



# Positionspapier „Besondere Personalsituation“

## Einstieg

Kindertagesstätten haben als Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach §22 SGBVIII den Auftrag der Erziehung, Bildung und Betreuung der ihnen anvertrauten Kinder und den Auftrag, Eltern dabei zu unterstützen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können. Die Ausführung dieses Auftrags regeln weitere gesetzliche Bestimmungen in den einzelnen Bundesländern.

Die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte in den Kindertagesstätten, die diesen Auftrag umsetzen, sind hoch und komplex. Die zur Verfügung stehenden personellen Rahmenbedingungen werden aber oftmals als nicht deckungsgleich erlebt, besonders dann, wenn wegen Personalausfällen die Erziehung, Bildung und Betreuung nicht mehr im vollen Umfang geleistet werden kann. Derlei Situationen beeinflussen den Alltag in Kindertagesstätten mitunter in solchem Maße, dass die Verantwortlichen vor Ort immer wieder vor der Frage stehen, wie dem zu begegnen ist, erst recht, wenn z. B. wegen mehreren Erkrankungen im Team, generell unbesetzten Stellen usw. die Situation mehrfach hintereinander entsteht.

Aus diesem Anlass hat der Fachbereich Kindertagesstätten das Positionspapier „Besondere Personalsituation“ erstellt. Es soll Fach- und Führungskräfte in Kindertagesstätten dabei unterstützen, sich auf diese immer wiederkehrenden besonderen Personalsituationen vorzubereiten und professionell damit umzugehen.

Das Positionspapier gibt einen Überblick über den gesetzlichen Rahmen bei besonderen Personalsituationen in Hessen und in Rheinland-Pfalz. Es bietet Empfehlungen des Fachbereichs Kindertagesstätten zu Instrumenten / Handlungselementen, die helfen, den Betriebsablauf in der Kita in schwierigen Personalsituationen aufrechtzuerhalten. Mit einer Checkliste, einer Sammlung von häufig gestellten Fragen und einem exemplarischen Plan aus einer Kindertagesstätte für eben solche Situationen wird der Praxis ein Leitfaden an die Hand gegeben, der die individuelle Auseinandersetzung mit diesem Thema für Fach- und Führungskräfte sowie Träger erleichtert.

## Gesetzliche Vorgaben in Hessen (KiTaVO und HessKiföG)

Das Handeln bei besonderen Personalsituationen in evangelischen Kindertagesstätten der EKHN orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben des Landes Hessen. Diese sind:

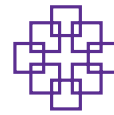
- » **KiföG** (Änderungsgesetz zum hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetz)
- » **Verwaltungsverordnung** über die personelle und finanzielle Ausstattung von Kindertagesstätten im Bereich der EKHN (KitaVO)

Es muss mindestens das nach KiföG vorgesehene Personal nach Altersgruppen vorgehalten / eingestellt sein. Die Berechnung erfolgt für die eigene Einrichtung mit dem Berechnungsinstrument (KiföG-Rechner). Darüber hinaus wird in unseren Kindertagesstätten die personelle Besetzung auf der Grundlage der derzeit gültigen KiTaVO umgesetzt (Sollstellenrechner).

## Gesetzliche Vorgaben für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz (KitaG, LVO)

Das rheinland-pfälzische Kindertagesstättengesetz sieht als Bemessungsgrundlage bei den unterschiedlichen geltenden Angebotsformen, je nach aktueller Betriebserlaubnis zwischen 1,5 Fachkräften (im Hort), 1,75 Fachkräften bei den so genannten Regelgruppen, geöffneten Gruppen, kleinen und großen Altersmischungen und dem Haus für Kinder, sowie 2,0 Fachkräften in einer Krippengruppe vor. Dazu kommen, wiederum je nach Betriebserlaubnis, zusätzliche Fachkraftstunden für die Aufnahme von Kindern ab 2 Jahren





in den geöffneten Gruppen und den genehmigten Ganztagesplätzen (vgl. hierzu Übersicht über Angebotsformen in RLP im Handbuch für ev. Kitas /Ordner 2 /Dimension 10 /Kapitel 3.2, S. 519ff. sowie Tabelle S. 531). Die Landesverordnung (LVO) zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes regelt in den Paragraphen 2 bis 5 die Personalbesetzung in den Gruppen wie oben genannt.

### **Aufsichtspflicht nach gesetzlichen Bestimmungen**

(siehe ausführlich im juristischen Merkblatt „Zur Aufsichtspflicht in der Kita ...“)

#### **Die Aufsichtspflicht nach §1626 BGB:**

*„Die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln bestimmen das Maß der erforderlichen Aufsicht.“*

Die aufsichtsbedürftigen Kinder sind zu beobachten, zu belehren und aufzuklären, zu leiten und auf ihr Verhalten Einfluss zu nehmen. Die zur Aufsicht verpflichteten Fachkräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass das Kind:

- » sich nicht selbst schädigt
- » keinen Anderen schädigt oder
- » durch Andere geschädigt wird

Nach der Rechtsprechung bestimmt sich das Maß der gebotenen Aufsicht nach Alter, Eigenart und Charakter des Kindes sowie nach der Vorhersehbarkeit des schädigenden Verhaltens. Ebenso orientiert sich das Maß der Aufsicht an den örtlichen Gegebenheiten und an dem, was den Aufsichtspflichtigen zugemutet werden kann. Die Mitarbeitenden müssen die Erfüllung der Aufsicht beweisen.

Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz formuliert daraus folgende Anforderungen an die Aufsichtsführung der Fachkräfte:

- » **Informieren** z. B. mit den Kindern / Jugendlichen Regeln absprechen, evtl. Gesundheitsschäden kennen, Örtlichkeiten erkunden
- » **Überwachen** vergewissern, ob ich verstanden worden bin und die Absprachen befolgt werden
- » **Eingreifen** Absprachen nachbessern, Schäden verhindern

### **Instrumente/ Handlungselemente zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs in der Kita: Empfehlungen des Fachbereichs Kindertagesstätten**

#### **Dienstplangestaltung**

**Die Planung der Dienste und Aktivitäten in der Kita bewusst in den Blick nehmen und gestalten – Der Dienstplan als wichtiges Präventionsinstrument:**

Der Dienstplan einer Kindertagesstätte koordiniert die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte.

Dabei sollen die an die Kindertagesstätte gestellten Anforderungen zu allen Tageszeiten erfüllt werden und die hierfür mindestens erforderliche Zahl an Mitarbeitenden eingesetzt werden. Zu berücksichtigen sind dabei auch diejenigen Mitarbeitenden, die NICHT anwesend sind / sein können.

Wichtige Voraussetzung ist, dass ein guter Dienstplan die bestmögliche Kontinuität und Verlässlichkeit in der Gestaltung der Abläufe einer Kita gewährleistet. Grundsätzlich sind bei der Ausgestaltung des Dienstplans die gesetzlichen Vorgaben der Kifög/ KiTaVO/ KitaG/ Empfehlungen zur Dienstplangestaltung Rheinland-Pfalz wie auch die gesetzlichen Vorgaben zur Aufsichtspflicht zu berücksichtigen.





Ebenso sind folgende Punkte eine Grundlage für die Dienstplangestaltung und sollten bedacht werden:

- » das pädagogische Konzept (z. B. Offene Arbeit),
- » der tatsächliche Bedarf von Kindern / Eltern
- » das Bedürfnis der Kinder nach Sicherheit und Verlässlichkeit
- » Krankheitszeit, Fortbildungszeit, Urlaub
- » Verfügungszeiten

In vielen Kindertagesstätten wird in der oben beschriebenen konzeptionellen Einsatzplanung des Personals davon ausgegangen, dass jeden Tag alle im Stellenplan aufgeführten Personen für die Erledigung der Aufgaben einer Kindertagesstätte zur Verfügung stehen. Dagegen steht, dass Mitarbeitende bis zu sechs Wochen Urlaub haben, etwa eine Woche Fortbildung in Anspruch nehmen können und im Durchschnitt zwei Wochen wegen Krankheit ausfallen.

In jeder Kita stehen sich die Aufgaben, die zu erledigen sind, und die Ressourcen, die dafür zur Verfügung stehen, gegenüber. Beides lässt sich in Arbeitsstunden ausdrücken. Auf diese Weise kann die pädagogische Konzeption und die Umsetzbarkeit ausgerechnet werden. Sind die Aufgaben größer als die Ressourcen, die zur Verfügung stehen, erzeugt das vermehrt anfallende Dienstverschiebungen (Mehrarbeitsstunden) bis hin zu angeordneten Überstunden. Diese mehr geleistete Arbeit muss dann im Alltagsbetrieb wieder ausgeglichen werden.

Zu Vorbeugung von personellen Engpässen müssen:

- » die Aufgaben der Kita in Stunden gefasst werden (derzeitiger Dienstplan, derzeitige Praxis)
- » und die für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern „verbleibenden“ Erzieher/innen-Arbeitsstunden dagegen gerechnet werden.

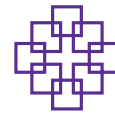
## Vertretungskräfte

Grundsätzlich kann in Kindertagesstätten in Hessen und Rheinland-Pfalz nach sechswöchiger Erkrankung einer Mitarbeiterin eine entsprechende Vertretungskraft eingestellt werden.

Für den hessischen Teil der EKHN ist in der KiTaVo (Stand 2010) im § 7 Abs. 2 und 4 geregelt, dass bei Personalausfall durch Beschluss des Kirchenvorstands Vertretungskräfte eingestellt werden können.

Für den Rheinland-Pfälzischen Teil der EKHN gilt: In **§ 6, Absatz 5 LVO** wird deutlich benannt, dass die personelle Besetzung nach Betriebserlaubnis grundsätzlich während des ganzen Jahres durch geeignete Erziehungskräfte vom Träger sicherzustellen ist. Personalausfälle wegen Elternzeit, längerer Krankheit oder Ausscheiden von Erziehungskräften müssen umgehend, spätestens nach sechs Monaten ausgeglichen werden. Bei eingruppierten Kindertagesstätten sind immer zwei Fachkräfte vorzuhalten. Das heißt, die Verantwortlichen in den Einrichtungen müssen schnellstmöglich für eine Vertretung sorgen. Dies kann dann auch eine Vertretungskraft sein, die nicht den festgelegten fachlichen Voraussetzungen der Fachkräftevereinbarung des Landes entspricht (vgl. Vereinbarung über die Voraussetzung von Eignung von pädagogischen Personal nach § 45 Abs. 2, Satz 3 des SGB VIII in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz / Kindertagesstätten-Fachkräftevereinbarung vom 1. April 1999).





In den Kernzeiten, in denen die Mehrzahl der angemeldeten Kinder im Hause sind, müssen im Dienstplan pro Gruppe zwei Fachkräfte eingeplant sein. Der grundsätzlich notwendige Personal-Kind-Schlüssel orientiert sich am Alter der zu betreuenden Kinder. Dies ist in den Empfehlungen zur Dienstplangestaltung des Landes Rheinland-Pfalz festgelegt. Der Träger ist für die ordnungsgemäße Regelung der Aufsichtspflicht zuständig.

## Raumnutzung – Empfehlungen

Die gezielte Nutzung der vorhandenen Räumlichkeiten kann im Allgemeinen und im Besonderen bei personeller Unterbesetzung zu einer flexibleren Handhabung der Alltagssituationen in einer Kindertagesstätte dienen.

Viele Kitas arbeiten nach dem Prinzip einer internen Vernetzung - d. h. nicht in konventionellen Gruppenstrukturen, wo sich alle Funktionen in einem Raum befinden. Ein Bestandteil der internen Vernetzung ist die Aufteilung der Räume in Funktions- bzw. Aktionsräume mit klaren Definitionen.

Die Raumgestaltung erfolgt nach dem Prinzip der Selbsttätigkeit. Im klassischen Sinn sollen Kita-Räume den Kindern eine vorbereitete Umgebung mit anregenden, gut zugänglichen und einzusehenden Materialien bieten. Die einzelnen Räume oder Bereiche im Haus sind mit mindestens einer Fachkraft besetzt. Im Falle einer besonderen Personalsituation ist es möglich, einen oder zwei Bereiche vorübergehend zu schließen, je nachdem, zu welchem Zeitpunkt im Tagesablauf auf einen Raum bzw. eine Funktion verzichtet werden kann.

## Inklusion im Blick haben – auch in besonderen Personalsituationen

Der Gedanke der Inklusion hält mehr und mehr Einzug in die Konzeptionen der Kindertagesstätten und ist damit auch beim Umgang mit besonderen Personalsituationen mitzudenken. Eine am Inklusionsgedanken ausgerichtete Pädagogik geht davon aus, dass die Verschiedenheit der Menschen, Kinder wie Erwachsene, Normalität ist und jede Person den Alltag in der Kita mitgestalten und mitbestimmen kann. Der Inklusionsgedanke bezieht sich auf geschlechts- und altersspezifische, kulturelle sowie soziale Unterschiede aller Personen in einer Kindertagesstätte.

Damit ist für die konzeptionelle Planung des Alltags klar, dass die unterschiedlichen Bedarfe **aller** Mädchen und Jungen im Haus bekannt sind und in gleicher Weise berücksichtigt werden. An diesem Inklusionsgedanken orientiert sich die Planung, auch wenn besondere personelle Rahmenbedingungen mit bedacht werden müssen.

## Projekte durchführen oder Projekte absagen?

Manche Projekte sind aufgrund von fehlendem Personal kaum oder gar nicht wie geplant durchführbar. Die Leitung und das Team sehen sich hier im Spagat zwischen der Aufrechterhaltung des Projekts und dem Versuch, den Tagesablauf in der Kita reibungslos zu gestalten. Hier gilt es zu entscheiden, das Projekt abzusagen oder zu verschieben, zu entscheiden, was jetzt im Moment wichtig oder dringend ist. Mit Blick auf alle Kinder in der Einrichtung können viele Projekte, die zuerst nur für eine bestimmte Gruppe geplant waren, kurzfristig umgestaltet und so mit allen anwesenden Kindern durchgeführt werden.

Wie an jedem Tag so auch an Tagen, an denen es personell herausfordernd ist, ist der Blick auf die Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsprozesse und die Haltung dazu ganz entscheidend. Nach Gerd Schäfer geht es in Kindertagesstätten ganz besonders darum, den Alltag mit den Kindern gut zu leben. Das heißt dann eben auch, nicht ein Angebot oder Projekt nach dem anderen durchzuführen, sondern die Chancen des gemeinsamen Zusammenseins für Lernen und Entwicklung zu begreifen - auch und ganz besonders dann, wenn es anders als an anderen Tagen läuft.





## Plan für den Umgang mit besonderen Personalsituationen

Der Plan ist in Absprache mit dem Träger, der Leitung der Kindertagesstätte und dem Kita -Ausschuss / Elternbeirat zu erstellen. Dieser Plan greift in besonderen Personalsituationen, z. B. bei nicht planbarem Personalmangel. Er ist je nach Gegebenheiten vor Ort spezifisch für die jeweilige Kindertagesstätte zu erstellen. Unterstützen kann dabei die folgende Checkliste bzw. die zuständige Fachberatung.

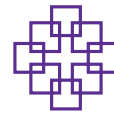
Auf der Internetseite des Fachbereichs Kita findet sich ein Beispiel eines Notfallplans aus der Ev. Kita Dillenburg unter: <https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/service/infos-fuer-die-kita-praxis/positionsapapere/>

### Checkliste

#### Was ist zu tun:

- Klare Regelung der Trägeraufgaben
- Klare Regelung der Leitungsaufgaben
- Klare Regelung der Aufgaben der Mitarbeitenden und Verantwortungen in besonderen Fällen
- Priorität hat immer die Betreuung der Kinder
- Was braucht wer wann mindestens (Alter und Heterogenität beachten)
- Arbeitszeit für Kinder in Arbeitszeit mit den Kindern umwandeln*
- Dienstzeiten verschieben – dabei beachten, dass möglichst keine Mehrarbeit/Überstunden anfallen
- Zeitpunkt für den Einsatz der Vertretungskräfte verabreden
- Zeitpunkt der Reduzierung der Öffnungszeiten festlegen
- Zeitpunkt der Schließung von Gruppen festlegen
- Zeitpunkt der Öffnung von Notgruppen festlegen
- Kreis-Jugendamt informieren
- Landesjugendamt informieren in RLP
- Kommune informieren (wenn vertraglich festgeschrieben!)
- Der Notfallplan wird Eltern bei der Aufnahme mitgeteilt / vorgelegt





## Häufig gestellte Fragen

### **Wer hat welche Aufgabe beim Personalmangelmanagement (Träger, Leitung, externe Kooperationspartner)?**

Die Aufgaben werden von jeder Einrichtung auf Basis der Standards „Träger“, „Leitung“ und „Personalmanagement“ festgelegt.

### **Wen muss ich im Vorfeld einbeziehen: Kommune, Jugendamt, ...**

Im Vorfeld der besonderen Personalsituation wird mit dem Träger ein Plan erstellt, wie in diesen Situationen gehandelt wird. Dieser Plan soll mit dem Jugendamt vor Ort besprochen werden.

### **Wer vertritt eine Leitung bei Langzeiterkrankung? Wer vertritt die Stellvertretung in der Arbeit mit den Kindern, wenn diese in den Leitungsbereich geht?**

Die Leitung wird von der stellvertretenden Leitung vertreten. Die stellvertretende Leitung wird von einer Person aus dem pädagogischen Team vertreten. Dauert die Krankheit länger als 6 Wochen, kann eine Vertretung eingestellt werden.

### **Darf ich Teilzeitkräften anordnen, dass sie nachmittags kommen müssen, obwohl sie regulär vormittags im Dienstplan stehen?**

Ja, wenn es nicht anders im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist. (§4 KDO)

### **Müssen Teilzeitkräfte bereit sein kurzfristige Dienstplanänderung zu akzeptieren?**

Ja. Es handelt sich hierbei um eine Dienstverschiebung - es gilt die KDO.

### **Wie kurzfristig darf es sein?**

Alle Änderungen im Dienstplan sollen im Dialog besprochen werden.

### **Wie viel Personal muss mindestens im Wochenschnitt in der Krippe/ in der Kita/ im Hort vorgehalten werden, ohne dass an den Betreuungszeiten gekürzt wird? Wie viel davon Fachkräfte?**

Plan für besondere Personalsituation erarbeiten. Dabei HessKiföG, KitaG und LVO in RLP beachten.  
**Hessen:** Es muss mindestens eine anerkannte Fachkraft während der gesamten Öffnungszeit (inklusive Pausenvertretung!) im Haus sein (HessKiföG). **RLP:** Der Personalschlüssel nach der Betriebserlaubnis muss in den Kernöffnungszeiten vorgehalten werden.

### **Wie ist es mit der Aufsichtspflicht, wenn nur einer allein im Grupperaum ist?**

Es ist kein Problem, wenn nur eine Person in der Gruppe ist. Eine zweite Person muss sich jedoch in Rufweite befinden. Es gilt der Passus zur Aufsichtspflicht.

### **10 Kinder (bzw. 12 laut KiföG) - eine Fachkraft in der Krippe, darf das sein?**

Es müssen 2 Personen in der Krippe anwesend sein, davon muss eine Person Fachkraft sein.

### **Brauchen Ehrenamtliche ein Führungszeugnis?**

Sie brauchen ein erweitertes Führungszeugnis, wenn sie sich mit den Mädchen und Jungen alleine in einem Raum aufhalten.







### **Kann die Reinigungskraft als zweite Person im Haus gelten z. B. im Spätdienst?**

Es muss geprüft werden, ob diese Verantwortung der Reinigungskraft zugetraut werden kann. Im Einzelfall kann das in den Plan für besondere Personalsituation aufgenommen werden, der mit dem Jugendamt vor Ort besprochen wird.

### **Kann ich bei schwangerschaftsbedingtem Beschäftigungsverbot eine Vertretung einstellen?**

Ja, sofort. Sie muss den Kriterien einer Fachkraft nach HessKiföG und der Fachkräftevereinbarung RLP entsprechen.

### **Dürfen wir für eine Dauererkrankte eine Studentin aus dem pädagogischen Bereich einstellen?**

Es gilt §25b HessKiföG (Hessen) bzw. die Fachkräftevereinbarung (RLP).

### **Muss ich neue Kinder aufnehmen bei Personalmangel (differenziert nach Krippe/Kita/ Hort)?**

Im Dialog mit den Eltern und der öffentlichen Trägern der Jugendhilfe können Aufnahmen von Jungen und Mädchen verschoben werden.

### **Welche Angebote in der Kita haben Priorität, was kann/muss man bei Engpass wegfallen lassen (Feste, Waldtage, etc)?**

Priorität in der Kita hat die Betreuung. Bei Engpässen können alle Angebote, Projekte und Programme weggelassen werden.

### **Ab wann können wir eine Gruppe schließen oder zusammenlegen?**

Um eine Gruppe zu schließen oder zusammenlegen zu können, müssen die anwesenden Mädchen und Jungen in den Blick genommen werden.

### **Wer kann/muss die Schließung der Kita/Gruppe beschließen?**

Der Träger in Absprache bzw. Kenntnis des öffentlichen Trägers der Jugendhilfe (Jugendamt)

### **Wann können Öffnungszeiten reduziert werden?**

Die Reduzierung der Öffnungszeiten muss mit dem Träger abgestimmt werden. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollte in Kenntnis gesetzt werden. Im Vorfeld ist es ratsam, gemeinsam einen Plan für besondere Personalsituationen zu erstellen. Dieser sollte jährlich überarbeitet werden.

### **Wenn die Betreuungszeiten gekürzt werden, erhalten die Eltern dann Beiträge zurück?**

Für die Zeit der Schließung der Einrichtung oder Gruppen bei unabweisbarem Personalmangel entfällt die Pflicht zur Entrichtung des Elternbeitrags für die betroffenen Eltern. (Kita-Ordnung)

### **Welche Klagerechte haben Eltern?**

Keine. Sie werden informiert über die Regelungen in besonderen Personalsituationen (Siehe auch Kita-Ordnung).

