



Vertretungskräfte sichern den Betrieb einer Kita

Eine digitale Veranstaltung des
„Aktionsforum: Kompendium Fachkräftesicherung und -gewinnung“
am 18. März 2025

Einführung in das Thema

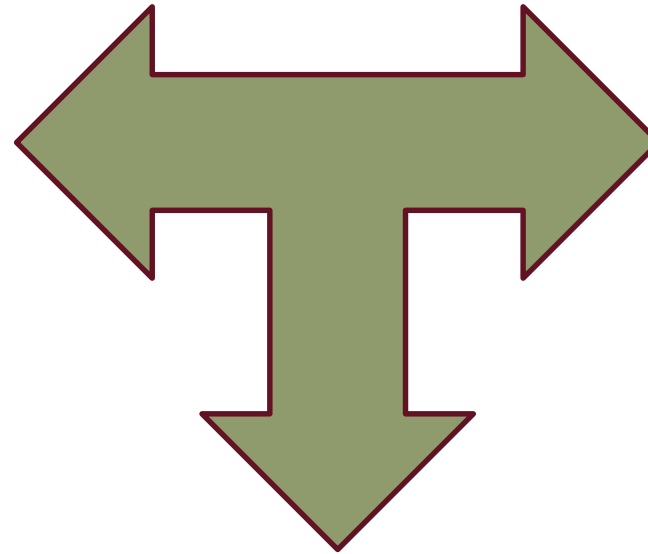
Xenia Roth / Ministerium für Bildung

Den Rechtsanspruch sicherstellen ... Der Fürsorgepflicht nachkommen ...



Kinder (Eltern) haben ein Recht darauf, dass das Angebot, das sie gebucht haben, zuverlässig vorgehalten wird.

Das Personal (päd. Fachkräfte und Wirtschaftsdienst) hat das Recht, dass der Arbeitgeber seiner Fürsorge nachkommt (Einhalten der personellen Besetzung)



Das Jugendamt muss sich auf den Träger verlassen können – es steht den Eltern gegenüber in der Pflicht (Grundlage: Bedarfsplan)

„Maßnahme- / Handlungsplan“ =
Ausgleichsmaßnahmen
(§ 21 Abs. 6 KiTaG)

Platz 1:
Vertretungs-
kräfte

§ 21 Abs. 6 KiTaG:

Die für die Tageseinrichtung **vorgesehene personelle Besetzung mit pädagogischen Fachkräften** [Platzpersonalisierung und Leitung]... **ist grundsätzlich während des ganzen Jahres sicherzustellen.** Eine Unterschreitung ist umgehend auszugleichen.

§ 25 Abs. 2 Satz 3 KiTaG:

Zusätzliche Personalkosten für **notwendige Vertretungen von pädagogischen Fachkräften ... und Personal im Bereich des Wirtschaftsdienstes** ... werden bei der Zuweisung [des Landes] ... berücksichtigt.



Vertretungskräfte – der Verantwortung wird *noch nicht überall angemessen* nachgekommen...

Ein Indiz für den zu geringen Einsatz an Vertretungskräften:

Zum 31.12.2023 waren 1.163,13 VZÄ Vertretungskräfte in KiDz erfasst. Vermutlich ist der überwiegende Teil im pädagogischen Bereich eingesetzt.



Vielfach ungeprüfte Aussagen oder



(vielleicht) eine Herausforderung, die dennoch angegangen werden muss

Es gibt doch sowieso zu wenig Personal...

Der Träger bleibt auf Kosten sitzen

Vertretungskräfte machen nur Mehrarbeit

Mit nur einer Einrichtung sind wir ein viel zu kleiner Träger



Ohne Vertretungskräfte geht es nicht denn Personalausfälle sind Alltag.

Bereits 2016 haben Bund und Länder als Orientierungswert für den Ausfall bei Urlaub, Krankheit, Fortbildung 15% angesetzt (davon 10 bis 13 Arbeitstage für Krankheit und Kuraufenthalte).

Quelle: „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern – Zwischenbericht“ (S. 24).

RP:

- Die Vertretung der päd. Fachkräfte und der Mitarbeitenden im Wirtschaftsdienst hat sich nach dem Bedarf zu richten: Nach KiTaG ist der Grund, aus dem eine Kraft fehlt und vertreten werden soll, irrelevant, d. h. es ist gleichgültig, warum eine Kraft nicht in der Kita anwesend ist. Die daraus entstehenden Kosten werden als Personalkosten anerkannt. Abwesenheiten durch die tariflich vereinbarten Regenerationstage (bzgl. des Eignungspapieres zu den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022), zählen ebenfalls dazu.
- Der Einsatz von Vertretungskräften kann träger- und einrichtungsspezifisch ausgestaltet werden, muss es aber auch.



Vertretungskräfte – gut zu wissen ...

Ein Überblick für den Kita-Träger (1)



Der Kita-Träger ...

- ✓ **stellt Vertretungskräfte sicher:** Festanstellung – befristete Anstellung – Honorarkräfte
- ✓ kann Vertretungskräfte für den Einsatz in mehreren seiner Kitas vorsehen (Vertretungspool)
- ✓ kann eine **Übernahme der Trägerschaft auf Ebene der Verbandsgemeinde oder einen Trägerzusammenschluss** anregen, die mit der Einrichtung eines **gemeinsamen Vertretungspools** für alle Kitas in einer solchen Trägerschaft verbunden werden könnte.

Auch andere Formen sind denkbar, es gilt immer die Praktikabilität und auch arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen mitzudenken (vgl. Arbeitsnehmerüberlassung beim Einsatz von Vertretungskräften bei mehreren Kita-Trägern).



Vertretungskräfte – gut zu wissen ... Ein Überblick für den Kita-Träger (2)

Wer kann „Vertretungskraft“ sein?

Die Tätigkeit als Vertretungskraft erfordert keine formale Qualifikation. Vertretungskräfte müssen nicht der Fachkräftevereinbarung entsprechen. (Must-Have: Polizeiliches Führungszeugnis, generelle persönliche Geeignetheit / vgl. auch „Ausnahmefälle“ in Ziffer 10 der aktuellen Fachkräftevereinbarung)

Sinnvoll ist:

- ✓ die Anstellung von Vertretungskräften mit einem möglichst hohen Qualifizierungsniveau **gemäß der Fachkräftevereinbarung, da der Einsatz der Kräfte dann sehr flexibel möglich** ist.
- ✓ **Nicht oder minderqualifizierte Vertretungskräfte zur Weiterqualifizierung zu motivieren** und so dem Fachkräftemangel begegnen.

§ 2 Abs. 2 KiTaGAVO:
Von dem Erfordernis der gleichzeitigen Anwesenheit zweiter pädagogischer Fachkräfte während der Betreuungszeit (§ 21 Abs. 4 Satz 2 KiTaG) **kann in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden**. In diesen Fällen **muss sichergestellt** sein, dass während der Betreuungszeit neben einer päd. Fachkraft (Nr. 4 FKV) eine andere geeignete Person, die die Voraussetzungen auf Grundlage des § 21 Abs. 2 Satz 2 KiTaG getroffenen Fachkräftevereinbarung (Nr. 5, 7 FKV) erfüllen muss, gleichzeitig anwesend ist.

§ 2 Abs, 3 KiTaGAVO
Die sog. „Maximalzeit-Regelung“ zum Einsatz von Vertretungskräften **nicht länger als 6 Monate wird bis Ende des Jahres 2028 nicht angewendet**.
(Siehe auch Rundschreiben LSJV 39/2022)



Vertretungskräfte – gut zu wissen ...

Finanzierung

Die Co-Finanzierung des Landes erfolgt stets **für eine ganz konkrete Person** (Beispiel: Frau M., Erzieherin, angestellt in Vollzeit) für **ein konkretes Abrechnungsjahr**.

Dabei werden **Urlaubstage, Krankheitstage und Fortbildungstage dieser Person** berücksichtigt und entsprechend mitfinanziert, denn die Kosten für diese Tage – an denen die Vertretungskraft nicht zum Einsatz kommt – werden auf alle Tage umgelegt, an denen die Vertretungskraft zum Einsatz hätte kommen können. Ist sie zum Einsatz gekommen, dann werden diese Tage / Stunden vom Land ko-finanziert, so wie auch beim regulären Stammpersonal in den Einrichtungen.

Hinweis: Die Erfahrungen des Landesjugendamtes zeigen, dass insbesondere bei Trägerverbänden, d. h. sobald mehrere Einrichtungen den Pool / eine Vertretungskraft in Anspruch nehmen können, **keine bis kaum Kosten für Vertretungs- bzw. Springerkräfte beim Kita-Träger entstehen**, die nicht vom Land ko-finanziert werden.

Vertretungskräfte – gut zu wissen...

Finanzierung – ein Beispiel



Für die angestellte Vertretungskraft Frau M. fallen beim Kita-Träger an 365 Tagen (Schaltjahr 366 Tage) im Jahr Personalkosten an. Frau M. ist in unserem Beispiel Erzieherin und mit einer ganzen Stelle angestellt und verdient rund 60.000 Euro pro Jahr.

1. An wie vielen Tagen im Jahr xxxx hätte Frau M. in der Kita überhaupt eingesetzt werden können?

Genau wie reguläres Personal mit einer Vollzeit-Stelle kann Frau M. - nach **Berücksichtigung von Wochenenden und Feiertagen** - an ca. 240 Tagen pro Jahr arbeiten.

Berücksichtigt werden zudem die konkreten Urlaubs-, Fortbildungs- und die Krankheitstage von Frau M. (z. B. 30 / 5 / 15). Damit ergibt sich eine konkret berechnete Zahl an Tagen, an denen die Vertretungskraft Frau M. tatsächlich in dem konkreten Jahr hätte zum Einsatz kommen können, hier im Beispiel: 190 Tage.

2. Dann werden die konkreten Personalkosten des Jahres für diese Vertretungskraft durch die errechnete Zahl der Tage dividiert, an denen sie tatsächlich in diesem Jahr hätte zum Einsatz kommen können.

Frau M. kostet demnach für einen Tag, an dem sie tatsächlich zum Einsatz hätte kommen können, 60.000 Euro dividiert durch 190 Tage, also 316 Euro.

3. Und für jeden Tag, an dem die Vertretungskraft nun zum Einsatz gekommen ist, wird die errechnete Summe (hier bei Frau M. = 316 Euro) als Personalkosten anerkannt. Somit werden auch Urlaubs-, Fortbildungs- und Krankheitstage stets berücksichtigt.