichend Personal, aber er hat bereits für die Zeit ab Juli eine Erzie-

herin zusätzlich mit Arbeitsvertrag eingestellt. Die Erzieherin tritt die Stelle aber nicht an: Förderunschädlich, weil für die Überschreitung Rücktritt der Erzieherin ursächlich.

Eine zusätzliche Aufnahme von Kindern oder Höherbuchung ist ferner förderunschädlich, wenn sie isoliert betrachtet zu keiner Überschreitung des Anstellungsschlüssels bzw. Qualifikationsschlüssel führt.

Beispiel:

Anstellungs-schlüssel ohne Fehlzeit	Anstellungs-schlüssel mit Fehlzeit	Förderkürzung J/N	Anstellungs-schlüssel nach Höherbuchung mit Fehlzeit	Anstellungs-schlüssel nach Höherbuchung ohne Fehlzeit	Förderkürzung J/N
1:10	1:11,5	N	1:12,3	1:10,8	N
1:10	1:11,5	N	1:12,6	1:11,1	J

Unberührt bleibt die Verpflichtung der Träger, eine Kindeswohlgefährdung auch bei Ausfall mehrerer Kräfte in jedem Fall auszuschließen. Ggf. haben die Träger zeitnah geeignete Maßnahmen in die Wege zu leiten, um den erforderlichen Personaleinsatz abzusichern.

III. Definition der „sonstigen Fehlzeiten“

Der Begriff der „sonstigen Fehlzeiten“ ist auslegungsbedürftig:

Bei der Einordnung als Fehlzeit wird grundsätzlich von der Sicht des Kindes ausgegangen: Ist das pädagogische Personal anwesend oder nicht? Im Grunde ist danach die Ursache für die Abwesenheit unerheblich. Um den Interessen der Träger Rechnung zu tragen, wurde in der Vergangenheit, insbesondere nach Verschärfung der Fehlzeitenregelung zum 1.9.2013, jedoch von dieser Linie abgewichen und Sachverhalte trotz ganztägiger Abwesenheit von Personal nicht als Fehlzeit definiert. Folgende Aufstellung bietet einen Überblick zum aktuellen Sachstand und zur Praxis in der Vergangenheit:

IV. Aktueller Sachstand „sonstige Fehlzeit“:

Als „sonstige Fehlzeit“ gelten grundsätzlich alle ganztägigen Abwesenheiten des pädagogischen Personals.

Hierzu zählen folgende Abwesenheitszeiten:

- Urlaub
- Mutterschutz
- Studien- und Besinnungstage
- Dienstbefreiungen
- Ganztägige Dienstfreistellungen
- Fortbildungstage

Nicht als sonstige Fehlzeiten zu berücksichtigen sind:

- Gleitzeittage
- Gesetzliche Feiertage sowie der 24.12. und 31.12.
- Nicht-ganztägige Abwesenheitszeiten
- Abwesenheit wegen Teilnahme an einem Fachtag
- Freistellung von Berufspraktikanten vom Dienst zur Teilnahme an den Seminarveranstaltungen der Fachakademie für Sozialpädagogik

Gleittage werden nicht als Fehlzeiten erfasst, da das pädagogische Personal seine Arbeitsleistung bereits erbracht hat und dementsprechend eine Behandlung als Fehlzeit unbillig wäre.

Fachtage werden - als Entgegenkommen an die Träger - im Unterschied zu Fortbildungen nicht als Fehlzeiten erfasst, da die Anzahl an Fachtagen im Jahr gering ist und im Schwerpunkt nur die Einrichtungsleitungen an Fachtagen teilnehmen.

Um den Trägern die Ausweisung von Berufspraktikantenstellen zu erleichtern, wurde mit AMS vom 30. März 2006 (Az: VI 4/7360/42/06) festgelegt, dass es sich bei ausbildungsbedingter Abwesenheit der Berufspraktikanten um keine Fehlzeit handelt.

V. Änderungen in der Vergangenheit:

1. Fortbildung

Ganztägige Abwesenheiten wegen der Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung

Zeitraum

09/2006 bis 08/2012	Erfassung als Fehlzeit
09/2013 bis 12/2014	keine Fehlzeit
Ab 2015	Erfassung als Fehlzeit

Nach Einführung der 5-Tage-Regelung zum 01. September 2013 wurde dem nach Ansicht der Träger verursachten höheren Organisationsaufwand Rechnung getragen. Dafür besteht seit Aussetzen der Rechtsfolgen der Fehlzeitenregelung keine Notwendigkeit mehr. Die Rückkehr zur ursprünglichen Auslegung wurde vollzogen, um ein möglichst realistisches Bild zu den Ausfallzeiten für die abschließende Analyse zu gewinnen.

2. Fachtage

Abwesenheit wegen Teilnahme an einem Fachtag

Zeitraum

09/2006 bis 08/2012	Erfassung als Fehlzeit
Seit 09/2013	keine Fehlzeit

Da für die Auswertung der Rechtsfolgenaussetzung ohne Relevanz, wurde hier im Gegensatz zu den Fortbildungstagen auf Wiederherstellung der ursprünglichen Festlegung verzichtet.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Referat II 4 – Kindertagesbetreuung

Newsletter an- oder abmelden:

<http://www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/service/newsletter.php>