

Leitlinien für einen Notfallplan

Die Gründe für personelle Notsituationen in Kitas sind vielfältig, z.B. Krankheit, Urlaub, Fortbildungen, Beschäftigungsverbot, hohe Personalfuktuation, Kündigung, unbesetzte Stellen, regionaler Fachkraftmangel.

Jeder Träger muss einen individuellen Notfallplan entwickeln. Letztlich liegt es in der Verantwortung des Trägers, wie dieser bei Personalengpässen den Betriebsablauf in seiner Kita aufrechterhält und wie dies in einem Notfallplan geregelt wird. Dabei hat der Träger im Rahmen der Gewährleistung der Aufsichtspflicht zu beurteilen und zu verantworten, wie eine ausreichende Aufsicht jederzeit sichergestellt wird.

Der Notfallplan ist mit dem Elternbeirat zu kommunizieren. An dieser Stelle ist Transparenz von zentraler Bedeutung. Das bedeutet u.a. der erstellte Notfallplan und alle Veränderungen auf einem Elternabend vorzustellen sind. Auch im Aufnahmegespräch mit den Eltern ist dieser zu kommunizieren und ggf. unterzeichnen zu lassen. In Akutsituationen sind die Eltern über einen Aushang in der Kita zu informieren.

Wir empfehlen den Notfallplan in Stufen zu untergliedern, z.B.

- Stufe 1: Ab 15 % Ausfall – was wird passieren?
- Stufe 2: ab 30 % Ausfall...
- Stufe 3: ab 50 % Ausfall...
- Stufe 4: ab 66 % Ausfall...

Hierbei ist beachten, dass alle Kinder einen Rechtsanspruch auf den Kitabesuch haben. Es sollte dringend vermieden werden, in Notfallsituationen einzelne Kinder vom Kitabesuch auszuschließen, insbesondere Kinder mit Integrationsmaßnahme und / oder Herausforderung.

Maßnahmen um Personalengpässen vorzubeugen:

- Vorausschauende Dienstplangestaltung
- Bei Neueinstellung schriftliche Vereinbarungen über die grundsätzliche Bereitschaft des Mitarbeitenden zur Übernahme von Diensten am Nachmittag
- Jahresübersicht für Urlaube und Fortbildungen
- Vertretungspools, ggf. trägerübergreifende Vernetzung
- Nutzung von Fachkraftpotential durch Anhebung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen
- Unterstützung des Kinderdienstes durch Leitung. Dies ist nur eine kurzfristige Lösung (1-3 Tage), da die Personalfindung und Personalbindung Leitung braucht.
- Anwendung alternativer Arbeitszeitmodelle, z.B. Jahresarbeitszeitmodell



- Wenn Träger keine geeigneten Fachkräfte finden, braucht es eine detaillierte Prüfung und Behandlung des Einzelfalls durch die Kita Fachberatung und -Fachaufsicht und Prüfung bisher getroffener Maßnahmen.

Personalengpässe sind meldepflichtig gem. §47 SGB VIII

In Verbindung mit der Betriebserlaubnis ist gem. § 47 SGB VIII i.V.m. §15 und §18 HKJGB die Meldepflicht gegenüber uns als dem örtlichen Jugendhilfeträger einzuhalten.

Das Merkblatt Meldepflichten sowie die Personalmeldung finden Sie auf unserer Homepage. Die Personalmeldung kann tagesaktuell ausgefüllt werden, um die vorgehaltenen Fachkraftstunden in Relation zur Kinderanzahl zu überprüfen.