

# Gemeinsamer Plan zum Umgang mit Personalmangel in Kitas und Schulbetreuungen in Frankfurt und Umgebung

Der Personalnotstand ist zu einem Dauerzustand in den Kitas und Schulbetreuungen geworden. Er bestimmt den Alltag von Kindern, Eltern und Pädagog\*innen und erschwert die Gewährleistung der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben in den Einrichtungen.

Um eine angemessene Bildungsqualität zu erreichen, fordert die Kita-Vernetzung schon seit einiger Zeit gemeinsam mit den Gewerkschaften ver.di und GEW eine altersgerechte Fachkraft-Kind-Relation von 1 : 3 (Krabbelstube) – 1 : 8 (Kindergarten) – 1 : 10 (Hort/Schülerladen) in allen Einrichtungen.

Uns ist jedoch bewusst, dass die alltägliche Realität in vielen Kitas und Schulbetreuungen unter den Bedingungen des Fachkräftemangels von dieser politischen Forderung weit entfernt ist. Deshalb brauchen wir einen trägerübergreifenden Maßnahmenplan, wie die Kernaufgaben der Einrichtungen in Situationen ständiger Personalknappheit aufrechterhalten werden können.

Konkret stehen wir als pädagogische Fachkräfte bei personellen Engpässen vor dem schwierigen Balanceakt, gleichzeitig unseren Bildungsauftrag gegenüber den Kindern umzusetzen, ein verlässliches Betreuungsangebot für die Eltern zu sichern und unsere Kolleg\*innen vor überlastenden Arbeitssituationen zu schützen. Bei akuten Personalausfällen kann es deshalb trotz aller Vorkehrungen zu Einschränkungen der regulären Betreuungszeiten kommen.

In der Verantwortung stehen hier sowohl die Träger der Einrichtungen die Kommunen und das Land Hessen. Die in der Kita-Vernetzung zusammen geschlossenen Betriebsräte vertreten Kolleg\*innen aus Kitas und Schulbetreuungen in Frankfurt, Offenbach und Langen.

Mit dem vorliegenden Maßnahmenplan zum Umgang mit personeller Unterbesetzung legen wir einen Leitfaden vor, wie Einrichtungs-Teams und Kita-Träger bei Personalausfällen reagieren und rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen können. Er soll Handlungssicherheit für Fachkräfte, Kita-Leitungen und Träger bieten.

Da der Plan darauf ausgerichtet ist, den Mindeststandard abzusichern, sehen wir ihn als Übergangsregelung, die nicht zur täglichen Normalität werden darf. Der Plan soll deshalb nach spätestens einem Jahr evaluiert werden.

## 1. Sind Voraussetzungen für einen Personalnotstand gegeben?

→ Ein Personalnotstand liegt vor, wenn...

- ...für **3 Krabbelstubenkinder** nur noch eine pädagogische Fachkraft\* zur Verfügung steht.
- ...für **8 Kindergartenkinder** nur noch eine pädagogische Fachkraft\* zur Verfügung steht.
- ...für **10 Hort-/ESB-Kinder** nur noch eine pädagogische Fachkraft\* zur Verfügung steht.
- ...die **Einrichtungsleitung** mit mehr Stunden als vorgesehen als Fachkraft im Kinderdienst mit eingeplant werden muss, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können.

In **altersgemischten Gruppen** sollte sich die Zahl der pro pädagogischer Fachkraft maximal zu betreuenden Kinder am Alter des jüngsten Kindes orientieren.

→ Zur Feststellung eines Personalnotstands müssen außerdem folgende **weitere Kriterien** beachtet werden:

- Dauer des Personalengpasses:
  - *kurzfristig/akut*: wenige Tage bis eine Woche
  - *langfristig*: über eine Woche hinaus oder wiederholter Personalausfall/Langzeiterkrankung von Kolleg\*innen
- Bedingungen im Haus (Räumliche Situation, Aufteilung der Gruppen-/ Funktionsräume, Arbeit im offenen Konzept, Möglichkeit zur Nutzung eines Außengeländes)
- Zusammensetzung der Kindergruppe
- Anzahl der Integrationsplätze
- Zusammensetzung des Personals
- Fürsorgepflicht gegenüber Kolleginnen und Kollegen
- Ausbildungsauftrag gegenüber Auszubildenden/Praktikant\*innen
- Zusätzliche besondere Herausforderungen

All diese besonderen Bedingungen können dazu führen, dass in einer Gruppe ein höherer Mindest-Betreuungsschlüssel notwendig ist als oben angegeben – also bereits früher von einem Personalnotstand ausgegangen werden muss.

## **2. Welche Maßnahmen können umgesetzt werden, um den Tagesablauf für Kolleginnen und Kollegen zu entlasten? (auf Einrichtungsebene)**

- Information an die Eltern und die zuständigen Stellen des Trägers (Referatsleitung, Regionalleitung, Fachberatung) zum Personalnotstand.
- Ausflüge/Projekte/Angebote, die Personal binden, streichen
- Zusätzliche Aufgaben reduzieren (EGs, Dokumentation, Eingewöhnungen aussetzen)
- Angebotsräume schließen (bei offenem Konzept)
- Kindergruppen in Bewegungsräume/Turnhalle/nach draußen verlegen

## **3. Weitere Reaktionsmöglichkeiten, wenn trotz der beschriebenen Anstrengungen der erforderliche Personalschlüssel nicht gedeckt werden kann (auf Einrichtungs- und Trägerebene)**

- Abstimmung und Beratung mit dem Träger und gemeinsame Entscheidung über weitere Maßnahmen. Die Kommunikation an die Eltern sollte ab diesem Moment über den Träger weiter laufen, um Leitungen/Teams zu unterstützen.
- Zusammenlegung von Gruppen/Häusern (Basisdienst)

- Möglichkeit der Stundenaufstockung für Kolleg\*innen in Teilzeit (nur freiwillig)
- Einbeziehung der Eltern/des Elternbeirats zur Einschränkung der Betreuungszeiten
  - **Kinder früher abholen, ggf. zu Hause lassen**  
(Notgruppen nach sozialen Kriterien zusammenstellen)
  - **Verkürzung der Öffnungszeiten**  
(Ziel: Gewährleistung eines verlässlichen Zeitrahmens von 6 Std. pro Tag)

*Hinweis: In Notgruppen im U3-Bereich mit nur einer pädagogischen Fachkraft empfehlen wir einen Betreuungszeitraum von maximal 4-5 Stunden.*

  - **Teilschließung** von Gruppen oder Häusern
- Bei absehbar längerem Personalnotstand: Aussetzen der Betreuung

#### 4. Maßnahmen bei längerfristigem Personalnotstand (auf Trägerebene/städtischer Ebene)

- „**Aufnahmestopp**“: Keine Neuaufnahmen, bis Lösungen für den Personalnotstand in der Einrichtung gefunden wurden + Überprüfung der Betriebserlaubnis und der Refinanzierung der Einrichtung durch die Kommunen
- Offenlegung der Kostenpläne/Personalbetriebsberechnungen für die Einrichtung gegenüber **dem Betriebsrat** > Vereinbarungen zur Personalplanung
- Einrichtung trägerübergreifender **Poolstellen** von pädagogischen Fachkräften\* für Springer\*innen/Vertretungspersonal
- Um dauerhafte Einbußen der pädagogischen Qualität in den Kitas zu vermeiden, müssen Zeiten für **mittelbare pädagogische Arbeit** (Vor- und Nachbereitung, Praxisanleitungen, Teamsitzungen, Supervisionen, Fortbildungen) auch bei langfristigem Personalnotstand gewährleistet werden. Wenn solche Zeitkontingente länger als zwei Wochen nicht ermöglicht werden können, sollte eine zusätzliche Reduzierung von Öffnungszeiten in Erwägung gezogen werden.
- Die Träger setzen sich gemeinsam für stadtweite Lösungen im Umgang mit dem Personalnotstand ein (über Trägertreffen etc.)

\* **Anmerkung zum Fachkräftebegriff:**

*Mit Sorge beobachten wir die aktuelle Gesetzesveränderung der hessischen Landesregierung, mit der der Fachkräftekatalog im Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) für Personal ohne abgeschlossene pädagogische Ausbildung geöffnet wird. Dies führt in unseren Augen zu einer Aufweichung des Status einer pädagogischen Fachkraft. Wenn wir im vorliegenden Maßnahmenplan von pädagogischen Fachkräften sprechen, dann sind Kolleg\*innen mit einer schulischen/hochschulischen Ausbildung gemeint, die im Sinne des § 25b Abs. 1 HKJGB mit der Leitung einer Kindergruppe beauftragt werden können.*