Stadt Augsburg

Handreichung

Umgang mit personellen Engpässen

Erstellt von der

Pädagogischen Fachaufsicht, Team Freie Kita-Träger (Aufsichtsbehörde)

Stand: Dezember 2025

Inhalt

1. Vorbemerkung ... 4
2. Rechtliche Rahmenbedingungen ... 5
   2.1 Gesetzliche Grundlagen ... 5
   2.2 Aufsichtspflicht ... 6
3. Empfehlungen zu präventiven Maßnahmen ... 7
   3.1 Präventive Maßnahmen ... 7
   3.1.1 Personalausfall bei der Dienst- und Urlaubsplanung berücksichtigen ... 7
   3.1.2 Personalpuffer einplanen ... 7
   3.1.3 Überstunden- und Urlaubsregelungen treffen ... 7
   3.1.4 Potenzial von Teilzeitkräften kennen ... 7
   3.1.5 Weiterqualifizierung von Fachkräften ... 7
   3.1.6 Lang- bzw. mittelfristige Personalgewinnung ... 7
   3.1.7 Vertretungsstrukturen schaffen ... 8
   3.1.8 Erstellung eines Notfallplans ... 8
   3.2 Einsatz von „helfenden Händen“ ... 8
   3.2.1 Formelle Voraussetzungen ... 8
   3.2.2 Aufsicht bei Elterndiensten ... 8
4. Handlungssicherheit durch Notfallplan ... 9
   4.1 Erstellung eines Notfallplans ... 9
   4.1.1 Bestimmung der Personalsituation ... 9
   4.1.2 Priorisierung der pädagogischen Aktivitäten ... 10
   4.1.3 Maßnahmen zur Sicherstellung der Aufsichtspflicht ... 10
   4.2 Notbetreuung und Gruppenschließung ... 10
5. Kommunikationswege und Meldepflichten bei personellen Engpässen ... 11
   5.1 Kommunikation mit den Eltern ... 11
   5.1.1 Information beim ersten Elternabend ... 11
   5.1.2 Einbeziehung des Elternbeirats ... 11
   5.1.3 Maßnahmen zur Kommunikation und Transparenz ... 11
   5.2 Melde- und Informationspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde ... 12
   5.2.1 Frühzeitige Einschätzung durch die Leitung ... 12
   5.2.2 Maßnahmen in Abstimmung mit dem Träger ... 12
   5.2.3 Unverzügliche Meldung durch den Träger ... 12
   5.2.4 Frühzeitige Einbindung der Aufsichtsbehörde ... 12
   5.2.5 Der Anstellungsschlüssel als Orientierungswert ... 12
   5.2.6 Organisatorische Maßnahmen ... 13

6. Personelle Engpässe als Teil des Schutzkonzepts 13
7. Kontakt im Amt für Kindertagesbetreuung / Team Freie Kita-Träger 14
8. Quellen 14
9. Meldeformulare auf der Homepage 15
10. Impressum 15

Stand: Dezember 2025

1. Vorbemerkung

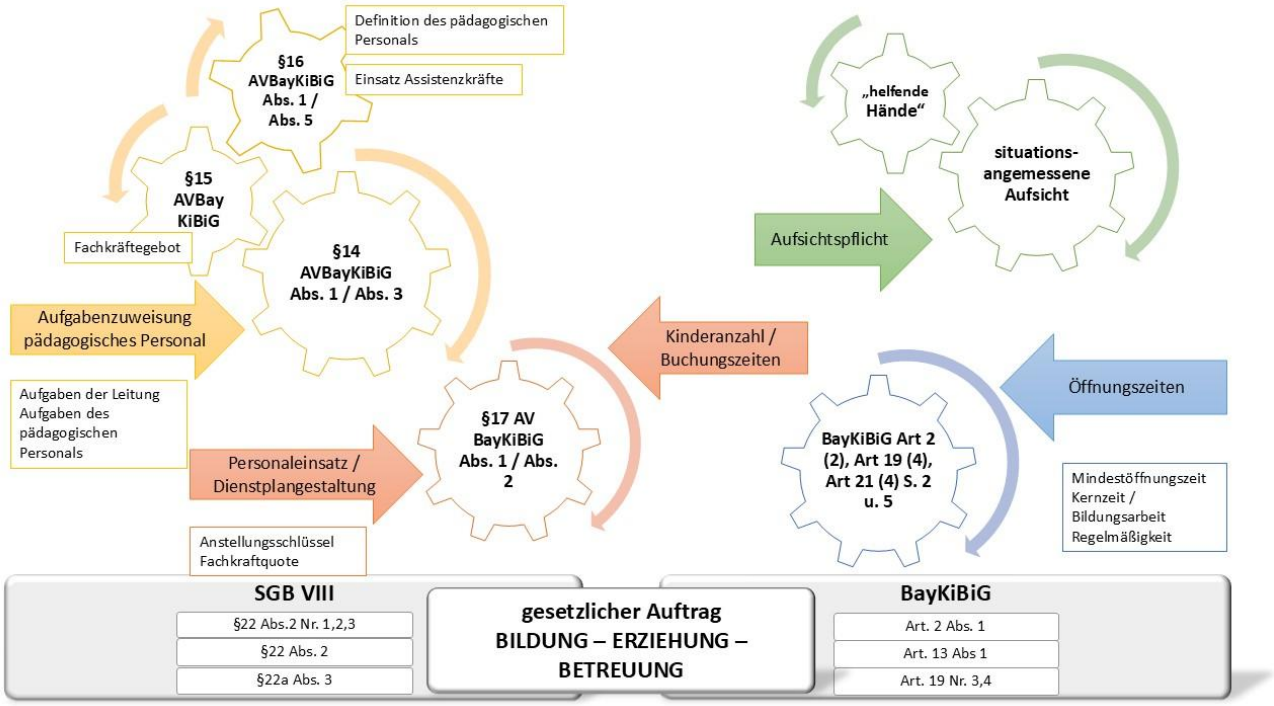
Personelle Engpässe stellen Einrichtungen immer wieder vor großen Herausforderungen. Insbesondere in Kindertageseinrichtungen kann eine unzureichende Personalbesetzung die Qualität der Betreuung, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie die Umsetzung von Schutzkonzepten erheblich beeinträchtigen. Träger und Einrichtungsleitungen stehen fortlaufend vor der Herausforderung, trotz Personalmangel den Betrieb der Häuser weitgehend aufrechtzuerhalten und gleichzeitig das Wohl der betreuten Kinder stets zu gewährleisten. In solchen herausfordernden Situationen ist es wichtig, schnell handlungsfähig zu sein. Mit dieser Handreichung möchten wir Sie dabei unterstützen und Ihnen mit folgenden Ausführungen eine Orientierung bieten.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Kindertageseinrichtungen finden sich beim Thema Personalmangel in einem Spannungsfeld, das sich über den Bildungsauftrag (verankert im SGBVIII, BayBEP und BayKiBiG sowie AVBayKiBiG) bis zum Dienstleistungsauftrag der Kinderbetreuung erstreckt. Der Förderungsauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung. Eine staatlich geförderte Kindertageseinrichtung erhält hierfür Fördergelder und ist somit an gesetzliche Rahmenbedingungen gebunden. Darüber hinaus sind die Träger einer Einrichtung verpflichtet, das Kindeswohl zu sichern (SGB VIII, §§ 8a, 47 und 22) sowie die Aufsichtspflicht zu gewährleisten (BGB, § 832). Des Weiteren haben sie gegenüber dem Personal eine Fürsorgepflicht (ArbSchG, ASiG, ArbStättV etc.) im Sinne der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

In der nachfolgenden Grafik soll verdeutlicht werden, welche konkreten gesetzlichen Grundlagen im Falle des Personaleinsatzes in Zusammenhang mit dem Bildungsauftrag gelten und welche Spielräume sich innerhalb der gesetzlichen Vorgaben dadurch im Falle von Personal- und Fachkraftmangel eröffnen.



2.2 Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht ist in § 1631 Abs. 1 BGB geregelt und ist Teil der Personensorge. Somit liegt sie laut Gesetz bei den Sorgeberechtigten, in der Regel bei den Eltern. Der Träger übernimmt die Aufsichtspflicht über das Kind durch den Betreuungsvertrag ausdrücklich oder stillschweigend und überträgt sie ausdrücklich oder stillschweigend auf die Einrichtungsleitung und das Personal. Hierbei hat er die Pflicht, das Personal auf seine Eignung zu prüfen, die Einarbeitung sicherzustellen, sie nicht zu überfordern und wichtige Informationen weiterzugeben. Der Träger trägt die Verantwortung für die Organisation der Aufsicht und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Er kann auch einzelne Personen von der Aufsichtsführung ausschließen, wenn sich diese als nicht geeignet erweisen.

Aufsichtsführung bedeutet die aktive und verantwortungsvolle Wahrnehmung der Aufsichtspflicht durch eine pädagogische oder fachlich geeignete Person. Das heißt, Kinder so zu begleiten, dass sie vor Gefahren geschützt sind, ohne ihre Selbständigkeit einzuschränken. Die aufsichtführende Person ist anwesend, klärt auf, überwacht, greift bei Bedarf ein und trägt die Verantwortung für die zu betreuenden Kinder.

Eine feste Anzahl von Kindern pro pädagogische Fachkraft kann nicht pauschal bestimmt werden, da sie von verschiedenen Faktoren abhängt: dem Alter und Entwicklungsstand der Kinder, der Erfahrung und den persönlichen Ressourcen der betreuenden Person, den räumlichen Gegebenheiten sowie der Betreuungsintensität des jeweiligen Angebots. Entscheidend ist, dass Fachkräfte nur so viele Kinder betreuen, wie sie verantwortungsvoll und sicher beaufsichtigen können. Voraussetzung dafür ist eine ausreichende Unterweisung in Bezug auf spezielle Gefahren und risikobehaftete Situationen.

Der Beginn und das Ende der Aufsichtspflicht kann vertraglich geregelt sein. Besteht eine solche Regelung nicht, gilt das, was objektiv üblich ist: Die Aufsichtspflicht wird an das in der Gruppe anwesende Personal übertragen, sobald das Kind den Gruppenraum oder das Gelände der Kindertageseinrichtung betritt und von diesen wahrgenommen und in Empfang genommen wurde. Die Aufsicht endet mit Übergabe an die Sorgeberechtigten, Eltern oder berechtigte Dritte – nicht an ungeeignete oder gefährdende Personen (z. B. alkoholisiert).

Konsequenzen der Aufsichtspflichtverletzung können strafrechtliche, zivilrechtliche Folgen haben sowie versicherungstechnische Aspekte und arbeitsrechtliche Konsequenzen beinhalten. Träger und Leitung stehen aufgrund ihrer Funktion und Rolle in der Mitverantwortung.

3. Empfehlungen zu präventiven Maßnahmen

Ein personeller Engpass entsteht, wenn aufgrund von Fachkräftemangel und kurzfristigen Ausfällen – etwa durch Krankheit oder Schwangerschaft – nicht genügend pädagogisches Personal verfügbar ist. Dies kann den Regelbetrieb gefährden, den vorgeschriebenen Anstellungsschlüssel verletzen und die Aufsichtspflicht sowie das Kindeswohl beeinträchtigen. Der Träger kann gemeinsam mit der Einrichtungsleitung präventive Maßnahmen festlegen, um einem akuten personellen Engpass vorzubeugen und im Bedarfsfall handlungsfähig zu sein.

3.1 Präventive Maßnahmen

Folgende Maßnahmen können hilfreich sein und sollten grundsätzlich durch den Träger dokumentiert werden:

3.1.1 Personalausfall bei der Dienst- und Urlaubsplanung berücksichtigen

Bei der Dienstplangestaltung sollten planbare Personalausfälle wie Fortbildungen, Urlaube, Regenerationstage o.ä. so gelegt werden, dass bei kurzfristigen Ausfällen von Personal dennoch keine Notsituation entsteht.

3.1.2 Personalpuffer einplanen

Ein Anstellungsschlüssel, der über dem förderrelevanten Mindestanstellungsschlüssel liegt, ermöglicht einen kurzfristigen Personalengpass auszugleichen.

3.1.3 Überstunden- und Urlaubsregelungen treffen

Klare Regelungen zum Umgang mit Überstunden und Urlaub sollten auf Trägerebene getroffen und den Mitarbeitenden gegenüber transparent dargestellt werden. Überstunden sollten nur kurzfristig eingesetzt werden, da ihr späterer Abbau wiederum zu Engpässen führen kann. Es ist zu prüfen, ob genehmigter Urlaub eingeschränkt werden darf – dabei sind Erholungsbedarf, Zumutbarkeit und rechtliche Vorgaben zu beachten, um Überlastung zu vermeiden.

3.1.4 Potenzial von Teilzeitkräften kennen

Dem Träger sollte bekannt sein, welche Teilzeitkräfte bereit sind, über einen kurzfristigen Zeitraum oder perspektivisch die Stunden zu erhöhen. Die notwendigen Rahmenbedingungen sollten hierzu geschaffen werden.

3.1.5 Weiterqualifizierung von Fachkräften

Die Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals kann dazu beitragen, die förderrechtlichen Voraussetzungen zu garantieren, die Bildungsqualität zu sichern und zu verbessern sowie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu stärken.

3.1.6 Lang- bzw. mittelfristige Personalgewinnung

Der Träger sollte kontinuierlich Personal suchen – auch bei Vollbesetzung. Somit können mögliche kurzfristige Ausfälle kompensiert werden.

3.1.7 Vertretungsstrukturen schaffen

a) Zur Personalabsicherung sollten vorhandene Strukturen und Netzwerke des jeweiligen Trägers aktiv genutzt werden, um Vertretungen aus bspw. trägereigenen Einrichtungen, Springerpools, Kirchengemeinden oder Vereinen zu gewinnen.
b) Um einen nachhaltigen Vertretungspool zu etablieren, kann ein Konzept zur Rückgewinnung von Mitarbeitenden in Elternzeit und Ruhestand entwickelt werden.
c) Für temporäre Einsätze können die Kompetenzen und Netzwerke von Sorgeberechtigten/Eltern erfasst und als wertvolle Ressource berücksichtigt werden.
d) Um die Aufsichtspflicht im Rahmen der Betreuung zu gewährleisten ist der Einsatz von „helfenden Händen“ möglich (siehe 3.2).

3.1.8 Erstellung eines Notfallplans

Die Erstellung eines Notfallplans in Kooperation mit Träger, Personal und Eltern sorgt bei allen Beteiligten für Handlungssicherheit und Orientierung (siehe 4.).

3.2 Einsatz von „helfenden Händen“

„Helfende Hände“ in einer Kindertageseinrichtung sind Personen ohne pädagogische Ausbildung, die das Personal unterstützen und entlasten. Sie dürfen die pädagogischen Fachkräfte nicht ersetzen, sondern ergänzen das Team bei alltäglichen Aufgaben. Die Gesamtverantwortung über den Einsatz von „helfenden Händen“ liegt aufgrund des Arbeitsvertrages und der rechtlich festgesetzten Aufgaben bei der Leitung der Einrichtung. Sie hat u.a. die Aufgabe, die Umsetzung der übertragenen Tätigkeiten sowie die Einhaltung der entsprechenden Absprachen zu prüfen.

Für den Einsatz von Elterndiensten oder anderen Ehrenamtlichen als „helfende Hand“ sind folgende Hinweise und Empfehlungen zu beachten:

3.2.1 Formelle Voraussetzungen

a) **Führungszeugnis:** Ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 72 a Abs. 4 SGB VIII muss dem Träger vorgelegt werden.
b) **Masernschutz:** Alle in der Kindertageseinrichtung tätigen Personen müssen die empfohlene Masernschutzimpfung oder eine ärztlich dokumentierte Immunität oder Kontraindikation vorweisen.
c) **Infektionsschutz:** Sobald Eltern mit Lebensmitteln in Berührung kommen, benötigen sie eine Lebensmittelbelehrung durch das Gesundheitsamt.
d) **Versicherungsschutz:** Ehrenamtlich tätige Personen in der Kindertageseinrichtung sind durch die gesetzliche Unfallversicherung (KUVB/BGW) des Trägers abgesichert.

3.2.2 Aufsicht bei Elterndiensten

Grundsätzliches zur Aufsichtspflicht – siehe 2.2

In Absprache mit dem Träger können Leitung(en) und Fachkräfte der Tageseinrichtung die Aufsichtsführung an Eltern, Praktikanten oder andere Personen delegieren, vorausgesetzt, diese sind dazu geeignet und werden in erforderlichem Maß vor Ort angeleitet, unterwiesen und kontrolliert.

Folgende Faktoren sind dabei zu berücksichtigen und schriftlich zu dokumentieren

(relevant für die Unfallversicherung):

a) **Zuverlässigkeit:** Die betreffende Person zeigt ein verlässliches Verhalten und hält vereinbarte Aufgaben und Zeiten zuverlässig ein.
b) **Gruppenkenntnis und Verhaltenseinschätzung:** Die Person kennt die Kinder der Gruppe und kann deren Verhalten altersgerecht einschätzen.
c) **Kooperationsbereitschaft:** Eine offene und konstruktive Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Fachpersonal ist gegeben.
d) **Erfahrung im Umgang mit Kindern:** Die Person verfügt über praktische Erfahrungen im Umgang mit Kindern und kann diese sicher und situationsgerecht begleiten.
e) **Selbsteinschätzung:** Die Person traut sich die Tätigkeit im Rahmen der Unterstützung und Aufsicht zu und fühlt sich der Aufgabe gewachsen.
f) **Einschätzung durch die Leitung:** Die Leitung der Einrichtung beurteilt die Person als geeignet für die Übernahme unterstützender Aufgaben und traut ihr die Mitwirkung an der Aufsichtspflicht zu.

4. Handlungssicherheit durch Notfallplan

In Zeiten von Überlastungserscheinungen, Krankheitsausfällen und Fachkräftemangel ist die Umsetzung der gesetzlich vorgegebenen Ziele nur schwer oder gar nicht möglich. Diese Personalengpässe haben oft Auswirkungen auf den pädagogischen Alltag mit seinen Bildungsangeboten bis hin zu Konsequenzen auf die Betreuungszeiten. Ein im Vorfeld mit dem gesamten Team erarbeiteter Notfallplan kann in der Akutsituation helfen Entscheidungen zu treffen, handlungsfähig zu bleiben und eine transparente Situation auch gegenüber den Eltern herzustellen.

Die Erstellung eines Notfallplans bietet viele Vorteile: **Die Kindertageseinrichtung und der Träger** setzen sich bereits im Vorfeld bewusst mit den Möglichkeiten und Ressourcen auseinander, die im Falle von Personalausfall greifen. Der Einbezug der Eltern eröffnet weiteren Spielraum beim Überwinden von Personalausfällen. Darüber hinaus gibt es nicht nur den Familien Sicherheit, sondern beugt auch Überlastungen von Mitarbeitenden vor.

4.1 Erstellung eines Notfallplans

Zur Erarbeitung eines Notfallplans sollte der Träger vorab bestimmte Überlegungen gemeinsam mit dem Team und unter Einbezug des Elternbeirats treffen:

4.1.1 Bestimmung der Personalsituation

a) Es muss überlegt und definiert werden, ab wann der geplante pädagogische Alltag zur Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrags nicht mehr durchführbar ist und dadurch Einschränkungen notwendig werden. Hierbei müssen die individuellen Ressourcen und Kompetenzen des pädagogischen Personals berücksichtigt werden – unabhängig von der Anzahl der tatsächlich anwesenden Mitarbeitenden.
b) Es muss überlegt werden, welche personellen Ressourcen notwendig sind, um die Aufsichtspflicht nach individuellen Gegebenheiten vor Ort sicherzustellen.

4.1.2 Priorisierung der pädagogischen Aktivitäten

a) Die pädagogischen Angebote müssen erfasst und bewertet werden. Wichtig ist es hierzu, sich einen Überblick über alle Aktivitäten zur Umsetzung des BEP, inklusive Einschätzung ihrer pädagogischen Relevanz und des erforderlichen Personalaufwands zu verschaffen.
b) Bei Personalmangel ist eine Priorisierung der pädagogischen Angebote notwendig. Es ist empfehlenswert, Aktivitäten mit geringem Stellenwert und hohem Personalbedarf zuerst zu streichen. Angebote mit hoher Relevanz und geringem Personalaufwand bleiben möglichst erhalten.

4.1.3 Maßnahmen zur Sicherstellung der Aufsichtspflicht

a) Anpassung des Dienstplans – Verschiebung von Dienstzeiten
b) Zusammenlegung von Gruppen
c) Verkürzung von Öffnungszeiten/Randzeiten
d) Vorübergehende Schließung einer oder mehrerer Gruppen
e) Reduzierung der Kinderzahl (Notbetreuung)
f) Temporäre Schließung der gesamten Einrichtung

Bitte beachten: Aufzählung nicht abschließend!
Punkt b. bis f. sind meldepflichtige Ereignisse!

4.2 Notbetreuung und Gruppenschließung

Notbetreuung ist ein eingeschränktes Betreuungsangebot, welches bei Personalmangel oder besonderen Umständen (z. B. Streik) eingerichtet wird. Die Auswahlkriterien hierfür kann der Träger gemeinsam mit dem pädagogischen Personal und den Eltern/Elternbeirat festsetzen. Die Anzahl der zu betreuende Kinder wird durch die Anzahl des anwesenden Betreuungspersonals beschränkt.

Bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für die Inanspruchnahme der Notbetreuung können folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- **Bedarfe der Eltern/Sorgeberechtigten individuell und niedrigschwellig prüfen**, ohne stigmatisierende Nachweise.
- **Selbstauskunft der Eltern über ihre persönliche und berufliche Situation** als Grundlage nutzen, nicht als Ausschlusskriterium. Die Auskunft erfolgt schriftlich und eigenverantwortlich und legt dar, warum das Kind die Notbetreuung benötigt.
- **Transparente und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse** etablieren, wie bspw. Teilung der Gruppen und rollierende Anwesenheiten.
- **Soziale Gerechtigkeit gleichwertig** zur beruflichen Relevanz gewichten.

Eine temporäre Gruppenschließung kann notwendig sein, wenn der Mindestanstellungsschlüssel nicht mehr eingehalten werden kann und/oder die Aufsichtspflicht nicht mehr gewährleistet ist. Die Entscheidung über die Schließung trifft der Träger in Abstimmung mit der Einrichtungsleitung.

5. Kommunikationswege und Meldepflichten bei personellen Engpässen

5.1 Kommunikation mit den Eltern

Eine offene und transparente Kommunikation mit den Eltern ist essenziell, um eine vertrauensvolle Erziehungspartnerschaft zu gestalten und den Betreuungsvertrag auch in herausfordernden Zeiten – wie bei Personalmangel – verantwortungsvoll zu erfüllen. Im Rahmen der Erziehungspartnerschaft sind die Eltern als gleichwertige Partner zu sehen, mit denen gemeinsam Lösungen entwickelt und Herausforderungen bewältigt werden.

In Zeiten von personellen Engpässen wird das Spannungsfeld zwischen der Einhaltung des Betreuungsvertrags und der Erfüllung des Bildungsauftrag deutlich sichtbar. Sowohl die pädagogischen Angebote als auch die Bildungsqualität und die für Eltern verlässliche Betreuung können eingeschränkt sein. In Belastungssituationen können sich Spannungen verstärken und in dysfunktionale Muster übergehen, die schließlich zu Vorwürfen führen können. Deshalb braucht es mit den Eltern eine offene Kommunikation, gemeinsame Lösungsansätze und ein hohes Maß an Transparenz, um das partnerschaftliche Verhältnis zu erhalten und gemeinsam Verantwortung zu tragen.

5.1.1 Information beim ersten Elternabend

Bereits beim ersten Elternabend sollten die Eltern umfassend über mögliche Maßnahmen bei Personalmangel informiert werden und damit verbundene Pflicht des Trägers. Ziel ist es, Verständnis zu schaffen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln, insbesondere im Hinblick auf eine mögliche (temporäre) Gruppenschließung und Notbetreuung.

5.1.2 Einbeziehung des Elternbeirats

Der Elternbeirat sollte frühzeitig in die Planung und Kommunikation eingebunden und kontinuierlich über den weiteren Verlauf informiert werden, um Transparenz zu gewährleisten und gemeinsam tragfähige Lösungen im Sinne der Kinder und Familien zu entwickeln. Vor der Umsetzung von Maßnahmen sollte eine enge Abstimmung mit dem Elternbeirat erfolgen. Gemeinsam werden Prioritäten gesetzt, z. B. bei der Vergabe von Notbetreuungsplätzen oder der Organisation alternativer Betreuungsformen. Er fungiert als Bindeglied zwischen Kindertageseinrichtung und Elternschaft, unterstützt bei der Vermittlung von Informationen und kann aktiv zur Akzeptanz innerhalb der Elternschaft beitragen.

5.1.3 Maßnahmen zur Kommunikation und Transparenz

a) **Einführung eines Ampelsystems**

Ein visuelles Ampelsystem informiert tagesaktuell über die Personalsituation in der Kindertageseinrichtung:

🟢 **Grün**: Regelbetrieb möglich

🟡 **Gelb**: Eingeschränkter Betrieb, z. B. Wegfall von pädagogischen Aktionen, Zusammenlegung von Gruppen

🔴 **Rot**: Notbetrieb oder verkürzte Betreuungszeiten

Das System kann gut sichtbar im Eingangsbereich der Kindertageseinrichtung angebracht und zusätzlich digital (z. B. per App oder E-Mail) kommuniziert werden.

b) **Schriftliche und persönliche Information der Eltern**
Bei absehbarem Personalmangel (z.B. Fortbildungen und Langzeiterkrankungen) können Eltern frühzeitig und transparent informiert werden – sowohl schriftlich über Elternbriefe, Aushänge und digitale Kanäle (z. B. E-Mail, Kita-App, Messenger-Dienste) als auch persönlich durch Gespräche und Sprechzeiten mit pädagogischen Fachkräften und der Leitung.

5.2 Melde- und Informationspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde

In Fällen von Personalmangel trägt die Leitung der Kindertageseinrichtung eine besondere Verantwortung. Sie bestimmt vor Ort die Personalsituation, priorisiert die pädagogischen Angebote und trifft erste Maßnahmen zur Sicherstellung des Kindeswohls. Diese trifft sie in Abstimmung mit dem Träger und dem Team, der Elternbeirat wird ggf. hinzugezogen.

Eine verantwortungsvolle und rechtssichere Kommunikation mit der Aufsichtsbehörde ist unerlässlich, um das Kindeswohl auch bei personellen Engpässen zu gewährleisten.

5.2.1 Frühzeitige Einschätzung durch die Leitung

Eine Meldung ist bereits dann erforderlich, wenn die Leitung – unabhängig vom rechnerischen Anstellungsschlüssel – zu der Einschätzung kommt, dass das Kindeswohl beeinträchtigt sein könnte, z. B. durch unzureichende Aufsicht und deshalb Maßnahmen ergriffen werden müssen.

5.2.2 Maßnahmen in Abstimmung mit dem Träger

Organisatorische Schritte wie Gruppen- oder Teilschließungen dürfen nur in enger Abstimmung mit dem Träger erfolgen und sind meldepflichtig.

5.2.3 Unverzügliche Meldung durch den Träger

Nach Aktivierung der internen Meldewege ist der Träger verpflichtet, die zuständige Aufsichtsbehörde umgehend zu informieren und dabei u.a. getroffene sowie geplante Maßnahmen transparent darzulegen (ergänzend hierzu siehe unser Meldeformular).

5.2.4 Frühzeitige Einbindung der Aufsichtsbehörde

Die pädagogische Fachaufsicht kann bereits im Vorfeld beratend hinzugezogen werden, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln und mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen.

5.2.5 Der Anstellungsschlüssel als Orientierungswert

Der rechnerische Anstellungsschlüssel dient ausschließlich als Richtwert und gibt keinen direkten Aufschluss über die tatsächliche Sicherung des Kindeswohls. Für die Kindertageseinrichtungen wird ein Mindestanstellungsschlüssel von 1:12,5 als verbindliche Vorgabe zur Gewährleistung des Kindeswohls empfohlen (Porsch, Berwanger (2024), S. 399 ff.). Als Fördervoraussetzung gilt jedoch ein Mindestanstellungsschlüssel von 1:11, um die Bildungs- und Erziehungsarbeit gemäß des Bildungs- und Erziehungsplans sicherzustellen.

Es ist jedoch möglich, dass trotz Einhaltung des Anstellungsschlüssels das Kindeswohl beeinträchtigt wird, weil die tagesaktuelle Aufsichtspflicht aufgrund unzureichenden Personals nicht gewährleistet werden kann. Daher ist eine Meldung nicht erst bei Überschreitung des Anstellungsschlüssels von 1:12,5 erforderlich, sondern bereits dann, wenn die Leitung – unabhängig vom rechnerischen Personalstand – eine potenzielle Kindeswohlgefährdung erkennt.

5.2.6 Organisatorische Maßnahmen

Sollte es im Zusammenhang mit personellen Engpässen zur Schließung der Einrichtung kommen, ist diese zu dokumentieren und in KiBiG.web als Schließtag einzutragen, sofern keine individuelle Absprache mit der Aufsichtsbehörde getroffen wurde (Porsch, Berwanger (2024), S. 216 ff.)

6. Personelle Engpässe als Teil des Schutzkonzepts

Personelle Engpässe stellen ein erhebliches Risiko für die Umsetzung des Schutzkonzepts dar. Sie gefährden insbesondere die verlässliche Betreuung, die Einhaltung der Aufsichtspflicht und die Wahrnehmung individueller Schutzbedürfnisse von Kindern. Die zunehmende Belastung der einzelnen Mitarbeitenden kann zu erhöhtem Fehlverhalten gegenüber den Kindern, zu Spannungen im Team und einem erhöhten Krankenstand führen. Eine gezielte Risikoanalyse ist daher ein zentraler Bestandteil zur Sicherung des Kindeswohls und dient dazu, Schwachstellen zu erkennen, Risiken zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln. Dieser Prozess erfolgt unter Beteiligung von Träger, Leitung, pädagogischem Personal sowie Eltern und Elternbeirat. Deshalb sollte in Schutzkonzepten auch der Umgang mit personellen Engpässen enthalten sein und regelmäßig evaluiert werden.

7. Kontakt im Amt für Kindertagesbetreuung / Team Freie Kita-Träger

Bei Rückfragen kontaktieren Sie die pädagogische Fachaufsicht im Amt für Kindertagesbetreuung der Stadt Augsburg:

Frau Weishaupt	Sozialregion Nord/West	0821/324-34442
Frau Lübke	Sozialregion Ost	0821/324-34339
N.N.	Sozialregion Süd	0821/324-64210
Frau Hettenkofer	Sozialregion Mitte	0821/324-2819

Fax 0821/324-2808

Mail fachaufsicht.freie-kitatraeger@augsburg.de

8. Quellen

- Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ (Hg.) (2023). Vorstand der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe e.V.
- Bayerissches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales & Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (2024). *Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen*. Cornelsen
- Bürgerliches Gesetzbuch (2002). https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html
- *Die Kitaleitung: Das Magazin für innovative Kitaleitung*. (2025, Januar). Ausgabe 1/2025.
- Ergebnisse aus den Leitungstreffen im Mai 2024 und den Workshops im November 2024 zum „Umgang mit personellen Engpässen“
- *KiTa aktuell, Die Fachzeitschrift für Kita-Management*. (2024, November). Ausgabe 11/2024.
- Kommunale Unfallversicherung Bayern, Bayerische Landesunfallkasse. (o.D.). https://kuvb.de/aktuelles/?tx_contrast=xuxjjhxjajmyxn%252527a%25252525253d0
- LWL-Landesjugendamt Westfalen & LVR-Landesjugendamt Rheinland (2023): *Aufsichtsrechtliche Grundlagen-Personelle Unterbesetzungen in Kindertageseinrichtungen*. https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer_public/96/97/9697a13c-f707-4f58-b824-08f03656ab14/230614-aufsichtsrechtliche_grundlagen_umgang_personelle_unterbesetzung_kita.pdf
- Porsch, S. & Berwanger, D. (2024): *Bayerisches Kinderbildungs- und betreuungsrecht. Praxishandbuch zu BayKiBiG und AVBayKiBiG* (7. Aufl.). Richard Boorberg Verlag
- Textor, M.R. (1998) In jedem Fall verantwortlich? Zur Aufsichtspflicht in der Kita und im Kindergarten. *Kindergarten heute* 28, Heft 4, S. 32-36 (ursprüngliche Fassung). https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/recht/zur-aufsichtspflicht-in-der-kita-und-im-kindergarten/

9. Meldeformulare auf der Homepage

Meldeformular_47_organisationsbezogene_Kindeswohlbeeinträchtigung__PDF_.pdf

Start – Kindertageseinrichtung (Kindeswohlgefährdung); Meldung

10. Impressum

Stadt Augsburg
Amt für Kindertagesbetreuung
Team Freie Kita-Träger
(Aufsichtsbehörde)

Leitung
Gerhard Klug, M.A.
Dipl.-Sozialpäd. (FH)

Hermanstraße 1
86150 Augsburg
Tel. 0821. 324-2969
Fax 0821. 324-2808
E-Mail: info.freie-kitatraeger@augsburg.de