

# Kinderoase e.V.

## Leitfaden zum Umgang mit personellen Engpässen



1. Rechtliche Rahmenbedingungen zu personellen Voraussetzungen
2. Empfehlungen für vorbeugende Maßnahmen
  - 2.1. Ursachenforschung
  - 2.2. Personalpuffer einkalkulieren
  - 2.3. Personalausfall im Dienst- und Urlaubsplan berücksichtigen
  - 2.4. Klare Überstundenregelung
  - 2.5. Aufstockungspotenzial vorhandener Teilzeitkräfte kennen
  - 2.6. Einrichtung eines Pools von Aushilfen (Fach- und Ergänzungskräfte)
  - 2.7. Einrichtung eines Pools für Hilfskräfte
  - 2.8. Grundsätzliche Klärung über den personellen Mindestbedarf in Notsituationen
3. Empfehlungen zur anlassbezogenen Bearbeitung von Personalengpässen
  - 3.1. Planbare, zeitlich begrenzte Ausfälle
  - 3.2. Unvorhersehbare, zeitlich begrenzte Ausfälle
  - 3.3. Längerfristige und kumulierende Ausfälle
4. Information und Dokumentation
5. Anlagen
  - 5.1. Allgemeine rechtliche Grundlagen
  - 5.2. Aufsichtspflicht
  - 5.3. Elternnotdienst

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

## 1. Rechtliche Rahmenbedingungen zu personellen Voraussetzungen

Die Meldepflicht nach § 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII zeigt an, dass die Trägervertretung einer Kita verpflichtet ist, „**Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen**“, unverzüglich anzuzeigen. Mit dieser Vorgabe soll die zuständige Behörde in die Lage versetzt werden, auch auf negative Entwicklungsprozesse in der Einrichtung rechtzeitig reagieren zu können.

Die allgemeinen rechtlichen Grundlagen finden Sie in Anlage 1.

Personelle Ausfälle des pädagogischen Personals sollten der Aufsichtsbehörde angezeigt werden, insbesondere wenn sie erheblich sind und der (für das Kindeswohl relevante) Anstellungsschlüssel von 1:11 unterschritten wird. Außerdem sollte die Aufsichtsbehörde informiert werden, wenn eine zeitweise Angebotsreduzierung erwogen wird über

- Einschränkung der Öffnungszeiten, Aussetzen des Früh- und Spätdienstes, Reduzierung des Nachmittagsangebotes
- Notdienste/Notgruppen
- Vorübergehende Schließung der Einrichtung

Um eine Kindeswohlgefährdung abzuwenden und die Aufsichtspflicht sicherzustellen (siehe Anlage 2), ist der Träger bei personellen Ausfällen verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Diese kann man grob unterteilen in

- Maßnahmen zur Vorbeugung hinsichtlich personeller Engpässe (siehe Kapitel 2)
- anlassbezogene Maßnahmen bei personellen Engpässen (siehe Kapitel 3)

## 2. Vorbeugende Maßnahmen

### 2.1. Ursachenforschung

Häufen sich die krankheitsbedingten Ausfallzeiten der Mitarbeiter sollte der Ursache nachgegangen werden. Hierbei ist ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement hilfreich bei der Prävention (BGM). Jedoch auch die offene Kommunikation mit Träger und/oder Leitung sollte ein Thema sein um die Häufigkeit der Ausfallzeiten zu reduzieren und entgegenzuwirken.

### 2.2. Personalpuffer einkalkulieren – Orientierung am durchschnittlichen Anstellungsschlüssel

Es empfiehlt sich Ausfälle des pädagogischen Personals von Anfang an durch einen Puffer einzukalkulieren. Laut BayKiBiG-Newsletter 204<sup>2</sup> vom 10.07.15 sollten 15% der vertraglich geregelten Arbeitszeit für Ausfallzeiten eingeplant werden. Der Anstellungsschlüssel liegt damit von vornherein deutlich über dem förderrelevanten Mindest-Anstellungsschlüssel (vgl. § 17 Abs. 1 AVBayKiBiG). Als Orientierungshilfe kann der jährlich berechnete, bayernweit durchschnittliche Anstellungsschlüssel dienen.

### 2.3. Personalausfall im Dienst- und Urlaubsplan berücksichtigen

Es entspricht der Lebenswirklichkeit, dass Personal ausfällt. Vor diesem Hintergrund sollten Ausfallzeiten bei der Dienstplangestaltung und der Urlaubsplanung mitbedacht werden und wiederkehrende (planbare und zeitlich begrenzte) Ausfallsituationen (z.B. aufgrund von Fortbildungen des Personals) vorab geklärt und durch Einhalten der Ankündigungsfrist eingeplant werden.

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

#### 2.4. Klare Überstundenregelung

Eine weitere Möglichkeit um Personalausfällen kurzfristig und vorübergehend zu begegnen, ist die punktuelle Anordnung von Überstunden. Eine klare und verschriftlichte Regelung erleichtert die Reaktion im Notfall und sorgt dafür, dass nicht zu viele Überstunden aufgebaut werden, die in der Folge wieder zu Personalausfällen führen.

#### 2.5. Aufstockungspotential vorhandener Teilzeitkräfte kennen

Eine Möglichkeit ist auch die befristete Stundenaufstockung von Teilzeitkräften, falls hierzu vom persönlichen Hintergrund der Mitarbeitenden Bereitschaft besteht. Grundsätzlich hilfreich ist es, die Bereitschaft zur Aufstockung bei Teilzeitkräften im Vorfeld zu erfragen, um im Bedarfsfall die Optionen zu kennen.

#### 2.6. Einrichtung eines Pools von Vertretungskräften (Fach- und Ergänzungskräfte)

Nach Möglichkeit empfiehlt sich die Kontaktpflege zu nach § 16 AVBayKiBiG anerkannten Aushilfskräften, die bei Personalengpässen flexibel eingesetzt werden können. Die Personen müssen alle formalen Kriterien erfüllen (Fach- oder Ergänzungskraftstatus, erweitertes Führungszeugnis, Belehrungen, Schweigepflicht). Ansprechbar hierfür sind beispielsweise Mitarbeitende in Elternzeit, Eltern mit entsprechender Ausbildung oder ehemalige Mitarbeitende im Ruhestand.

#### 2.7. Einrichtung eines Pools von ehrenamtlichen Aushilfen

Eine weitere Möglichkeit ist es, engagierte und verantwortungsbewusste Personen im Umkreis der Kita anzusprechen, die aufgrund ihrer Kompetenzen für die Gewährleistung der Aufsichtspflicht in Notfällen herangezogen werden können. Das können sowohl hilfsbereite Eltern (Elternnotdienst) als auch andere Personen aus dem Umfeld der Kita (z.B. Verwandtschaft der Mitarbeiter) sein. Dieser Personenkreis sollte namentlich und mit Kontaktdaten bekannt sein (Vertretungs-Liste). Hier könnte der Elternbeirat gut eingebunden werden. Damit Sie im Notfall schneller handlungsfähig sind, empfiehlt es sich, bereits im Vorfeld ein erweitertes Führungszeugnis sowie eine Schweigepflichterklärung der potenziellen ehrenamtlichen Aushilfen einzuholen. Bereits vor dem Einsatz im Notfall sollten die Aushilfen in die Tätigkeit eingewiesen werden, insbesondere was das Präventions- und Schutzkonzept der Kita betrifft (z.B. durch eine Infoveranstaltung in der Kita mit Hinweisen zur Pädagogik und geltenden Regeln). Ehrenamtlich Mitarbeitende sind über die gesetzliche Unfallversicherung,<sup>3</sup> die Berufsgenossenschaft oder die Betriebshaftpflicht-Versicherung der Träger versichert. Dies ist den Hilfskräften ebenfalls im Vorfeld ihres (möglichen) Einsatzes zu vermitteln.

#### 2.8. Grundsätzliche Klärung über den personellen Mindestbedarf in Notsituationen

Bei der Einschätzung der erforderlichen personellen Mindestanwesenheit sind die vorhandenen Räumlichkeiten, Anzahl der Kinder im Haus, Gruppengröße, Altersstruktur, Entwicklungsstand der Kinder, aktuelle Umstände und die Kompetenzen bzw. das Zutrauen der Aufsichtsführenden einzubeziehen.

***Grundsätzlich gilt: Eine Bewertung der personellen Situation zur Sicherstellung der Aufsicht muss der Träger im Benehmen mit der Einrichtungsleitung vornehmen, da hier die Haftungsverantwortung liegt (Beratung durch Fachberatung möglich).***

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

Vor diesem Hintergrund ist eine allgemeine „Größenvorgabe“ für eine Mindestbesetzung nicht möglich, weil die individuellen Rahmenbedingungen und situationsbezogenen Umstände vor Ort berücksichtigt werden müssen. Es empfiehlt sich, die personelle Mindestanforderung zur Sicherung der Aufsicht für die jeweilige Einrichtung nach individuellen Gegebenheiten vor Ort gedanklich durchzuspielen und in einem einrichtungsbezogenen **Notfallplan** (zur Orientierung) schriftlich festzulegen.

*Hinweis: Gleichzeitig muss diese Planung mit den Festlegungen in Ihrem einrichtungsspezifischen Kinderschutzkonzept im Einklang stehen.*

**Beispiel zur Erhebung des personellen Mindestbedarfes:**

Öffnungszeit	Kinder	Mind. erforderliches Personal
07.30-08.00 Bringzeit	8-12	1
08.00-11.30	12	2
11.30-13.00	12	3
13.00-15.00	12	2
15.00-16.45	8-12	2
16.45-17.30 Abholzeit	8-12	1

Anhand dieser Erhebung kann der Zeitpunkt für

- den Einsatz von Vertretungs- und Hilfskräften,
- die Reduzierung von Öffnungszeiten festgelegt werden.

Es empfiehlt sich, die Regelungen zu personellen Engpässen mit Ihrer Aufsichtsbehörde zu besprechen. Ebenfalls sollte der Notfallplan dem Elternbeirat und den Eltern zur Kenntnis vorgelegt werden.

**3. Empfehlungen zur anlassbezogenen Bearbeitung von Personalengpässen**

**3.1. Planbare, zeitlich begrenzte Ausfälle**

(z.B. durch Urlaub, Überstundenabbau, Teilnahme Fortbildungen, Fachtagen, Konferenzen, Arbeitskreisen, Schulungen)

- Angebotsreduzierung im Tages- und Wochenablauf
- Berücksichtigung im Dienstplan
- Verschiebung von Dienstzeiten
- Bereitschaft zur Übernahme von Zusatzdiensten (im Team ansprechen und klären)
- Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit (Ausgleich durch Freizeit oder Entgelt)

**3.2. Unvorhersehbare, zeitlich begrenzte Ausfälle**

(z.B. durch Krankheit, vorübergehendes Beschäftigungsverbot)

- Sicherstellung der Aufsichtspflicht durch Einschätzung erforderlicher Mindestanwesenheit
- Angebotsreduzierung im Tages- und Wochenablauf
- Anpassung des Dienstplans – Verschiebung von Dienstzeiten
- Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit
- Stundenaufstockung von Teilzeitkräften
- Aushilfen einstellen
- Hilfskräfte / Ehrenamtliche zur Sicherung der Aufsichtspflicht hinzuziehen
- Bewilligter Urlaubsantrag widerrufen

**3.3. Längerfristige und kumulierende Ausfälle**

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetzte-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

(z.B. durch Kündigung, Beschäftigungsverbot, langfristige Erkrankungen etc.)  
 Maßnahmen wie unter 3.1. & 3.2. **und** zusätzlich je nach Erforderlichkeit:

- Intensive Personalakquise
- Entlastung der Leitung durch Bewerbungsgespräche mit Träger
- Einbeziehung des Elternbeirats (insbesondere für Planung weiterer Maßnahmen)
- Eltern möglichst frühzeitig informieren, sodass sie sich auf mögliche Einschränkungen in den kommenden Tagen/Wochen einstellen können (rechtzeitiges „Warn-Signal“ mit Darstellung der aktuellen Lage bzw. möglicher Verschärfungen)
- Eltern bitten, Kinder zu Hause zu betreuen oder früher abzuholen
- Einschränkung der Öffnungszeiten / Reduzierung der Buchungs- und Besuchszeiten
- Vorübergehende Einrichtungsschließung
- Einrichtung eines Notdienstes für einen ausgewählten Kreis von Kindern für einen begrenzten Zeitraum
- Aufrechterhaltung des Betreuungsangebots unter Einbeziehung von Nicht-Fachkräften über einen begrenzten Zeitraum
- Keine Eingewöhnung/Neuaufnahme
- Aufsichtsbehörde informieren

In jedem Fall muss bis zur weiteren Klärung eine tragfähige Übergangslösung gefunden werden, die die Wahrung der Aufsichtspflicht sichert und so bald als möglich den Regelbetrieb wieder sicherstellt.

#### 4. **Information und Dokumentation**

Im Notfallplan sollte auch geregelt werden, **wann wer wen über welche** Situation informiert. Zu informierende Personenkreise sind je nach Situation die **Vorstandschafft, die Eltern bzw. der Elternbeirat** sowie die zuständige **Aufsichtsbehörde**. Die Informationsweitergabe sollte unbedingt dokumentiert werden.

<b>Uhrzeit</b>	<b>Info an</b>	<b>Vereinbarung</b>
<b>07.30-08.00</b>	<b>Eltern</b>	<b>Unterstützung hinzuziehen</b>
<b>08.00-09.00</b>	<b>Vorstand</b>	<b>Personal hinzuziehen</b>
<b>Ab 09.00</b>	<b>Aufsichtsbehörde</b>	<b>Maßnahmen besprechen</b>

#### **Kommunikation im Team – verpflichtend und zuverlässig**

Ein jeder Mitarbeiter verpflichte sich umgehend eine Abwesenheit zu melden durch Information vor Dienstbeginn.

#### **Kommunikation mit den Eltern – zeitnah und transparent**

Grundsätzlich sollte bei der Kommunikation mit den Eltern Verständnis für die Situation geschaffen werden. Bereits beim Vertragsgespräch sollten die Eltern davon in Kenntnis gesetzt werden, dass in bestimmten – nicht planbaren – Situationen ein Notfallplan in Kraft treten muss.

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

## 5. Anlagen

### 5.1. Allgemeine rechtliche Grundlagen

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen:

- a) den für den Auftrag der Kindertageseinrichtung zur Erziehung und Bildung erforderlichen **Voraussetzungen für die Betriebserlaubnis** einer Einrichtung (Bundesgesetz)
  - vgl. § 22 SGB VIII; § 45 SGB VIII; § 47 SGB VIII
- b) dem erforderlichen **Mindestanstellungs- und Qualifikationsschlüssel** zur Absicherung des Einsatzes ausreichenden Personals als Fördervoraussetzung nach BayKiBiG (Landesgesetz)
  - vgl. § 17 AVBayKiBiG (1), (2) und (4); Art. 19 BayKiBiG
- c) der Gewährleistung der **Aufsichtspflicht**
  - vgl. § 832 BGB

### **Personelle Voraussetzungen für die Betriebserlaubnis (§ 45 SGB VIII) sowie Meldepflichten (§ 47 SGB VIII):**

Der **Betriebserlaubnisbescheid nach § 45 SGB VIII** ist Voraussetzung für die Förderung nach dem BayKiBiG. Als Voraussetzung für die Erteilung der Betriebserlaubnis hat der Träger der Einrichtung die an den Betrieb der Einrichtung zu stellenden „personellen Voraussetzungen“ zu erfüllen. Der Inhalt der Anforderungen an die personellen Voraussetzungen zur Gewährleistung des Kindeswohls sind nach § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB VIII „**anhand des Zweckes und der Konzeption**“ der Einrichtung zu bestimmen. Gewährleistet ist das Kindeswohl nur, wenn geeignete Betreuungskräfte in ausreichender Zahl (auch bei Krankheit, Urlaub usw.) zur Verfügung stehen. Im Betriebserlaubnisbescheid **können** daher im Hinblick auf die Personalausstattung auf die einzelne Einrichtung bezogene Regelungen erfolgen. In der Verwaltungspraxis für Kindertageseinrichtungen findet der Mindestanstellungsschlüssel von **1:11<sup>1</sup>** als zu berücksichtigende Grenze zur Kindeswohlgefährdung Berücksichtigung.

Nach der zum 01.01.2012 eingeführten **Meldepflicht des § 47** Satz 1 Nr. 2 SGB VIII ist der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung verpflichtet, „**Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen**“, unverzüglich anzuzeigen. Mit dieser Vorgabe soll die zuständige Behörde in die Lage versetzt werden, auch auf negative Entwicklungsprozesse in der Einrichtung rechtzeitig zu reagieren. Laut den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter fallen hierunter „nicht alltägliche, akute Ereignisse oder über einen gewissen Zeitraum anhaltende Entwicklungen in einer Einrichtung, die sich in erheblichem Maße auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen auswirken bzw. auswirken könnten“. Grundsätzlich hat die Aufsichtsbehörde einen Ermessensspielraum, wann sie bei Nichterfüllung der Anforderungen aus dem Betriebserlaubnisbescheid das Kindeswohl als gefährdet ansieht und die Erlaubnis widerruft oder zurücknimmt.

### **Mindestanstellungsschlüssel nach AVBayKiBiG**

§ 17 Abs. 1 AVBayKiBiG sieht als Fördervoraussetzung einen Mindestanstellungsschlüssel von 1:11<sup>1</sup> vor. Mindestens 50% der erforderlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals ist von Fachkräften zu leisten (= sogenannter Qualifikationsschlüssel). Der Mindestanstellungsschlüssel beschreibt das **Verhältnis der Arbeitszeit des pädagogischen Personals zu gewichteten und gebuchten Stunden der Kinder**. Im Anstellungsschlüssel enthalten sind **Zeiten für mittelbare und unmittelbare Tätigkeiten sowie Ausfallzeiten**.

Damit ist der Anstellungsschlüssel ein rechnerischer Wert, der ein Indiz für die pädagogischen Rahmenbedingungen liefert, aber nicht die tatsächliche (tägliche) IST-Situation vor Ort (Verhältnis

<sup>1</sup> AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice ([gesetze-bayern.de](https://www.gesetze-bayern.de)), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf](#) (bayern.de)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

von anwesenden Pädagogen zu anwesenden Kindern) abbildet. Ein zwingender Rückschluss, auch bei eingehaltenem Mindestanstellungsschlüssel würden die Bildungs- und Erziehungsziele umgesetzt oder die Belange der Aufsichtspflicht würden in jedem Fall beachtet, lässt sich nicht ziehen. Die Aufsicht über die Kinder und die Abwendung einer Kindeswohlgefährdung sind in jedem Fall sicherzustellen (ganz egal ob der Anstellungsschlüssel und die Fachkraftquote im Jahresdurchschnitt eingehalten sind oder nicht). Die tatsächlichen Erfordernisse können weit über das Förderrecht hinausgehen, um das Kindeswohl zu sichern (zuständig dafür: Träger der öffentlichen Jugendhilfe).

## 5.2. Aufsichtspflicht

### Personelle Erfordernisse für die Erfüllung der Aufsichtspflicht

Nach § 1631 BGB ist die Aufsichtspflicht Teil der Personensorge. Sie liegt in der Regel bei den Eltern als Sorgeberechtigten. Durch die Anmeldung des Kindes in einer Kindertageseinrichtung und den abgeschlossenen Betreuungsvertrag übernimmt der Träger die Aufsichtspflicht über das Kind, für die Dauer des Besuchs der Einrichtung und der damit verbundenen Aktionen und Veranstaltungen, außer es besteht eine andere Regelung (zum Beispiel im Rahmen von Festen mit Anwesenheit der Eltern).

In der Regel delegiert der Träger die Aufsichtspflicht an die Einrichtungsleitung bzw. an das pädagogische Personal. Da zwischen dem pädagogischen Personal und den Sorgeberechtigten üblicherweise kein Vertrag abgeschlossen wird, ist das Personal **sogeannter Erfüllungsgehilfe des Trägers (nach § 278 BGB)**. Durch den Arbeitsvertrag mit dem Träger verpflichtet sich das Personal, auch die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Trägern und Sorgeberechtigten zu erfüllen.

Im Hinblick auf die Personalausstattung regelt der Gesetzgeber nur die Folgen einer Aufsichtspflichtverletzung und überlässt es Lehre und Rechtsprechung, Maßstäbe für die Erfüllung (Inhalte) der Aufsichtspflicht zu setzen. D.h. für die Erfüllung der Aufsichtspflicht gibt es keine gesetzlichen Vorgaben zum Verhältnis zwischen der Anzahl (und Qualifikation) von aufsichtsführenden Personen und den zu beaufsichtigenden Kindern. Vielmehr richtet sich die Aufsichtspflicht nach folgendem Grundsatz: Wie Aufsicht zu führen ist, ist von der persönlichen, körperlichen sowie geistig-seelischen Verfassung des Kindes, den sonstigen (außerhalb der Person des Kindes) liegenden Umständen und davon abhängig, was bei vernünftigen Anforderungen von einem verständigen Aufsichtspflichtigen erwartet werden kann<sup>4</sup>.

Der Träger hat die Verantwortung, zu jeder Zeit ausreichend Aufsichtspersonal vorzuhalten, um seiner Aufsichtspflicht nachzukommen. Dabei richtet sich das erforderliche Maß nach den kind-, orts- und situationsbezogenen Umständen sowie danach, was der aufsichtsführenden Person aufgrund ihrer Kompetenzen zugemutet werden kann bzw. was diese sich selbst zutraut. Bei der Einschätzung und Abwägung der erforderlichen personellen Mindestanwesenheit sind daher **neben der Eignung der Aufsichtsperson auch die Anzahl der Kinder im Haus, die Gruppengröße und ihre Altersstruktur, die Individualität der Kinder sowie aktuelle ortsbezogene Umstände** einzubeziehen.

Die Übertragung der Aufsichtspflicht ist keine Frage des Fachkräftestatus, sondern eine **Frage der Kompetenzen und persönlichen Eignung**. Grundsätzlich gilt, dass Trägervertretung und Einrichtungsleitung verantworten, wem sie die Aufsichtspflicht übertragen. Diese Entscheidung sollte sich auf die Kompetenzen und das Zutrauen gründen, nicht auf rein formale Kriterien. Es ist dabei anzunehmen, dass pädagogisch ausgebildetes Personal<sup>5</sup> in der Regel umfänglicher mit der Aufsicht und Betreuung von Kindern betraut werden kann, als Nicht-Fachkräfte<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG

### 5.3. Elternnotdienst

Liebe Eltern.

Manchmal kommt es vor, dass kurzfristig (wg. Krankheit, Beschäftigungsverbot, private Einschränkungen etc.) eine Vertretung für eine Betreuungsperson unserer Kinder benötigt wird. Aus Gründen der Einfachheit und der Kosten, werden diese Vertretungen von Eltern übernommen.

Tragen Sie in der folgenden Tabelle die Zeiten ein, zu denen Sie als Vertretung einspringen können. Selbstverständlich können eigene Kinder zu diesen Diensten mitgebracht werden. Es ist oft sehr aufschlussreich und macht viel Freude, die Kinder in der Gruppe zu erleben.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass diejenigen, die keine Vertretung übernehmen können und die auch sonst nicht aktiv sind (z. B. in den Arbeitskreisen), zur Entlastung der anderen, etwas häufiger zu anderen Arbeiten eingesetzt werden.

Vielen Dank für Ihre Einsatzbereitschaft

Ihr Team der Kinderoase

-----

#### **Elternnotdienst**

Name: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

Ich bin bereit, zur angegebenen Zeit unter Vorbehalt das Betreuungspersonal zu unterstützen.

	VORMITTAG	NACHMITTAG
Montag		
Dienstag		
Mittwoch		
Donnerstag		
Freitag		

<sup>1</sup> [AVBayKiBiG: § 17 Anstellungsschlüssel - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#), <sup>2</sup> [stmas-baykitag-204.pdf \(bayern.de\)](#)

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 NR. 10 SGB VIII, <sup>4</sup> vgl. Hundmeyer 2011, <sup>5</sup> §16 AVBayKiBiG