



Positionspapier

Maßnahmenplan bei kurzfristigen personellen Engpässen

Einstieg/Einleitung

Kindertagesstätten haben als Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach § 22 SGB VIII 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. Diese 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.

Dieses Positionspapier kann Fach- und Führungskräfte in Kindertagesstätten dabei unterstützen, sich auf diese immer wiederkehrenden personellen Engpässen vorzubereiten und professionell damit umzugehen.

Das Positionspapier gibt einen Überblick über den gesetzlichen Rahmen bei personellen Engpässen 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 HKJGB

Wenn in einer Tageseinrichtung wiederholt und/oder anhaltend die personellen Mindestvoraussetzungen nach § 25b und § 25c HKJGB unterschritten werden oder erhebliche personelle Ausfälle im Betreuungsdienst auftreten, z.B. aufgrund unbesetzter Stellenanteile, Langzeiterkrankungen, dann sind dies nach § 47 SGB VIII i.V.m. § 18 HKJGB meldepflichtige Entwicklungen, die das Wohl der Kinder beeinträchtigen können und die der Träger gegenüber dem örtlich zuständigen Jugendamt unverzüglich zu melden hat.

Es muss mindestens das nach § 25c Abs. 1 HKJGB vorgesehene Personal nach Altersgruppen vorgehalten/ eingestellt sein. Darüber hinaus wird in unseren Kindertagesstätten die personelle Besetzung auf der Grundlage der derzeit gültigen KiTaVO durch den Sollstellenrechner umgesetzt. Stehen der Einrichtung kurz- oder langfristig nicht die Personalstunden nach § 25c Abs. 2 HKJGB -> *personeller Mindestbedarf für die Bildung, Erziehung und Betreuung* faktisch durch tatsächlich anwesende Personen zur Verfügung, müssen entsprechende Maßnahmen zur Sicherung des Kindeswohls durch den Träger erfolgen.

Rechengrundlage nach HKJGB: $\text{Fachkraftfaktor} \times \text{Betreuungsmittelwert} \times \text{vertraglich aufgenommene Kinder}$

Fachkraftfaktor: U3 -> 0,2 Ü3 -> 0,07 SchuKi -> 0,06

-> Mit dem **Personal-Rechner** aus der *Meldung nach § 47 SGB VIII* können Berechnungen simuliert werden.





Gesetzliche Vorgaben für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz KiTaG, Rechtsverordnung

Das rheinland-pfälzische Kindertagesstättengesetz regelt die Personalausstattung nach § 21 KiTaG und § 2 KiTaGAVO. Innerhalb der Betriebserlaubnis wird die Gesamtzahl der Plätze festgelegt, sowie die Verteilung auf die drei möglichen Alterskategorien inklusive dem entsprechenden Betreuungsumfang. Die notwendige Anzahl geeigneter pädagogischer Fachkräfte, um die Erziehung, Bildung und Betreuung bezogen auf einen Platz der entsprechenden Alterskategorie sicherstellen zu können, berechnet sich an anhand der gesetzlich geregelten Vollzeitäquivalente je Platz für die jeweilige Alterskategorie. Es wird unterschieden zwischen:

- **U2** -> Platz für Kinder bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres
- **Ü2** -> Platz für Kinder ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt
- **SchuKi** -> Platz für Kinder vom Schuleintritt bis zum vollendeten 14. Lebensjahr

Eine Tageseinrichtung muss über eine personelle Besetzung mit pädagogischen Fachkräften entsprechend der im Beiblatt zur Betriebserlaubnis ermittelten Vollzeitäquivalente verfügen. Diese personelle Besetzung ist grundsätzlich während des ganzen Jahres sicherzustellen. Eine Unterschreitung ist meldepflichtig gegenüber dem regionalen Jugendamt und dem Landesjugendamt und ist umgehend durch Maßnahmen auszugleichen.

Zur Betrachtung der Situation empfiehlt das Landesjugendamt folgende Berechnungsgrundlage als Orientierung zur Wahl der notwendigen Maßnahmen:

Rechengrundlage RLP nach KiTaG:

Anzahl der Plätze einer Platzkategorie U2, Ü2, SchuKi $\times$ Betreuungsumfang $\times$ Vollzeitäquivalent für eine Betreuungsstunde gemäß der Platzkategorie

Vollzeitäquivalente: **U2** -> 0,0376 **Ü2** -> 0,0143 **SchuKi** -> 0,0123

-> In KiDz, der webbasierte Administration in RLP können Berechnungen simuliert werden.

Aufsichtspflicht nach gesetzlichen Bestimmungen

Die zur Aufsicht verpflichteten Fachkräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass das Kind:

1. Sich nicht selbst schädigt 2. Keinen Anderen schädigt oder 3. 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.

Siehe dazu ausführlich im juristischen Merkblatt „Zur Aufsichtspflicht in der Kita“.

-> *hier* geht's zum juristischen Merkblatt oder

über unsere **Webseite**: -> Service -> Infos für die Kita-Praxis -> Juristische Merkblätter



Die Aufsichtspflicht nach §1626 BGB:

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

Folgende Anforderungen an die Aufsichtsführung der Fachkräfte sind zu beachten:

- **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

Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs in der Kita:

Empfehlungen des Fachbereichs Kindertagesstätten

Dienstplangestaltung

Die Planung der Dienste und Aktivitäten in den evangelischen Kindertagesstätten 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.

Als Grundlage für die Dienstplangestaltung sollte beachtet werden:

- das pädagogische Konzept
- 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 und Mehrarbeitsstunden bis hin zu angeordneten Überstunden. Diese mehr geleistete Arbeit muss dann im Alltagsbetrieb wieder ausgeglichen werden.

Wir empfehlen hierzu die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells. Dieses kann als transparentes Planungs- und Steuerungsinstrument für das Personalmanagement und die Arbeitszeitgestaltung mit bedarfsorientiertem Personaleinsatz genutzt werden.

-> *hier* geht's zum Jahresarbeitszeitmodell oder
über unsere **Webseite**: -> Service -> Infos für die Kita-Praxis -> Jahresarbeitszeitgestaltung

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 HKJGB/KiTaVO/KiTaG Rheinland-Pfalz wie auch die gesetzlichen Vorgaben zur Aufsichtspflicht zu berücksichtigen.

Vertretungskräfte

-> Für **Hessen** gilt: Vertretung ist in der Regel erst **nach sechswöchiger Erkrankung** möglich. In der KiTaVo § 29 Abs. 2 ist geregelt, dass bei Personalausfall durch Beschluss des Trägers früher Vertretungskräfte eingestellt werden können, wenn die Finanzierung in Rücksprache mit der Kommune gesichert ist.

-> Für **Rheinland-Pfalz** gilt: **Ab dem ersten Tag Ausfall** jeglicher Art kann eine entsprechende Vertretungskraft eingestellt werden. In § 21 Absatz 6 KiTaG wird deutlich benannt, dass die personelle Besetzung mit pädagogischen Fachkräften nach den Absätzen 3 und 4 und § 22 (Leitung) grundsätzlich während des ganzen Jahres sicherzustellen ist.

Eine Unterschreitung ist umgehend auszugleichen. Dies bedeutet einen Ausgleich ab dem ersten Tag gemäß des Maßnahmenplans der Einrichtung. Der Maßnahmenplan muss nach Maßgabe der Betriebserlaubnis im Einvernehmen mit dem Jugendamt festgelegt werden. Die ergriffene Maßnahme bedarf einer Meldung an das Jugendamt und das Landesjugendamt.

Beim Einsatz von Vertretungskräften sind Kräfte zugelassen, die nicht den Voraussetzungen der Fachkräftevereinbarung entsprechen. Regulär können Vertretungskräfte ohne Qualifizierung max. sechs Monate eingesetzt werden § 2 Abs. 2 KiTaGAVO. Derzeit ist diese Beschäftigungsfrist bis Ende 2028 in begründeten Ausnahmefällen ausgesetzt *Änderung der KiTaAVO vom 20.07.2022.*

-> Für **alle** gilt: Der Träger ist für die ordnungsgemäße Regelung der Aufsichtspflicht zuständig.



Empfehlungen zur Raumnutzung

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 eines personellen Engpasses 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 bei personellen Engpässen

Der Gedanke der Inklusion ist fest in den Konzeptionen der Kindertagesstätten verankert und ist damit auch beim Umgang mit personellen Engpässen 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 Kinder 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. Muss das Projekt abgesagt oder verschoben werden? Zu entscheiden, was jetzt im Moment wichtig oder dringend ist, ist nicht immer einfach. Überlegen Sie, ob im Sinne des gut gelebten Alltags auch Teile des Projekts im Alltag integriert werden können.

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.



Maßnahmenplan für den Umgang mit personellen Engpässen

Der Maßnahmenplan ist in Absprache mit dem Träger, der Leitung der Kindertagesstätte und dem Kita-Ausschuss/Kita-Beirat sowie dem Elternbeirat/Elternausschuss zu erstellen. Dieser Plan greift in personellen Engpässen, z. B. bei nicht planbarem Personalmangel. Er ist je nach Gegebenheiten vor Ort spezifisch für die jeweilige Kindertagesstätte zu erstellen.

Ein Beispiel eines Maßnahmenplans aus Hessen und Rheinland-Pfalz finden Sie [hier](#). Auf unserem Padlet haben wir vorbereitete Materialien und Vorlagen zum Herunterladen und Weiterverwenden für Sie zusammengestellt.

Noch keinen Maßnahmenplan? Was zu tun ist:

- ✓ Maßnahmenplan mit Träger, Leitung, Kita-Ausschuss/Kita-Beirat, Elternbeirat/Elternausschuss abstimmen
- ✓ 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 und die damit verbundenen Planungszeiten
- ✓ Was braucht wer und wann mindestens – Alter und Heterogenität beachten
- ✓ Dienstzeiten verschieben – möglichst Mehrarbeit/Überstunden gering halten
- ✓ 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
- ✓ Meldepflicht nach §47 SGB VIII: Info an Kreis-Jugendamt/Fachaufsicht in RLP zusätzlich das Landesjugendamt
- ✓ Info an Kommune, wenn vertraglich festgeschrieben!
- ✓ Maßnahmenplan den Eltern bei Aufnahme mitteilen/vorgelegen
- ✓ Prozessbeschreibung formulieren

Bei Fragen oder Beratungsbedarf zum Maßnahmenplan hilft Ihnen Ihre Fachberatung gerne weiter.

Der Maßnahmenplan wird zum Regelfall? Bei anhaltenden personellen Engpässen finden Sie weitere Hinweise in unserem Positionspapier „[Dauerhaften Personellen Engpässen professionell begegnen](#)“.



Ihr Zentrum Bildung, Fachbereich Kindertagesstätten

Heinrichstraße 173, 64287 Darmstadt

Tel: 06151 6690-210

Mail: info.kita.zb@ekhn.de





FAQ?!

Häufig gestellte Fragen zum Maßnahmenplan

1. Wer hat welche Aufgabe beim Personalmangelmanagement? Träger, Leitung, Kooperationspartner*innen

-> Die Aufgaben werden von jeder Einrichtung auf Basis der Standards „Träger“, „Leitung“ und „Personalmanagement“ festgelegt. Siehe Prozessbeschreibung auf unserem [Padlet](#).

2. Wen muss ich im Vorfeld einbeziehen: Kommune, Jugendamt, Eltern...

-> Im Vorfeld von personellen Engpässen wird mit dem Träger ein Maßnahmenplan erstellt, wie in diesen Situationen gehandelt wird. Dieser Plan muss mit dem Kita-Ausschuss/Kita-Beirat sowie dem Elternbeirat/Elternausschuss beraten werden. Außerdem sollte er mit dem zuständigen Jugendamt besprochen werden.

3. 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.

-> **Hessen** Dauert die Krankheit länger als 6 Wochen, kann eine Vertretung eingestellt werden.

-> **RLP** Gemäß Vertretungsregelung kann ab dem ersten Tag des Ausfalls eine Vertretung entsprechend dem Stellenumfang der Leitung eingesetzt werden.

4. 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.

5. Müssen Teilzeitkräfte bereit sein kurzfristige Dienstplanänderung zu akzeptieren?

-> Ja. Ausnahmen kann es nur geben falls eine individuelle Regelung im Arbeitsvertrag besteht. Es gilt die KDO und das Direktionsrecht.

6. Wie kurzfristig darf die Dienstplanänderung sein?

-> Alle Änderungen im Dienstplan sollen im Dialog besprochen werden. Grundsätzlich gilt der Dienstplan, den der Arbeitgeber erlässt. Es können jedoch unerwartet Vertretungssituationen, wie z.B. Krankheit entstehen, die zu einer Dienstplanänderung führen. Gesetzlich sind keine Fristen normiert, bis wann Änderungen bekannt gegeben werden müssen.

7a. **Hessen** 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?

-> Maßnahmenplan für personelle Engpässe erarbeiten. Dabei HKJGB beachten. Es muss mindestens eine anerkannte Fachkraft während der gesamten Öffnungszeit, inklusive Pausenvertretung im Haus sein § 25c Abs. 5 HKJGB.





FAQ?!

Häufig gestellte Fragen zum Maßnahmenplan

7b RLP Wie viel Personal muss in RLP mindestens vorgehalten werden, ohne eine Angebotskürzung? Wie hoch muss der Anteil an Fachkräften sein?

-> Grundsätzlich muss immer die gemäß Betriebserlaubnis und Beiblatt festgesetzte, gesamte Personalbemessung vorgehalten werden. Ansonsten muss sofort eine Ausgleichsmaßnahme gemäß Maßnahmenplan ergriffen werden.

Einzige Ausnahme: Es sind weniger Kinder anwesend als Anzahl nach Betriebserlaubnis, dann bedarf es einer Überprüfung anhand der Vollzeitäquivalente, die ggf. keine weitere Ausgleichsmaßnahme nach sich zieht.

Bei der Stellenbesetzung gilt die Regelung nach der Fachkräftevereinbarung, somit muss mind. ein Anteil von 70% mit pädagogischen Fachkräften und max. ein Anteil von 30 % mit Fachkräften in Assistenz oder profilergänzenden Kräften eingehalten werden.

In personell herausfordernden Zeiten gilt die 70/30-Regelung nicht, da gemäß § 21 Abs. 6 KiTaG Kräfte zugelassen sind, denen die Voraussetzung nach der Fachkräftevereinbarung fehlt.

Es muss sichergestellt sein, dass während der Betreuungszeit zwei pädagogische Fachkräfte gleichzeitig anwesend sind § 21 Abs. 4 KiTaG. In begründeten Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden, wenn neben einer pädagogischen Fachkraft eine andere geeignete Person gemäß der FKV gleichzeitig anwesend ist § 2 Abs.2 KiTaGAVO.

8. Wie ist es mit der Aufsichtspflicht, wenn nur eine aufsichtsführende Person in einem Bereich ist?

-> **Hessen** 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. **Achtung für Krippe gilt:** Es müssen 2 Personen in der Krippengruppe anwesend sein, davon muss eine Person Fachkraft sein.

-> **RLP** Es ist kein Problem, wenn nur eine Fachkraft in der Gruppe ist. Eine zweite Fachkraft muss sich jedoch in Rufweite befinden. Es gilt der Passus zur Aufsichtspflicht. Grundsätzlich gilt nach KiTaG die Regelung zur Dienstplangestaltung, dass jeder Bereich bzw. jede Angebotsform während der Betreuungszeit mit zwei gleichzeitig anwesenden, pädagogischen Fachkräften besetzt ist.

9. Brauchen Ehrenamtliche ein Führungszeugnis?

-> Sie brauchen ein erweitertes Führungszeugnis, wenn sie sich mit Kindern alleine in einem Raum aufhalten.

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

-> **Hessen** Ja - aber es muss geprüft werden, ob diese Verantwortung der Reinigungskraft zugetraut werden kann. Im Einzelfall kann das in den Maßnahmenplan für personelle Engpässe aufgenommen werden, der mit dem Jugendamt vor Ort besprochen wird.

-> **RLP** Nein - aber es kann von der konstanten Anwesenheit von zwei pädagogischen Fachkräften gemäß §21 Abs.4 KiTaG abgewichen werden, wenn in begründeten Ausnahmefällen, neben einer pädagogischen Fachkraft eine geeignete Person im Rahmen der Fachkräftevereinbarung gleichzeitig anwesend ist.



FAQ?!

Häufig gestellte Fragen zum Maßnahmenplan

11. Kann ich bei schwangerschaftsbedingtem Beschäftigungsverbot eine Vertretung einstellen?

-> Ja, sofort. Sie muss den Kriterien einer Fachkraft nach HKJGB bzw. §21 Abs.6 KiTaG RLP entsprechen.

12. Dürfen wir für eine Dauererkrankte eine Studentin aus dem pädagogischen Bereich einstellen?

-> Es gilt §25b HKJGB bzw. die §21 Abs.6 KiTaG RLP.

13. Muss ich neue Kinder aufnehmen bei Personalmangel?

-> Im Dialog mit den Eltern und der Kommune können Aufnahmen verschoben werden.

14. Welche Angebote in der Kita haben Priorität, was kann/muss man bei Engpässen weglassen lassen?

-> Priorität in der Kita hat die Betreuung. Bei Engpässen können alle Angebote, Projekte und Programme wie Feste, Walddtage, etc weggelassen werden.

15. Ab wann können wir eine Gruppe bzw. einen Bereich schließen oder zusammenlegen?

-> Um eine Gruppe bzw. einen Bereich zu schließen oder zusammen legen zu können, müssen die anwesenden Kinder in den Blick genommen werden, sowie der Fachkraft-Kind-Schlüssel und die Räumlichkeiten die zur Verfügung stehen.

16. Wer kann/muss die Schließung der Kita/Gruppe beschließen?

-> Die Reduzierung der Öffnungszeiten muss mit dem Träger abgestimmt werden. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe muss in Kenntnis gesetzt werden, in RLP zusätzlich auch das Landesjugendamt. Im Vorfeld ist es ratsam, gemeinsam einen Maßnahmenplan für personelle Engpässe zu erstellen. Der Kitaausschuss/Kita-Beirat sowie der Elternbeirat/Eltern-Ausschuss sind dabei einzubeziehen.

17. Wann können Öffnungszeiten reduziert werden?

-> Die Reduzierung der Öffnungszeiten muss mit dem Träger abgestimmt werden. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe muss in Kenntnis gesetzt werden, in RLP zusätzlich auch das Landesjugendamt. Im Vorfeld ist es ratsam, gemeinsam einen Maßnahmenplan für personelle Engpässe zu erstellen. Der Kitaausschuss/Kita-Beirat sowie der Elternbeirat/Eltern-Ausschuss sind dabei einzubeziehen.

18. Wenn die Betreuungszeiten gekürzt werden, erhalten die Eltern dann Beiträge zurück?

-> Bei einer notwendigen Angebotsreduzierung durch Personalmangel und der Unterschreitung des gesetzlichen Mindeststandards bleibt die Verpflichtung zur Zahlung des Elternbeitrages gemäß Kita-Ordnung WNr. 11.6 bestehen. Das bedeutet die Eltern bekommen grundsätzlich keine Beiträge erstattet, es sei denn es gibt individuelle Regelungen der entsprechenden Kommunen.

Bei offenen Fragen oder Beratungsbedarf zum Maßnahmenplan hilft Ihnen Ihre Fachberatung gerne weiter.



Ihr Zentrum Bildung, Fachbereich Kindertagesstätten

Heinrichstraße 173, 64287 Darmstadt

Tel: 06151 6690-210

Mail: info.kita.zb@ekhn.de

