

Personalmanagement

ALLGEMEIN:

- **Direktionsrecht/Dienstanweisungen/Anordnungen**
 - Das Direktionsrecht (auch Weisungsrecht) ist das Recht des Arbeitgebers auf Grundlage des Arbeitsvertrages gegenüber den Mitarbeitenden (An-)Weisungen zu erteilen.
 - Die Arbeitsleistung ist nach den Anweisungen des Trägers und der Leitung auf Basis des Arbeitsvertrages zu erbringen.
 - ✓ Was kann in der derzeitigen Situation anstelle der üblichen Tätigkeiten erledigt werden?
 - ✓ Wo ist die Arbeitsleistung zu erbringen? (Vor Ort? Im Homeoffice?)
 - ✓ Wie erfolgen die Rückkopplung der Arbeitsergebnisse und der Nachweis der erbrachten Arbeitsleistung?
 - ➔ s. [FAQ](#) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung?)
- **Arbeitspflicht**
 - Durch das Betretungsverbot für Kinder ändert sich zunächst an der allgemeinen Arbeitsverpflichtung nichts. Die Arbeitsleistung ist zu erbringen.
 - ✓ Wie erfolgt die Erbringung der Arbeitsleistung? (s. Direktionsrecht/Dienstanweisungen/ Anordnungen)
 - ➔ s. [FAQ](#) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung?)
- **Arbeitszeitgestaltung ohne Arbeitseinsatz in der Notbetreuung**
 - ✓ Können Mitarbeitende, ob päd. Fachkräfte, Hauswirtschafts- oder Reinigungskräfte,
 - a. unter Einhaltung der Abstands- und Hygienevorgaben in der Einrichtung andere Tätigkeiten erledigen?
 - b. die der Risikogruppe angehören, in der Einrichtung ohne Kontakt zu anderen eingesetzt werden?
 - ✓ Kann eine beim Rechtsträger angestellte Integrationskraft ihre Arbeitsleistung erbringen, obwohl das Integrationskind nicht in der Notbetreuung anwesend ist?
Angestellte Integrationskräfte können in der Notgruppe eingesetzt werden oder entsprechende Anweisungen innerhalb des Homeoffices erhalten.
- **Ausdehnung der ggf. schon bestehenden Gleit-/Arbeitszeitregelung?**
 - Die bestehende Gleit- und Arbeitszeitregelung kann jederzeit ausgedehnt werden. Allerdings immer unter Beteiligung der MAV.
 - ➔ s. [FAQ](#) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung? + Welche Aufgaben werden während der Dienstzeit erledigt?)

- **Arbeitspakete Homeoffice**
 - Die Gestaltung der Arbeitsaufträge für alle Mitarbeitenden (einschließlich Praktikant*innen und FSJler*innen), die nicht in die Notfallbetreuung involviert sind, obliegt dem Träger und/oder der Leitung.
 - Arbeitsaufträge im Home-Office werden während der regulären Dienstzeit, adäquat der Stellenbeschreibung, ausgeführt.
 - ➔ s. [FAQ](#) (die im Homeoffice bearbeiteten Themen und erledigten Aufgaben sind zu dokumentieren) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung? + Welche Aufgaben werden während der Dienstzeit erledigt?)
 - ➔ s. [Material Homeoffice](#)

- **Aufgabenverteilung „angemessen“ / „gerecht“**
 - Die Aufgabenverteilung soll möglichst solidarisch untereinander abgestimmt werden.
 - Es bedarf der Solidarität aller Beteiligten, da vor allem Menschen, die der Risikogruppe angehören, geschützt werden müssen und daher die Aufgabenverteilung erschwert wird.
 - ✓ Wie könnten Mitarbeitende aus Risikogruppen trotzdem in der Kita eingesetzt werden. Könnten sie den Fachkräften in der Kinderbetreuung zuarbeiten, andere Aufgaben übernehmen? (beispielsweise während des Tages Türklinken u.Ä. desinfizieren, den Essensbereich vorbereiten, telefonisch Kontakt zu Familien und Kindern halten, die nicht in der (Not-) Betreuung sind, benötigtes Material zusammensuchen)
 - ➔ s. [Material Kinderschutz](#)
 - ➔ s. [FAQ](#) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung?)

- **Dokumentation von Dienstzeiten und Aufgaben**
 - Um den kommunalen Kooperationspartnern gegenüber transparent zu sein, muss die Arbeit von pädagogischen und anderen Fachkräften in der Kita dokumentiert werden.
 - Eine einfache Dokumentation (Datum/Stundenumfang/Inhalt der Arbeit) ist hier zu empfehlen. Beispiel: 01.04.2020, 6 Std., Überarbeitung des Kinderschutzkonzepts.
Auch hier gilt das Direktionsrecht des Trägers, sollte die Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit nicht ausreichen, kann sich der Träger auch genauer erörtern lassen, was während der Zeit im Homeoffice gearbeitet wurde.
 - ✓ Wie wird die Arbeit im Homeoffice dokumentiert?
 - ➔ s. [FAQ](#) (täglich geleistete Arbeitsstunden während der Notbetreuung und der mittelbaren päd. Arbeit dokumentieren)

- **Meldekette zur Informationsweitergabe/ Zusammenarbeit Träger & Leitung**
 - Jeder Träger hat die Aufgabe sicherzustellen, dass eine trägerinterne Meldekette zur Informationsweitergabe unter Einbeziehung der KiTa-Leiter*innen, des Personals und der Personensorgeberechtigten besteht.
 - Es sollte möglichst eine Prozessbeschreibung (einen Ablaufplan) der Meldekette geben.
 - ✓ Wie ist die aktuelle Situation in der KiTa/den KiTas?
 - ✓ Wer meldet wem was?
 - ✓ *RLP*: Wer meldet jede Woche an Land und Fachberatung die aktuelle Belegung?

- ✓ Bei wem melden sich die Eltern, wenn sie Notbetreuung anmelden möchten?
- ✓ Wie sind die Verfahrensabläufe geregelt?
- ✓ Erhält der Träger alle Informationen?
- ✓ Gibt der Träger Informationen an die Leitung weiter?
- Im Rahmen des Notfallmanagements ist die gegenseitige Erreichbarkeit per Telefon/Mail sicherzustellen.
- Der stetige Austausch zwischen Trägerverantwortlichem und KiTa-Leitung/en ist unerlässlich. Ebenso die Frage nach der Aufgabenverteilung.
- ✓ Was sind meine konkreten Aufgaben als Träger?
- ✓ Welche Aufgaben wurden an Leitung delegiert?
- ✓ Welche Aufgaben können ggf. übertragen werden an andere Personen, wenn bspw. die KiTa-Leitung krank oder zur Risikogruppe gehört?
- ✓ Aufgaben der ständig bestellten KiTa-Leitung oder Abwesenheitsvertretung?
- ➔ s. [FAQ](#) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung?)

- **Absprachen mit Mitarbeitervertretung (MAV), Regionalverwaltung (RV) und Kommunen bzw. Kreisen**

- Eine Informationsweitergabe oder ein Austausch zu relevanten Fragenstellungen oder Themen sind je nach Thema mit der MAV, der RV und der Kommune oder dem zuständigen Kreisjugendamt unerlässlich.
- Vor allem bei Überlegungen, die Kosten verursachen (z. B. Einsatz von Vertretungskräften, Stundenerhöhung im Reinigungsbereich), müssen diese abgesprochen werden.
- ✓ Wer gibt Informationen weiter?
- ✓ Sind die relevanten Bereiche involviert?
- ✓ Sind die Notfallnummern Träger und KiTa-Leitung/en zugänglich? (Gesundheitsamt, Jugendamt, Hotline, Kinderschutz-Notfallnummern, ...)

- **Einsatz von Vertretungskräften**

- Wenn für den Einsatz in der Notbetreuung zu wenige Fachkräfte aus dem Personalbestand zur Verfügung stehen, können grundsätzlich Vertretungskräfte gemäß dem regulären Umgang mit personellem Engpass eingesetzt werden. Hierzu sollte die Finanzierung mit der Kommune bzw. dem Kreis abgeklärt werden.
- ✓ Gibt es in einer anderen Einrichtung z. B. innerhalb einer GÜT einsetzbares, freies Personal, welches in einer anderen KiTa eingesetzt werden kann?
- Können Fachkräfte auch in anderen evangelischen Einrichtungen eingesetzt werden?

Laut § 10 KDO können Fachkräfte (ohne Zustimmung der MAV) bis zu 3 Monate in einer anderen ev. Einrichtung eingesetzt werden. Dies ist auch möglich, wenn kein Kind aus der "eigenen" Einrichtung in der anderen Einrichtung betreut wird. Erst nach 3 Monaten ist die MAV Mitbestimmungspflichtig.

RLP: Hierzu gab es bereits eine Aussage im Rundschreiben [Notbetreuung über Ostern](#) vom 6. April 2020.

- ➔ s. [FAQ](#) (Wie wird die Notbetreuung organisiert?)

- **Gefährdungsbeurteilung**

- Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben.
- ✓ Risikoanalyse in der Krise: Welche Risiken sind vorhanden?
- ✓ Welche Risiken kann ich vermeiden und welche nicht?
- s. [Muster Gefährdungsbeurteilung](#)

URLAUB & ARBEITSBEFREIUNG:

- **Zeitausgleich**

- Grundsätzlich ist Zeitausgleich von vorhandenen Mehrarbeitszeiten zu nehmen.
- Bei einer im Nachhinein eintretenden Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleiches, gilt die Mehrarbeit trotzdem als ausgeglichen.
- Der Aufbau von Minus-Stunden kann nicht vom Träger angeordnet werden, sondern kann nur im Einvernehmen mit der/dem jeweiligen Mitarbeitenden vereinbart werden bzw. per Dienstvereinbarung mit der MAV.
- s. [FAQ](#) (Darf während der Notbetreuungszeit Zeitausgleich beantragt werden? + Kann der Träger Zeitausgleich anordnen?)

- **Arbeitszeitkonto**

- Auf ein Arbeitszeitkonto kann eine verbindliche wöchentliche Stundenanzahl der regulären Arbeitszeit gebucht werden, die den aktuell zu leistenden Arbeitsumfang verringert und erst in späteren Zeiten wieder allmählich im Dienstplan eingesetzt wird.
- Vor Einführung von Arbeitszeitkonten muss eine Dienstvereinbarung mit der MAV geschlossen werden.
- s. [Musterdienstvereinbarung Arbeitszeitkonto](#)

- **Urlaubsplanung**

- ✓ Wie kann die Urlaubsplanung aufrecht gehalten/angepasst werden?
- Arbeitsrechtlich kann geplanter Urlaub betriebsbedingt zurückgezogen werden.
- Wenn der Arbeitgeber Urlaub zurücknimmt, muss er auch anfallende Kosten für Stornierungen (wenn Mitarbeitende bereits gebucht hatten) tragen. Das zählt dann unter die Betriebskosten.
- s. [FAQ](#) (Wie ist mit genehmigten Urlaub/Zeitausgleich zu verfahren? + Darf während der Notbetreuungszeit Urlaub/Zeitausgleich beantragt werden? + Wie ist das Vorgehen, wenn Mitarbeitende keine Betreuungsmöglichkeit für die eigenen Kinder und/oder pflegebedürftigen Angehörigen organisieren können?)

- **§ 53 KDO/Arbeitsbefreiung**

- § 53 Abs. 6 [KDO](#)
- s. [FAQ](#) (Wie ist das Vorgehen, wenn Mitarbeitende keine Betreuungsmöglichkeit für die eigenen Kinder und/oder pflegebedürftigen Angehörigen organisieren können?)

- **unbezahlter Urlaub/Freistellung**
 - § 49 KDO (Sonderurlaub); § 53 (Arbeitsbefreiung) ab 4 Wochen problematisch, weil nicht mehr krankenversichert, Möglichkeit der Familienversicherung müsste vorhanden sein um Versicherung sicherzustellen.
 - s. [FAQ](#) (Wie ist das Vorgehen, wenn Mitarbeitende keine Betreuungsmöglichkeit für die eigenen Kinder und/oder pflegebedürftigen Angehörigen organisieren können?)
 - s. [Rundschreiben Personalrecht](#)
- **Kurzarbeit**
 - Derzeit ist Kurzarbeit im Kita-Bereich noch kein Thema. Die Mitarbeitenden arbeiten, egal ob in der Notbetreuung eingesetzt oder im Homeoffice. Dies kann sich aber, je nach gesellschaftlicher Entwicklung ändern.
 - *RLP*: Das Land RLP hat sich hierzu positioniert mit der Aussage, dass bis Mitte Mai dieses Thema nicht angedacht oder gar angestrebt wird. Das Land hat in seinem RS vom 20.03.2020 zugesagt: „Die Förderung der Personalkosten durch das Land erfolgt weiter, unabhängig davon, ob das Personal in den Kindertagesstätten anwesend ist.“
 - *Hessen*: Von Seiten des Landes Hessen gibt es hierzu noch keine Aussage.

SICHERUNG DER ALLTÄGLICHEN ABLÄUFE IM HAUS

- **Dienstplangestaltung (Betreuung)**
 - ✓ Wie kann das vorhandene, einsetzbare Personal eingesetzt werden?
 - ✓ Wie kann der Dienstplan gestaltet werden, dass möglichst Teams aus zwei Fachkräften miteinander kontinuierlich eine Gruppe betreuen?
 - Ausreichende Pausen möglichst zu unterschiedlichen Zeiten sind einzuhalten.
 - Vertretungsregelungen überlegen, um kurzfristig ausfallende Fachkräfte zu ersetzen.
 - s. [FAQ](#) (Was bedeutet Freistellung von der Kinderbetreuung?)

TEAMARBEIT

- **Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Team**
 - In dieser außergewöhnlichen Zeit ist es sehr wichtig, sich auszutauschen und auch die Arbeit gemeinsam planen und verteilen zu können. Daher wäre es auch jetzt weiterhin wichtig, dass „Teamsitzungen“ in welcher Form auch immer stattfinden. Dies kann mit viel Abstand in einem Turnraum stattfinden, als Telefonkonferenz in kleineren Runden oder auch als Videokonferenz. Wichtig ist nur, dass der Kontakt untereinander bestehen bleibt. Gemeinsame Arbeitsaufträge, die zu zweit oder dritt erledigt werden könnten, können auch per mail oder Telefon erledigt werden, so bleiben die einzelnen Teammitglieder weiterhin miteinander verbunden.
 - ✓ Wie gelingt es die Teammitglieder wieder an Bord zu nehmen, was bedeutet es, wenn Kolleg*innen die zu den Risikogruppen gehören noch nicht wieder in der Kita arbeiten dürfen?
 - ✓ Wie kann eine Teamsitzung erfolgen?

- s. [FAQ](#) (Empfehlungen zu Online-Schulungen, e-learning und Schulungs-Tools, Cloud-Lösung, Video-Konferenz)
- s. [Materialpaket Kommunikation](#)

- **Fortbildungen und Schulungen online**

- ✓ Können Mitarbeitende eine ausstehende verpflichtende Schulung, z.B. Infektionsschutzgesetz, online erledigen?
- ✓ Gibt es weitere notwendige Schulungen und sinnvolle Fortbildungen, an denen die Mitarbeitenden online teilnehmen können?
- s. [FAQ](#) (Was bedeutet „Freistellung von der Kinderbetreuung“? + Empfehlungen zu Online-Schulungen, e-learning und Schulungs-Tools, Cloud-Lösung, Video-Konferenz)

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHES PERSONALMANAGEMENT

- **Risikogruppen/BAD/Schwangere/Gefährdete im Haushalt lebend**

- Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, Risikogruppen besonders zu beachten, eine verbindliche ärztliche Aussage über die Diensttauglichkeit ist allerdings noch nicht abschließend getroffen. Bisher gelten die Aussagen des Robert-Koch-Instituts (RKI).
- Im Zweifelsfall muss eine Überprüfung der Diensttauglichkeit des Arbeitnehmers durch den BAD vom Arbeitgeber angeordnet werden.
- Sollte es nicht möglich sein, dass ein*e Mitarbeitende*r im Kinderdienst eingesetzt werden kann, müssen andere Aufgaben übertragen werden. Hier ist eine vorausschauende Planung der Leiter*innen wichtig.
- ✓ Wer gehört zu Risikogruppen? (s. [Rundschreiben Personalrecht](#))
- ✓ Umgang mit dem Arbeitseinsatz von Mitarbeitenden aus den Risikogruppen?
- ✓ Umgang mit dem Arbeitseinsatz von Mitarbeitenden, wenn eine gefährdete Person im Haushalt lebt?
- Die Aussage, dass Mitarbeitende aus den Risikogruppen nicht in der Notbetreuung eingesetzt werden sollen, ist eine Empfehlung daher nicht verpflichtend umzusetzen. Wenn Mitarbeitende arbeiten möchten und der Arbeitgeber dies im Hinblick auf seine Fürsorgepflicht unterstützen und gutheißen kann, spricht nichts gegen den Einsatz.
- Bei einem Familienmitglied, welches einer Risikogruppe angehört und im gleichen Haushalt lebt, muss ebenfalls abgeklärt werden, ob dennoch ein Einsatz in der Einrichtung möglich ist.
- s. [FAQ](#) (Wie wird die Notbetreuung organisiert? + Wer gehört zur Risikogruppe? + Wie setzen wir Mitarbeitenden in der Notbetreuung ein, die mit Menschen der Risikogruppe in einem Haushalt leben?)
- s. [Rundschreiben Personalrecht](#)

- **Personalpflege z. B. Gestaltung von Verabschiedung, Jubiläen, Geburtstagen**

- Im Sinne der Anerkennung und Wertschätzung der Mitarbeitenden, die langjährig in der Einrichtung tätig sind bzw. waren, ist es auch unter den gegebenen Rahmenbedingungen wichtig, diese Anlässe nicht aus dem Blick zu verlieren.
- ✓ Wie werden besondere Anlässe begangen?
- ✓ Wie gelingt die Verabschiedung ausscheidender Kolleg*innen?

- **(seelsorgerische) Begleitung der MA in Krisensituationen**
 - ✓ Was brauchen die Fachkräfte für ihr pädagogisches Handeln und persönlich?
 - ✓ Wie kann den Ängsten der Fachkräfte (gerade der Risikogruppe) begegnet werden?
 - ✓ Sind die Mitarbeitenden vorbereitet auf den Umgang mit Trauerfällen in den Familien/Verlust von Angehörigen, Freunden/Verlust von Teammitgliedern?
 - ✓ Gibt es eine Absprache, wer die seelsorgerische Begleitung der Mitarbeitenden in dieser Krisensituation anbietet? Ist dies den Mitarbeitenden bekannt?
 - ✓ Wie gelingt es die Rollen Arbeitgebervertretung und damit verbundenes Direktionsrecht und Rolle der Seelsorger*in zu trennen.
- **Einsatz von Unterstützungspersonal (HWK, Reinigungskräfte)**
 - ✓ Tägliche umfassende Reinigung der Flächen und Materialien. Reichen die Stunden der Reinigungskraft aus?
 - ✓ Möglicherweise Erhöhung der Reinigungsstunden, wenn die Anzahl der zu betreuenden Kinder steigt? Dies muss mit dem Finanzgeber (Kommune/Kreis) geklärt werden.
 - s. [FAQ](#) (wie gestaltet sich die Arbeit während des Betretungsverbot für Kinder?)
- **Begleitung und Einsatz von Praktikant*innen**
 - s. [FAQ](#) (Wie wird die Notbetreuung organisiert?)

PERSONALBESCHAFFUNG

- **Bewerbungsverfahren**
 - Bewerbungsverfahren können wieder durchgeführt werden unter der Berücksichtigung der Hygiene- und Abstandsregeln, in einem großen Raum, gut gelüftet, wenig Beteiligte, davon niemand mit Krankheitssymptomen.
- **Neueinstellungen**
 - Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit wird teilweise die Besetzung freier Stellen in Frage gestellt. Hierzu die Aussage von Seiten des Fachbereichs und dem Referat Personalrecht:
Pädagogische Fachkräfte werden (auch auf Grund der Risikogruppe unter den derzeitigen Fachkräften) nach wie vor in den Kitas gebraucht. Die Beschränkungen durch Corona sollen auf keinen Fall zu einem Einstellungsstopp führen.
 - ✓ Wie werden neue Mitarbeitende begrüßt und eingearbeitet?
 - s. [FAQ](#) (Was ist mit aktuellen Neueinstellungen von Kita-Personal z. B. ab 01.04.2020?)