
Kinder- und Jugendhilfe Dresden gemeinnützige GmbH/gesamt

Personalausfall-Konzept der KiJu Dresden

Gültig für alle DRK Kindertageseinrichtungen in Dresden

Inhalt

1	Zielstellung	2
2	Beschreibung	2
3	Einstufung in drei Ausfallphasen (Ampelsystem)	2
4	Wichtige Erläuterungen	5

Anlagen zur Umsetzung

- A 1 Checkliste anlassbezogener Maßnahmen
- A 2 Dokumentationsbogen eingeleiteter Maßnahmen
- A 3 Aushänge/Elterninformation
- A 4 Gesetzliche Rahmenbedingungen
- A 5 Die Finanzierung der Kitas in Sachsen

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit des Dokuments wurde die männliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern verwendet. Es sind jedoch stets und ausdrücklich gleichberechtigt Männer, Frauen und Diverse gemeint.


1 Zielstellung



Sehr oft stellt eine Kita-Leitung die Krise „Personalnotstand“ vor große Herausforderungen. Mit Hilfe dieses Personalausfall-Konzepts für Kindertageseinrichtungen (Kita) sollen Kita-Leitungen in ihrer Verantwortung und Krisenbewältigungskompetenz gestärkt werden. Ziel ist es, den Betrieb der Einrichtung mit dem Personal-Ausfallkonzept so lange wie möglich im Rahmen der gesetzlich festgelegten Aufsichts- und Betreuungspflicht der Kinder aufrecht zu erhalten. Die darin enthaltenen Stufen und Maßnahmen dienen der Folgeabschätzung durch fehlendes pädagogisches Fachpersonal in der Gesamtbetrachtung des Hauses. Die Folgen sowie die daraus resultierenden Maßnahmen müssen allen Beteiligten der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft transparent dargestellt werden. Somit hat dieses Personal-Ausfallkonzept in seiner Folgeabschätzung ebenfalls einen präventiven Charakter. Einer drohenden Überlastung von Mitarbeitenden soll somit aktiv entgegen gesteuert werden. Alle beigefügten Anlagen können den Einrichtungen als Arbeitsinstrumente dienen. Sie sollen zudem die Leitungskräfte in ihrer Dokumentationspflicht unterstützen.



2 Beschreibung

Das dargestellte Personalausfall-Konzept beinhaltet fünf Stufen, welche in einem Ampelsystem voneinander unterschieden werden. Eine wirksame Umsetzung setzt allerdings eine Anpassung an die einrichtungsspezifischen Gegebenheiten voraus.

3 Einstufung in fünf Phasen (Ampelsystem)

 <p>Stufe 1</p>	<p>Definition: Kein Fachkräfteausfall im beeinträchtigenden Umfang, Alltag läuft regulär</p> <p>Mögliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • es ist Raum für zusätzliche Angebote und intensivere Betreuungszeiten • es ist Raum für intensivere Vor- und Nachbereitungszeiten
<p>85 – 100% zur Verfügung stehendes Personal in Relation zur anwesenden Kinderzahl</p>	

<div style="text-align: center;">  <p>Stufe 3</p> </div> <p>75 – 85% zur Verfügung stehendes Personal in Relation zur anwesenden Kinderzahl</p>	<p>Definition: Fachkraftausfall ist innerhalb der Kita-Einrichtung zu bewältigen.</p> <p>Mögliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der personellen Ressourcen – Erhöhung der Arbeitszeiten → setzt vorherige Absprache mit Personal voraus; ist der Betriebsablauf nicht abgesichert, besteht eine Anordnungsmöglichkeit seitens der Leitung gegenüber den Mitarbeitern • Umstrukturierung der Personalplanung • Umstrukturierung der Gruppen • Variable Eingewöhnungszeiten etablieren • Ggf. Ausflüge absagen • Ggf. übernimmt Leitung einzelne Dienste
<div style="text-align: center;">  <p>Stufe 3</p> </div> <p>60 – 75% zur Verfügung stehendes Personal in Relation zur anwesenden Kinderzahl</p>	<p>Definition: Fachkraftausfall ist mit dem pädagogischen Fachpersonal der Kita-Einrichtung nicht mehr zu bewältigen. Die Verantwortung für den Umgang mit dem personellen Notstand obliegt der Einrichtungsleitung. Die Mitarbeitergesundheit und Gewährleistung des Kindeswohles sind gefährdet.</p> <p>Verbindliche Maßnahmen in Weiterführung der Stufe 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter aus anderen DRK-Kitas einsetzen (zuerst Partnerkita anfragen, Rückmeldung bis zum Mittag) • Aussetzen von Vorbereitungszeiten • Aussetzen von Teambesprechungen • Aussetzen von Angeboten und Ausflügen (z.B. Schach, Theater) • Aussetzen von Elterngesprächen • Information an gewählte Elternvertretung/Einberufung ebendieser • Elterninfo zur Situation und möglichen Entwicklungen (<i>siehe Anlage 3: F3-9.3 Elterninformation</i>) • Aktivierung familiärer Notfallpläne • Leitung wird zur Organisation des Notstandes benötigt → übernimmt nur dann Gruppendienste, wenn alles geregelt ist • Verkürzung der Öffnungszeiten • Schriftliche Meldung des Fachkraftausfalls an den Träger durch Mail an Geschäftsführung cc. Büro Kreisverband mit unterlegten Maßnahmen und Einschätzung der weiteren Tendenz • Träger muss (lt. § 47 SGB VIII) gegenüber dem Jugendamt Personalausfall anzeigen, sobald Öffnungszeiten eingekürzt werden <p><u><i>Siehe Anlage 1: F3-9.1 Checkliste möglicher anlassbezogener Maßnahmen</i></u></p>

<div style="text-align: center;">  <p>Stufe 4</p> </div> <p style="text-align: center;">50-60% Verfügung stehendes Personal in Relation zur anwesenden Kinder- zahl</p>	<p>Definition: Fachkraft-Notstand ist innerhalb der Kita-Einrichtung trotz eingeleiteter Maßnahmen der Stufen 2 und 3 nicht zu bewältigen. Der Betrieb der Einrichtung kann nur eingeschränkt aufrecht gehalten werden. Die Mitarbeitergesundheit und Gewährleistung des Kindeswohles sind gefährdet. Verantwortung für den Umgang mit personellem Notstand der Kita-Einrichtung obliegt der Geschäftsführung.</p> <p>Verbindliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Meldung des Fachkraftausfalls an die Geschäftsleitung durch Mail an Geschäftsführung cc. Büro Kreisverband . Die Geschäftsleitung (lt. § 47 SGB VIII) wird gegenüber dem Landesjugendamt den Personalausfall anzeigen, cc. Einrichtungsleitung • Einberufung einer Videokonferenz mit allen Leitungskräften, um weitere Maßnahmen und Notfallbetreuung abzusprechen (Notfallbetreuung: ABC-Kinder können in anderen DRK-Kitas untergebracht werden) • Einsatz von Zeitarbeit
<div style="text-align: center;">  <p>Stufe 5</p> </div> <p style="text-align: center;">Unter 50% (anhängig von der Anzahl der schließenden Grup- pen) zur Verfügung ste- hendes Personal in Relation zur anwesenden Kinderzahl</p>	<p>Definition: Fachkraft-Notstand ist innerhalb der Kita-Einrichtung trotz eingeleiteter Maßnahmen der Stufen 2 bis 4 nicht zu bewältigen. Der Betrieb der Einrichtung kann nicht aufrecht gehalten werden.</p> <p>Verbindliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schließung der Einrichtung • Die Geschäftsleitung (lt. § 47 SGB VIII) wird gegenüber dem Landesjugendamt die Schließung der Einrichtung anzeigen, cc. Einrichtungsleitung

Berechnungsgröße Fachkraft-Kind-Relation bei Fachkräfte-Notstand: Krippe 1:8, Kiga 1:18. Hierbei soll die Spezifik der Kita berücksichtigt werden:

1. Integrationskinder
2. Alter der Kinder
3. Räume der Einrichtung

Der Abgleich der Fachkraft-Kind-Relation sollte täglich erfolgen.

Wichtig! Eingeleitete Maßnahmen sollten dokumentiert werden (siehe Anlage 2: F 3 – 9.2 Dokumentationsbogen eingeleiteter Maßnahmen)

4 Wichtige Erläuterungen

Grundlagen der Aufsichtspflicht

Erzieherinnen treibt vermutlich nichts so stark umher, wie die Angst vor einer Aufsichtspflichtverletzung. § 1631 Abs. 1 BGB regelt die Aufsichtspflicht als Teil der Personensorge. Laut Gesetz liegt sie bei den Personensorgeberechtigten, also in der Regel bei den Eltern. Melden diese ihr Kind in einer Kindertageseinrichtung an, so übernimmt der Träger durch den Aufnahmevertrag ausdrücklich oder stillschweigend auch die Aufsichtspflicht über das Kind. Da er die Aufsichtspflicht nicht selbst ausüben kann, überträgt er sie ausdrücklich oder stillschweigend auf die Einrichtungsleitung und das übrige Personal. Zu seinen Pflichten gehört es, die Mitarbeiterinnen sorgfältig auszuwählen, ihre Eignung zu prüfen, ihre Einarbeitung sicherzustellen, wichtige Informationen an sie weiterzugeben und sie nicht zu überfordern. Er trägt die Verantwortung, zu jeder Zeit, ausreichend Aufsichtspersonal vorzuhalten, um den im §22 SGB VIII genannten Voraussetzungen Rechnung zu tragen. Die Übertragung der Aufsichtspflicht ist keine Frage des Fachkraftstatus, sondern eine Frage der Kompetenzen. Grundsätzlich gilt, dass Träger und Einrichtungsleitung verantworten, wem Sie die Aufsichtspflicht übertragen. Diese Entscheidung sollte auf die individuellen Kompetenzen und das Zutrauen begründet sein, nicht auf formale Kriterien. Es ist davon auszugehen, dass ausgebildete Fachkräfte umfangreicher mit der Aufsicht und Betreuung von Kindern betraut werden können als Nicht-Fachkräfte. Die Mindestanzahl an Fachkräften regelt das Sächsische Kindertagesstättengesetz, die erforderliche Qualifikation die Qualifikationsverordnung. Im Folgenden wird der Personalschlüssel kurz erläutert.

Der Personalschlüssel in sächsischen Kitas

Um die o. g. Aufsichtspflicht zu erfüllen, bedarf es des Personalmanagements durch den Träger. Dieses besteht in erster Linie aus:

- a) dem Personalschlüssel nach SächsKitaG
- b) durch den vom Träger in Abstimmung mit der zuständigen Kommune in Haushaltsverhandlungen zusätzlich festgelegten Personaleinsatzes
- c) den Regelungen des für die Gewährleistung der Aufsichtspflicht zuständigen Trägers für das von ihm hierfür eingesetzte Personal (Ermessenssache des Trägers).

Grundlegend ist festzuhalten: Der Personalschlüssel ist eine Rechengröße. Der im Sächsischen Kindertagesstättengesetz genannte Schlüssel von 1,0 Vollzeitkraft : 5 Kindern in der Krippe, 1,0 Vollzeitkraft : 12 Kindern im Kindergarten bzw. 0,9 Vollzeitkraft : 20 Kindern im Hort gilt als Berechnungsgrundlage dafür, wieviel Personal eine Kita anstellen muss. Er regelt nicht, wie viele tatsächlich anwesende Kinder eine Fachkraft betreuen darf. Der Umfang des anzustellenden Personals hängt ab von der Anzahl der aufgenommenen Kinder und ihrer täglichen

Betreuungszeit. Entscheidend ist dafür, welche Betreuungszeit im Betreuungsvertrag vereinbart wurde.

Das tatsächliche Verhältnis anwesender Kinder zu anwesenden Fachkräften hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, wechselt im Tagesverlauf und ist nicht in jeder KiTa gleich:

- Abwesenheit wegen Urlaub, Fortbildung, Krankheit
- Öffnungszeit (je länger geöffnet, desto mehr Zeit muss personell abgesichert werden)
- Anzahl aufgenommener Kinder mit kurzer Betreuungszeit (je mehr Kinder mit kurzen Zeiten aufgenommen werden, desto mehr Kinder müssen in der Kernzeiten je Fachkraft betreut werden)
- Umfang der Gewährung von Vor- und Nachbereitungszeiten für die Fachkräfte
- Altershomogene oder –heterogene Gruppenzusammenstellung
- Gruppengestaltung (offen oder geschlossen)
- Raumgrößen