



LANDRATSAMT
BREISGAU-
HOCHSCHWARZWALD

Herausforderungen gemeinsam meistern

Impulse und Strategien zum Umgang mit
komplexen Fragestellungen in der
Kindertagesbetreuung

Impressum

Herausgeber

Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald
Kreisjugendamt
Fachbereich Planung, Qualitätsentwicklung und Bildung

Mit Beiträgen von:

Stadt Bad Krozingen

Dezernatsleiter für Bildung, Soziales, Mitarbeiterservice & Digitalisierung

Tobias Schneider
Baslerstr. 30
79189 Bad Krozingen

Fachbereichsleiter Kindertagesstätten und Schulen

Stephan Busch
Baslerstr. 19a
79189 Bad Krozingen

Stadt Müllheim

Fachbereich Bildung, Jugend, Familie

Bettina Sommerfeld
Bismarckstr. 3
79379 Müllheim

Timeout Stiftung gGmbH

Geschäftsführer

Knut Wuhler
Merzhauserstr. 177
79100 Freiburg

Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald

Jugendhilfeplanung und Leitung des Fachbereichs Planung, Qualitätsentwicklung und Bildung

Dr. Frauke Zahradnik
Berliner Allee 3
79114 Freiburg

Fachberatung Kindertageseinrichtung

Ursula Kiesgen und Brigitte Kopp
Berliner Allee 3
79114 Freiburg

Koordinationsstelle Kinderschutz

Lisa Schneider
Berliner Allee 3
79114 Freiburg

Leitung Fachgruppe Kindertagesbetreuung/Fachstelle Kindertagespflege

Annette Schupritt und Birgit Ruf-Killian
Berliner Allee 3
79114 Freiburg

Stabsstelle Recht/Stabsstelle Datenschutz

Annette Sauer und Miriam Xiluva Ferro Macamo
Stadtstr. 2
79104 Freiburg

Bezugsadresse

Dr. Frauke Zahradnik

Leitung Fachbereich Planung, Qualitätsentwicklung und Bildung

Berliner Allee 3

79114 Freiburg

Telefon: 0761 2187 2600

E-Mail: Frauke.Zahradnik@lkbh.de

Freiburg im Breisgau, April 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Hinführung	2
2. Der Bau einer Kindertageseinrichtung- Impulse und Handlungsschritte	3
2.1 Bedarfsermittlung	3
2.2 Erste Überlegungen	3
2.3 Bauantragsverfahren.....	4
2.4 Beteiligung des Gesundheitsamtes	4
2.5 Konzeption der Kindertageseinrichtung.....	4
2.6 Betriebserlaubnis nach § 45 Abs. 2 SGB VIII	5
3. Die zentrale Vormerkung- Ein Erfahrungsbericht der Stadt Müllheim	6
3.1 Handlungsschritte zur Implementierung der zentralen Vormerkung	6
4. Rechtsanspruch neu hinzugezogener Familien?	8
5. Fachkräftemangel in Kitas- Ursachen, Strategien und Praxiserfahrungen.....	10
5.1 Maßnahmen des Trägers und der Einrichtung zur Personalgewinnung und- bindung	11
5.2 Situation der pädagogischen Fachkräfte	12
5.3 Erfahrungen und Handlungsempfehlungen aus der Praxis	15
5.3.1 Methode aus der Praxis- Personalampel zur Darstellung der aktuellen Personalsituation	18
6. Gebührenerstattung bei eingeschränkten Öffnungszeiten am Beispiel der Satzung Bad Krozingen.....	20
7. Kommunikation mit Eltern.....	20
7.1 Grundlagen der Kommunikationstheorie	21
7.2 Grundsätze einer gelingenden Gesprächsführung	22
7.3 Förderliche Rahmenbedingungen des Trägers und der Kita	22
8. Caring Community	24
8.1 Beteiligung und Community Care im Bereich der Kindertagesbetreuung	24
8.2 Elemente aus der Caring Community im Kontext der Kindertagesbetreuung	25
8.3 Positive Aspekte des Caring Community Ansatzes in Kitas.....	27
8.4 Fazit.....	27
9. Kindertagespflege als mögliche Alternative	28
9.1 Grundlagen zur Kindertagespflege.....	28
9.2 Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen (i.a.g.R.) im Landkreis Breisgau- Hochschwarzwald	29
Literaturverzeichnis	31
Anhangverzeichnis	32

1. Hinführung

Die Kindertagesbetreuung stellt Eltern, Träger, Gemeinden und den öffentlichen Träger der Jugendhilfe zunehmend vor komplexe Herausforderungen. Trotz verstärktem Ausbau in den letzten Jahren und einer Ausweitung der Angebote, kommen Gemeinden an ihre Grenzen, genügend bedarfsgerechte Angebote zur Verfügung zu stellen und aufrechtzuerhalten. Viele Träger von Kindertageseinrichtungen kämpfen mit zunehmendem Fachkräftemangel und begrenzten Ressourcen. Die Folge sind unter anderem verkürzte Öffnungszeiten, Notbetreuung oder Gruppenschließungen.

Diese Entwicklungen haben zur Erstellung dieser Broschüre inspiriert. Ausgehend von der These, dass Herausforderungen gemeinsam besser zu meistern sind sowie der Idee des Voneinander-lernens wurden Artikel zusammengestellt, die als Hilfestellung im Umgang mit schwierigen Situationen zu verstehen sind und zu mehr Handlungssicherheit beitragen sollen. Hierbei wurde auf die Fachexpertise der oben genannten Autoren und Autorinnen zurückgegriffen, die sich in den unterschiedlichen Beiträgen abbildet. Diese richten sich an Gemeinden, Träger und Fachkräfte von Kindertageseinrichtungen sowie Planerinnen und Planer.

Die Broschüre widmet sich zunächst der Fragestellung, welche Schritte bei der Einrichtung einer neuen Kindertageseinrichtung zu bedenken sind. Im Weiteren zeigt ein Erfahrungsbericht der Stadt Müllheim, wie die Einführung der zentralen Vormerkung gut gelingen kann. Kapitel vier der Broschüre erläutert den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz, der für zugezogene Familien in Gemeinden gilt. Dem Thema Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen, den Hintergründen und möglichen Strategien um diesem zu begegnen, ist ein weiteres Kapitel gewidmet. Lassen sich Schließtage oder die Reduzierung von Öffnungszeiten nicht vermeiden ist es sinnvoll, dies auch in Form von einer Gebührenerstattung gegenüber den Eltern abzubilden. Die Stadt Bad Krozingen zeigt dies am Beispiel ihrer Satzung auf. Die Kommunikation mit betroffenen Eltern, deren Bedarfe nur verzögert oder eingeschränkt gedeckt werden können, ist entscheidend, um Eltern die Sachlage zu verdeutlichen, Unmut zu reduzieren und um Verständnis zu werben. Die Grundlagen einer gelingenden Gesprächsführung mit Eltern werden in Kapitel sieben dargestellt. Kindertageseinrichtungen als Care Community, also sorgende Gemeinschaft zu denken wird in Kapitel acht dieser Broschüre beleuchtet. Die Gedanken einer Care Community gehen dabei über die Idee der reinen Elterninitiative hinaus und versuchen Kindertageseinrichtungen als Orte zu denken, in welcher sich unterschiedliche Akteure und Akteurinnen mit ihren Ressourcen einbringen um die Arbeit der Fachkräfte zu ergänzen und zu unterstützen. Das letzte Kapitel setzt sich mit der Kindertagespflege als Betreuungsform auseinander. Diese spielt insbesondere für Kinder im Alter von 0-3 Jahren eine große Rolle.

2. Der Bau einer Kindertageseinrichtung- Impulse und Handlungsschritte

Angesichts des Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung und dem dadurch entstehenden Druck auf Gemeinden und Träger diesen Rechtsanspruch zu erfüllen, wünschen sich viele, dass die Entstehung einer neuen Kita schnellstmöglich gelingt und diese unverzüglich in Betrieb genommen werden kann.

Zeitdruck, Personalmangel, Bauverzögerungen und gesetzliche Bestimmungen potenzieren sich manchmal schnell zu großen Herausforderungen und lassen so manche Träger an ihre Grenzen kommen.

Eine interdisziplinäre Trägerversammlung im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald hat sich im Herbst 2022 des Themas angenommen und die Vorgehensweise erläutert, die in Bezug auf den Bau und die Inbetriebnahme einer Kita zu beachten sind. Der folgende Leitfaden ist nicht abschließend, gibt jedoch Hinweise auf wichtige Etappen und Grundlagen, die bei der Entstehung einer neuen Kita berücksichtigt werden sollten.

Hierbei ist die Komplexität, die eine Inbetriebnahme einer neuen Kita mit sich bringt zu beachten. Dies beginnt bei der Entscheidung über Größe, Art der Kita, Zielgruppe und Konzeption und führt über Brandschutz und Hygiene bis hin zu Personalauswahl und Inneneinrichtung.

Im Folgenden werden die einzelne Schritte zur Inbetriebnahme einer Kindertageseinrichtung beschrieben.

2.1 Bedarfsermittlung

Der Bedarf nach weiteren Kita-Plätzen wird anhand der Bedarfsplanung der Gemeinde festgestellt. Die Gemeinde entscheidet gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einem kirchlichen oder freien Träger, eine Kindertageseinrichtung zu bauen.

2.2 Erste Überlegungen

- **Lage und Architektur der Einrichtung**

Bei der Planung müssen die festgestellten Bedarfe an Größe und Lage der Einrichtung berücksichtigt werden. Die Kita sollte möglichst wohnortnah für die Familien und zu Fuß oder mit dem Fahrrad erreichbar sein. Ist ein neues Baugebiet in der Gemeinde geplant, bietet es sich an eine Kita von Anfang an in diesem Gebiet mit zu planen. Im Sinne der Inklusion sollte ein möglichst barrierefreier Zugang gewährleistet sein.

- **Erste Kontaktaufnahmen**

Es wird empfohlen, dass die Träger bereits bei der Planung von Kindertageseinrichtungen (Neubau, Sanierungen, Umbauten und Umnutzungen) eine Abstimmung mit dem Landesjugendamt sowie den anderen aufsichtsführenden Stellen (Gesundheitsamt, Veterinäramt/Lebensmittelüberwachung, Brandschutz, Baurechtsamt, Unfallkasse) initiieren. Das Landesjugendamt (KVJS) hält Broschüren zu den verschiedenen Angebotsformen (Kindertageseinrichtung, Naturkindergarten, Krippe und Hort) bereit, in welchen auf die spezifischen Besonderheiten und Anforderungen eingegangen wird. Alle Broschüren und Informationen sind in digitaler Form beim Kommunalverband für Jugend und Soziales KVJS-Landesjugendamt erhältlich.¹

¹ www.kvjs.de

2.3 Bauantragsverfahren

Ein Bauantrag ist sowohl für einen Neubau und Erweiterungsbau als auch für eine Nutzungsänderung in bestehenden Gebäuden erforderlich. Im Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald ist die Bearbeitung von Bauanträgen für Kindertageseinrichtungen wegen des hohen Handlungsbedarfs priorisiert. Dies gilt ebenso für das Forstamt.²

Wichtig ist, dass die Antragsteller und Antragstellerinnen alle Unterlagen vollständig einreichen. Dies gelingt am besten unter Hinzuziehung erfahrener Planungsbüros, die wissen, auf was es ankommt. Im Zweifel können hierzu Referenzen bei anderen Gemeinden eingeholt werden.

Das Bauamt ist verfahrensführende Behörde. Andere Behörden müssen vom Bauamt mit einbezogen werden (z. B. Brandschutz, Gewerbeaufsicht, Naturschutz u. a.).

2.4 Beteiligung des Gesundheitsamtes

Die Beteiligung des Gesundheitsamtes im Rahmen der Planung einer neuen Kindertageseinrichtung bzw. bei Änderungsverfahren erfolgt mehrfach. Daraus ergeben sich gegebenenfalls auch gesundheitsamtsintern besondere Herausforderungen an die Abstimmung:

- **Beteiligung im Bauantragsverfahren (§ 54 Abs. 2 und Abs. 3 LBO)**

Anhörung des Gesundheitsamtes durch das örtliche Baurechtsamt

- **Beteiligung im Betriebserlaubnisverfahren (§ 45 SGB VIII)**

Die Erlaubnisbehörde ist das Landesjugendamt im KVJS für ganz Baden-Württemberg.

- **Infektionshygienische Überwachung im Betrieb (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 IfSG)**

Hier ergibt sich eine eigene Zuständigkeit des Gesundheitsamtes aus dem Infektionsschutzgesetz. Der Gesundheitsschutz kann auch bereits vor Kontakt mit dem Bauamt beteiligt werden. Themen im Vorfeld sind Grundrisspläne, die Ausstattung im Sanitärbereich und diverse weitere Abstimmungen. Erfahrungsgemäß gelingt die Stellungnahme für die Baurechtsbehörde vor allem dann, wenn das Gesundheitsamt bereits im Vorfeld beteiligt wurde.

Relevante Hinweise für die Planung finden sich in Kapitel 4 des Hygieneleitfadens.³ Hier sind die Anforderungen für Sanitär, Wickelbereich und einzelne Räumlichkeiten zusammenfassend dargestellt. In der Kindertagesbetreuung leben und arbeiten viele Menschen auf engem Raum zusammen. Deshalb können sich hier Infektionskrankheiten besonders leicht ausbreiten. Neben baulichen und organisatorischen Maßnahmen kann Infektionskrankheiten durch Schutzimpfungen und die konsequente Beachtung von Hygienemaßnahmen vorgebeugt werden. Diese Maßnahmen werden im einrichtungsspezifischen Hygieneplan festgelegt. Gesundheitliche und hygienische Anforderungen sind im Eingangsbereich, Sanitärbereich, in den Gruppenräumen und Schlafräumen zu beachten. Nach der Inbetriebnahme geht der Hygieneplan an den Gesundheitsschutz. Der Plan muss dann an den bereits laufenden Betrieb angepasst sein.

2.5 Konzeption der Kindertageseinrichtung

Die Kita-Konzeption beinhaltet insbesondere die pädagogische Ausrichtung der Einrichtung, die Ziele, Rahmenbedingungen, gesetzliche Grundlagen sowie das Qualitätsmanagement. Die Konzeption ist dabei grundsätzlich als verbindlicher Arbeitsauftrag der Fachkräfte zu verstehen.

² Vor der Errichtung eines Waldkindergartens ist über die zuständige Forstbehörde beim Landratsamt ein geeigneter Waldort/Waldbestand zu beantragen. (vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg 2017, S. 2).

³ Vgl. Landesgesundheitsamt im Regierungspräsidium Stuttgart o.J.

Nach § 45 Abs. 3 SGB VIII muss die Konzeption zur Erteilung der Betriebserlaubnis dem KVJS vorgelegt werden und somit vor dem eigentlichen Start vorhanden sein. Die Betriebserlaubnis für die Kindertageseinrichtung wird dann bei Erfüllung aller Voraussetzungen erteilt.

Eine Konzeption sollte folgende Elemente beinhalten:

- Darstellung der Räumlichkeiten und des Außengeländes
- Zusammenarbeit mit Eltern und Beschwerdemanagement für Eltern
- Beschwerdemanagement für Beschäftigte
- Darstellung der Verfahren nach § 8a und § 47 SGB VIII
- Darstellung der Beobachtung und Dokumentation
- Darstellung der pädagogischen Gestaltung von Ruhephasen und Schlafzeiten

Weiterhin muss eine Vereinbarung zum Schutzauftrag nach den §§ 8a und 72a SGB VIII mit dem Jugendamt abgeschlossen sowie ein einrichtungsspezifisches Gewaltschutzkonzept dem KVJS vorgelegt werden.

2.6 Betriebserlaubnis nach § 45 Abs. 2 SGB VIII

Die Betriebserlaubnis wird erteilt, wenn dem Landesjugendamt (KVJS) alle relevanten Unterlagen vorliegen. Diese sind:

- der Antrag selbst
- die Konzeption
- beschriftete Grundrisse mit Zuordnung der Gruppen, Nutzflächenaufstellung, Lageplan des Außengeländes mit Flächenangabe, ggf. die Baugenehmigung (bei Neubau, Anbau, Umbau, Nutzungsänderung).

Darüber hinaus bei Ganztagsbetreuung bzw. Kinder unter 3 Jahren:

- Räume für Schlafen oder Ruhen
- Schlafplätze und –Schlafmöglichkeiten
- bei Ganztagsbetreuung die Bestätigung über die Möglichkeit warme Mahlzeiten einzunehmen

Die Darstellung der Anzahl der benötigten Fachkräfte für die jeweilige Betreuungsform wird für die Betriebserlaubnis ebenfalls benötigt.

Eine frühzeitige Beteiligung aller relevanten Akteure und Akteurinnen (z.B. die Einbeziehung zukünftiger Nachbarn der Kita), kann insgesamt zu einer höheren Akzeptanz beitragen. Ebenso erleichtert die rechtzeitige Kommunikation mit dem Bauamt, Gesundheitsamt und Landesjugendamt einen reibungslosen Ablauf.⁴

⁴ Weitere Informationen zum Bau einer Kita: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg 2020: Der Bau von Kindertageseinrichtungen. Impulse für eine qualitative Planung und Ausstattung.

3. Die zentrale Vormerkung- Ein Erfahrungsbericht der Stadt Müllheim

Die Stadt Müllheim hat zum 1. November 2022 die zentrale Vormerkung für Familien aus Müllheim eingerichtet. Dadurch verfügt die Stadt Müllheim nun über ein Steuerungsinstrument, mit dem die Platzvergabe professionell organisiert werden kann. Ein großer Vorteil liegt unter anderem in der besseren Übersicht der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze. Durch die zentrale Platzvergabe erfüllt die Stadt Müllheim die Regelungen des Onlinezugangsgesetzes.

Im Folgenden Kapitel werden die einzelnen Umsetzungsschritte chronologisch beschrieben.

3.1 Handlungsschritte zur Implementierung der zentralen Vormerkung

1. Abstimmung mit dem Gemeinderat

Zunächst wurde das Thema im Gemeinderat vorgestellt. Im weiteren Verlauf erfolgte eine Abstimmung über die Einrichtung der zentralen Vormerkung in der Stadt Müllheim.

2. Planung der Stellenanteile, die für die Bearbeitung des Vormerksystems notwendig sind

Die Stadt Müllheim hat 19 Kindertageseinrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft. Aufgrund dessen wurde ein Stellenanteil von mind. 50% für die Bearbeitung in der Verwaltung berechnet. Folgende Aufgaben werden von dieser Stelle bearbeitet:

- Hilfe für Eltern bei der Registrierung und Anmeldung
- Beantwortung allgemeiner Fragen zu den Kitas und Betreuungszeiten
- Überprüfung der eingehenden Vormerkungen (z.B. ob alle relevanten Unterlagen eingereicht wurden)
- Ansprechperson für die Kitas
- Validierung der Vormerkungen
- Kontrolle, ob die Leitungen die Vormerkungen fristgerecht bearbeiten
- Weitere Unterstützung der Eltern bei der Platzsuche, sollte in den gewünschten Einrichtungen kein Platz zur Verfügung stehen

3. Auswahl eines Vormerksystems aus verschiedenen Anbietenden

Bei der Auswahl eines geeigneten Vormerksystems legte die Stadt Müllheim den Fokus auf vorhandene grundlegende Funktionen ohne Zusatztools.

Auf dieser Basis wurden verschiedenen Anbietende verglichen. Die Entscheidung fiel auf die zentrale Vormerkung des KVJS.

Vorteile der zentralen Vormerkung des KVJS:

- Die Kita-Leitungen kennen KitaDataWeb bereits durch die Statistiken und die Personalanmeldungen
- Die Verknüpfung mit der Arbeitsplattform Planung (Bedarfsplanung KitaDataWeb) ist möglich
- Die zentrale Vormerkung ermöglicht eine Übersicht über alle Anmeldungen

4. Information aller Träger und Einverständnis einholen

Um bestmöglich mit der zentralen Vormerkung in einer Kommune zu arbeiten, ist es essentiell, alle Träger mit ins Boot zu holen.

Um individuelle Fragen zu klären wurde von Seiten der Stadt Müllheim Gesprächsoffenheit signalisiert. Die Bereitschaft zum Dialog war im Hinblick auf die Gewinnung der Träger und Einrichtungen ein relevanter Baustein. So konnten in persönlichen Einzelgesprächen mit Trägern und Leitungen individuelle Fragestellungen geklärt werden. Wichtig hierbei war es zudem, die Akteure und Akteurinnen regelmäßig über den Prozess und die Entwicklungen zu informieren.

TIPP:

Gleich zu Beginn wurde die Projektgruppe „Zentrale Vormerkung“ installiert. Diese bestand sowohl aus Kitaleitungen als auch aus Verwaltungsmitarbeitenden. Somit konnte eine optimale Verknüpfung von Praxis und Verwaltung sichergestellt werden. Gemeinsam wurde innerhalb der Projektgruppe beispielsweise entschieden, dass mit der zentralen Vormerkung zwei Stichtage in Bezug auf den Zeitraum des Aufnahmewunsches eingeführt werden. Ziel war es dabei, die Plätze effizienter und präziser zu vergeben. Zudem sollte der Haltung „Wer sich zuerst anmeldet, bekommt zuerst den Platz“ entgegengewirkt werden. Dies spiegelt sich auch in der Bepunktung der Aufnahmekriterien wieder.

5. Kontakt mit dem KVJS und Arbeiten im Testserver

Nach Information des KVJS wurden die Zugangsdaten für den Testserver zur Verfügung gestellt. Die Standardeinstellungen wurden nach und nach entsprechend der Bedarfe und Strukturen der Stadt Müllheim bearbeitet und angepasst.

6. Externe Hilfe aus dem EDV-Bereich

Je nach EDV-Knowhow ist es nicht erforderlich externe Hilfe im EDV-Bereich einzuholen. Da die Stadt Müllheim auf einen EDV-affinen Kollegen zurückgreifen konnte, war es möglich ohne externe Hilfe im Testserver zu arbeiten. Bei Fragen zu den einzelnen Einstellungen standen die zuständigen Mitarbeitenden des KVJS zur Verfügung. Dies wurde als ausreichend erachtet.

Positiv bewertet wurde die Möglichkeit, verschiedene Einstellungen zunächst auszuprobieren und testen zu können. Auf der Grundlage der dadurch gesammelten Erfahrungen war es letztlich möglich, die beste Version auszuwählen.

Zudem konnte der Testserver dafür genutzt werden, die Leitungen an das Instrument heranzuführen. Hierzu wurden beispielsweise Test-Anmeldungen generiert die dann durch die Leitungen weiter bearbeitet wurden. Nach Aussage der Leitungen war diese Übungsphase sehr hilfreich.

TIPP:

Es empfiehlt sich Aufnahmekriterien für alle Einrichtungen festzulegen. Die Aufnahmekriterien sind ein wichtiges Instrument im Hinblick auf die Platzvergabe.

Sollte es mehr Vormerkungen als Plätze geben orientieren sich alle Leitungen an den erarbeiteten Aufnahmekriterien. Die Bepunktung hierzu wurde in der zentralen Vormerkung hinterlegt und steht somit allen Leitungen zur Verfügung.

7. Information der Eltern

Schließlich müssen alle Eltern über das Instrument der zentralen Vormerkung informiert werden. Wichtig hierbei sind Informationen zur Registrierung, zu Besonderheiten der Vormerkung, zu den erforderlichen Unterlagen sowie zur Frage, ob eine erneute Vormerkung erforderlich ist wenn ein Kind von U3 nach Ü3 wechselt. Alle relevanten Hinweise und Informationen stehen auf der Homepage der Stadt Müllheim zur Verfügung. Zudem wurden Flyer erstellt, die mit einem QR-Code zur zentralen Vormerkung auf die Homepage führen.

8. Übergang gestalten

Alle Eltern, die in den Kindertageseinrichtungen bereits auf Wartelisten standen, wurden durch die Kitaleitungen gebeten sich über die zentrale Vormerkung zu registrieren und anzumelden. Dies wurde auch über das Mitteilungsblatt kommuniziert. Dadurch wurde gewährleistet, dass die Eltern die Priorisierung der Einrichtungen noch einmal selbst vornehmen konnten und der Datenschutz gewahrt blieb

TIPP:

Es empfiehlt sich Sprechzeiten in der Verwaltung einzurichten, in denen Eltern und Leitungen alle Fragen zur zentralen Vormerkung stellen und anbringen können.

9. Freischaltung im Echtserver

Vor der Freischaltung gab es eine letzte Abstimmungsphase mit dem KVJS, in der alle Einstellungen besprochen und angepasst wurden. Der Zeitpunkt der Freischaltung wurde über die Medien an die Eltern kommuniziert.

Fazit

Insgesamt ist die zentrale Vormerkung verwaltungsintern aufwendig aber trotz allem übersichtlich und mit geringerem Koordinationsaufwand verbunden. Letzteres vor allem deshalb, weil Leitungen nun die Wartelisten nicht mehr aufwendig abgleichen müssen. Auch für Eltern ist das Verfahren nun transparent und nachvollziehbar.

Ein Erfolgsfaktor im Prozess war vor allem die kontinuierliche Beteiligung und Abstimmung der Akteure und Akteurinnen.

4. Rechtsanspruch neu hinzugezogener Familien?

Der folgende Artikel geht der Frage nach, inwiefern Familien Anspruch auf die Deckung eines Betreuungsbedarfs haben, den sie unverschuldet nicht rechtzeitig angemeldet haben:

Generell ist in § 24 Abs. 5 S. 2 SGB VIII geregelt, dass Landesrecht bestimmen darf, dass die erziehungsberechtigten Personen den Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die beauftragte Stelle innerhalb einer bestimmten Frist vor der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Leistung der Kindertagespflege in Kenntnis zu setzen haben. Von dieser Möglichkeit hat Baden-Württemberg in Bezug auf die U3-Betreuung Gebrauch gemacht:

Im Kindertagesbetreuungsgesetz für Baden-Württemberg hat das Land normiert, dass in Bezug auf Kinder, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Erziehungsberechtigten verpflichtet sind, die gewünschte Betreuung spätestens sechs Monate vor deren Beginn anzuzeigen. Im Falle der gewünschten Betreuung in einer Kindertagesstätte hat die Anzeige gegenüber der Gemeinde zu erfolgen.

Wird eine Betreuung durch eine Kindertagespflegeperson gewünscht, so ist dies zusätzlich dem örtlichen Träger der Jugendhilfe, das heißt dem örtlich zuständigen Jugendamt, anzuzeigen, vgl. § 3 Abs. 2a KitaG BW.

Im KitaG selbst ist zwar nicht explizit geregelt, welche Konsequenzen ein Fristversäumnis hat. § 24 Abs. 5 S. 2 SGB VIII wird jedoch so ausgelegt, dass eine dem oder den Erziehungsberechtigten durch Landesrecht auferlegte Mitteilungsobliegenheit dazu führt, dass der Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Betreuungsplatzes dann nicht automatisch entsteht, wenn das Kind ein bestimmtes Alter erreicht, sondern erst, wenn auch die vorgesehene Mitteilungsfrist – in Baden-Württemberg also sechs Monate seit der Mitteilung des Bedarfs durch den oder die Erziehungsberechtigten – verstrichen ist.⁵ Diese Einschränkung gilt allerdings nur für die U3-Betreuung, da § 3 Abs. 2a KitaG sich explizit nur auf § 3 Abs. 2 KitaG bezieht („*mindestens sechs Monate vor der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Leistung nach Absatz 2*“) und nicht auf § 3 Abs. 1 KitaG, in welchem die Ü3-Betreuung geregelt ist. Das bedeutet, dass für Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr automatisch mit Erreichen dieses Alters ein Betreuungsanspruch entsteht, ohne dass es einer frühzeitigen Mitteilung des Bedarfs bedürfte.

Für die U3-Betreuung aber ist § 3 Abs. 2a KitaG BW so zu verstehen, dass der Anspruch auf einen Betreuungsplatz von der rechtzeitigen Mitteilung des oder der Erziehungsberechtigten abhängig ist. Obwohl es sich um einen Anspruch des Kindes handelt, ist es zumutbar und mit allgemeinen Rechtsgrundsätzen vereinbar, dessen Entstehen von einem Verhalten der Eltern abhängig zu machen. Kinder müssen sich nämlich generell ein Verschulden ihrer gesetzlichen Vertreter zurechnen lassen. Die gesetzlichen Vertreter des Kindes sind die Erziehungsberechtigten, das heißt in der Regel die Eltern, vgl. §§ 1626, 1629 Abs. 1 S. 1 BGB.

Eine landesrechtlich geregelte Informationsobliegenheit darf aber nicht dazu führen, dass Bedarfen, die unvorhergesehen entstehen und die deshalb nicht mit sechs Monaten Vorlauf angemeldet werden, überhaupt keine Rechnung getragen wird.⁶ Deswegen regelt § 3 Abs. 2a S. 2 KiTaG BW, dass die Gemeinde und der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen ihrer Planung zu berücksichtigen haben, dass auch die Deckung von Bedarfen möglich sein muss, die durch sich verändernde Umstände kurzfristig entstehen, sodass den Erziehungsberechtigten eine rechtzeitige Anmeldung gar nicht möglich war. Diese Planungsrichtlinie entspricht der generell für die Jugendhilfe in § 80 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII geregelten Vorgabe, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen der Jugendhilfeplanung Vorsorge zu treffen haben, dass auch unvorhergesehene Bedarfe befriedigt werden können.

Die Vorgabe in § 3 Abs. 2a S. 2 KiTaG BW ist zwar viel weicher formuliert als die in § 80 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII – dennoch wird auch die Regelung im KitaG so ausgelegt, dass das Kind schon vor Ablauf der 6-Monats-Frist einen Betreuungsanspruch hat, wenn die Eltern kein Verschulden an der verspäteten Anmeldung des Bedarfs trifft. Ohne ein Verschulden der gesetzlichen Vertreter wäre dem Kind das Zuwarten nicht zumutbar. So ein Fall ist insbesondere gegeben, wenn eine Familie plötzlich in das Zuständigkeitsgebiet umziehen muss, sei es aufgrund beruflicher Veränderungen der Eltern oder etwa weil eine geflüchtete Familie einer bestimmten Gemeinde zur Anschlussunterbringung zugewiesen wird. Auch das unvorhergesehene Erkranken oder Versterben einer Betreuungsperson (z.B. Großelternanteil oder Elternteil) dürfte darunter fallen.

⁵ Vgl. VG Stuttgart, Beschl. V. 28.2.2018 – 7 K 1185/18, BeckRS 2018, 17028 Rn 7.

⁶ Vgl. Wiesner/Wapler/Struck/Schweigler, SGB VIII, § 24 Rn 75.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Regelungen zur Selbstbeschaffung in § 36a Abs. 3 SGB VIII nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auch auf Leistungen in der Kindertagesbetreuung anzuwenden sind.⁷ Das hat zur Folge, dass Kostenersatz bei Selbstbeschaffung eines Betreuungsplatzes durch die Erziehungsberechtigten zu erbringen ist, wenn die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Dabei ist der Kostenersatzanspruch grundsätzlich davon abhängig, dass der Leistungsberechtigte (hier also das Kind über seine Eltern als gesetzliche Vertreter) den Träger der öffentlichen Jugendhilfe vor der Selbstbeschaffung über den Hilfebedarf in Kenntnis gesetzt hat, vgl. § 36a Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB VIII. Wenn es dem Leistungsberechtigten jedoch unmöglich ist, den Träger der Jugendhilfe rechtzeitig zu informieren, so genügt es, wenn er dies unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt. In der Regel dürfte es Familien allerdings möglich sein, zunächst die Gemeinde und/oder das Jugendamt zu informieren, dass sie einen Betreuungsplatz benötigen. Wenn dieser nicht zeitnah bereitgestellt wird (bei einem unvorhergesehenen Bedarf muss gerade nicht die 6-Monatsfrist abgewartet werden), dann kann die Familie sich selbst um Betreuung bemühen und die entstehenden Kosten ersetzt verlangen.

5. Fachkräftemangel in Kitas- Ursachen, Strategien und Praxiserfahrungen

Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung fehlen in Baden-Württemberg 16.800 Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung. Bis zum Jahr 2030 wird der Fachkräftemangel weiter ansteigen. Die Auswirkungen sind für alle Beteiligten deutlich spürbar: Viele Einrichtungen können aufgrund des Personalmangels keine Ganztagesbetreuung mehr anbieten, Träger können Kita-Plätze nicht ausreichend zur Verfügung stellen, die Teams arbeiten an ihrer Belastungsbergrenze. Maßnahmen wie eine Ausbildungsinitiative sind wichtig. Jedoch können gesteigerte Ausbildungskapazitäten dem tatsächlichen Fachkräftebedarf in der derzeitigen Situation nicht ausreichend begegnen, da bereits jetzt Personal fehlt und Fachkräfte drei bis fünf Jahre benötigen um die entsprechende Ausbildung bzw. das Studium zu absolvieren.

Um für Entlastung und Verbesserung zu sorgen, braucht es sowohl langfristige Maßnahmen als auch kurzfristige innovative Strategien, welche die unterschiedlichen Ebenen berücksichtigen. Im Folgenden werden Wege aufgezeigt, wie dem prognostizierten⁸ anhaltenden Personalmangel in Kindertageseinrichtungen begegnet werden kann. Hierzu werden zunächst die Ergebnisse der Studie zum Thema Personalgewinnung und -bindung dargestellt. Die Studie⁹ „Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen“ von Kristina Geiger geht der Frage nach, was die Personalverantwortlichen bei den Trägern von Kindertageseinrichtungen tun, um Personal zu gewinnen, zu halten und professionell weiterzuentwickeln. Dabei werden unterschiedliche Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalbindung empirisch erfasst und dargelegt.¹⁰ Um die Sicht der Fachkräfte gegenüberzustellen, werden zentrale Ergebnisse der „OECD-Fachkräftebefragung in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung“ von Samuel Bader et. al. aufgeführt.¹¹

⁷ Vgl. Wiesner/Wapler/Gallep, SGB VIII, § 36a Rn 57.

⁸ Vgl. Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T., Kriechel, B. 2022 S. 12-13

⁹ Geiger, K. 2019

¹⁰ Insgesamt haben 1.431 Kindertageseinrichtungen an der repräsentativen Befragung teilgenommen

¹¹ Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., Turani, D. 2019/2021

Die gemeinsame Darlegung der Maßnahmen der Träger zur Personalgewinnung und- bindung auf der einen Seite und die Perspektive der pädagogischen Fachkräfte auf der anderen Seite, können hilfreiche Impulse und Ansätze zur Reduzierung des Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen liefern.

5.1 Maßnahmen des Trägers und der Einrichtung zur Personalgewinnung und- bindung

Im Rahmen der **Personalgewinnung** zeigt die Studie, dass die Mehrheit der Träger (97 %) Maßnahmen zur Personalgewinnung nutzen. Dabei dominieren Maßnahmen für Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen:

Angebot von Praktika	84 %
Begleitung von Praktikanten und Praktikantinnen durch Praxisanleitung	82 %
Kooperation mit Berufs-/Fachschulen	65 %
Stellen für Personen im FSJ, FÖJ und BFD	42 %
Angebot von praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin	41 %
Angebot von berufsbegleitender Teilzeitausbildung	35 %
Kooperation mit Fach-(Hochschulen) und Universitäten	24 %
Betrieb einer eigenen Ausbildungsstätte durch den Träger (z.B. Fachschule)	4 %

Quelle: WiFF-Kita-Befragung 2018 (n=1.424)

Für Fach- und Leitungskräfte sowie für Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen werden in der Praxis folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung umgesetzt, die sich der Kategorie „Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes“ zuordnen lassen:

Angebot von Betreuungsplätzen für eigene Kinder der pädagogischen Fachkräfte	39 %
Systematische Einarbeitung (Einarbeitungskonzept)	37 %
Flexible Arbeitszeitmodelle	35 %
Spezielle Fort- und Weiterbildung für neu eingestellte pädagogische Fachkräfte (inklusive Berufsrückkehrer/Berufsrückkehrerinnen)	30 %
Mentoren/Mentorinnen, die bei der Einarbeitung begleiten	26 %
Verzicht auf Befristung bei Neueinstellungen	25 %
Angebot von Personalwohnungen oder Hilfe bei der Wohnungssuche	7 %
Überdurchschnittliche Bezahlung und Arbeitsmarktzulage	5 %
Sonstige Maßnahmen	4 %
Keine Maßnahmen	3 %

Quelle: WiFF-Kita-Befragung 2018 (n=1.424)

Im Kontext der **Personalbindung** werden folgende Maßnahmen von den Trägern/Einrichtungen realisiert:

Gemeinsame Veranstaltungen (Teamtage, Feste, Ausflüge)	88 %
Großes Fort- und Weiterbildungsangebot	59 %
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle)	56 %
Vielfältiges Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die pädagogischen Fachkräfte	16 %
Spezielle Vergünstigungen (z.B. im Nahverkehr)	14 %
Maßnahmen im Bereich der Eingruppierung und Vergütung	14 %
Sonstige Maßnahmen	5 %
Keine Maßnahmen	4 %

Quelle: WiFF-Kita-Befragung 2018 (n=1.423)

Fast alle Einrichtungen haben Personalgewinnungsstrategien entwickelt und setzen diese um. Der Großteil der Maßnahmen nimmt dabei die Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen in den Blick. So gehören das zur Verfügung stellen von Praktikumsplätzen und einer Praktikumsbegleitung zu den am meisten umgesetzten Strategien im Rahmen der Personalgewinnung. Maßnahmen die sich auf die Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes beziehen, wie beispielsweise die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vergleichsweise seltenere Strategien und treten dahinter deutlich zurück.

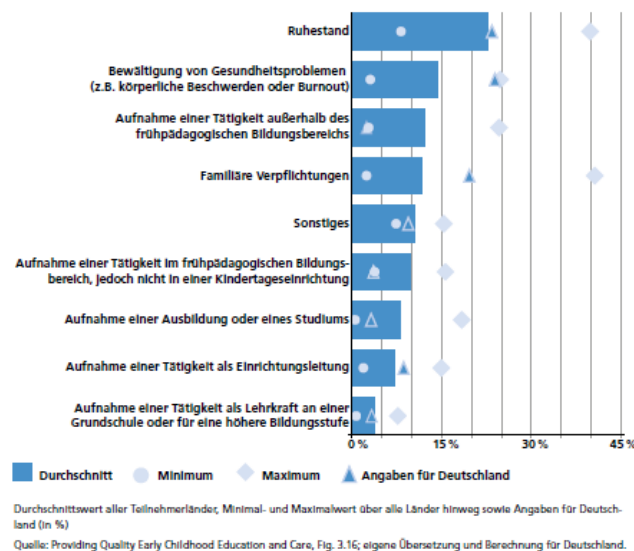
Um vorhandenes Personal an die Einrichtung zu binden und der Fachkräftefluktuatation entgegenzuwirken setzt die Mehrzahl der befragten Träger/Einrichtungen auf die Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls durch gemeinsame Veranstaltungen. Andere Maßnahmen wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle oder Anpassungen der Eingruppierungen/Vergütungen werden hingegen weniger berücksichtigt.¹²

5.2 Situation der pädagogischen Fachkräfte

Die dargelegten Maßnahmen, die Träger im Rahmen der Personalgewinnung- und bindung ergreifen, werden im Folgenden im Kontext der Ergebnisse der internationalen OECD-Studie¹³ aus dem Jahr 2018 beleuchtet. Durch eine umfangreiche Fachkräftebefragung wurden die beruflichen Praktiken und Alltagsperspektiven der Befragten in den Blick genommen.

Die Befragung gibt unter anderem Aufschluss darüber, aus welchen Gründen Fachkräfte am ehesten ihre Tätigkeit aufgeben würden:

Abb. 3.6: Angaben von pädagogisch Tätigen (Ü3-Teilstudie), aus welchem Grund sie am ehesten ihre Tätigkeit als pädagogische Fachkraft aufgeben würden



¹² Vgl. Geiger, K. 2019, S. 35

¹³ Die OECD-Fachkräftebefragung ist eine internationale Befragung von pädagogisch Tätigen und Leitungen in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE), die im U3- und/oder Ü3-Bereich beschäftigt sind. In Deutschland haben insgesamt 3.000 pädagogisch Tätige und Leitungen an der U3- und Ü3- Befragung teilgenommen (2 Teilstudien).

In den meisten Ländern gehen die pädagogischen Fachkräfte davon aus, dass sie am ehesten für den Eintritt in den Ruhestand (23 %) ihre Stelle in der Kindertageseinrichtung aufgeben. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass viele pädagogische Fachkräfte davon ausgehen, ihre gesamte berufliche Laufbahn im frühkindlichen Bereich zu verbringen. In Deutschland trifft dies auf etwa jede vierte Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung zu (U3 und Ü3). Lediglich weniger als 5% der Fachkräfte geben an, den Wechsel an einen Arbeitsplatz außerhalb des frühkindlichen Bereichs als wahrscheinlichen Grund für das Verlassen der Stelle in Betracht zu ziehen. Beide Ergebnisse legen nahe, dass das pädagogische Personal grundsätzlich dem Sektor stark verbunden ist.

Hohe Berufszufriedenheit trotz Stress und bedingte Wertschätzung.
In Deutschland sagen 93 % der Ü3-Fachkräfte bzw. 94 % der U3-Fachkräfte, sie seien insgesamt zufrieden.

Ergänzend ist hier jedoch auch auf die Ergebnisse der bundesweiten Längsstudie, die den Übergang fachschul- und hochschulausgebildeter pädagogischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt untersuchte, hinzuweisen (ÜFA)¹⁴. Die Ergebnisse machen deutlich, dass es innerhalb der ersten fünf Berufsjahre nach Berufsstart vergleichsweise häufig (bei knapp einem Drittel der Befragten) zu Stellenwechseln kommt. Bei ungefähr einem Drittel ging dieser Stellenwechsel mit einem Wechsel der Einrichtung einher (sowohl trägerintern als auch trägerübergreifend). Der Stellenwechsel bedeutet in vielen Fällen jedoch auch eine grundsätzliche Wegbewegung aus dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung. Während der Anteil der Erzieher und Erzieherinnen dabei auch nach bis zu fünf Jahren ungefähr 70 % beträgt, reduziert sich der Anteil der Kindheitspädagogen und Kindheitspädagoginnen auf 61 % (bzw. 54 % für Kindheitspädagogen/Kindheitspädagoginnen ohne vorherige Ausbildung). „Während also die Erzieherinnen und Erzieher in den ersten fünf Berufsjahren zu nahezu gleichen Anteilen weiter im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen tätig sind, nimmt der Anteil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in diesem Arbeitsfeld kontinuierlich ab.“¹⁵ Im Hinblick auf die Bindung von Fachkräften im Arbeits- und Tätigkeitsfeld der Kindertageseinrichtung sind dies wichtige Erkenntnisse.

„Die Attraktivität und die Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes entscheiden nicht nur über die Berufseinmündung der neu ausgebildeten Personen, sondern vor allem über deren langfristigen Verbleib.“¹⁶

Neben der Berufsaufgabe durch Eintritt in den Ruhestand machen die Ergebnisse darüber hinaus deutlich, dass der wahrscheinlichste Grund einer Berufsaufgabe (neben dem Eintritt in den Ruhestand) in der Bewältigung gesundheitlicher Probleme liegt (24 %). Dieser Anteil ist im Vergleich zu anderen Ländern hoch. Die Ursache von Stress und Belastung zu identifizieren und hierfür Strategien zu entwickeln ist daher eine wichtige Aufgabe im Hinblick auf die Personalbindung von Fachkräften.

¹⁴ Gesamtstichprobe: N=1867

¹⁵ Fuchs-Rechlin, K., Züchner, I. 2018, S. 35

¹⁶ Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 153

Stress bei der Arbeit entsteht laut den OECD-Studienergebnissen aus einem „Ungleichgewicht zwischen den Arbeitsanforderungen, den zur Bewältigung dieser Anforderungen verfügbaren Ressourcen und der Anerkennung für das eigene Bemühen.“¹⁷

Sowohl im U3- als auch im Ü3-Bereich identifizieren die Fachkräfte "Mangelnde Ausstattung", "Zu viele Kinder in meiner Gruppe" und „Zu viel Arbeit mit der Dokumentation“ als größte Belastungs- und Stressfaktoren. Diese Bedingungen können mitunter dazu führen, dass eine Personalbindung nicht gelingt und Fachkräfte entweder in ein an anderes Tätigkeitsfeld abwandern oder aber die Einrichtung wechseln.

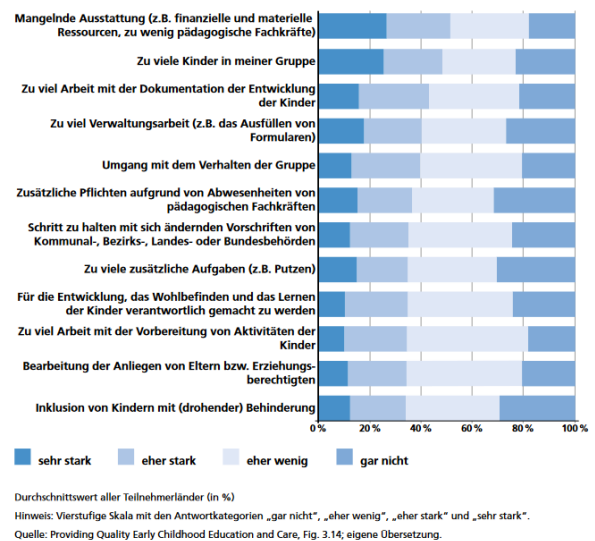
Für Fachkräfte in Deutschland scheinen in diesem Zusammenhang Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kontext der Teamarbeit zur Reduktion von Belastung und Stress beizutragen.¹⁸ Die Analysen zeigen außerdem, dass die Unterstützung durch die Leitung und die Zufriedenheit mit dem Gehalt die Wahrnehmung der Arbeits- und Stressbelastung in vielen Bereichen abmildern können.¹⁹ So sinkt beispielsweise die Wahrscheinlichkeit, dass die Gruppengröße als belastend empfunden wird, wenn Befragte mit ihrer Bezahlung zufrieden sind. Dadurch wird deutlich, dass eine Zufriedenheit mit dem Gehalt, Stress und Belastung verringern kann.²⁰ 70 % der Befragten in Deutschland empfinden jedoch die Bezahlung als unzureichend und nicht zufriedenstellend.

Aber auch Verwaltungsaufgaben werden von Leitungskräften als belastend erlebt und stellen eine potenzielle Stressquelle dar. Mindestens jede zweite Leitung gibt an mit administrativen Aufgaben „eher“ oder „stark“ belastet zu sein. In Deutschland ist der Anteil mit und 80 % (beide Teilstudien) von allen Teilnehmerländern am größten.

Fazit

Stressquellen die die Wahrscheinlichkeit eines Tätigkeits- oder Einrichtungswechsels erhöhen, können durch eine Verringerung der Gruppengröße, die Entlastung des Personals von administrativen und Dokumentationsaufgaben – bzw. deren Erleichterung (z.B. durch den Einsatz digitaler Medien) – vor allem aber die Bereitstellung von ausreichend personellen Ressourcen für die Einrichtungen eingedämmt werden. Auch die Unterstützung durch Leitungskräfte kann den Beschäftigten bei der Bewältigung ihrer täglichen Arbeit helfen und verschiedene Stress- sowie Belastungsquellen reduzieren.

Abb. 3.5: Anteil von pädagogisch Tätigen (Ü3-Teilstudie), die angeben, dass die folgenden Aspekte eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen



¹⁷ Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., Turani, D. 2021, S. 30ff

¹⁸ Vgl. Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., Turani, D. 2021, S. 30

¹⁹ Ebd. S. 6

²⁰ Ebd. S. 26 ff.

Durch eine bessere Vergütung kann laut der OECD-Studie zudem erreicht werden, dass große Gruppen weniger belastend empfunden werden und dadurch eine Bindung von Fachkräften an die Einrichtung wahrscheinlicher ist.

Die Ergebnisse der OECD-Studie sowie des Fachkräftebarometers haben gezeigt, dass sich pädagogische Fachkräfte mehr Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten wünschen bzw. beispielsweise bemängeln, dass durch die Teilnahme an Fortbildungen kaum Gehaltsverbesserungen und Aufstiegsoptionen folgten.²¹

Neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Entlohnung und Arbeitsbelastung) besteht die Notwendigkeit das Tätigkeitsfeld stärker zu strukturieren, um so den jungen Fachkräften Karriereperspektiven bieten zu können. So können Spezialisierungen auf bestimmte Aufgabengebiete wie Sprachförderung, Inklusion oder Mentoring für angehende pädagogische Fachkräfte einerseits zur Entlastung der Leitung beitragen und andererseits zu einer Qualitätssteigerung führen.²²

Mit Bezug auf die oben erläuterten ÜFA-Studienergebnisse erscheint es unabdinglich, dass Maßnahmen zur Bindung von Personal vor allem in den ersten Jahren des Berufseinstieges ansetzen. Zu diesem Zeitpunkt entscheiden die pädagogischen Fachkräfte meist, ob sie innerhalb oder außerhalb der frühkindlichen Bildung tätig bleiben wollen. Relevant scheinen in diesem Zusammenhang Maßnahmen der Personal- und Teamentwicklung die den Wunsch von Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen nach Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufgreifen.

Gelingt eine stärkere Bindung des Personals dann sind Maßnahmen der Fachkräftegewinnung langfristig wirksam. Die Entwicklung der frühkindlichen Bildung zu einem attraktiven Arbeitsfeld mit guten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann mit dazu beitragen, dass umfangreiche Personalgewinnungsmaßnahmen nicht mehr in diesem Ausmaß erforderlich sind und somit an dieser Stelle perspektivisch finanzielle Ressourcen eingespart werden können.²³

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass die Befragung der Fachkräfte im Rahmen der OECD-Studie bereits im Jahr 2018 und damit vor der Corona-Pandemie stattfand. Die Situation und die Stress- sowie Belastungsfaktoren haben sich in dieser Zeit weiter verschärft.

5.3 Erfahrungen und Handlungsempfehlungen aus der Praxis

Die Kita-Landschaft befindet sich seit Jahren in einem spürbaren Wandel. Insbesondere macht sich das am steigenden Bedarf an Plätzen und somit auch steigendem Personalbedarf bemerkbar. So führt der steigende Fachkräftemangel z.B.

- zu weniger Stabilität von Ganztagsangeboten (Tendenz vielerorts: Reduzierung von Angeboten)
- zu Bezugspersonenwechsel für die Kinder und damit Qualitätsverlust
- zu Mehraufwand in Teams, da Krankheit und Personalausfall kompensiert werden müssen
- zu höheren Krankheitsquoten, da die Belastung und der Mehraufwand steigen
- zur Zuspitzung der demografischen Entwicklung (ältere Fachkräfte gehen und zu wenig junge Fachkräfte kommen nach)
- zu mehr Vertretungszeit der Leitungen in den Gruppen und damit Qualitätsverlust bei ihren originären vielfältigen Aufgaben

²¹ Siehe unter anderem Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., Turani, D. 2019, S. 6

²² Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 154

²³ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2019

Immer öfter wird in den Medien von einem bevorstehenden Organisations-Burnout in Kindertageseinrichtungen berichtet. In verschiedenen Veranstaltungen wird immer offener der „War for Talents“ beschrieben, bei denen Kommunen/Träger aus der Not heraus anderen Kommunen/Trägern die Fachkräfte abwerben.

Sicher werden die Kommunen und Träger vor Ort nicht die Probleme der Bundesrepublik lösen. Auf Hilfe von der Regierung zu warten, erscheint jedoch bislang auch nicht als zielführend. Denn der Systemwandel ist voll im Gange und die Träger müssen sich jetzt damit beschäftigen und Lösungsansätze vor Ort finden.

Vor dem Hintergrund stetig steigender Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit muss sich die Organisationseinheit „Kita“ an den Systemwandel anpassen. Ein gängiges Modell, welches auch auf diesen Bereich gut übertragbar ist, ist das der lernenden Organisation. Tobias Schneider, Dezernatsleiter für Bildung, Soziales, Mitarbeiterservice & Digitalisierung in Bad Krozingen hat einen solchen Prozess mit seinem Team in die Wege geleitet und in einer wissenschaftlichen Arbeit zusammengefasst. Einige wesentliche Punkte hieraus werden im Folgenden erläutert.

Für die Entfaltung einer lernenden Organisation hat Peter Senge fünf zentrale Disziplinen herausgearbeitet:²⁴

1. Personal Mastery bzw. persönliche Entwicklung (u.a. Fähigkeit, Ziele konsequent zu verfolgen und zu verwirklichen, Selbstführung, Engagement der Mitarbeitenden, Lernmöglichkeiten schaffen und nutzen, das eigene Verhalten reflektieren und unter hoher Belastung professionell zu agieren)
2. Systemdenken (übergreifende Zusammenhänge und Wechselwirkungen begreifen)
3. Mentale Modelle (Überzeugungen aufdecken, in Frage stellen und verändern)
4. Teamlernen (uneingeschränkte Kooperation und Kommunikation im Team)
5. Gemeinsame Vision (Festlegung gemeinsamer Zukunftsbilder, daraus folgend eine Übereinkunft für SMARTER Ziele)

Günstig ist stets, bei einem Wandlungsprozess die betroffenen Menschen mit einzubeziehen. Dies bedeutet, dass in einem ersten Schritt im engeren Kreis analysiert werden sollte, was potentielle (anpassungswürdige) Themenfelder sind (z.B. Anpassung an Fachkräftemangel). In einem weiteren Schritt empfiehlt es sich, durch eine Befragung der Kolleginnen und Kollegen zunächst den IST-Zustand zu erfassen, um dann vorhandene Ressourcen, Lösungsansätze und weitere Ziele definieren zu können. Nützliche Methoden für den „Kick-Off“ können in diesem Zusammenhang ein Worldcafe, im Weiteren eine Mitarbeitenden-Befragung und/oder eine Zukunftswerkstatt sein. Auch macht es zumindest partiell Sinn, Träger, Leitung, Team, Eltern und Kinder mit in den Prozess einzubeziehen. Wenn keine Ressourcen für die Prozessbegleitung im Hause vorhanden sind, empfiehlt sich eine externe Prozessbegleitung.

Letztlich geht es um die durchaus schwierige Situation, dass einerseits der Bedarf an Plätzen und Betreuungszeiten steigt und andererseits Personalressourcen weniger werden. Klar ist, dass beides nicht funktionieren kann. Damit das System stabilisiert werden kann, geht es darum, nachzjustieren und ggf. bestehende Angebote einzuschränken. Doch wo können Lösungsansätze gefunden werden?

²⁴ Vgl. Schneider, T. 2022, S. 11ff.

Tobias Schneider hat folgende Punkte für eine Verbesserung der Rahmenbedingung herausgearbeitet:²⁵

- Fachkräftegewinnung unter Nutzung verschiedener Medien (Internet, Social-Media, Zeitung, Flyer, Plakat usw.)
- Beschleunigung beim Einstellungsverfahren:
Der Markt wird immer schneller und lange Verfahren führen ggf. dazu, dass Bewerber und Bewerberinnen abspringen, bevor sie anfangen.
- Mehr Leitungszeit für Leitungen bzw. stellvertretende Leitungen:
Leitungen nehmen eine Schlüsselfunktion in der Organisationseinheit Kita ein. Es ist daher notwendig, dass sie ihren Aufgaben angemessen nachkommen können. Die Krisen in den letzten Jahren, insbesondere der zunehmende Fachkräftemangel haben gezeigt, dass Leitungen für ihre originären Aufgaben immer weniger Zeit haben. Dies führt nicht selten zur Überlastung. Daher lohnt ein Blick auf das, was von Leitungen erwartet wird und das, was dafür an Zeit zur Verfügung gestellt wird. Beides sollte im optimalen Fall im Einklang stehen.
- Fachberatung:
Eine Fachberatung entlastet den Träger bei fachlichen und organisatorischen Herausforderungen im Alltag enorm, da sie schnell und flexibel dort ansetzen kann und soll, wo die Unterstützung am meisten benötigt wird. Zudem leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung.
- Springerpool:
Wenn Träger/Einrichtungen langfristig personelle Engpässe feststellen, hilft ein Springerpool, die notwendige Anzahl von Fachkräften gemäß dem vom KVJS geforderten Mindestpersonalschlüssels zu sichern (oder z.B. Überstundenabbau zu ermöglichen).
- Mehr Qualifikation:
Nachqualifizierung von Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen, Erweiterung der Ausschreibung um die Berufsgruppen in § 7 KitaG, Traineeprogramm für Nachwuchsführungskräfte, Führungskräftebildungen
- Mehr Ausbildungsstellen (Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung)
- Qualitätsmanagement:
Der Träger sollte neben der Konzeption auch über ein Qualitätsmanagementsystem für die Kitas verfügen. Eine jährliche Evaluation (z.B. in Form eines internen bzw. externen Audits) des Qualitätsmanagementsystems trägt in diesem Zusammenhang dazu bei, notwendige Veränderungsbedarfe zu erkennen auf welche Träger und Teams in einem nächsten Schritt reagieren können.
- Ausweitung des Gesundheitsmanagements (z.B. durch die Einführung von Hansefit)
- Akquise in- und ausländischer (Fach-)Kräfte mit Unterstützung bei der Ausbildung bzw. einem Quereinstieg
- Einsatz von multiprofessionellen Teams (z.B. Verwaltungsunterstützung etc.)
- Schaffung von Stellen mit Zeitanteilen und ggf. besserer Bezahlung für Sonderaufgaben/Arbeitsschwerpunkte (z.B. für die Bereiche Inklusion, Partizipation oder Familienzentren)

²⁵ Vgl. Schneider 2022, S. 51

Die hier aufgezählten Lösungsansätze sind abhängig von den gegebenen Rahmenbedingungen und daher auch individuell vor Ort zu prüfen. Um kurz- bzw. mittelfristige Engpässe abfedern zu können, können folgende weitere Maßnahmen ergänzend zum Tragen kommen:

- Inhaltlichen und zeitlichen Reduzierung von Angeboten, um den Personalaufwand an die vorhandenen personellen Ressourcen anzupassen
- Erhöhung von Schließtagen (Verringerung des Personaleinsatzes)
- Erhöhung von Hürden für den Zugang zur Ganztagesbetreuung (z.B. Arbeitgebarnachweis von beiden Elternteilen)

Vor Umsetzung von den oben genannten Maßnahmen sollten die politischen Gremien wie Gemeinderat, Ausschuss, Trägerversammlung, Elternbeirat mit einbezogen werden. Fachkräfte aus der Praxis und Wissenschaft (vgl. z.B. Bertelsmann-Studie, OECD-Studie, Autorengruppe Fachkräftebarometer) sind sich einig, dass das Kita-System mit Mindeststandards bei steigendem Mangel nicht stabilisiert werden kann.

Die jüngsten Tarifeinigungen im SuE-Bereich mit der Einführung von Regenerations- und Umwandlungstagen waren ein Versuch das System zu stärken. Die Praxiserfahrung zeigt jedoch, dass diese Strategie eher nicht zur Stärkung und Stabilisierung beigetragen hat. Eher das Gegenteil ist eingetreten: Der Anspruch auf weitere freie Tage führt zur Mehrbelastung des Teams und nebenbei auch der Familien. „Daher liegt es jetzt bei den Trägern der Kitas, sich der Frage zu stellen, wie mit den Ressourcen von heute die Bedarfe der Zukunft gedeckt werden können.“ Dies kann nur im Zuge eines Organisationsentwicklungsprozesses gelingen, welcher an der Basis in den Einrichtungen angestoßen werden muss, um die dringend benötigte Systemänderung im Elementarbereich herbeizuführen.

Diese in diesem Kapitel dargestellten praxisnahen Handlungsempfehlungen sollen den Trägern als Leitimpulse dienen, um solch einen Neugestaltungsprozess anzustoßen. Denn: „Etwas Altes kann nur verändert werden, wenn etwas Neues geschaffen wird.“²⁶

5.3.1 Methode aus der Praxis- Personalampel zur Darstellung der aktuellen Personalsituation

Immer mehr Kindertageseinrichtungen arbeiten aufgrund der angespannten Personalsituation regelmäßig mit der Personalampel. Der Einsatz bringt verschiedene Vorteile. Zum einen können Eltern auf einen Blick erkennen wie sich die derzeitige Personalsituation gestaltet und welche Konsequenzen dies für die pädagogische Arbeit hat. So wird beispielsweise durch die Wahl der Farbe angezeigt, ob alle pädagogischen Angebote umgesetzt werden können oder aber ob einzelne Aktivitäten ausfallen oder gar Notgruppen eingerichtet werden müssen. Das Ampelsystem trägt mit dazu bei, die Eltern in Bezug auf die personelle Situation innerhalb der Kita zu sensibilisieren, so dass sich diese ggf. bereits vorab auf die Durchführung von einschränkenden und kürzenden Maßnahmen einstellen können.

Neben der Transparenz gegenüber den Eltern kann der Einsatz der Ampel auch dem Team helfen, mit diesen oft dynamischen Situationen besser umzugehen. Oft besteht ein hoher Druck trotz Personalausfälle viele Dinge auffangen zu müssen.

²⁶ Schneider, T. 2022, S. 69

Dadurch, dass die Personalsituation besprochen und auf der Ampel ersichtlich gemacht wird, wird deutlich, dass es in bestimmten Personalsituationen nicht möglich sein kann die Fördertrias „Bildung, Betreuung, Erziehung“ zu erfüllen und daher zwangsläufig Abstriche gemacht werden müssen.

Zudem kann durch eine regelmäßige Dokumentation (z.B. indem jeden Tag ein Foto von der Personalampel gemacht wird) dem Träger aufgezeigt werden wie sich die tatsächliche Personalsituation darstellt.

Zur Nutzung der Ampel sollte zunächst überlegt werden, bei welcher Personalsituation die kritische Schwelle zur nächsten Stufe überschritten wird. D.h. es muss festgelegt werden, bei welchem Personalstand zwingend eine Änderung oder Kürzung des pädagogischen Angebotes erforderlich ist. In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, anhand folgender Merkmale eine Priorisierung vorzunehmen:

- Welchen Stellenwert hat diese Aktivität?
- Wie viel Personal wird zur Umsetzung dieser Aktivität benötigt?

Anhand dieser Merkmale kann nun eine Reihenfolge festgelegt werden, in welcher Aktivitäten wegfallen und ggf. weitere kürzende Maßnahmen eingeleitet werden müssen.

Folgendes Beispiel aus der Praxis (Ü3-Bereich) soll die Umsetzung der Methode veranschaulichen:

Grün <i>9-12 Mitarbeitende sind anwesend</i>	Gelb <i>7-8 Mitarbeitende sind anwesend</i>	Rot <i>6 Mitarbeitende und weniger sind anwesend</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Evtl. Einsatz von Vertretungskräften 	<ul style="list-style-type: none"> – Einsatz von Vertretungskräften – Verschieben von Dienstzeiten – Wegfall von Vor- und Nachbereitungszeiten – Aufbau von Überstunden – Reduzierung von pädagogischen Angeboten – Schließung von Funktionsräumen – Eingewöhnungen der Kinder müssen der Personalsituation angepasst, reduziert oder verschoben werden 	<ul style="list-style-type: none"> – Einsatz von Vertretungskräften – Reduzierung der Öffnungszeiten – Reduzierung der zu betreuenden Kinder/ Notgruppe – Anstehende Schließzeiten ausdehnen, z. B. bei Brückentagen, Feiertagen, bei weiterem Personalausfall: Schließung der Einrichtung

Zum Umgang mit personellen Engpässen und Personalausfällen kann zudem der im Anhang 1 aufgeführte „Notfallplan bei Personalengpässen in der Kita zur Sicherung der Betriebsabläufe, der Aufsichtspflicht und des Kindeswohls“ herangezogen werden.

6. Gebührenerstattung bei eingeschränkten Öffnungszeiten am Beispiel der Satzung Bad Krozingen

Im Zuge der Einrichtungsschließungen im Rahmen der Corona-Pandemie konnten die Betreuungsleistungen nicht wie zwischen Eltern und Trägern vereinbart erfüllt werden. Gleichzeitig bestanden jedoch weiterhin die Forderungen auf Grundlage der Gebührensatzung der Stadt Bad Krozingen gegenüber den Eltern. Als Reaktion auf die Forderungen der Eltern zu Beginn der Corona-Pandemie, Gebühren bei Schließungen zu erlassen, wurde in die Satzung über die Erhebung von Benutzungsgebühren für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Bad Krozingen folgender Absatz aufgenommen:

„(1) Ab dem 01.11.2020 wird im Fall von behördlich angeordneten Schließungen der Kindertageseinrichtungen oder von Schließungen, die durch den Träger entschieden werden, die Benutzungsgebühr wie folgt gestaffelt: Gegenüber Familien, deren Kinder

- a) zwischen 100% und 75% der monatlichen Betreuungszeit beansprucht haben, 100% der Gebühr erhoben
- b) zwischen 75% und 50% der monatlichen Betreuungszeit beansprucht haben, 75% der Gebühr erhoben
- c) zwischen 50% und 25% der monatlichen Betreuungszeit beansprucht haben, 50% der Gebühr erhoben
- d) zwischen 25% und 1 % der monatlichen Betreuungszeit beansprucht haben, 25% der Gebühr erhoben
- e) 0% der monatlichen Betreuungszeit beansprucht haben, keine Gebühren erhoben.“

Aufgrund der Tatsache, dass die Betreuungsleistungen nicht in vollem Umfang zur Verfügung gestellt werden können, wurde eine Reduzierung der Gebührenforderung vorgenommen. Der Passus erlaubt es, auch in Zeiten von zeitweise reduzierten Öffnungszeiten, die Gebühren entsprechend gestaffelt anzupassen. Mit der vorliegenden Satzungsänderung wurden die vom Träger beschlossenen Schließungen und Reduzierungen von Öffnungszeiten rechtlich geklärt und für die Zukunft geregelt.

7. Kommunikation mit Eltern

In der heutigen Zeit haben Kindertageseinrichtungen mit noch nie dagewesenen Herausforderungen zu kämpfen. Eine Pandemie, aber auch lokale Krankheitsausbrüche schränken den Betrieb ein, Kriege, verschiedene Notlagen und Umweltkatastrophen führen zu Flüchtlingsströmen, die auch vor Ort in der Kita spürbar sind. Hinzu kommt ein Fachkräftemangel, der sich perspektivisch in den nächsten Jahren verstärken wird. Dies führt nicht selten zu einer angespannten Platzsituation sowie personellen Engpässen. Eltern, die auf ihren Job angewiesen sind, verlangen nach ihrem von der Politik geschaffenen Rechtsanspruch. Praktisch scheitert die Umsetzung des Rechtsanspruchs weniger am Willen der Träger und Kitas, sondern vielmehr an dem Umstand, dass schlicht nicht ausreichend Personal verfügbar ist. Denn der Gesetzgeber räumt Eltern nicht nur Rechte ein, er schreibt gleichermaßen auch den Trägern vor, Mindeststandards einzuhalten, die aufgrund des Fachkräftemangels nicht immer erfüllbar sind. Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt sich in einem Wandel weg vom Arbeitgeber- hin zum Arbeitnehmermarkt entwickelt. Teilzeitmodelle und Work-Life-Balance werden immer häufiger nachgefragt, was z.B. eine Ganztagsbetreuung organisatorisch immer schwieriger macht. Bis 2030 fehlen laut Bertelmann-Studie mindestens 42.000 Fachkräfte in Baden-Württemberg.

Verschärft wird die Situation noch durch den 2022 geschaffenen und ab 2026 stufenweise in Kraft tretenden Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung in der Grundschule.

Die Bürgerinnen und Bürger, insbesondere Eltern sind im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten spürbar sensibler geworden, wenn es um das Wohl ihrer Kinder geht. Dies ist grundsätzlich eine positive Entwicklung.

Die Einrichtungen arbeiten zunehmend beteiligungsorientiert sowohl in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern als auch in der Zusammenarbeit mit den Eltern. Gleichzeitig fordern Eltern immer öfter, in Prozesse der Einrichtung aktiv miteinbezogen zu werden. Neben all den positiven und präventiven Aspekten einer beteiligungsorientierten Zusammenarbeit mit den Eltern bedeutet dies aber auch einen hohen Zeitaufwand für die Fachkräfte, was in Zeiten knapper Personalressourcen nur schwer umzusetzen ist. Personal welches gleichzeitig in der Einrichtung tätig ist, kann den bestehenden Kommunikations- und Beteiligungsbedarf der Eltern nur schwer decken. Dadurch entsteht nicht selten Unzufriedenheit bei den Eltern. Dieser Unzufriedenheit muss im Rahmen einer lösungsorientierten Gesprächsführung auf Augenhöhe zwischen Eltern, Kita und Träger begegnet werden.

Im Folgenden werden Grundlagen einer wirksamen Kommunikation dargestellt.

7.1 Grundlagen der Kommunikationstheorie

Ein sehr bekanntes Modell ist das „Vier-Ohren-Modell“ nach Schulz von Thun. Jede Aussage, die im Laufe eines Gesprächs getätigt wird, kann durch vier Ohren verstanden werden:

- Selbstaussage-Ohr (übermittelt was die Person über sich offenbart)
- Sachaspekt-Ohr (übermittelt worüber die Person spricht)
- Beziehungsaspekt-Ohr (übermittelt in welcher Beziehung die Personen zueinander stehen)
- Apell-Ohr (übermittelt was die Person möchte)

Ein weiteres Kommunikationsmodell stellen die fünf Axiome der Kommunikation von Paul Watzlawick dar:

- Man kann nicht „nicht kommunizieren“. Darunter wird verstanden, dass jedes Verhalten Signale an die Umgebung sendet und auch ohne zu reden kommuniziert werden kann.
- Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und Beziehungsaspekt. Die Vermittlung der Informationen macht gleichzeitig deutlich in welcher Beziehung der Sender zum Empfänger steht.
- Kommunikation besteht immer aus Ursache und Wirkung. Es findet ein Wechsel zwischen Aktion und Reaktion statt.
- Menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten. Es kann sowohl digital (logisch, inhaltlich) als auch analog (auf Beziehungsebene, emotional) kommuniziert werden.
- Kommunikation ist symmetrisch (gleichstark) und komplementär (Partner ergänzen sich).

Die hier beispielhaften Modelle sind deswegen immer noch sehr gängig, da sie verdeutlichen, dass eine Botschaft mehrere Facetten haben kann. Emotionen ernst nehmen und ansprechen ist hier oft ein Schritt in die richtige Richtung.

Für eine gelingende Kommunikation sind neben Kenntnissen über Kommunikationsmodelle auch Gesprächsführungstechniken erforderlich. Auf diese wird im Folgenden eingegangen.

7.2 Grundsätze einer gelingenden Gesprächsführung

- Gespräch vorbereiten
- Ziele definieren (z.B. nach dem SMART-Modell)
- Relevante Fragestellungen vorab überlegen
- Glaubwürdigkeit und Interesse vermitteln
- Offenheit signalisieren
- Respekt zeigen und Kritik akzeptieren
- Ich-Botschaften nutzen (ich nehme wahr, dass...)
- Aktiv zuhören und Gesagtes zusammenfassen
- Zeitrahmen festlegen

Struktur, Lösungsorientierung und Wertschätzung sind wesentliche Gelingensfaktoren der Gesprächsführung.

Neben den dargelegten Faktoren tragen auch die Rahmenbedingungen des Trägers und der Kita wesentlich zu einem erfolgreichen Gesprächsverlauf bei. Auf diese wird im Folgenden eingegangen.

7.3 Förderliche Rahmenbedingungen des Trägers und der Kita

• **Fachliche und organisatorische Anbindung des Kita-Personals**

Es empfiehlt sich, ab einer bestimmten Organisationsgröße, die Kitas in einer Organisationseinheit „Kindertageseinrichtungen“ zusammenzufassen. Die Führung sollte hier neben Verwaltungskennntnissen auch über fundierte pädagogische Kenntnisse verfügen, damit die Themen der Verwaltung bzw. Geschäftsführung und der Pädagogik jeweils gut in Einklang gebracht und übermittelt werden können. Über regelmäßige Treffen mit den Leitungen unter Einbindung einer Fachberatung können Lösungsstrategien in komplexen Situationen kommuniziert und abgestimmt werden. Dies schafft Entlastung bei allen Beteiligten.

• **Fortbildung, Supervision und Coaching**

Je nach Größe der Kitas sind mehrere in der Gesprächsführung ausgebildete Fachkräfte sinnvoll. Ratsame Schwerpunkte liegen hier z.B. in der Elternberatung, der Mediation, dem Coaching, der Konfliktberatung, der Fallintervention sowie dem lösungsorientierten Ansatz. Darüber hinaus bieten Fall- und Teamsupervisionen die Möglichkeit, Lösungen für Herausforderungen zu finden und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. In besonders komplexen Angelegenheiten bietet sich zudem ein Coaching für Leitungskräfte zu deren Stärkung an.

- **Qualitätsmanagementsystem**

Ein Qualitätsmanagementsystem bietet Orientierung und eine konkrete Handlungshilfe im Innen- wie auch im Außenverhältnis einer Kita. So werden z.B. in einem Qualitätshandbuch nicht nur die wichtigsten alltäglichen Arbeitsabläufe, sondern z.B. auch das Beschwerdemanagement geregelt. Dies ist vor allem im Rahmen der Kommunikation (z.B. im Umgang mit Beschwerden) äußerst hilfreich.

- **Kinderschutzkonzept**

Durch das Inkrafttreten des Kinder- und Jugendstärkungsgesetz 2021 und der damit einhergehenden Neuformulierung des § 45 SGB VIII, wurde diese bestehende rechtliche Grundlage weiter konkretisiert. Die Anwendung und Überprüfung eines einrichtungsinternen Konzepts zum Schutz vor Gewalt wird nun explizit als Voraussetzung für die Erteilung einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII festgeschrieben.

Die entwickelten Grundsätze eines Kinderschutzkonzeptes geben Orientierung für die pädagogischen Fachkräfte im Umgang mit Machtmissbrauch, Übergriffen und (sexueller) Gewalt.

- **Regelmäßige Treffen mit dem Elternbeirat**

Leitung und Elternbeirat sollten sich in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal im Monat) austauschen. Es ist zudem zu empfehlen, dass sich auch der Träger regelmäßig mit den Vorsitzenden des Elternbeirates zusammenfindet um aktuelle Themen zu besprechen.

Dies kann im Einzelformat mit Leitung, aber auch z.B. in einem Gesamtelternbeirat mit allen Leitungen erfolgen (ein- bis zweimal pro Jahr und bei Bedarf). So können ggf. rechtzeitig Stimmungen und Anliegen der Eltern wahrgenommen werden, bevor Konflikte „hochkochen“. Zudem können Eltern bei wichtigen Themen wie zum Beispiel der Bedarfsplanung und dem Fachkräftemangel in die Strategien des Trägers eingebunden werden. Oftmals muss es gar nicht „die“ Lösung sein. So erwartet z.B. niemand ernsthaft, dass eine Kommune das Fachkräfteproblem der Bundesrepublik löst. Die Erfahrung zeigt, dass die Eltern in der Regel vor allem wissen wollen, woran sie sind und Planbarkeit benötigen. Das bedeutet auch, dass eine geplante Einschränkung der Öffnungszeiten besser akzeptiert werden kann, wenn sie rechtzeitig und transparent kommuniziert wird.

- **Regelmäßige Informationen über (neue) Medien**

Die Kommunikation hat sich gesellschaftlich in den letzten Jahren grundsätzlich verändert. So nehmen heute neue Medien einen zentralen Stellenwert ein. Kitas müssen sich hier entsprechend anpassen. Standard ist heute die Verteilung von Informationen über eine Kita-App, Aushang in der Kita, Homepage, Elternbrief bzw. E-Mail. Beliebter werden auch TV-Geräte, die die Eltern im Eingangsbereich der Kita über Aktuelles aus der Kita informieren. Regelmäßige Infos z.B. über eine Info-App helfen, Informationen schnell und zielgerichtet an die Eltern zu senden. Dies gibt sowohl Eltern als auch den Teams die Sicherheit, dass alle stets „up to date“ sind.

8. Caring Community

8.1 Beteiligung und Community Care im Bereich der Kindertagesbetreuung

Die aktuelle Situation in der Kindertagesbetreuung ist prekär. Es ist bereits jetzt ersichtlich, dass die bisherigen Strukturen nicht zuverlässig auch in der Zukunft angenommen werden können. Deshalb ist der Blick auf andere Modelle in unserer Gesellschaft hilfreich und notwendig. Der Begriff Community Care zum Beispiel, welcher ursprünglich aus der Behindertenhilfe stammt nun aber erfolgreich in der Altenhilfe adaptiert wurde, beschreibt die Merkmale einer zivilisierten Gesellschaft, die sich um ihre Mitglieder kümmert und ihnen Wahlmöglichkeiten für ihre Lebensgestaltung bietet. Der Begriff steht für ein Konzept bzw. für eine gesellschaftliche Bewegung, die sich mit einem weitestgehend gleichberechtigten und teilweise unterstützten Zusammenleben von Menschen innerhalb einer festgelegten geographischen Größe (Stadtteil, Quartier oder Kiez) befasst und die uneingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben anstrebt.²⁷

Das Thema Caring Community als Ergänzung und Unterstützung des bestehenden Systems der Kindertagesbetreuung steckt im wahrsten Sinne des Wortes noch in den Kinderschuhen. Wagt man aber den Blick über den Tellerrand hinaus, kann durchaus festgestellt werden, dass Modelle und Denkansätze der Community Care, also der sorgenden Gemeinschaft, **eine** Möglichkeit für die Lösung der verschiedenen Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung darstellen können – wenn dabei die Besonderheiten der Kindertagesbetreuung berücksichtigt werden.

Das politische Versprechen, durch den Rechtsanspruch auf eine bedarfsgerechte Betreuung verankert, jedem Kind einen bedarfsgerechten Platz in einer möglichst wohnortnahen Kita anbieten zu können, kommt an seine Grenzen.

Bauverzögerungen und Fachkräftemangel sind die Hauptursachen dafür, dass die Bedarfe von Familien nur noch teilweise oder zeitverzögert gedeckt werden können.

Vielfach sind private Initiativen zur Gründung und zum Betrieb von Kitas bereits eine Art von Caring Community. So zum Beispiel Elterninitiativen, die im Endeffekt aber wieder einen Dienstleister benötigen, oft in Form eines Vereins, der dann die Aufgabe der Kindertagesbetreuung übernimmt. Die Herausforderungen, die hier vorzufinden sind, gleichen im Alltag denen der klassischen Kindertagesbetreuung, wenngleich Elternengagement hier der Auslöser für die Einrichtung einer neuen Kita ist.

Der Betrieb von Kindertageseinrichtungen ist ein wichtiger Bestandteil der frühkindlichen Bildung und Entwicklung von Kindern, die aktuell und zukünftig vor einigen Herausforderungen stehen. Im Folgenden werden die wichtigsten Herausforderungen skizziert:

- **Finanzierung**

Kindertageseinrichtungen sind auf eine solide Finanzierung angewiesen, um eine qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung zu gewährleisten. Angesichts des wachsenden Bedarfs an Kitas und des zunehmenden Drucks auf öffentliche Finanzen wird es in Zukunft eine Herausforderung sein, eine ausreichende Finanzierung bereitzustellen.

- **Fachkräftemangel**

Kindertageseinrichtungen sind auf gut ausgebildete und engagierte Fachkräfte angewiesen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung und Bildung zu gewährleisten.

In zahlreichen Regionen gibt es jedoch bereits heute einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, und es ist zu erwarten, dass sich dieser Trend in Zukunft weiter verstärken wird.

²⁷ Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. 2014, S. 24ff

- **Digitalisierung**

Die zunehmende Digitalisierung wird auch im Bereich der Kindertagesbetreuung Auswirkungen haben. Einrichtungen müssen sich auf die Integration von digitalen Technologien in ihre Bildungs- und Betreuungsangebote vorbereiten, um den Bedürfnissen von Kindern und Eltern gerecht zu werden. Digitale Tools zur Platzvergabe und zu Vertretungsmodellen stellen zukünftig eine Chance dar.

- **Inklusion und Diversität**

Kindertageseinrichtungen sind Orte der Inklusion und Diversität und müssen eine Umgebung schaffen, in der jedes Kind willkommen ist und sich wohl fühlt. Angesichts der wachsenden Diversität in der Gesellschaft werden Kitas in Zukunft vor der Herausforderung stehen, jederzeit eine inklusive und respektvolle Umgebung zu schaffen.

- **Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen**

Angesichts der Covid-19-Pandemie wird die Gesundheit und Sicherheit von Kindern und Mitarbeitenden in Zukunft eine größere Rolle spielen. Kitas müssen sich auf die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen vorbereiten und sicherstellen, dass die Kinder und Mitarbeitenden geschützt sind.

- **Flexibilität**

Die Bedürfnisse von Eltern und Kindern ändern sich stetig. Kindertageseinrichtungen müssen sich daher auf Veränderungen einstellen. Eine flexible Organisation und Anpassungsfähigkeit sind in Zukunft von großer Bedeutung.

Diese Herausforderungen werden in Zukunft eine wichtige Rolle spielen und erfordern kreative und innovative Ansätze um eine qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung für Kinder sicherzustellen.

8.2 Elemente aus der Caring Community im Kontext der Kindertagesbetreuung

Eine Caring Community ist eine Gemeinschaft, die sich aktiv für das Wohlergehen, die Gesundheit und das soziale Miteinander ihrer Mitglieder einsetzt. Sie fördert die Solidarität, den Zusammenhalt und die Empathie in der Gemeinschaft und setzt sich für soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit ein. Dabei geht es nicht nur um das Aufzeigen von Problemen, sondern um das Entwickeln von Lösungen durch die Einbeziehung der Gemeinschaft. Eine Caring Community ist eine Umgebung, in der jeder das Recht auf Würde, Respekt und Unterstützung hat, unabhängig von Alter, Geschlecht, kulturellem Hintergrund oder sozialem Status. Eine Caring Community kann verschiedene Formen annehmen, angefangen von informellen Netzwerken (z.B. Freunde und Nachbarn) bis hin zu professionellen Dienstleistungen, die von staatlichen oder gemeinnützigen Organisationen bereitgestellt werden.

Die Idee einer Caring Community beruht zentral auf dem Gedanken, interessierte Bürgerinnen und Bürger darin zu stärken, eigenverantwortlich und gestaltend im öffentlichen Raum tätig zu sein. Erfolgsversprechende Ansätze solcher sogenannten „sorgenden Gemeinschaften“ gibt es bereits im Bereich der Altenhilfe oder im Rahmen der Prävention.

Hierbei handelt es sich nicht um eine grundsätzliche Verantwortungsverlagerung, sondern darum, Bürgerinnen und Bürger als politische Gestaltende und Mitgestaltende im lokalen Raum zu fördern und bei Belangen die sie betreffen mit einzubeziehen.

Wie können nun aber Familien und weitere Personen, die in Kindertagesbetreuung involviert sind, im Sinne einer sorgenden Gemeinschaft mit dazu beitragen, die Herausforderungen der Kindertagesbetreuung zu bewältigen?

- **Kommunikationsstrategie**

Werden Familien einbezogen, um den Herausforderungen einer modernen Kindertagesbetreuung zu begegnen, wird eine wirksame Kommunikationsstrategie benötigt. Neben Elternbeiräten als Beteiligungsinstrument in Kindertageseinrichtungen empfiehlt es sich die Eltern durch regelmäßige Elternabende und gemeinsame Aktionen mit in den Alltag von Kitas einzubinden. Eine offene Kommunikation seitens der Fachkräfte darüber, welche Unterstützung der Eltern hilfreich ist und welche „gut gemeinten Angebote“ eher störend wirken ist hierbei wichtig. Dieses Wissen ist die Voraussetzung dafür, dass sich Eltern wirksam einbringen können. Es liegt am Träger und an der Leitung ein Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen, bei dem alle Beteiligten bereit sind einander zu unterstützen und sich für das Wohl aller einzusetzen.

- **Ressourcenorientierung**

Im Sinne einer Caring Community können alle im Umfeld einer Kindertageseinrichtung auf die Ressourcen der Gemeinschaft zurückgreifen. So kann Unterstützung und Hilfe in verschiedenen Bereichen erfolgen. Die Gemeinschaft besteht hierbei durchaus nicht nur aus Eltern. In einer Gemeinde im Landkreis haben sich Bürgermeister, Kitaverwaltung, Erzieherinnen/Erzieher, Elternbeirat und Gemeinderäte zusammengeschlossen, um die entsprechende Kindertageseinrichtung zu unterstützen.

In einer gemeinsamen Sitzung wurde mit den Fachkräften vor Ort diskutiert, welche Maßnahmen und Strategien hilfreich sein könnten. Als Ergebnis setzte sich der Gemeinderat für mehr finanzielle Mittel ein, um die Kindertageseinrichtung besser auszustatten, Eltern übernahmen die Organisation für ein wöchentliches Sportangebot, ein Elternteil kontaktierte eine befreundete Grafikerin um kreative Ideen für die Personalgewinnung zu entwickeln und die Gemeinde übernahm zusätzlich Verwaltungsaufgaben um die Kita zu entlasten. Zudem konnten Großeltern durch ein Lesepatengebot die Erzieherinnen und Erzieher weiter unterstützen.

- **Krisenmanagement**

Idealerweise hat die Kindertageseinrichtung bereits vor einer möglichen Krise ihre Strukturen an den Ideen einer Caring Community ausgerichtet. So lassen sich Krisen wie z. B. Langzeiterkrankung oder andere Ausfälle der Fachkräfte schneller gemeinsam bewältigen. Nichtsdestotrotz kann gerade auch eine Krise zusätzliche Ressourcen freisetzen. In der Regel haben alle Beteiligten, also Träger, Fachkräfte und Eltern Interesse daran, den Betrieb einer Kita soweit wie möglich aufrecht zu erhalten oder zumindest eine Notbetreuung zu organisieren. Im Falle einer Krise ist die Kommunikation wichtiger denn je. Dadurch können Schuldzuweisungen und falsche Annahmen vermieden und gemeinsame Lösungen erarbeitet werden. Im Falle einer Krise empfiehlt es sich ein oder mehrere Krisentreffen einzuberufen. Hierbei sollte der Träger bereits im Vorfeld das Treffen vorbereiten:

- Wie ist die Lage und welche Probleme gibt es konkret? (z.B. Langzeiterkrankung, Wasserschaden o. ä.) Wie ist die rechtliche Lage?
- Was braucht es aus Trägersicht um die Betreuung (ggf. eingeschränkt) aufrecht zu erhalten?
- Was können Verwaltung, Elternschaft oder sonstige Akteure/Akteurinnen dazu beitragen um die Situation zu entschärfen?
- Was kann der Träger bieten, um die Helfenden zu unterstützen? (z. B. Verträge für geringfügig Beschäftigte ausstellen, Fachpersonal aus der Elternschaft befristet einstellen)
- Wie können digitale Tools unterstützen? (z. B. durch Vertretungslisten)

Eine externe Moderation für diese Treffen ist empfehlenswert. Das Landratsamt kann hierzu angefragt werden.

8.3 Positive Aspekte des Caring Community Ansatzes in Kitas

- Die Idee einer Caring Community in Kindertageseinrichtungen schafft ein unterstützendes Umfeld für Kinder, Eltern und Betreuende. Die Beteiligten stärken sich gegenseitig und bringen sich in verschiedenen Bereichen, wie Bildung, Gesundheit, Erziehung und soziale Integration ein. In dieser gemeinsamen Verantwortung sind sie ein positives Vorbild für die Kinder.
- Eine Caring Community fördert das Gemeinschaftsgefühl und den Zusammenhalt in der Kita-Umgebung. Durch das Zusammenkommen und dem Austausch von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen können Eltern und Betreuende ihr Wissen erweitern und ihre Fähigkeiten verbessern. Dadurch können sie gemeinsam das Wohlbefinden der Kinder fördern und eine positive Atmosphäre in der Einrichtung schaffen.
- Gemeinschaftliche Verantwortung fördert das Empowerment der Eltern und Betreuenden. Die gemeinsame Bewältigung von Herausforderungen kann dazu beitragen, dass Eltern und Betreuende sich sicherer und kompetenter fühlen und dadurch ihr Selbstbewusstsein und ihr Selbstwertgefühl gestärkt wird.
- Vielfalt: Eine Caring Community zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus. Eltern und Betreuende bringen vielfältige soziale, kulturelle und wirtschaftliche Hintergründe mit, was zu einem breiten Spektrum von Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven führt. Dies fördert die Kreativität und Innovationskraft in der Einrichtung.

Eine Caring Community in der Kindertagesbetreuung kann dazu beitragen, eine sichere, unterstützende und inklusive Umgebung für Kinder und Familien zu schaffen. Durch die Zusammenarbeit von Fachkräften, Eltern und der Gemeinschaft können Kinder ihre Fähigkeiten und Stärken entwickeln, soziale Fähigkeiten erlernen und sich zu selbstbewussten und engagierten Mitgliedern der Gemeinschaft entwickeln.

8.4 Fazit

Die Idee und Haltung einer Caring Community kann als eine wichtige Ergänzung dienen und eine Einrichtung bereichern. Eine Caring Community bezieht sich auf eine Gemeinschaft von Menschen, die sich gegenseitig unterstützen und aufeinander achten, um das Wohlergehen aller zu fördern.

Während eine Kindertageseinrichtung spezifische Bildungs- und Entwicklungsziele für Kinder hat und eine strukturierte Lernumgebung bietet, kann eine Caring Community ergänzend dazu beitragen, eine unterstützende Umgebung für Kinder zu schaffen, in der sie sich sicher und geborgen fühlen.

Eine sorgende Gemeinschaft kann reguläre Angebote in einer Einrichtung ergänzen und die emotionale und soziale Entwicklung von Kindern fördern, indem sie positive Beziehungen zwischen Kindern und Erwachsenen aufbaut und aufrechterhält.

Darüber hinaus kann die Idee einer Verantwortungsgemeinschaft auch eine wichtige Ressource für Eltern sein, insbesondere für solche, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden oder Unterstützung bei der Kindererziehung benötigen. Durch die Schaffung eines unterstützenden Netzwerks von Nachbarn, Freunden und Gemeindemitgliedern können Eltern sich gegenseitig helfen und unterstützen.

9. Kindertagespflege als mögliche Alternative

Die Kindertagespflege ist eine gleichwertige Betreuungsform zu Kindertageseinrichtungen für Kinder, insbesondere für Kleinkinder unter 3 Jahren und eine ergänzende Betreuung für Kindergarten- und Schulkinder bis 14 Jahre.

Die besondere Qualität dieses Betreuungskonzepts liegt in der Individualität und Flexibilität. Vor allem in den ersten Lebensjahren bietet die Kindertagespflege Kindern eine familiennahe Betreuung, bei der die individuellen Bedürfnisse des einzelnen Kindes besonders gut berücksichtigt werden können.

9.1 Grundlagen zur Kindertagespflege

- **Formen der Kindertagespflege**

In der Kindertagespflege können Kinder im Haushalt der Kindertagespflegepersonen, im Haushalt der Personensorgeberechtigten (Eltern) des zu betreuenden Kindes oder in anderen geeigneten Räumen betreut werden.

- **Information über die Ausbildung zur Kindertagespflegeperson**

Die Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen im Landkreis richtet sich nach dem Qualifizierungskonzept Baden-Württemberg mit insgesamt 300 Unterrichtseinheiten (UE). Der Grundkurs umfasst dabei 50 UE und der Aufbaukurs 250 UE

Nach Abschluss des Grundkurses mit 50 UE´s kann bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen gem. § 43 SGB VIII (persönliche und räumliche Eignung) mit der Betreuung bereits begonnen werden.

- **Anzahl der Kinder**

Eine Kindertagespflegeperson darf nicht mehr als fünf fremde Kinder gleichzeitig betreuen. Die Zahl der höchst möglichen Betreuungsverhältnisse ist auf zehn Kinder je Kindertagespflegeperson begrenzt.

Schließen sich mehrere Kindertagespflegepersonen zusammen, können insgesamt mehr als fünf fremde Kinder, höchstens jedoch neun Kinder gleichzeitig durch mehrere Kindertagespflegepersonen mit einer Pflegeerlaubnis nach § 43 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) betreut werden. Jede dieser Kindertagespflegepersonen benötigt eine eigenständige Erlaubnis zur Kindertagespflege.

Ab dem achten zu betreuenden Kind muss eine Kindertagespflegeperson Fachkraft im Sinne des Kindertagesbetreuungsgesetzes oder eine mit 300 Unterrichtseinheiten qualifizierte Kindertagespflegeperson mit mindestens 5-jähriger praktischer Tätigkeit sein. Die Zahl der höchst möglichen Betreuungsverhältnisse je Zusammenschluss ist auf 15 Kinder begrenzt. Nutzen mehrere Kindertagespflegepersonen Räumlichkeiten gemeinsam, ist die vertragliche und pädagogische Zuordnung jedes einzelnen Kindes zu einer bestimmten Kindertagespflegeperson zu gewährleisten.

9.2 Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen (i.a.g.R.) im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald

Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen ist die Betreuung von Tageskindern in externen Räumlichkeiten, die nicht als eigene Wohnräume genutzt werden. Diese können eigene, angemietete oder zur Verfügung gestellte Räume sein. Wichtig ist dabei, dass die Betreuungsräume zwar Eigentum der Kindertagespflegeperson, jedoch nicht ihr gewöhnlicher Aufenthaltsort, sein dürfen.

Das können zum Beispiel sein:

- Einliegerwohnungen
- Angemietete Wohnungen
- Gewerblich genutzte Räume
- Gemeindeeigene Wohnungen/Räumlichkeiten
- Firmeneigene Räumlichkeiten

Mögliche Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen sind in diesem Zusammenhang beispielsweise:

- Gemeinden, die im Rahmen ihres Ausbaus der U3-Betreuung Räumlichkeiten zur Verfügung stellen und/oder die Kindertagespflegepersonen im Aufbau und in der Betriebserhaltung finanziell unterstützen
- Firmen, die für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Betreuungsplätze anbieten möchten
- Wohnungseigentümer und Wohnungseigentümerinnen die ihre Räumlichkeiten für die Kindertagespflege zur Verfügung stellen möchten.

• Räumlichkeiten

Liegen grundsätzlich die Voraussetzungen für die Betreuung in anderen geeigneten Räumen vor, werden in einer Erstbegehung die Räumlichkeiten von den Fachkräften der Fachstelle Kindertagespflege eingeschätzt. In der ersten Begehung geht es darum, die Räume nach pädagogischen und sicherheitsrelevanten Kriterien für die Kindertagespflege zu begutachten. Der Einschätzung liegt u.a. die „Checkliste für sichere und kindgerechte Räume“²⁸ des Landratsamts Breisgau-Hochschwarzwald zu Grunde. Die anderen geeigneten Räume haben besondere Kriterien zu erfüllen. Ebenso sind Vorgaben vom Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz sowie vom Fachbereich Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung des Landratsamts Breisgau-Hochschwarzwald umzusetzen. Für die Betreuung von Tageskindern in anderen geeigneten Räumen ist es in der Regel notwendig, einen Antrag zur Nutzungsänderung beim Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz des Landratsamtes zu stellen.

²⁸ Siehe Anhang A.2

- **Checkliste zur Betreuung und Erlangung der Kindertagespflegeerlaubnis in anderen geeigneten Räumen**
- Einreichen des Antrags auf Erlaubnis zur Kindertagespflege gem. § 43 SGB VIII bei der Fachstelle Kindertagespflege des Landratsamts Breisgau-Hochschwarzwald.
- Vorlegen des Zertifikates zur Qualifizierung für Kindertagespflegepersonen.
- Vorlegen eines Finanzierungsplans.
- Absolvieren einer Hospitation in anderen geeigneten Räumen (mind. 4 UE).
- Einholen der Erlaubnis zur Nutzung der Räumlichkeiten vom Vermieter/Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen. Es wird eine schriftliche Vereinbarung empfohlen.
- Vorlegen eines Grundrisses der Räumlichkeiten.
- Beachtung und Umsetzung der Checkliste mit den Sicherheitskriterien des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald.
- Abgabe einer Konzeption.
- Je nach Kooperationspartner/Kooperationspartnerin: Besprechung und Anpassung der Konzeption nach Wünschen des Kooperationspartners/der Kooperationspartnerin.
- Abnahme der Räumlichkeiten durch das Kreisjugendamt Breisgau-Hochschwarzwald.
- Bei einem Zusammenschluss von zwei Kindertagespflegepersonen: Rechtliche und Vertragliche Abklärung der GbR.
- Abschluss/Ummeldung folgender Versicherungen:
 - Krankenkasse
 - Unfallversicherung
 - Rentenversicherung
 - Haftpflicht/Betriebshaftpflichtversicherung (Achtung: nicht in Sammelhaftpflicht des LRA berücksichtigt; Abschluss einer Berufshaftpflicht notwendig)
- Absprachen mit folgenden Ämtern:
 - Finanzamt
 - Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz (Nutzungsänderung) ggf. baurechtliche Schlussabnahme
 - Fachbereich Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung (Registrierung erforderlich)
 - Steuerberater
 - Regierungspräsidium (evtl. Zuschuss zu Investitionskosten)

Auf Grund der aktuellen Lage und der fehlenden Betreuungsplätze ist es dringend erforderlich, dass die Kommunen die Kindertagespflege unterstützen. Dies geschieht in den meisten Kommunen in Form einer Freiwilligkeitsleistung. Darüber hinaus kann die Unterstützung auch darin liegen, Betreuungsräume (andere geeignete Räume) für die Kindertagespflege zur Verfügung zu stellen und die Kindertagespflegepersonen bei dem Start in die Selbständigkeit zu unterstützen.

Besonders wichtig ist jedoch die Gewinnung der Kindertagespflegepersonen. Hierbei kann durch unterschiedliche Werbeaktionen ebenfalls unterstützt werden. Das Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald startet regelmäßig Werbeaktionen im gesamten Landkreis.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München. Verfügbar unter: https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2019/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2019_web.pdf [Zugegriffen am: 03.01.2023].
- Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., Turani, D. (2019): *Kita-Praxis im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018*. Verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/icec/Kita-Praxis_im_internationalen_Vergleich.pdf [Zugegriffen am: 02.01.2023].
- Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., Turani, D. (2021): *Kita-Fachkräfte im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018. Band II*. Verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/icec/Kita-Fachkr%C3%A4fte%20im%20internationalen%20Vergleich.pdf [Zugegriffen am: 02.01.2023].
- Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T., Kriechel, B. (2022): *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022*. Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Kita-Fachkraefte-Radar_2022_01.pdf [Zugegriffen am: 2.01.2023].
- Bundeszentrale für politische Bildung (2019): *Gekommen, um (nicht) zu bleiben*. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/300367/gekommen-um-nicht-zu-bleiben/#node-content-title-2> [Zugegriffen am: 03.01.2023].
- Fuchs-Rechlin, K., Züchner, I. (Hrsg.) (2018): *Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.
- Geiger, K. (2019): *Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen*. Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WiFF_Studie_32_Geiger.pdf [Zugegriffen am: 02.01.2023].
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (2014): *Sorgende Gemeinschaften – Vom Leitbild zu Handlungsansätzen*. Verfügbar unter: https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Sorgende_Gemeinschaften_-_Vom_Leitbild_zu_Handlungsans_auml_tzen.pdf [Zugegriffen am: 24.3.2023].
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (o.J.): *Betriebserlaubnisverfahren und gesetzliche Grundlagen*. Verfügbar unter: <https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/betriebserlaubnis#c29451> [Zugegriffen am: 20.02.2023].
- Landesgesundheitsamt im Regierungspräsidium Stuttgart (o.J.): *Hygiene in der Kindertageseinrichtung*. Verfügbar unter: <https://www.gesundheitsamt-bw.de/lga/de/themen/hygiene/kommunalhygiene/seiten/hygiene-in-der-kindertagesbetreuung> [Zugegriffen am: 20.02.2023].
- Schneider, Tobias (2022): *Die Kita 2030 als lernende Organisation - Erarbeitung einer Diagnose und Modellierung von Handlungsempfehlungen für einen Organisationsentwicklungsprozess in den städtischen Kindertagesstätten der Stadt Bad Krozingen*. Masterarbeit an der Technischen Universität Kaiserslautern. Distance and Independent Studies Center (DISC).
- VG Beschluss Stuttgart (2018): *Regelungsinhalt des SGB 8 § 24 Abs 5 S 2; in Kenntnis setzen des öffentlichen Jugendhilfeträgers gemäß KiTaG BW § 3 Abs 2a S 1*. Verfügbar unter: http://lrwb.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=25008 [Zugegriffen am: 24.3.2023].

Anhangverzeichnis

A.1 Notfallplan bei Personalengpässen in der Kita	33
A.2 Checkliste für sichere und kindgerechte Räume in der Kindertagespflege	36

A.1 Notfallplan bei Personalengpässen in der Kita

Notfallplan bei Personalengpässen in der Kita

Zur Sicherung der Betriebsabläufe, der Aufsichtspflicht und des Kindeswohls

Frühzeitige Krankmeldung

1. Frühzeitige Krankmeldung durch die Mitarbeitenden bei der Leitung/stellvertretenden Leitung spätestens bei Betriebsöffnung der Kita. Bei Vorliegen einer Krankmeldung, Dauer der Krankmeldung mitteilen (Betriebsinterne Anweisungen beachten).
2. Meldung von Krankmeldungen durch die Kita-Leitung an den Träger und an die stellvertretende Leitung.
3. Ist die Leitung und die stellvertretende Leitung erkrankt, muss das gesamte Personal umgehend informiert werden. Die Verantwortung liegt dann in Absprache bei Gruppenleitung bzw. Träger (Betriebsinterne Anweisung beachten).
4. Verantwortlich für die Erstellung und Durchführung des Notfallplanes ist die Leitung in Absprache mit dem Träger.
5. Bei anhaltender personellen Unterbesetzung: Meldepflicht nach § 47 SGB VIII beim KVJS durch den Träger.
 - ⇒ Die Informationspflicht, Zuständigkeiten und Abläufe mit dem Träger klären und für alle Mitarbeitenden transparent machen.

Notfallplan für die Einrichtung wegen Personalmangel

(Krankheit, Urlaub, Fortbildung, Überstundenabbau, unbesetzte Stellen, sonstiges)

1. Nachfolgende Punkte müssen von der verantwortlichen Person geprüft werden

- 1.1 Prüfung der Anzahl der (voraussichtlich) anwesenden Kinder
- 1.2 Prüfung der Anzahl des anwesenden Personals
- 1.3 Prüfung der Betreuungsvoraussetzungen gemäß der vorliegenden Betriebserlaubnis (KVJS) (Kind-Fachkraftschlüssel/geplante Angebote/Aufsichtspflicht)

2. Personelle Ressourcen

- 2.1 Teilzeitkräfte arbeiten länger/springen zusätzlich ein
- 2.2 Arbeitszeiten/Schichten werden geändert und dem Bedarf angepasst
- 2.3 Freigestellte Leitung springt ein
- 2.4 Liste externer Mitarbeitenden/Springer/Springerinnen wird abgefragt
- 2.5 Mitarbeitende aus anderen Einrichtungen werden eingesetzt (Personalprüfung Kita vor Ort dann Voraussetzung!)
- 2.6 Wenn keine Fachkräfte eingesetzt werden können, könnte auch eine „im Umgang mit Kindern geeignete Person (Eltern, Hauswirtschaftskraft, sonstiges) als Zusatzkraft vorübergehend eingesetzt werden. Rücksprache mit KVJS – siehe aktuelle Kita-VO!

3. Betriebliche Ressourcen

- 3.1 Pädagogische Angebote des Tages/Woche (z.B. Turnen, Ausflug) reduzieren oder streichen
- 3.2 Reduzierung der Platzzahlen in den Gruppen (Kleingruppe)
- 3.3 Gruppenzusammenlegungen (Gruppenhöchststärke berücksichtigen. Bei Krippenkinder ist von einer Zusammenlegung abzusehen)

4. Familiäre Ressourcen

- 4.1 Prüfen, ob und welche Kinder am aktuellen Tag zuhause bleiben könnten
- 4.2 Prüfen, ob und welche Kinder am aktuellen Tag wieder abgeholt werden könnten
- 4.3 Prüfen, ob die Besuchszeiten einzelner Kinder für den aktuellen Tag oder die kommenden Tage verkürzt werden könnten
- 4.4 Prüfen, ob Eltern als Zusatzkräfte aushelfen könnten
- 4.5 Prüfen, welche Kinder in den folgenden Tagen zuhause bleiben könnten
 - ⇒ Familiäre Ressourcen könnten bereits im Vorfeld z.B. bei Aufnahme angefragt und auf einer Notfallliste dokumentiert werden

5. Wenn dies alles nicht greift

- Kürzung der Öffnungszeiten (Regel – nachmittags, VÖ, GT, Krippe, Hort)
- Gruppenschließung
- Gruppenschließung und Notgruppe einrichten
- Schließung der Einrichtung

Bei allen Maßnahmen ist grundsätzlich zu beachten:

- Absprachen mit dem Träger
- Aufsichtspflicht/Kindeswohl ist zu gewährleisten – Betriebserlaubnis beachten
- Gesetzliche Vorgaben wie z.B. Pausenregelungen der Mitarbeitenden müssen eingehalten werden (Arbeitsrecht)
- Eltern müssen umgehend über Situation und Lösungen informiert werden
- Meldung an den KVJS bei (längerem) Personalnotstand gem. § 47 SGB VIII
- Notfallplan erstellen, aus welchem für alle Mitarbeitende ersichtlich ist, welche Kinder betreut werden, in welcher Gruppe, durch welches Personal
- Liste von Springern/Springerinnen oder möglichen externen Fachkräften (interkommunal) mit Namen, Telefonnummern, Adressen erstellen und bereithalten
- Liste von Nichtfachkräften (in der Betreuung von Kindern geeignet; z.B. Eltern...) als Zusatzkräfte mit Namen, Telefonnummern, Adressen erstellen und bereithalten
- Liste der Springer/Springerinnen und Zusatzkräfte regelmäßig auf Aktualität überprüfen
- Bei Einsatz von externem Personal und externen Zusatzkräften Führungszeugnisse nach § 72a SGB VIII einsehen bzw. einholen
- Regelungen bei Personalengpass/ -ausfall im Betreuungsvertrag, Kindergartenordnung, Satzung o.a. dokumentieren

Checkliste zum Personalausfall

Einrichtung:

Gruppenname						
Form	VÖ/GT/Regel	Krippe				
Plätze lt. Betriebserlaubnis						
Aktuelle Anzahl Kinder						

Woche:

1. Reicht das vorhandene Personal in der Einrichtung? Ja Nein
2. Können Gruppen zusammengelegt werden? Ja Nein
3. Stehen personelle Ressourcen in der Einrichtung zur Verfügung? Ja Nein
4. Ist weiteres Personal (extern) zu erreichen? Ja Nein
5. Können Eltern erreicht werden um ihre Kinder abzuholen? Ja Nein
6. Muss eine Teilgruppe oder Gruppe geschlossen werden? Ja Nein
 Teilgruppe ganze Gruppe
7. Kann eine Notgruppe angeboten werden? Ja Nein
8. Muss die Einrichtung geschlossen werden? Ja Nein
9. Informationen / Absprachen mit dem Träger erfolgt? Ja Nein
10. Information Elternbeirat erfolgt? Ja Nein
11. Informationen an Eltern erfolgt? Ja Nein

Bemerkungen:

A.2 Checkliste für sichere und kindgerechte Räume in der Kindertagespflege

A. Checkliste Räumlichkeiten

Flur	
Treppenzugänge in der Wohnung müssen nach oben und unten gesichert sein (bei U3-Betreuung: Abstand Gitterstäbe kleiner als 9 cm), Stolperstellen beachten.	
Maximaler Abstand zwischen den Streben: höchstens 8,9 cm (U3)/11 cm (Ü3).	
Senkrechte Streben (waagrecht verleitet zum Klettern), ansonsten müssen diese gesichert werden.	
Maximaler Abstand zwischen offenen Stufen: 8,9 cm (U3)/11 cm (Ü3), ansonsten müssen diese gesichert werden	
Es sollte ein Handlauf für Kinder, je nach Treppensteigung vorhanden sein (wenn möglich an der Wandseite angebracht; eventuell auch mit Seilen)	
Keine Hochsteigmöglichkeit vor Treppen-Gittern.	
Das Treppengeländer kann nicht überklettert werden.	
Die Haustüre/Wohnungstüre kann nicht eigenständig von den Tageskindern geöffnet werden.	
Türen gegen unbeabsichtigtes Schließen sichern (z.B. festbinden).	
Es sollte eine Garderobe oder ähnliches vorhanden sein, damit Straßenschuhe, Taschen und Jacken abgelegt werden können.	
Garderobenhaken nicht in Kopfhöhe der Kinder anbringen. Höher anbringen, mit einer Leiste davor absichern oder abgerundete Haken verwenden.	
Es ist geregelt, ob und gegebenenfalls wo Kinderwagen oder ähnliches abgestellt werden können, ohne Wege und Zugänge zu versperren.	

Betreuungsräume/Spielzimmer	
Plastiktüten müssen außer Reichweite aufbewahrt sein.	
Streichhölzer und Feuerzeuge müssen für Kinder unzugänglich aufbewahrt sein.	
Es gibt keine gefüllten Aschenbecher oder offene Zigarettenpackungen im Raum.	
Alkohol wird für Kinder unerreichbar aufbewahrt.	
Glasflächen, an die Kinder gelangen können (z.B. Terrassentüre, verglaste Innentüre, bis zum Boden reichende Fenster) bestehen aus Sicherheitsglas oder die Glasflächen sind mit Splitterschutzfolie beklebt oder der Zugang ist durch Möbel, Pflanzen o.ä. versperrt.	
Wird mit einem Kamin oder Ofen geheizt, muss dieser für Kinder unzugänglich bzw. mit einem Schutzgitter verkleidet sein.	
Es sind keine Gehfrei-Systeme vorhanden.	

Kordeln an Gardinen und Rollos müssen sich außerhalb der Reichweite von Kindern befinden.	
Blumentöpfe bzw. Zimmerpflanzen müssen ungiftig und gesichert oder außerhalb der Reichweite von Kindern aufgestellt sein.	
Der Betreuungsraum macht einen sauberen und gepflegten Eindruck.	
Der Betreuungsraum lässt sich heizen und lüften.	
Möbel und Regale sind, wenn notwendig, fest an der Wand verankert.	
Schubladen an Schränken und Kommoden sollten gegen Herausfallen gesichert sein.	
Im Betreuungsraum sollten keine ungesicherten scharfen, spitzen Kanten oder ablös-baren Kleinteile vorhanden sein.	
Das Spiel- und Beschäftigungsmaterial ist altersgemäß und entwicklungsfördernd.	
Eine Rückzugsmöglichkeit sollte vorhanden sein.	
Die Spielsachen für Kinder über 36 Monate werden getrennt und unzugänglich aufbe-wahrt.	
Bei Spielgeräten Fallraum beachten und sichern.	

Laufstall	
Der Laufstall entspricht der gültigen Norm, Sicherheitszeichen (z.B. GS-Zeichen, sollten vorhanden sein; die gültige Norm für Laufställe lautet: DIN EN 12227).	
Das Gitter des Laufstalls ist mindestens 60 cm hoch und die Abstände zwischen den Gittern maximal 8,9 cm.	
Der Laufstall weist keine scharfen Ecken und Kanten auf.	
Im Laufstall befinden sich keine Gegenstände oder Spielsachen, die Risiken bergen.	

Küche	
Die Kochstelle muss kindgerecht gesichert sein (z.B. Herdschutzgitter, Herdplatten-regler sind versenkbar oder separater Schalter, Topfgriffe nach hinten gerichtet).	
Messer und Schneidemaschinen müssen außer Reichweite der Kinder gelagert sein.	
Elektrogeräte wie Wasserkocher, Kaffeemaschine, Bügeleisen, Fritteuse, Inhaliergerä-te, Toaster etc. müssen außer Reichweite der Kinder aufgestellt oder gesichert sein.	
Plastiktüten, Reinigungs-, Putz- und Lösungsmittel müssen außer Reichweite der Kin-der gelagert sein.	
Tierfutter und Katzenttoilette dürfen für Kinder nicht erreichbar sein.	
Die Küche macht einen gepflegten sauberen Eindruck, der die hygienischen Stan-dards für die Kindertagespflege erfüllt. Zu beachten sind auch hier die Vorschriften zur Lebensmittelhygiene in der Kindertagespflege.	

Ist ein Essplatz vorhanden, an dem Speisen eingenommen werden können, sollte dieser kinderecht ausgestattet sein (z.B. Kinderstühle und Kindertische).	
Schranktüren und Schubladen sind in der Regel mit Riegeln zu sichern.	
Spülmaschinen-, Waschmaschinen- und Trocknertüren sind verschlossen.	

Schlafbereich

Für jedes Tageskind muss ein ausreichendes Raumangebot vorhanden sein um eine Schlafgelegenheit zu schaffen (Anzahl entsprechend der PE).	
<u>Bemerkung:</u> Diese Schlafgelegenheit ist dem individuellen Bedarf des Kindes anzupassen und bereit zu stellen (eigene Decke/eigener Bezug, eigener Bereich).	
Die Kinderbetten entsprechen den Sicherheitsanforderungen (Abstand Gitterstäbe zwischen 4,5 und 6,5 cm).	
Empfohlen wird ein eigener Ruhe- und Schlafrum für die Kinder (der Raum ist gut gelüftet, nicht überheizt, die ideale Temperatur beträgt 18°).	
Die Fenster sind gesichert (bzw. Balkontüre mit Sicherheitsverschluss vorhanden).	
Im Raum befinden sich im Zugriffsbereich der Kinder keine gefährlichen Gegenstände (z.B. Kabel)	
Türen sind gegen Zufallen oder Zuschlagen gesichert, zum Beispiel mit einem Türstopper.	

Badezimmer

Rasierutensilien, Messer, Scheren und Klingen müssen sicher verschlossen sein.	
Die Spiegel in Bodennähe sind mit einer Splitterschutzfolie hinterklebt und sicher befestigt.	
Das Badezimmer macht einen sauberen und hygienischen Eindruck.	
Der Mülleimer ist geschlossen.	
Die Trommel der Waschmaschine bzw. des Trockners ist geschlossen.	
Die Badezimmertüre lässt sich von außen öffnen (es sollte ausgeschlossen werden, dass sich ein Kind im Badezimmer einschließen kann).	
Einrichtungen und Hilfsmittel, die es Kindern ermöglichen selbständige Lernerfahrungen zu machen sind vorhanden (z.B. Hände waschen).	
Tragbare Elektrogeräte sind nicht am Strom angeschlossen (Stecker gezogen).	
Kosmetika sind sicher verschlossen bzw. für Kinder unerreichbar aufbewahrt.	

Wickelbereich/Wickeltisch

Falls ein Heizstrahler über dem Wickeltisch vorhanden ist, muss dieser sicher befestigt sein, die Kabel sind fixiert und er hat genügend Abstand zum (stehenden) Kind.	
--	--

Für jedes Kind muss eine eigene Wickelunterlage oder wahlweise eine Einmalunterlage zur Verfügung stehen.	
Die empfohlene Norm für Wickeleinrichtungen lautet DIN EN 12221-1/2. Mindeststandard ist eine seitliche und hintere Aufkantung. Die Wickelaufgabe überragt nicht den Seitenrand.	
Der Wickeltisch sollte sich in der Nähe der Sanitäreinrichtungen befinden.	
Der Wickeltisch ist stabil und wackelt nicht, die Kanten und Ecken sind abgerundet.	
Wickelutensilien lagern in unmittelbarer Reichweite.	
Ein geschlossener Abfall- bzw. Windeleimer ist vorhanden.	

Balkon	
Der Zugang zum Balkon muss so gesichert sein, dass Kinder ihn nicht ohne Aufsicht betreten können.	
Es dürfen keine Gegenstände, die als Steighilfe (z.B. Stühlchen, Blumentöpfe...) genutzt werden könnten, in der Nähe des Geländers sein.	
Das Balkongeländer hat keine waagerechten Streben oder ist gegen Erklettern zusätzlich gesichert. Der maximaler Abstand zwischen senkrechten Streben beträgt 8,9 cm (U3)/11 cm (Ü3).	
Das Balkongeländer hat eine Höhe von mindestens 1 m und verleitet nicht zum Aufklettern.	
Es befinden sich keine giftigen Pflanzen oder Blumen auf dem Balkon.	
Aschenbecher sind geleert und es sind keine Zigaretten für die Kinder zugänglich.	

Garten	
Das Außengelände eines Grundstücks muss eingezäunt bzw. mit entsprechender Bepflanzung eingefriedet sein. Die Zaunhöhe beträgt mindestens 1 Meter, sofern sich eine größere Gefahr wie z.B. ein Teich oder ein Schwimmbecken dahinter befindet. Ansonsten muss die Zaunhöhe mindestens 0,8 Meter betragen. Strebenabstand: 8,9 cm (U3)/11 cm (Ü3), oben keine Spitzen.	
Auf Kopffangstellen achten bei Spielgeräten und Zaun.	
Gartenausgänge müssen verschlossen sein.	
Kellertreppen und Fensterschächte müssen gesichert sein.	
Es sind keine giftigen Pflanzen im Garten vorhanden oder sie sind so abgegrenzt, dass die Kinder sie nicht erreichen können.	
Stehende und fließende Gewässer (Pool, Teich, Regentonne...) müssen gegen Hineinfallen gesichert sein.	
Im Garten aufgestellte Spielgeräte (Schaukel, Klettergerüst) müssen gut verankert und regelmäßig überprüft, gewartet und gegebenenfalls erneuert werden.	

Sicherheitsabstände zu Bäumen, Zäunen und Mauern müssen eingehalten sein.	
Rasenmäher, Gartengeräte, Pflanzenschutz, Grillutensilien, insbesondere flüssige Grillanzünder, Feuermittel und Düngemittel müssen unzugänglich aufbewahrt sein.	
Außensteckdosen müssen gesichert sein.	
Bei Schaukeln den Fallraum beachten (Kettenlänge + 2 Meter nach vorne und hinten).	
Sonnenschutz beachten.	
Das Außengelände bietet den Kindern Gelegenheit für Entdeckungen wie laufen, springen und klettern.	
Spielgeräte, Gartenhäuser etc. sind so aufgestellt, dass eine Aufsicht gewährleistet werden kann.	
Seile oder Hängematten sind so aufgehängt, dass die Tageskinder sie sich nicht um den Hals legen können, z.B. Hängematte flach über dem Boden aufhängen.	

Keller/Garage

Die Kellerräume und Garagen müssen kindgerecht gesichert sein.	
Werden Kellerräume auch nur zeitweise zur Betreuung der Tageskinder genutzt, muss für diese Räume eine entsprechende Nutzungsgenehmigung vorliegen, bzw. müssen es Wohnräume gewesen sein.	

Brandschutz

Rauchmelder müssen in allen Betreuungs- und Schlafräumen nach den gesetzlichen Bestimmungen angebracht sein.	
Stockwerk beachten! Fluchtweg vorhanden, Anleitern der Feuerwehr möglich?	
Feuerlöscher wird empfohlen	

Haustiere

Gefährliche Tiere halten sich in der Gegenwart der Kinder nicht in den Betreuungs- räumen auf (die Tiere halten sich während der Betreuungszeit in einem Zwinger oder einem entsprechenden Käfig, Terrarium oder ähnlichem auf; Unzugänglichkeit für Kinder muss sichergestellt sein).	
Kinder nicht alleine mit Tieren lassen (je nach Tierart).	
Es sollte eine Haftpflichtversicherung für Tierhalter vorhanden sein.	
Tierfutter ist unzugänglich aufbewahrt.	

Allgemeine und übergreifende Hinweise

Ein Verbandskasten muss vorhanden sein (ein Kfz-Verbandskasten DIN 13164 oder besser ein kleiner Betriebsverbandkasten DIN 13157 entspricht einer guten Grundausstattung).	
--	--

Telefonische Erreichbarkeit muss gewährleistet sein.	
Steckdosen sind mit Steckdosenschutz gesichert.	
Die Größe der Betreuungsräume entspricht der Anzahl der zu betreuenden Kinder, mind. 4 qm pro Kind.	
Der Eigentümer sollte der Kindertagesbetreuung bzw. der teilgewerblichen Nutzung der Wohnung schriftlich zugestimmt haben.	
Die Räume für die Kindertagesbetreuung sind sauber, werden ausreichend belüftet, beheizt und beleuchtet.	
Der Zugang zur Wohnung in der die Betreuung stattfindet, kann problemlos erreicht werden bzw. die Übergabe des Kindes an die Kindertagespflegeperson ist organisiert.	
Die Wohnung bzw. die Räume in denen die Betreuung stattfindet ist/sind rauchfrei (KiBiz § 10 Gesundheitsvorsorge).	
Ein Notfallplan bei Unfällen sollte vorhanden sein (alle wichtigen Rufnummern sind vorhanden und die Kindertagespflegeperson weiß, in welcher Reihenfolge welche Anfragen zu tätigen sind. Notfallmappen mit Hinweisen, Plänen, Arztvollmachten und Notfallrufnummern werden geführt).	
Türen sollten gegen Einklemmen und Quetschen gesichert sein.	
Sichtbarmachung von Fenstern oder Glasscheiben.	
Elektrogeräte regelmäßig auf offensichtliche Mängel hin prüfen.	

B. Hoch/Sehr giftige Pflanzen befinden sich nicht im Garten oder in der Wohnung

Engelstropfpete	
Tollkirsche	
Stechapfel	
schwarzes Bilsenkraut	
blauer und roter Eisenhut	
Seidelbast	
Wasserschierling	
Herbstzeitlose	
gefleckter Schierling	
Wunderbaum	
Stechpalme	
Brechnuss	

Eibe	
Robinie	
Christrose	
Stinkende Nieswurz	
Maiglöckchen	
Wurmfarn	
Diffenbachie	
Einbeere	

C. Hunde die nicht im Haushalt gehalten werden dürfen

American Staffordshire Terrier	
Bullterrier	
Pit Bull Terrier	
Bullmastiff	
Staffordshire Bullterrier	
Dogo Argentino	
Bordeaux Dogge	
Fila Brasileiro	
Mastin Espanol	
Mastino Napoletano	
Mastiff	
Tosa Inu.	

D. Zusatz bei Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen

Die Räume müssen altersgerecht ausgestattet sein, freundliche und sichere Ausstattung gewährleisten sowie altersgerechte Bestuhlung und altersgerechtes Spiel- und Beschäftigungsmaterial zur Verfügung stellen.	
Es muss ein zusätzlicher Raum zum Schlafen zur Verfügung stehen (mind. 1.5 qm pro Kind)	
Für jedes Tageskind muss ein ausreichendes Raumangebot vorhanden sein um eine Schlafgelegenheit zu schaffen (Anzahl entsprechend der PE).	

<u>Bemerkung:</u> Diese Schlafgelegenheit ist dem individuellen Bedarf des Kindes anzupassen und bereit zu stellen (eigene Decke/eigener Bezug, eigener Bereich).	
Hygienisch einwandfreie Funktionsküche + Essbereich muss vorhanden sein.	
Betreuungsraum (mind. 4 qm pro Kind)	
Die sanitären Anlagen müssen neben der Toilette auch eine Wickelmöglichkeit und eine Dusche oder ein Waschbecken haben.	
Tagesbeleuchtung und gute Heiz- und Lüftungsmöglichkeiten müssen vorhanden sein.	
Die Erreichbarkeit über Telefonanschluss oder ein Handy ist gewährleistet.	
Zusätzlich zu den Rauchmeldern muss ein Feuerlöscher vorhanden sein.	
Ein zweiter Rettungsweg muss vorhanden sein.	
Klemmschutz bei allen Türen muss vorhanden sein.	
Der Wickeltisch sollte eine abwaschbare Oberfläche haben und für jedes Kind muss eine eigene Wickelunterlage oder wahlweise eine Einmalunterlage zur Verfügung stehen.	
Sind Räumlichkeiten langfristig nutzbar (Nachhaltigkeit)? Schriftliche Bestätigung des Eigentümers muss vorhanden sein; eventuell Mietvertrag auf 5 Jahre (Investitionsprogramm).	
Neben dem Handwaschbecken in der Toilette sollten Handtuchspender und Seifenspender installiert sein.	
Für die Kinder sollte das WC in kindgerechter Höhe installiert werden oder über ein Podest erreichbar sein. Das gleiche gilt für das Handwaschbecken.	
Die Fußböden sämtlicher Räume sollten trittsicher und leicht zu reinigen sein.	
Spülmaschine zum Spülen des Geschirrs bei 60° C wird empfohlen.	
Doppelspülbecken zum getrennten Händewaschen und Lebensmittelverarbeitung (Vorgabe Veterinäramt).	

**Landratsamt
Breisgau-Hochschwarzwald**

Stadtstraße 2

79104 Freiburg im Breisgau

Telefon: 0761 2187-0

Telefax: 07612187-9999

E-Mail: poststelle@lkbh.de

www.breisgau-hochschwarzwald.de