

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort

Wer sich mit dem Thema Kita beschäftigt, stößt aktuell häufig auf den Begriff „Kompendium des Aktionsforums Fachkräftesicherung und -gewinnung“ oder kurz „Fachkräftekompendium“. Doch was steckt hinter diesem sperrigen Begriff?

Mitte 2022 wurde auf dem Kita-Tag der Spitzen vereinbart, dass sich eine Arbeitsgruppe (oder Aktionsforum genannt) damit beschäftigen soll, wie man mehr Fachkräfte gewinnen und bestehende Fachkräfte in ihrem Beruf halten kann.

Diese Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern aller am System beteiligter Personenkreise und Institutionen, von den Eltern bis hin zum Bildungsministerium. Somit saßen alle Verantwortungsträger des Systems „Kita“ am Tisch.

In mehreren Treffen wurde eine Liste an Maßnahmen erarbeitet, die die Beteiligten im Rahmen ihrer Zuständigkeit und Verantwortlichkeit ergreifen können, um die Situation des Fachkräftemangels kurzfristig zu verbessern. Diese Maßnahmen sind alle innerhalb des aktuellen rechtlichen Rahmens umsetzbar.

Das Arbeitspapier beinhaltet alle dort erarbeiteten Maßnahmen und umfasst in der aktuellen Version 27 Seiten. Um die Inhalte dieses Papiers den Beteiligten vor Ort (Eltern, Leitungen, Träger) zugänglicher zu machen, haben wir die entsprechenden Inhalte hier kompakt zusammengefasst und um weitere Aspekte ergänzt.

Das vollständige Arbeitspapier sowie viele weitere Informationen zum Aktionsforum sind unter folgendem Link zu finden:

<https://kita.rlp.de/de/fachkraefte/fachkraeftesicherung-und-gewinnung/>

Wir beziehen uns bei den Inhalten auf den Stand des Arbeitspapiers vom September 2023.

Möglichkeiten kennen & nutzen

Immer wieder zeigt sich, dass mangelndes Wissen über Handlungsmöglichkeiten und gesetzliche Rahmenbedingungen in den Kitas vor Ort zu Mehrbelastung führt, die vermeidbar wäre. Die Gegebenheiten in den Einrichtungen könnten verschiedener nicht sein. Zwischen der ein-gruppigen Kita auf dem Dorf bis zur städtischen Kita mit fast 200 Kindern bestehen große Unterschiede. So vielfältig die Kitas sind, so verschieden sind die Träger. Auch hier zeigt sich eine große Spannweite in den Strukturen: vom ehrenamtlichen Bürgermeister als Träger einer einzelnen Kita bis hin zur Träger-gGmbH mit 150 Einrichtungen.

Nicht jede Maßnahme ist für jede Einrichtung oder jeden Träger gleichermaßen geeignet. Grundsätzlich haben alle Kitas in Rheinland-Pfalz (RLP) aber eines gemeinsam: die rechtlichen Rahmenbedingungen.

In diesem Abschnitt werden Rahmenbedingungen genannt, die unserer Einschätzung nach Potential zur Verbesserung der Situation bieten.

<p>Wer ist „Fachkraft“?</p>	<p>In den meisten Stellenausschreibungen für Kita-Personal wird nach „Erziehern“ oder „Fachkräften nach Fachkräftevereinbarung“ gesucht. Das Wissen um den Inhalt der Fachkräftevereinbarung kann man aber sicher nicht voraussetzen, sodass vielleicht in Frage kommende Personen, die an der Arbeit in der Kita interessiert wären, gar nicht wissen, dass sie das dafür geeignet wären.</p> <p>Als Fachkraft bzw. Fachkraft in Assistenz „im Sinne der Fachkräftevereinbarung“ gelten u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heilpädagogen • Heilerzieher • Heilerziehungspfleger • Staatl. anerkannte Heilerziehungspfleger • Waldorferzieher • Grundschullehrer • Kinderpfleger • Sozialassistenten • Erziehungshelfer • Absolventen der Studiengänge Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik, Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Logopädie, Ergotherapie, Sozialmanagement, psychologischer Studiengänge, oder vergleichbare Abschlüsse
------------------------------------	---

	<p>Teilweise sind Berufserfahrung und/oder staatliche Anerkennung eine Voraussetzung für die Tätigkeit in einer Kita. Details können der Fachkräftevereinbarung entnommen werden.</p> <p>In begründeten Ausnahmefällen können in Absprache mit dem Landesjugendamt sogar Personen mit fachfremden Berufsabschlüssen als Fachkraft anerkannt werden, sofern umfassende Erfahrungen in ähnlichen Berufsfeldern nachgewiesen werden können.</p> <p>Das KiTa-Gesetz lässt bis zu 30% Nicht-Fachkräfte im Personalschlüssel zu.</p> <p><u>Die Fachkräftevereinbarung finden Sie unter:</u></p> <p>https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung_01.07.21/unterschriebene_Fachkraeftevereinbarung_fuer_Kitas_in_RLP.pdf</p>
<p>Anpassung der Zwei-Fachkräfte-Regel</p>	<p>Laut neuem KiTa-Gesetz (oder genauer der Ausführungsverordnung KiTaGAVO) müssen immer 2 Fachkräfte pro Einrichtung (nicht pro Gruppe!) anwesend sein. Dies führte insbesondere in kleinen Kitas mit ein oder zwei Gruppen häufig zu personellen Engpässen, gerade in den Randzeiten. Daher wurde diese Regelung bereit im Juli 2022 angepasst. In begründeten Fällen ist es ausreichend, wenn eine Fachkraft sowie eine Fachkraft in Assistenz oder eine profilergänzende Kraft anwesend sind. Ein begründeter Fall wäre zum Beispiel, wenn ansonsten Betreuungszeiten eingeschränkt werden müssten. Dies gilt übrigens auch bei Ausflügen! Weitere Informationen hierzu unter dem Punkt „Aufsichtspflicht“.</p> <p>Beispiel: Morgens zu Beginn der Betreuung um 7:30 Uhr sind in der eingruppigen Kita mit 20 Plätzen eine Erzieherin und eine Sozialassistentin anwesend. Eine zweite Erzieherin kommt dienstplanbedingt erst um 9 Uhr hinzu. Dies stellt keinen Konflikt mit dem KiTa-Gesetz dar!</p> <p><u>Das Rundschreiben über die Änderung der KiTaGAVO finden Sie unter:</u></p> <p>https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Kinder_Jugend_Familie/Kita/Rundschreiben/2022/39_Kita_RdSchr_LJA_Aenderung_KitaGAVO.pdf</p>
<p>Entfall der 6-Monatsfrist für Vertretungskräfte</p>	<p>Vertretungskräfte durften bisher maximal 6 Monate in einer Einrichtung arbeiten. Diese Regelung wurde ab April 2022 angepasst. Vorerst bis Ende 2028 dürfen Vertretungskräfte unbefristet in einer</p>

	<p>Einrichtung eingesetzt werden. Eine Verlängerung der Genehmigung durch das Landesjugendamt ist hierfür nicht erforderlich.</p> <p>Hierdurch wird ein längerfristiger Einsatz derselben Personen ermöglicht. Zusätzlich sollten Träger diese Personen bei berufs begleitenden Qualifizierungen z.B. zur Fachkraft in Assistenz unterstützen. Befristete Arbeitsverträge sind keine Notwendigkeit mehr!</p> <p><u>Das Rundschreiben über die Änderung der KiTaGAVO finden Sie unter:</u></p> <p>https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Kinder_Jugend_Familie/Kita/Rundschreiben/2022/39_Kita_RdSchr_LJA_Aenderung_KitaGAVO.pdf</p>
<p>Wer kann Vertretungskraft sein?</p>	<p>Grundsätzlich kommt als Vertretungskraft jede Person in Frage, die „persönlich geeignet“ ist. Die Entscheidung über die persönliche Eignung trifft der Träger der Einrichtung. Hier kommen zum Beispiel studentische Aushilfen, aber auch Eltern in Frage. Es gibt keine rechtliche Grundlage, die es verbietet, Eltern als Aushilfskräfte einzustellen!</p> <p>Beispiel: Um die Aufsichtspflicht bei Ausflügen sicherzustellen, begleitet der Papa eines Kita-Kindes einmal die Woche für zwei Stunden den Waldspaziergang der Käfer-Gruppe. Er ist hierzu vom Träger als Aushilfskraft eingestellt und wird, sofern innerhalb des regulären Personalschlüssels eingesetzt, vom Land mitfinanziert.</p>
<p>Anzahl Vertretungskräfte</p>	<p>Jeder Träger sollte ausreichend Vertretungskräfte beschäftigen, um geplante und ungeplante Fehlzeiten des Stammpersonals ausgleichen zu können.</p> <p>Der Personalschlüssel einer Kita ergibt sich aus dem Bedarfsplan und der Betriebserlaubnis. Er ist nicht gleichzusetzen mit dem Personal, das ein Träger beschäftigt! Insbesondere geplante Ausfälle (wie z. B. Fortbildungen) sollten immer ausgeglichen werden können. Es ist nicht in Ordnung, wenn das Kita-Team unterbesetzt arbeitet, weil ein Teil des Teams auf Fortbildung ist! Der Personalschlüssel ist <i>immer</i> einzuhalten!</p> <p>Es ist mit einem Ausfall von 14 -18 % der Soll-Arbeitstage zu rechnen (vgl. BMFSFJ & JFMK 2016: Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern, S. 24). Dabei handelt es sich um durchschnittliche Werte. Jeder Träger sollte für seine Einrichtung ermitteln, wie hoch der übliche Personalausfall ist und entsprechend Vertretungskräfte vorhalten.</p>

	<p>Für kleine Träger, wie z. B. Ortsgemeinden, stellt es natürlich eine große Herausforderung dar, bei vielleicht 5 Vollzeitstellen eine komplette Vollzeitstelle als Vertretungspersonal vorzuhalten. Aber auch hier bestehen Möglichkeiten wie z. B. die Gründung eines kommunalen Zweckverbandes (= mehrere Gemeinden schließen sich zusammen und verwalten ihre Kitas gemeinsam). Auch könnte auf Ebene der Verbandsgemeinde oder der Stadt / des Kreises ein solcher Vertretungs-Pool eingerichtet werden. Siehe auch: Vertretungskräftepool.</p> <p>Eine aktuelle Umfrage des Kita-Fachkräfteverbands zeigt auf, dass 88 % der Teilnehmer an mindestens 3-4 Tagen in der Woche unterbesetzt arbeiten. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass zu wenige Vertretungskräfte eingesetzt werden.</p>
<p>Vertretungskräftepool</p>	<p>Ein Vertretungskräftepool ist für Träger mehrerer Kitas, wie z.B. einem kommunalen Zweckverband, eine Möglichkeit, die erforderliche Anzahl der Vertretungskräfte im Idealfall (bei personeller Vollbesetzung ohne Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) bei gleichzeitig minimiertem Personalüberhang zu beschäftigen. In diesem Pool können sich z.B. auch „Springer“ befinden, die je nach Bedarf in verschiedenen Kitas eingesetzt werden können. Natürlich ist zu beachten, dass die Bedingungen für Träger, Springer und auch die Kitas passen (z. B. Fahrtzeiten für die Springer, Aufgaben in den Einrichtungen).</p> <p>Initiale Bedenken, die häufig wechselnden Vertretungskräfte brächten pädagogische Nachteile mit sich, stellen sich erfahrungsgemäß als unbegründet heraus. Die pädagogischen und organisatorischen Vorteile überwiegen deutlich.</p> <p>Das Jugendamt sollte Möglichkeiten zur Organisation von Vertretungspools aufzeigen können.</p>
<p>Qualifizierung von Vertretungskräften</p>	<p>Personalentwicklung ist ungeachtet des aktuell vorherrschenden Fachkräftemangels eine wesentliche Aufgabe des Trägers. Nichtqualifizierte Vertretungskräfte sollten bei der Qualifizierung vom Träger zur Aufnahme einer (berufsbegleitenden) Ausbildung z. B. zur Sozialassistenz oder zum Erzieher beraten und auf entsprechende Stellen hingewiesen werden.</p> <p><u>Mögliche Wege in den Beruf finden Sie hier:</u></p> <p>https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/04_Service/Aufsichtspflicht/Infoblatt_Aufsicht_in_Kitas_BF.pdf</p>

<p>Aufsichtspflicht</p>	<p>Häufig wird beim Ausfall von Ausflügen damit argumentiert, dass drei Fachkräfte den Ausflug begleiten müssten, diese aber nicht zur Verfügung stehen. Tatsächlich gibt es eine solche Regelung nicht. Für Ausflüge gelten generell dieselben Voraussetzungen wie für die Betreuung in der Einrichtung. Die erforderliche Anzahl an Aufsichtspersonen richtet sich nach der Gefährdung. Wird z. B. eine vielbefahrene Straße überquert, kann eine zusätzliche Aufsichtsperson erforderlich sein. Zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht kann dann auch eine Nichtfachkraft eingesetzt werden, die persönlich geeignet ist. Über die persönliche Eignung sowie die Notwendigkeit der zusätzlichen Aufsichtsperson entscheidet der Träger.</p> <p>Eine Besonderheit besteht für Waldkitas / Naturgruppen. Hier müssen immer zwei Fachkräfte sowie eine dritte Person anwesend sein. Die dritte Person kann Nichtfachkraft sein. Diese Regelung bezieht sich auf Gruppen, die sich dauerhaft im Freien aufhalten, nicht auf Ausflüge einer „Regelgruppe“.</p> <p><u>Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung finden Sie unter:</u> https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/04_Service/Aufsichtspflicht/Infoblatt_Aufsicht_in_Kitas_BF.pdf https://www.kinderkinder.dguv.de/wer-haftet/</p>
<p>Finanzierung von Mehrpersonal aus dem Sozialraumbudget</p>	<p>Sind in einer Einrichtung besondere räumliche oder konzeptionelle Umstände vorhanden, die Mehrpersonal rechtfertigen (z. B. zweistöckiges Gebäude, Nutzung der Turnhalle auf der gegenüberliegenden Straßenseite, hoher Migrationsanteil), können aus dem Sozialraumbudget Stellenanteile über den regulären Personalschlüssel hinaus finanziert werden. Der Träger kann das Mehrpersonal beim Jugendamt beantragen.</p>
<p>Profilergänzende Kräfte</p>	<p>Profilergänzende Kräfte sind Personen ohne pädagogische Ausbildung, die aber ihre vielfältigen bildungs- und lebensbiographischen Hintergründe in den Kita-Alltag einbringen. Dies können z. B. Künstler, Fußballtrainer oder Schreiner sein. Der Einsatz sowie der Umfang von profilergänzenden Kräften müssen in der Konzeption dargestellt und beschrieben sein. Parallel zur Aufnahme der Tätigkeit muss die profilergänzende Kraft eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Daher können profilergänzende Kräfte neben dem pädagogischen Mehrwert auch noch einige Aufgaben einer Fachkraft übernehmen und somit auch enorm zu deren Entlastung beitragen.</p> <p>Das Kita-Gesetz lässt bis zu 30% Nicht-Fachkräfte in der Personalausstattung zu. Das Fachkräftegebot sollte dabei Berücksichtigung finden (siehe nächster Punkt).</p>

	<p>Profilergänzende Kräfte bieten die Möglichkeit, das Kita-Team multiprofessionell aufzustellen, d.h. durch nicht rein pädagogisch geprägte Kenntnisse zu erweitern. Auch wenn sie aktuell eine zusätzliche Möglichkeit zur Überbrückung des Fachkräftemangels darstellen, wurde ihre Rolle unabhängig davon zur Erweiterung der Kita-Teams entwickelt.</p>
Fachkräftegebot	<p>Unverändert wird daran festgehalten, dass Fachkräfte vorrangig einzustellen sind. Es gilt die Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz.</p> <p><u>Angaben zur personellen Grundausstattung finden Sie unter:</u></p> <p>https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung_01.07.21/unterschiedliche_Fachkraeftevereinbarung_fuer_Kitas_in_RLP.pdf</p>

Ausbildung, Qualifizierung & Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren enorm gewandelt. Durch die vermehrte Akzeptanz von Homeoffice hat sich beispielsweise der Radius für IT-Fachkräfte enorm erweitert (Es spielt eine untergeordnete Rolle, ob die Firma in Hamburg oder München ansässig ist, wenn man von zuhause aus arbeitet). Auch der Fachkräftemangel trägt dazu bei, dass sich Dinge verändern. Hatte man vor wenigen Jahren als Erzieherin einer bestimmten Konfession oder mit dem Abschluss an bestimmten Schulen noch Probleme, eine Arbeitsstelle zu bekommen, müssen sich die Arbeitgeber heutzutage beim Fachpersonal bewerben. Diese Transformation ging sehr schnell von statten und bietet ebenfalls noch großes Potential.

In diesem Abschnitt werden Möglichkeiten genannt, wie Bewerbungsprozesse optimiert und die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert werden können.

Tagespflegepersonen als Vertretungskräfte	<p>Wenn Kindertagespflegepersonen nicht länger als solche arbeiten wollen, sollte geprüft werden, ob diesen Personen angeboten werden kann, im Vertretungspool zu arbeiten und je nach Vorqualifikation</p>
--	---

	<p>tionen eine Weiterqualifikation (bspw. eine berufsbegleitende Ausbildung) anzustreben.</p>
<p>Stellenausschreibungen breit streuen</p>	<p>Offene Stellen sollten auf vielfältigen Wegen bekannt gegeben werden: Arbeitsagentur, Lokalpresse (Amtsblatt, etc), Homepage, Soziale Medien, Stellenportale (ErzieherIn.de, linkedIn, Xing, etc), Eltern-Netzwerk.</p> <p>Die Arbeitsagenturen beraten auch hinsichtlich der bestehenden Möglichkeiten.</p>
<p>Digitalisierung des Bewerbungsprozesses</p>	<p>Die Zeiten, in denen Bewerbungen zwingend in vorgegebener (Papier)-Form und nach strengen Regeln hinsichtlich Formatierung und Aussehen gestaltet sein mussten, sind vorbei. Längst haben Online-Portale die herkömmliche Bewerbung abgelöst. Mittlerweile gibt es sogar Unternehmen, die Bewerbungen per Messenger wie z. B. WhatsApp annehmen. Diese niedrigschwelligen Angebote erhöhen die Wahrscheinlichkeit, viele Bewerbungen zu erhalten.</p>
<p>Attraktiver Arbeitgeber sein</p>	<p>Mittlerweile ist nicht nur das Gehalt ein entscheidender Faktor, wenn es für Arbeitnehmer darum geht, sich für einen neuen Arbeitgeber zu entscheiden. Geregelte Ansprüche für Fort- und Weiterbildung, Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (soweit dies möglich ist) sowie sonstige Mitarbeiterangebote werden immer gewichtiger. Jobrad, kostenloses Obst, Kaffee oder Tee sind sicher die am einfachsten umzusetzenden Angebote.</p> <p>In der Kita sind die Schließtage sicher auch ein Faktor, der nicht vernachlässigt werden sollte. Wenn 30 fest geplante Schließtage 30 Urlaubstagen gegenüber stehen, bleibt den Mitarbeitern leider keine Flexibilität.</p> <p>Generell sollten auch die positiven Aspekte des Berufsfelds hervorgehoben werden und sich im Auftreten des Arbeitgebers nach außen wiederfinden.</p> <p>Weitere Themen, die Beachtung finden sollten, sind z. B. betriebliches Gesundheitsmanagement, Möglichkeiten für Langzeitarbeitskonten, flexible Arbeitszeitgestaltung.</p> <p>Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten sollten geprüft werden.</p> <p>Die Option des Mobilen Arbeitens für Tätigkeiten, die nicht in der Einrichtung ausgeführt werden müssen, könnte die Attraktivität des Berufes steigern. Dies darf jedoch nicht zu Einschränkungen bei pädagogischen Projekten oder den Betreuungszeiten führen. Mitarbeitende stehen im Bedarfsfall vorrangig dem Dienst in der Kindertageseinrichtung zur Verfügung.</p> <p>Nach individueller Absprache und unter Berücksichtigung der</p>

	<p>Möglichkeiten vor Ort könnten Arbeitsinhalte digital erbracht werden, zum Beispiel Teamsitzungen oder Vorbereitung von Elterngesprächen.</p>
<p>Befristung Arbeitsvertrag</p>	<p>Wer sich aktuell Stellenausschreibungen anschaut, entdeckt eines ganz häufig: Befristung! Teilweise werden Vollzeitstellen auf 3 Monate befristet ausgeschrieben. Auch gängige Praxis scheint zu sein, zwei Stundenkontingente auf zwei verschiedene Zeiträume zu befristen (z. B. 20 h / Woche für 18 Monate + zusätzlich 9 h / Woche für 6 Monate). Solche Konstellationen sind natürlich sehr uninteressant für jeden Arbeitnehmer.</p> <p>Begründet werden diese Befristungen oft mit der neuen Personalbemessung, die abhängig von der Anzahl sowie der Betreuungsdauer der Kinder ist. Unbefristete Arbeitsverträge würden dazu führen, dass man im nächsten Jahr durch kürzere Betreuungszeiten zu viel Personal eingestellt hätte und wieder kündigen muss. Bei näherer Betrachtung erweist sich diese Begründung allerdings als nicht haltbar. Viele Träger arbeiten inzwischen ausschließlich mit unbefristeten Stellen.</p> <p>Hierzu ein Beispiel: Für die zweigruppige Kita mit 50 Plätzen ergibt sich aus der Bedarfssplanng für das kommende Kita-Jahr eine Reduzierung der Öffnungszeit um eine halbe Stunde. Dies führt zu einem um 0,3 Vollzeitstellenanteile geringeren Personalschlüssel (6,8 VZÄ -> 6,5 VZÄ). Dies rechtfertigt nicht, dass ganze Arbeitsverträge befristet werden. Einerseits könnte der „Personalüberhang“ für personelle Ausgleichsmaßnahmen eingesetzt werden oder Verwaltungstätigkeiten übernehmen. Flexible Arbeitszeitmodelle im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter wären ebenfalls eine moderne und dem Fachkräftemangel entgegenwirkende Alternative zur schlichten Befristung.</p>
<p>Keine Beschränkung der Anzahl von Auszubildenden</p>	<p>Bestehen Einschränkungen hinsichtlich der Anzahl von Auszubildenden pro Kindertageseinrichtung? Falls ja, sind diese nicht durch das KiTa-Gesetz begründet. Das Gesetz lässt Auszubildende ohne Obergrenze zu und finanziert diese auch mit.</p> <p>Manche Träger schränken die Anzahl der Auszubildenden fachlich unbegründet ein (z. B. generell ein Azubi pro Kita, unabhängig derer Größe). Zudem legen manche Jugendämter Obergrenzen fest, die auf wirtschaftlichen Aspekten beruhen und der Bekämpfung des Fachkräftemangels entgegen wirken.</p> <p>Selbstverständlich muss gewährleistet sein, dass die Auszubildenden auch noch ausgebildet werden können und nicht nur als günstige Hilfskraft gesehen werden. Wie viele Auszubildende sich eine</p>

	Kita „zutraut“, obliegt dem Team und dem Träger.
Ausbildung attraktiv gestalten und Ausbildungskapazitäten schaffen	Fachkräfte müssen in ihrer Fachlichkeit und deren Weiterentwicklung unterstützt werden. Aus- und Weiterbildung sollen daher attraktiv, familienfreundlich und qualitativ hochwertig gestaltet werden. Die Gewährleistung von ausreichenden Ausbildungsplätzen an Schulen und in der Praxis ist hierfür die Basis. Verbindliche Konzeptionen zur Kooperation zwischen Fachschule und Ausbildungseinrichtung unterstützen die Ausbildungsqualität und damit die Auszubildenden.
Personalmanagement	Ein durchdachtes und fürsorgliches Personalmanagement ist in den Kindertageseinrichtungen unabdingbar, um als Arbeitsfeld attraktiv zu sein. Hierzu gehören Personal- und Gesundheitsfürsorge, Mentoring für neue Leitungs- und Fachkräfte im Team, Möglichkeiten für Einzel- und Teamsupervision, die Gewährleistung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Entwicklung von altersgerechten Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen sowie dauerhafte Vertretungspools.

Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessern

Bei den in diesem Kapitel aufgezeigten Maßnahmen zeigt sich in besonderer Weise die Verantwortung der Einrichtungsträger. Alle aufgeführten Maßnahmen sind in ihrer Bedeutung durch Empirie oder Erfahrungswissen belegt. Eine gute Trägerqualität zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitgeber um ihre Verantwortung und Aufgaben wissen und diese wahrnehmen. Dies stärkt und unterstützt Leitungskräfte und ihre Teams, denn es gibt Sicherheit und Orientierung

Zuständigkeiten definieren	Zuständigkeiten von Träger und Leitung sollten für alle Beteiligten transparent, Verantwortlichkeit definiert sein. Wenn Leitungen oder Personal Tätigkeiten übernehmen, die eigentlich Aufgabe des Trägers oder die von Wirtschaftskräften wären, fehlt diese Zeit bei der pädagogischen Arbeit und führt zu Überlastung.
-----------------------------------	--

	<p>Um Unterstützung erfahren zu können, steht der Leitungskraft eine kompetente Ansprechperson auf Seiten des Trägers zur Verfügung.</p> <p>Zeitliche Ressourcen von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Träger sollten sichergestellt oder ausgebaut werden.</p>
Bedarfsgerechte Anzahl an Wirtschafts- und Reinigungskräften	<p>Eine ausreichende Personalisierung mit Wirtschaftskräften sollte sichergestellt sein. Wenn pädagogisches Fachpersonal sich mit Reinigungsarbeiten oder dem Spülen von Geschirr beschäftigt, ist die Ausstattung an Wirtschaftskräften zu gering. Auch die Pflege des Außengeländes oder Reparaturen am Gebäude dürfen nicht Aufgabe des pädagogischen Personals sein. Das Land finanziert Wirtschaftskräfte in unbegrenzter Höhe mit.</p> <p>Hauswirtschaftskräfte können zur Entlastung insbesondere in der Mittagszeit beitragen, indem sie z. B. die Vorbereitung, Ausgabe und Nacharbeiten des Essens übernehmen. Die pädagogischen Fachkräfte können sich auf die Kinder und die pädagogischen Inhalte des Mittagessens konzentrieren.</p>
Dienstplangestaltung	<p>Dienstpläne sollten individuell und effizient gestaltet werden.</p> <p>Bei der Dienstplangestaltung sollten sowohl die Präferenzen der Mitarbeitenden als auch die strukturellen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Die Dienstplangestaltung liegt in der Verantwortung des Trägers und der von ihm beauftragten Leitung. Die generelle Frage, ob über die Dienstplangestaltung noch eine Optimierung der Nutzung vorhandener Ressourcen möglich sein könnte, kann ein Thema für den Kita-Beirat sein.</p>
Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten	<p>Der Träger prüft, ob Fachkräfte mit Beschäftigungsverbot (z. B. aufgrund Schwangerschaft, unter Berücksichtigung der persönlichen und gesundheitlichen Eignung und bis zum Einsatz einer Vertretungskraft) als Unterstützung für Leitung und Team für Bürotätigkeiten eingesetzt werden können. Dazu können digitale Möglichkeiten genutzt werden. Einsatzmöglichkeiten wären z. B. Elternbriefe erstellen, Konzeptionsarbeit, Verschriftlichung von Beobachtungen, Dokumentation, Teamsitzungen u. Ä. vorbereiten und Ergebnisse festhalten oder andere Verwaltungstätigkeiten zur Unterstützung der Leitung.</p>
Arbeitsschutzmaßnahmen anpassen	<p>Im Rahmen seiner Verantwortung als Arbeitgeber sollte der Träger für seine Arbeitnehmer Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen.</p> <p>Hierzu gehört z. B. das Anbringen von Lärmschutzdecken oder lärmreduzierenden Materialien, die auf den Arbeitsalltag einen erheblichen Einfluss haben. Auch Standards hinsichtlich Ergonomie</p>

	<p>und rückschonendem Arbeiten sollten maßgeblich berücksichtigt werden.</p> <p>Auch der Maßnahmenplan ist nicht nur zum Schutz der Kinder erforderlich, er soll permanente Überlastung des Personals vermeiden. Daher soll der Maßnahmenplan zuverlässig eingehalten und gegebenenfalls angepasst werden.</p> <p>Dem Träger obliegt die Verantwortung, die Umstände in Gefährdungsbeurteilungen zu erfassen, Maßnahmen zu definieren und umzusetzen. Aber auch dem Kita-Personal obliegt die Verantwortung, bestehende Missstände zu benennen und Optimierungen einzufordern.</p>
Leitungskräfte & Personal stärken	<p>Träger bieten ihren Leitungskräften und dem Personal Weiterbildungs-/Coaching-Veranstaltungen an und unterstützen diese in der Wahrnehmung.</p> <p>Träger sollten über die Fördermöglichkeit von Fortbildungsangeboten informiert sein.</p>

Partizipation & Transparenz

Verantwortungsgemeinschaft – dies bedeutet, dass alle Beteiligten vor Ort verantwortlich dafür sind, dass die Bedingungen bestmöglich sind. Hierzu gehören Jugendamt, Träger, Leitung, Kita-Team und auch die Eltern. In folgendem Abschnitt werden Themen gelistet, die nicht unmittelbar dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Aber sie tragen dazu bei, die Bedingungen für die Fachkräfte zu verbessern, die bereits im System Kita beschäftigt sind.

Maßnahmenplan individuell erarbeiten und transparent machen	<p>Die fachlichen Hintergründe des Maßnahmenplanes sowie die spezifischen Besonderheiten für die jeweilige Kindertageseinrichtung werden für alle Beteiligten transparent gemacht. Der Maßnahmenplan wird gemeinsam evaluiert und mit dem Träger weiterentwickelt. Den Rahmen hierfür bietet z. B. der Kita-Beirat.</p> <p>Die Eltern kennen den Maßnahmenplan und können jederzeit nachvollziehen, warum welche einschränkende Maßnahmen getroffen</p>
--	---

	<p>werden. Hierzu können z. B. Hilfsmittel wie das „Personalometer“ eingesetzt werden.</p> <p>Der Elternausschuss dient dabei als Sprachrohr der Eltern und Vermittler.</p>
Zusammenarbeit im Kita-Beirat	<p>Pädagogische Angebote sollten auf Basis vorhandener Ressourcen und Interessen geprüft und umgesetzt werden. Die pädagogische Konzeption der Kindertageseinrichtung wird kontinuierlich weiterentwickelt und den Anforderungen und Gegebenheiten der praktischen Arbeit angepasst. Sie muss zu der Kindertageseinrichtung passen.</p> <p>Die Konzentration sollte auf die pädagogischen Kernaufgaben gelegt werden. Hierzu berät der Kita-Beirat, was im Kita-Alltag wesentlich ist und umgesetzt werden muss (was wichtig für die Kinder ist) und ob es Dinge gibt, die gestrichen werden können (z.B. Aktivitäten, die nur aus Tradition fortgeführt werden)</p>
Elternmitwirkung nutzen	<p>Gute Zusammenarbeit mit Eltern sollte von allen Beteiligten gefördert werden.</p> <p>Eltern sollten als Bereicherung und Mitglied der Verantwortungsgemeinschaft angesehen werden.</p> <p>Vor Ort bietet insbesondere der Kita-Beirat die Möglichkeit, Hinweise und Erkenntnisse darüber zu erhalten, was für die Kinder dieser konkreten Tageseinrichtung wichtig ist. Auf Stadt-/Kreis- bzw. Landesebene sind die Stadt- und Kreiselternausschüsse sowie der Landeselternausschuss Ansprechpartner und Informationsquelle.</p>
Bedarfe kennen, Platzvergabekriterien transparent gestalten	<p>Lösungen, die für alle Kinder einen Zugang zu Kindertageseinrichtungen ermöglichen, sollten erarbeitet werden. Eltern werden über die Ansprüche ihrer Kinder und ihre Ansprüche informiert. Die Kriterien zur Platzvergabe müssen transparent sein. Die Vergabe von Plätzen muss anhand dieser Kriterien nachvollziehbar sein. Der Bedarf wird unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Familien und den bestehenden Ansprüchen ermittelt.</p> <p>Grundlage für ein funktionierendes Kita-System ist eine solide Bedarfsplanung seitens der Jugendämter sowie eine hohe Qualität des Trägers. Dem ist bei allen Weiterentwicklungen Rechnung zu tragen.</p>

Weiterführende Links

<https://werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de/>

<https://www.lea-rlp.de/elternmitwirkungsbrochuere/>

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01_Themen/08_Qualitaet_und_Evaluation/Bildungs-und_Erziehungsempfehlungen_Qualitaet_Info.pdf

<https://www.kita-campus.de/personalometer.html>