



Personalausfallkonzept der kommunalen Kindertageseinrichtungen **der** **Gemeinde Sasbach**

Trägervorwort:

Der Betrieb kommunaler Kindertageseinrichtungen setzt eine jederzeit ausreichende personelle Besetzung mit geeigneten pädagogischen Fachkräften voraus. Personalausfälle – gleich aus welchen Gründen – stellen ein erhebliches Risiko für die Aufrechterhaltung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags sowie für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufsichtspflicht dar. Ziel dieses Personalausfallkonzepts ist es daher, verbindliche und rechtssichere Handlungsleitlinien für den Umgang mit personellen Engpässen festzulegen und zugleich die Verantwortung des Trägers, der Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeitenden klar zu definieren.

Oberstes Leitprinzip sämtlicher Maßnahmen ist der Schutz des Kindeswohls. Die Sicherstellung der Aufsichtspflicht, der Schutz vor Gefährdungen sowie die Wahrung der Rechte der Kinder haben stets Vorrang vor organisatorischen, arbeitsrechtlichen oder betrieblichen Interessen. Das Konzept ist integraler Bestandteil der jeweiligen Kinderschutzkonzepte der Einrichtungen und dient zugleich der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB VIII).

Rechtliche Grundlagen

Der Förderauftrag der Kindertageseinrichtungen ergibt sich aus § 22 SGB VIII. Danach haben Tageseinrichtungen für Kinder einen eigenständigen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag, der die Entwicklung der Kinder zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten fördern soll. Dieser Auftrag ist nur dann erfüllbar, wenn eine angemessene personelle Ausstattung sichergestellt ist.

Mit Übergabe des Kindes an die Kindertageseinrichtung geht die tatsächliche Aufsichtspflicht im Rahmen des Betreuungsvertrags auf den Träger und die von ihm eingesetzten pädagogischen Fachkräfte über. Diese Verpflichtung folgt aus §§ 1626, 1631 und 832 BGB. Kinder haben ein Recht auf eine gewaltfreie Erziehung (§ 1631 Abs. 2 BGB). Eine personelle Unterbesetzung kann eine Verletzung dieser Rechte und im Extremfall eine Kindeswohlgefährdung darstellen.

Gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII ist Voraussetzung für die Betriebserlaubnis, dass ein wirksames Schutzkonzept zur Sicherung des Kindeswohls besteht. Hierzu zählen ausdrücklich auch Regelungen für den Umgang mit personellen Krisensituationen. Treten Ereignisse ein, die geeignet sind, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen – etwa gravierende Personalausfälle oder Einschränkungen des Betriebs – besteht nach § 47 SGB VIII eine unverzügliche Meldepflicht gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde.

Darüber hinaus ist der Träger verpflichtet, die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Nach §§ 4 und 5 ArbZG sind gesetzlich vorgeschriebene Pausen und Ruhezeiten zwingend zu gewährleisten. Personalausfälle rechtfertigen weder den Verzicht auf Pausen noch die Unterschreitung der elfstündigen Ruhezeit. Die Einhaltung dieser Vorschriften fällt ausdrücklich unter die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Trägerverantwortung

Die Gemeinde Sasbach als Träger trägt die Gesamtverantwortung für den ordnungsgemäßen Betrieb der Kindertageseinrichtungen. Sie ist verpflichtet, durch geeignete organisatorische, personelle und strukturelle Maßnahmen sicherzustellen, dass der Betrieb nur in dem Umfang aufrechterhalten wird, in dem die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden können. Hierzu gehört insbesondere:

- die Bereitstellung eines ausreichenden Stellenplans
- die Organisation von Vertretungs- und Springerkräften
- die Entscheidung über Einschränkungen von Öffnungs- und Betreuungszeiten
- die Anordnung von Notbetreuung oder Schließungen
- die rechtzeitige Information der Eltern sowie
- die Kommunikation mit der Aufsichtsbehörde

Die Einrichtungsleitungen sind im Rahmen ihrer Leitungsfunktion für die operative Umsetzung des Konzepts verantwortlich und melden kritische Personalsituationen unverzüglich an die Gesamtleitung und den Träger.

Ursachen von Personalausfällen

Personelle Engpässe können insbesondere entstehen durch krankheitsbedingte Ausfälle, Urlaub in Verbindung mit zusätzlichen ungeplanten Abwesenheiten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Personalwechsel, mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse. Solche Situationen gehören grundsätzlich zum betrieblichen Alltag, bedürfen jedoch klar geregelter Reaktionsmechanismen, sobald der notwendige Personalschlüssel nicht mehr gewährleistet ist.

Grundsätze im Umgang mit Personalausfällen

Der Einsatz von Praktikantinnen, Praktikanten oder sonstigen Zusatzkräften ersetzt keine pädagogischen Fachkräfte im Sinne der Betriebserlaubnis. Diese Personen dürfen unterstützend tätig werden, übernehmen jedoch keine alleinige Aufsicht.

Geplante Abwesenheiten wie Urlaub und Fortbildung sind im Vorfeld zu koordinieren. Außerhalb der Schließzeiten dürfen nur so viele Mitarbeitende gleichzeitig abwesend sein, dass der Regelbetrieb weiterhin sichergestellt ist. Bei personellen Engpässen werden pädagogische Angebote reduziert, gruppenübergreifende Aktivitäten ausgesetzt und Verfügungszeiten sowie Elterngespräche verschoben, sofern dies erforderlich ist.

Arbeitszeitliche Anpassungen erfolgen ausschließlich im rechtlich zulässigen Rahmen. Mehrarbeit kann nur im gesetzlich zulässigen Umfang angeordnet werden. Urlaubsverschiebungen erfolgen grundsätzlich freiwillig; eine einseitige Anordnung ist nur in engen rechtlichen Grenzen möglich.

Stufenmodell des Personalausfallmanagements

Zur systematischen Bewältigung von Personalausfällen gilt für alle Einrichtungen ein verbindliches, aufeinander aufbauendes Stufenmodell. Dieses reicht vom Normalbetrieb über organisatorische Anpassungen, Zusammenlegung von Gruppen, Kürzung von Betreuungszeiten und Einrichtung von Notbetreuung bis hin zur vollständigen Schließung der Einrichtung. Maßgeblich ist stets die tatsächliche personelle Besetzung unter Berücksichtigung von Voll- und Teilzeitannteilen sowie die Altersstruktur der betreuten Kinder.

Sobald diese Richtwerte unterschritten werden und keine kurzfristige Kompensation möglich ist, sind einschränkende Maßnahmen zwingend einzuleiten. Die Verantwortung für die Entscheidung über die jeweilige Stufe liegt bei der Einrichtungsleitung in Abstimmung mit der Gesamtleitung und dem Träger; bei wesentlichen Einschränkungen entscheidet die Bürgermeisterin als Vertreterin des Trägers.

Notbetreuung und Schließung

Eine Notbetreuung wird ausschließlich dann eingerichtet, wenn die Aufsichtspflicht für eine begrenzte Anzahl von Kindern weiterhin gewährleistet werden kann. Vorrangig berücksichtigt werden Kinder, deren Eltern berufstätig und in systemrelevanten Bereichen tätig sind, Kinder in besonderen sozialen oder familiären Belastungssituationen sowie Kinder mit bestehender Einbindung des Jugendamts.

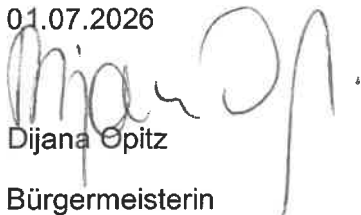
Die Gemeinde ist berechtigt, zur Prüfung des tatsächlichen Betreuungsbedarfs geeignete Nachweise, insbesondere Arbeitgeberbescheinigungen, anzufordern, soweit dies zur Organisation einer bedarfsgerechten Notbetreuung erforderlich ist und datenschutzrechtliche Vorgaben beachtet werden. Dies stellt ein zulässiges und anerkanntes Instrument zur bedarfsgerechten Steuerung knapper Betreuungsressourcen dar.

Ist eine Notbetreuung nicht mehr verantwortbar, ist die Einrichtung – auch kurzfristig – vollständig zu schließen. In diesem Fall besteht eine unverzügliche Informations- und Meldepflicht gegenüber den Eltern und der Aufsichtsbehörde nach § 47 SGB VIII.

Schlussbemerkung

Dieses Personalausfallkonzept stellt sicher, dass die Gemeinde Sasbach auch in personellen Krisensituationen verantwortungsvoll, transparent und rechtssicher handelt. Es schützt Kinder vor Gefährdungen, entlastet Mitarbeitende durch klare Entscheidungswege und stärkt die Rechtssicherheit des Trägers. Das Konzept wird regelmäßig überprüft, fortgeschrieben und an veränderte rechtliche oder organisatorische Rahmenbedingungen angepasst.

01.07.2026



Dijana Opitz

Bürgermeisterin

Gemeinde Sasbach

Grundsätze:

Für die Kindertageseinrichtungen gelten folgende Grundsätze:

- Praktikanten und Personen außerhalb des Stellenplans (keine pädagogischen Fachkräfte) sind nicht im Notfall zu berücksichtigen. Sie können aber zur Aufrechterhaltung und Unterstützung des Alltages in der Kindertageseinrichtung mit einbezogen werden.
- Urlaub und Fortbildung sind in der Jahresplanung bereits berücksichtigt
- Die personelle Situation gestaltet sich in einem großen Haus mit mehreren Fachkräften anders als in einem kleinen Haus. Es ist also sehr individuell und von Kita zu Kita unterschiedlich, wie viele Fachkräfte fehlen dürfen, um den Normalbetrieb aufrecht zu erhalten.
Außerhalb der Schließzeiten dürfen in unseren kommunalen Einrichtungen nur 3 bzw. 4 Mitarbeiter/innen gleichzeitig in Urlaub, Zeitausgleich oder auf Fortbildung gehen.
- Beim überwiegenden Fehlen von Vollzeitkräften, zum Beispiel durch Krankheit und Fortbildung, kann die KiTa kurzfristig ab 14.00 Uhr geschlossen werden, wenn die Dienstzeiten nicht durch andere, überwiegend Teilzeitkräfte oder Vertretungskräfte übernommen werden können.
- Krankmeldungen sind frühzeitig von den Mitarbeitern der Kita- Leitung zu melden, dies erleichtert die Personalplanung.
- Dienstzeiten: Bisher gewohnte Dienst- oder Pausenzeiten können in Absprache mit der Kita- Leitung verschoben werden.
- Dienstplan: Für die Mitarbeiter kann es zu kurzfristigen Dienstplananpassungen kommen. Eine Vollzeit- und Teilzeitkraft muss im Rahmen arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Vorgaben kurzfristig und flexibel einsetzbar sein (wenn möglich)
- Verpflichtung zur Kerntätigkeit: Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und Veranstaltungen können abgesagt werden, wenn eine Absage möglich ist
- Reduzierung der Verfügungszeit und Elterngespräche, diese werden, wenn möglich nachgeholt, z.B. Elterngespräche werden nach Dringlichkeit und Notwendigkeit bewertet und durchgeführt.
- Wenn die Hauswirtschaftliche Kraft fehlt muss von der Einrichtungsleitung geprüft werden, ob es möglich ist, dass eine pädagogische Fachkraft diese Aufgaben übernehmen kann ansonsten kann das warme Mittagessen nicht mehr angeboten werden.
- Eingewöhnung von neuen Kindern kann, wenn von der Einrichtung möglich weitergeführt werden, ersatzweise muss ein Elternteil bei der Eingewöhnung dabeibleiben, damit das Kind durch Unterbrechung der Eingewöhnung nicht den Bezug zur Einrichtung verliert.

Wenn eine Einrichtung geschlossen werden muss hat das dann noch zur Verfügung stehende Personal folgende Aufgaben und Optionen:

- Reinigung/Desinfektion der Einrichtung inkl. Mobiliar
- Aufräumen von Schränken, Materialräumen und Vorratsräume
- Vorbereitung von Projekten
- Portfolio
- Beobachtungen dokumentieren
- Elterngespräche vorbereiten
- Entwicklungsdokumentationen

- Weiterführen, Ausarbeiten, Überarbeiten von Konzeption oder Qualitätshandbuch
- Lesen von Fachliteratur
- Online Fortbildungen
- Pädagogischer Tag
- Abbau von Überstunden
- Urlaub

Vertretung von Früh- und Spätdiensten

Eine Herausforderung im Kita Alltag ist die Einteilung von Früh- und Spätdiensten, wenn Personal ausfällt, folgende Herangehensweise wäre zielführende: Feste Mitarbeitende vertreten sich gegenseitig. Fällt eine Person aus, springt die andere nach Möglichkeit für sie ein und übernimmt den ausgefallenen Dienst.

Gruppen vertreten sich gegenseitig:

- zu Pausen
- zur Vorbereitungszeit
- in Randzeiten
- wenn jemand aus der Gruppe ausfällt
- in Bring- und Abholzeiten
- beim An- und Ausziehen der Kinder

Eine feste Struktur hilft vor allem besonders bei Urlaub und Fortbildungen die Kollegen/innen zu unterstützen. Man kann aber auch spontan und kurzfristig entscheiden.

Notfallmanagement:

Das 10 Stufen Modell

Stufe	Maßnahmen	To-do	Verantwortlich
1	Normalbetrieb	Interne Regelungen treffen- keine Maßnahmen erforderlich	Leitung
2	Dienstpläne anpassen	Interne Regelungen treffen, Ausflüge gruppenübergreifende Angebote etc. absagen	Leitung
3	Vertretung einsetzen	Hausinterne und/oder externe Springerkräfte organisieren, Kurzfristige Aufstockung der Arbeitszeit (Mehrarbeit), Vertretung durch Zusatzkräfte	Leitung mit Gesamtleitung
4	Randzeiten abdecken	Gruppen in Randzeiten zusammenlegen	Leitung und Team
5	Betreuungsstunden reduzieren	Kürzung der Öffnungszeiten von einzelnen Gruppen	Leitung, Gesamtleitung und Bürgermeisterin
6	Öffnungszeiten anpassen	Anpassung an einzelnen Tagen vornehmen und kommunizieren, Kürzung	Leitung, Gesamtleitung und Bürgermeisterin

		der Öffnungszeiten für die gesamte Kita,	
7	Gruppen zusammenlegen	Eltern informieren, Gruppen strukturieren, interne Regelungen anpassen, Ansprechen der Eltern über freiwilligen Verzicht des Kitabesuches	Leitung und Gesamtleitung
8	Gruppen schließen	Eltern informieren, interne Regelungen treffen	Leitung, Gesamtleitung und Bürgermeisterin
9	Notbetreuung-Regelung tritt in Kraft	Eltern informieren, welche Familien eine Möglichkeit zur Betreuung wahrnehmen können	Leitung, Gesamtleitung und Bürgermeisterin
10	Kita - Schließung	Den Betrieb aufgrund von Personenmangel einstellen	Leitung, Gesamtleitung und Bürgermeisterin

- Grün: „alles bestens, der Betrieb ist gesichert“
- Gelb bis Orange: „die Lage ist angespannt, der Betrieb ist anzupassen“
- Rot: „nichts geht mehr, der Betrieb muss eingeschränkt werden“

Zu berücksichtigen ist bei der Stufenregelung die Anzahl der fehlenden Teilzeit- und Vollzeitkräfte.

Wichtig ist uns als Gemeinde, dass die Betreuung am Vormittag bis 14.00 Uhr für berufstätige Eltern aufrechterhalten werden kann.