



Im Betriebsrat der elbkinder-Vereinigung + EKSG



DOL Info Nr. 3 04.2023

Was spricht für eine 4-Tage-Woche als freiwilliges Angebot in der pädagogischen Arbeit?

Aktuelle Probleme sind:

1. Zu wenig Personal (vor allem in den Randzeiten)
2. Kernzeiten sind oftmals nur „gerade so abgedeckt“
3. Aufgaben können weder zur Zufriedenheit der Leitungen, Kinder, Eltern oder einem selbst erledigt werden.
4. Personalausfälle durch Krankheit (sowohl körperlich als auch psychisch bedingt)

Wobei könnte eine 4-Tage-Woche unmittelbar helfen?

Bei einer Vollzeitkraft könnte die Woche als eine Möglichkeit wie folgt aussehen:

Montag	7:00 – 17:45 = 10,00
Dienstag	7:00 – 17:45 = 10,00
Mittwoch	Frei
Donnerstag	7:30 – 18:00 = 9,75
Freitag	7:45 – 17:00 = 8,75

Ab 9 Std beträgt die Pause 45 Min; Arbeitszeitgesetz § 4

Es wären auch andere Kombinationen und freie Tage möglich

Wir reden hier von einer einzigen Vollzeitkraft, die an 4 Tagen der Woche sicherstellt, dass sowohl früh als auch spät bereits jemand fest anwesend ist. ZUSÄTZLICH zu dem, eventuellen festen Früh- oder Spätdienst. Das hängt davon ab wie die Kitas verfahren wollen.

Würde eine weitere VZK eines Teams dem Beispiel folgen, so wären die Randzeiten grundsätzlich abgedeckt und das Team könnte sich mehrerer Probleme entledigen, die immer wieder für Diskussionen sorgen, wie zum Beispiel:

- Über und/oder Mehrstunden,
- Vertretungssituationen,
- Vor-und Nachbereitungszeit nach Tarif oder sogar darüber hinaus umzusetzen
- Für die Dienstplanschreiber*Innen gäbe es eine viel bessere Planbarkeit als bisher
 - Personal kann besser auf die Bedürfnisse der Einrichtung verteilt werden + große Zeiteinsparungen beim Dienstplan erreichen.
- Die Vereinbarkeit von Privat und Beruf würde besser gelingen.
- Die Attraktivität und Flexibilität der Träger würde eine andere Dimension erreichen.
 - Mit Sicherheit deutlich positiver, sodass weitere Personen in den sozialpädagogischen Bereich geholt werden könnten
- Man kann sich sicher sein, dass die Kitaöffnungszeiten abgedeckt sind, da selbst bei Personalausfällen noch Personal, vor allem länger, vor Ort wäre.

4-Tage-Woche für eine Teilzeitkraft

Nachfolgend hierfür ein möglicher Arbeitsplan einer Teilzeitkraft mit 30 Stunden, die in einem 4-Tage-Wochensystem arbeitet

Montag	Frei
Dienstag	8:00 - 16:00
Mittwoch	8:00 - 16:00
Donnerstag	8:00 - 16:00
Freitag	8:00 - 16:00

Auch hier wären andere Kombinationen und freie Tage möglich

Was fällt hier auf?

Anstelle eines Zeitausgleichs bei einer 5 Tage Woche wäre nun auch eine Teilzeitkraft in der gesamten Kernzeit vor Ort, mit Ausnahme des Tages, der als 3. freier Wochentag abgegolten wird.

- Man schafft dementsprechend Möglichkeiten, wie es eben NICHT zu Leistungseinschränkungen kommen muss.
- Man hätte die Möglichkeit mit Vor- und Nachbereitungszeit zu werben, die u.U. sogar höher ausfällt als tariflich festgelegt.
- Man sorgt dafür, dass Eltern sicher sein können, dass eine Betreuung, vermutlich sogar eine fachlich noch bessere, sichergestellt werden kann.
- Man schafft Möglichkeiten für jetzige UND zukünftige Mitarbeiter*innen den Beruf UND das Private in Einklang zu bringen.

Selbst, wenn ein/e Beschäftigt/e **nicht** von dem Angebot der 4-Tage-Woche Gebrauch machen möchte, profitieren alle Seiten davon. Die Beschäftigte, die es nicht möchte, hat die Sicherheit, dass andere Kolleg*innen 4 Tage praktisch ganztätig da sind und es können sich verlässlichere Arbeitszeiten ergeben. Diejenige, die im 4-Tage-System arbeitet, weiß, dass ihr Tag abgesichert ist.

Die Träger würden, die Weichen für eine bessere, flexiblere und modernere Zeit stellen. Fangen wir rechtzeitig damit an, könnte die momentan unzumutbare Situation noch abgefedert werden und in Zukunft zum besseren gewendet werden.

Viele, egal ob Vollzeit- oder Teilzeitkräfte haben das große Wort „Work-Life-Balance“ im Blick. => Mit dem beschriebenen System arbeiten wir darauf hin, könnten viele Probleme lösen und Werbung für unser Unternehmen machen.

Eine neue britische Studie zeigt bei einer 4-Tage-Woche folgende Erkenntnisse:

- Die Mitarbeiter*innen sind ausgeruhter.
- Die Mitarbeiter*innen sind motivierter.
- Die Mitarbeiter*innen sind zufriedener.
- Die Zahl der Fehltage ist um 65% gesunken. (Auch bei Langzeiterkrankungen und Burnouts)

Veränderungen sind möglich. Bei den Elbkindern gibt es die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit, die in Ableitung vom Betriebsverfassungsgesetz und dem Tarifvertrag AVH, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage regelt. Diese Vereinbarung könnte ergänzt werden. Dort könnten auch weitere Kriterien und der Wechselrhythmus für besonders beliebte freie Tage festgelegt werden. Aus Sicht

Der Offenen Liste (DOL) sollte das Angebot freiwillig sein und die Abstimmung mit den Teams erfolgen.

Was haltet ihr von unseren Ideen zu modernen Arbeitszeiten?!

DOL Ansprechpartner*innen

Konstanze Fischer – Betriebsrätin 040 / 42109 – 184
Ilona Scheitherr – Betriebsrätin 040 / 42109 – 180
Holger Timmermann – Betriebsrat 040 / 42109 – 187
Sabine Lafrentz – GEW 0151 / 22523919

k.fischer-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
i.scheitherr-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
h.timmermann-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
lafrentz@gew-hamburg.de