



Leitfaden zum Umgang mit personellen Engpässen in Kinderbetreuungseinrichtungen (Notfallplan)



Stand April 2022



Einleitung

Urlaub, Krankheitsausfälle, Weiter- und Fortbildung, Mutterschutz, Beschäftigungsverbot, hohe Personalfluktuationsrate, fristlose Kündigung, unbesetzte Stellen, keine Vertretungskräfte, Fachkraftmangel in der Region – die Gründe für personelle Notsituationen in Kinderbetreuungseinrichtungen können vielfältig sein.

In Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es aufgrund von Personalausfällen immer wieder kritische Situationen bei der Personalplanung und Sicherung der Aufsichtspflicht. Erkältungswellen und andere Faktoren sind Ursache für Personalausfälle, die die Dienstplangestaltung hinfällig werden lassen.

Die hohe Fluktuation beim Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen und der steigende Personalbedarf durch Angebotsveränderungen verschärft die Personalsituation in den Einrichtungen merklich. In Zeiten ohnehin dünner Personaldecke sind Personalausfälle nicht mehr nur mit Bestandspersonal abzusichern. Dann müssen schnell Alternativen und Hilfen von außen eingesetzt werden, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten und die Erfüllung des Auftrags zur Erziehung und Bildung wieder sicherstellen zu können.

Der vorliegende „Leitfaden zum Umgang mit personellen Engpässen in Kinderbetreuungseinrichtungen (Notfallplan)“ bietet einen Überblick über Begrifflichkeiten und Empfehlungen zur Vorbeugung und zum Umgang mit personellen Engpässen.



Was tun bei unvorhersehbaren, zeitlich begrenzten Ausfällen?

Für unvorhersehbare kurzfristige Personalengpässe sollte jeder Träger **einen individuellen Maßnahmenplan** entwickeln.

Nur in akuten Notfällen (z.B. bei plötzlicher Erkrankung mehrerer Fachkräfte in einer kleinen Einrichtung) kann in Verantwortung des Trägers die Aufsichtspflicht über die Kinder auch auf andere persönlich geeignete Kräfte übertragen werden, die nicht über die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen verfügen.

Dabei liegt die Auswahlverantwortung bei dem Träger. Falls er ungeeigneten Personen die Aufsicht überträgt oder eine an sich geeignete Person mit der Situation überfordert, verletzt er als Träger selbst die Aufsichtspflicht.

Da sich diese Vertretungssituation nur auf absolute Ausnahmefälle beschränken sollte, die personell nicht anders zu lösen ist (d.h. keine Fachkraft als Vertretung verfügbar und Kinder können so kurzfristig nicht zu Hause betreut werden), ist in der Regel davon auszugehen, dass sie nicht länger als 1 bis max. 2 Tage dauern sollte.

Die Schließung einer Kindertageseinrichtung oder einzelner Gruppen wegen fehlender Fachkräfte kann im Hinblick auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sowie auf das Kindeswohl nur das letzte (Rechts-)Mittel sein.

Begriffsklärungen und Empfehlungen

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 Kündigung mehrerer Mitarbeiter/-innen),

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.



Aufsichtspflicht und Auftrag der Kinderbetreuungseinrichtungen

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen:

- die für den Auftrag der Kinderbetreuungseinrichtung zur Erziehung und Bildung (vgl. §22 SGB VIII) erforderlichen Voraussetzungen,
- die Sicherstellung der für das Kindeswohl erforderlichen Mindeststandards (vgl. §25 HKJGB) und
- die Gewährleistung der Aufsichtspflicht

Empfehlungen zu Maßnahmen um personellen Engpässen vorzubeugen

Folgende Maßnahmen sollten vorbeugend geprüft und umgesetzt werden, um im Bedarfsfall schnell handlungsfähig sein können:

- Aufstockungspotential der vorhandenen Teilzeitkräfte nutzen
- Einrichtung eines „Pools von Fachkraft-Aushilfen“ (erweitertes Führungszeugnis)
- Einrichtung eines „Pools für Hilfskräfte“ (erweitertes Führungszeugnis)
- Einsatz von Mitarbeiter/innen, die „altersbedingt“ ausscheiden/ ausgeschieden sind
- Einsatz von Personal aus Zeitarbeitsfirmen
- Einsatz von Studierenden und „Quereinsteigern/-innen“ als Fachkräfte zur Mitarbeit nach § 25b Abs. 2 Nr. 1 und 2 HKJGB
- Kontaktpflege zu Rückkehrer/innen nach der Familienzeit
- Kontaktpflege zu den regionalen Fach- und Fachhochschulen zur Fachkraftgewinnung und -bindung
- Vermittlung von Mitarbeitenden mit befristeten Verträgen
- Einrichtungsübergreifende Springkräfte
- Beratung zur Dienstplangestaltung durch Fachberatung
- Flexible Anpassung des Dienstplans
- vorausschauende Dienstplangestaltung, die rechtzeitig planbare Zeiten für Fortbildung, Urlaub, Auslaufen befristeter Arbeitsverträge u.a. berücksichtigt

Für einen begrenzten Zeitraum (in der Regel ½ Jahr) kann der Träger mit dem örtlichen Jugendamt eine Vereinbarung zum Personaleinsatz auch außerhalb der personellen Vorgaben des § 25b HKJGB treffen, z.B. Einsatz von geeigneten erfahrenen „Nicht-Fachkräften“ zur Mitarbeit in der Gruppe (z.B. Ergotherapeut*innen und Kindertagespflegepersonen)



In **Notsituationen** kann es in Ausnahmefällen dazu kommen, dass trotz vorab benannter Maßnahmen nicht alle Kinder beaufsichtigt werden können. Dann sind nach Rücksprache mit dem Träger der Kommune und in Abstimmung mit dem Jugendamt vorübergehende Anpassungen des Angebotes in die Wege zu leiten, bspw.

- Reduzierung der Öffnungszeiten
- Gruppenzusammenlegung
- Notfallgruppen einrichten (reguläre Gruppengröße nach §25d HKJGB muss eingehalten werden)

In diesen Situationen wird die Dokumentation über die Gruppenbelegung und den Fachkraftschlüssel und –status **dringend empfohlen**.

Das Jugendamt – Zentralstelle für Kinderbetreuung steht Ihnen für die Umsetzung zur Vorbeugung personeller Engpässe beratend zur Seite.

Zentralstelle für Kinderbetreuung
Telefon: 06051/85-11430
Email: Kinderbetreuung@MKK.de