



Notfallkonzept bei Personalmangel - Handlungsleitfaden -

Kath. Kirchengemeinde St. Stephan

Kita St. Albertus Magnus

Beschlossen durch den Kita-Ausschuss des Kirchenvorstands am 18.10.2023

Katholische Kindertagesstätte St. Albertus Magnus

Suibert-Heimbach-Platz 5
50935 Köln – Lindenthal

0221 – 43 42 81
kita.albertus@erzbistum-koeln.de
<http://st-stephan-koeln.de>

Rechtliche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Der gesetzliche Auftrag von Kindertagesstätten als Bildungseinrichtung:

Jede Kita hat nach §3 (Abs.2) KiBiz und §22 SGB VIII einen eigenständigen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag. Dieser beinhaltet die ganzheitliche und ressourcenorientierte Förderung des Kindes in der Entwicklung seiner Persönlichkeit. Die §§ 15 ff. KiBiz definieren näher, wie dieser Auftrag im pädagogischen Alltag ausgeführt werden soll. Zusammengenommen umfasst er die motorische, sensorische, emotionale, ästhetische, kognitive, kreative, soziale und sprachliche Förderung der Entwicklung des Kindes. Hierzu ist eine Vielzahl pädagogischer Angebote erforderlich, die an den Stärken, Interessen und Bedürfnissen des Kindes ansetzen und somit zwingend eine personelle Mindestausstattung der Kita voraussetzt.

Die Aufsichtspflicht in Kindertagesstätten:

[Aufsichtsrechtliche Grundlagen in Kindertageseinrichtungen Stand Januar 2022 \(lvr.de\)](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/22_0928-Aufsichtsrechtliche_Grundlage_Aufsichtspflicht_in_Kindertageseinrichtungen_barrierefrei-3.pdf)

[https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/22_0928-](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/22_0928-Aufsichtsrechtliche_Grundlage_Aufsichtspflicht_in_Kindertageseinrichtungen_barrierefrei-3.pdf)

[Aufsichtsrechtliche_Grundlage_Aufsichtspflicht_in_Kindertageseinrichtungen_barrierefrei-3.pdf](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/22_0928-Aufsichtsrechtliche_Grundlage_Aufsichtspflicht_in_Kindertageseinrichtungen_barrierefrei-3.pdf)

Die Aufsichtspflicht ist ein Teil der in § 1631 BGB definierten Personensorge. Durch den Betreuungsvertrag zwischen Kindertagesstätte und den Personensorgeberechtigten wird geregelt, dass die Aufsichtspflicht mit der Abgabe des Kindes in der Kita über den Träger und die Kita-Leitung auf die pädagogischen Fachkräfte übertragen wird. Die Aufsichtspflicht wird in keinem Gesetz genau definiert und bedarf einer pädagogischen Auslegung. Vom LVR wurde sie als „Aufgabe, Kinder mit dem Ziel zu beaufsichtigen, sie einerseits vor einer Selbstschädigung oder einer Schädigung durch Dritte zu bewahren sowie andererseits zu verhindern, dass sie ihrerseits Dritte schädigen“, bezeichnet. Zur Erfüllung und Gewährleistung der Aufsichtspflicht bedarf es einer festgelegten Anzahl pädagogischer Mitarbeiterinnen.

Die Aufsicht ist grundsätzlich durch die aktuell arbeitenden Fachkräfte auszuüben, kann jedoch auf andere Personen übertragen werden. Es ist also möglich andere Kräfte, als die jeweils tätigen Fachkräfte, in die Aufsicht mit einzubeziehen, so diese denn für die Aufgabe geeignet sind. Letztendlich ist die aufsichtführende Fachkraft dafür verantwortlich, zu entscheiden, ob die Aufsichtspflicht in der jeweiligen Situation gewährleistet ist oder nicht. Evtl. aushelfende Personen sind in jedem Fall versichert. Zusätzlich eingesetzte Kräfte (FSJ – Auszubildende – Alltagshelferinnen) können aber nicht auf den gesetzlich vorgegebenen Stellenschlüssel angerechnet werden.

Grundsätzlich gilt es bei allen Maßnahmen einen Zustand herzustellen, in dem die Aufsichtspflicht gewährleistet ist und gleichzeitig eine ausreichende Anzahl an Fachkräften zur pädagogischen Betreuung zur Verfügung steht. Gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII sind Träger dazu verpflichtet „Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder [...] zu beeinträchtigen“ an die zuständige, betriebserlaubniserteilende Behörde zu melden. Zu diesen Ereignissen und Entwicklungen gehören auch Personalunterbesetzungen. Jeder Tag mit personeller Unterbesetzung ist dem LVR zu melden.

Es stehen die Fachberatung des DICV und das Team „Aufsicht und Beratung“ im LVR für Beratungen und Unterstützung zur Verfügung.

Umgang mit personeller Unterbesetzung in der Kita St. Albertus Magnus

Grundsätzlich gilt:

- Kommt es zu langfristigen Personalausfällen oder Vakanzen (durch Beschäftigungsverbot, Langzeiterkrankungen, Stellenvakanzen durch Kündigung oder Eintritt in den Ruhestand etc.) ist der Träger bemüht, schnellstmöglich und bestenfalls im Voraus die personelle Lücke zu schließen. Eine Vielzahl von Maßnahmen kommt regelmäßig zum Einsatz und wird kontinuierlich evaluiert. Die Kita bietet Ausbildungs- und Praktikumsplätze an, schaltet Stellenanzeigen, arbeitet mit Personalvermittlungen zusammen, vernetzt sich im Umfeld, arbeitet an einer positiven Außendarstellung, fördert die Personal- und Teamentwicklung etc. Leider gelingt eine Stellenbesetzung nicht immer so zeitnah wie notwendig, da aktuell im Berufsfeld der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte ein großer Fachkräftemangel herrscht.
- Eltern werden immer wieder darauf hingewiesen, in der Kita+App jegliche Ausfallzeiten in der Betreuung der Kinder sofort einzutragen, damit die Kita-Leitung einen aktuellen Überblick über Betreuungsbedarfe hat. Dort wird bitte auch die Art der Erkrankung eingetragen, da ggf. in der Kita darauf reagiert werden muss.

Akute Personalengpässe im Einzelnen:

Trotz aller Bemühungen kann es dazu kommen, dass Stellenvakanzen nicht zu vermeiden sind. Dann greifen die folgenden Regelungen für den kurzfristigen Personalmangel.

Das Notfallkonzept der Kita St Albertus Magnus sieht Maßnahmen und Kommunikationswege vor, die dabei helfen sollen, den Betrieb der Kindertagesstätte bei kurzfristigem oder länger andauerndem Ausfall von Personal aufrecht zu erhalten bzw. einen geregelten Notbetrieb für die Phase des Personalausfalles zu gewährleisten.

Hierbei soll neben den eigentlichen Maßnahmen auch möglichst genau die Kommunikation an die Elternschaft und den Träger beschrieben werden, damit die Eltern sich auf mögliche Veränderungen vorbereiten können. Alle Schritte, die hier dargelegt und ergriffen werden sollen, sind Maßnahmen aus dem Katalog, der in Zusammenarbeit des Erzbistum Köln mit dem Diözesancaritasverband erarbeitet und dem Landesjugendamt abgestimmt wurde.

Kurzfristiger Ausfall von einzelnen Kolleginnen

Es ist im Kita-Alltag normal, dass Personal kurzfristig erkrankt, Urlaub hat oder eine Fortbildung besucht. In der Regel stellt dies kein Problem dar, da das übrige Personal eine gute Betreuung der Kinder gewährleisten kann und der notwendige Stellenschlüssel erreicht ist. Hierzu fördert das Erzbistum Köln die Kita St. Albertus Magnus mit über 29 Personalkraftstunden pro Woche über das Kibiz geforderte Maß hinaus, damit ein Puffer gegen Personalausfall aufgebaut werden kann. Wichtig sind in der Betrachtung neben pädagogischen Überlegungen also auch die vom Gesetzgeber vorgegebenen Regelungen.

Minimalbesetzung

Das KiBiz gibt eine bestimmte Anzahl an Fachkraftstunden vor, die in einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern zur Verfügung stehen müssen. Diese Stundenzahl errechnet sich nach der Anzahl der Kinder, dem

Alter der betreuten Kinder und den jeweils abgeschlossenen Betreuungsverträgen. Die vorgegebene Mindeststundenzahl bezieht sich auf die direkt mit den Kindern arbeitenden Fachkräfte. Das Kibiz sieht natürlich daneben noch diverse andere Personalstunden vor. Aufgabe der Kita-Leitung ist es in Abstimmung mit dem Träger die personelle Besetzung der Kita generell und auch aktuell im Blick zu haben und den notwendigen Personalschlüssel kontinuierlich zu berechnen.

Maßnahmen bei personeller Unterbesetzung ohne Einbindung der Eltern

Praxisintegrierten-Auszubildenden (kurz: PIA) und Anerkennungspraktikantinnen / Berufspraktikantinnen: Diese können als Fachkräfte - mit einem Drittel ihrer Stunden im zweiten Ausbildungsjahr und mit der Hälfte ihrer Stunden im dritten Ausbildungsjahr - angerechnet werden. Das würde geschehen, sobald die Mindestbesetzung gefährdet ist, stellt aber eher eine rechnerische Entlastung dar als eine faktische.

Stundenaufstockung von Teilzeitkräften: Es wird regelmäßig nach der Möglichkeit einer Aufstockung bei den betreffenden Kolleginnen nachgefragt. Gegebenenfalls ergeben sich auch zeitlich befristete Aufstockungsmöglichkeiten der Personalstunden, die aber auch vertraglich geregelt sein müssen.

Dienstzeiten: Bisher gewohnte Dienst- oder Pausenzeiten des Kollegiums und ggf. auch zugesagte Dienstage und tägliche Arbeitsstunden können in Abstimmung zwischen Träger, Kita-Leitung und Beschäftigten verschoben werden.

Verpflichtung zur Kerntätigkeit: Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, Veranstaltungen, AGs können abgesagt werden, wenn eine Absage möglich oder die Fortbildung aufschiebbar ist.

Überstunden / Mehrarbeit: In der Zeit der Notsituation können ggf. keine Überstunden abgebaut werden. Im Gespräch mit den Erzieherinnen wird geprüft, welche Mehrarbeit angeordnet werden kann.

Urlaub: Sollte Urlaub in die Zeit der Notsituation fallen, werden die Mitarbeitenden gebeten, den Urlaub freiwillig zu einem anderen Zeitpunkt zu nehmen. Eine angeordnete Verschiebung von genehmigtem Urlaub oder auch Überstundenabbau ist rechtlich sehr schwierig. Neuer Urlaub kann ggf. nicht gewährt werden.

Reduzierung des pädagogischen Angebots (Ausflüge, Projekte, Arbeitsgruppen etc.): Es wird erreicht, dass die Zeit für die Betreuung der Kinder zur Verfügung steht und die Aufsichtspflicht gewährleistet ist.

Elternveranstaltungen: Elternabende o.ä. können abgesagt werden, Elterngespräche können verlegt werden.

Zusammenlegung von Gruppen: Es ist möglich, Gruppen zusammenzulegen, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten. Grundvoraussetzung hierfür ist, dass die Gruppengröße der dadurch entstehenden Gruppen die Zahl von 22 Kindern nicht übersteigt. Sollte es also zur Zusammenlegung kommen, informiert die Kita die Eltern darüber am gleichen Morgen, damit diese eventuell für eine andere Betreuung sorgen bzw. ihre Kinder früher abholen können, falls eine Betreuung in anderen Gruppen nicht gewünscht ist. Die Zusammenlegungen betreffen in der Regel auch immer wieder die Randzeiten der Kita-Öffnung morgens und nachmittags oder greifen für den ganzen Tag, wenn parallel zur schlechten personellen Situation auch noch eine hohe Zahl an Kindern in Urlaub ist oder Kinder erkrankt sind. Nachmittags werden Kinder konzeptionell regelmäßig auch zusammen betreut.

Einsatz von ehemaligen pädagogischen Mitarbeitenden: Der Träger kontaktiert ehemalige oder verrentete Pädagoginnen und versucht so, Personalstunden über einen Vertretungs-Pool zu generieren. Wie diese Kräfte vertraglich beschäftigt werden können, ist im Einzelfall zu klären.

Vertretung durch Nichtfachkräfte: Es besteht die Möglichkeit, Nichtfachkräfte einzusetzen, um so die Aufsichtspflicht zu gewährleisten. Diese können mit Ausnahmegenehmigung beim Landesjugendamt 6 Wochen beschäftigt werden. Eine Verlängerung um weitere 6 Wochen ist möglich. Der Träger schreibt hierzu

eine Stelle aus und fragt in seinem Umfeld, ob es mögliche Interessenten gibt. Mit dem Landesjugendamt ist jeweils zu klären, ob und in welcher Form diese Regelung in der Stadt Köln umgesetzt werden darf. Die Person muss über pädagogische Vorerfahrungen verfügen. Es darf keine alleinige Betreuung von Kindern geben, keine Übernahme von pflegerischen Tätigkeiten und es gibt keine Anrechnung auf die personelle Mindestbesetzung.

Einsatz von Honorarkräften: Um Personalengpässe abzufedern, können Honorarkräfte (Kräfte mit eigener Rechnungslegung) eingesetzt werden. Sollte diesen die nötige pädagogische Qualifikation fehlen, gilt das gleiche wie für die Vertretung durch Nichtfachkräfte: Es ist eine Genehmigung vom Landesjugendamt einzuholen.

Einschaltung von Personalagenturen: Um kurzfristig Personal zu generieren, können Personalagenturen eingeschaltet werden. Der Träger schreibt dazu alle vom Erzbistum vorgeschlagenen Personalagenturen an. Auch über Bonusprogramme zur Personalwerbung ist nachzudenken.

Abordnung von Personal: Aus einer Kita des Trägers (Bsp. Kita SAM) kann in die andere Kita (Kita STS) Personal entsandt werden, wenn die personellen Gegebenheiten im jeweils anderen Haus es zulassen.

Betrachtung von Maßnahmen bei längerfristigen Personalengpässen

Im Folgenden wollen wir kurz auflisten, welche Gedanken auch mit in Entscheidungen über Maßnahmen gegen personelle Engpässe einfließen, die Möglichkeiten gegebenenfalls auch einschränken können. Längerfristige Überlegungen müssen ebenfalls berücksichtigt werden.

Absage von Fortbildungsmaßnahmen: Zu Bedenken ist, dass bei allen eingesetzten Maßnahmen gegen Personalengpässe wie z.B. die Absage von Weiterbildungen, Veranstaltungen und AG, die pädagogische Qualität der Einrichtung nicht nachhaltig gefährdet werden darf. Kolleginnen müssen auch regelmäßig qualifiziert werden und dazu müssen diese Veranstaltungen natürlich besucht werden. Zusätzlich gilt es, die Mitarbeitenden hierdurch für die weitere Arbeit zu motivieren und an die Kita zu binden.

Die Anordnung von Überstunden: Dies führt auf Dauer zu einer Überlastung und kann so nur zeitweise aufrechterhalten werden, um die Gesundheit und den Arbeitswillen der KollegInnen nicht zu gefährden. Außerdem können Überstunden in der Regel nicht ausgezahlt werden, sondern müssen abgefeiert werden. Das führt an anderer Stelle dann wieder zu kontraproduktivem Personalausfall.

Verzicht auf Überstundenabbau: Hier gibt es tarifvertragliche Regelungen, die beachtet werden müssen. Außerdem ist ein Verschieben der Überstunden in das nächste Kalenderjahr problematisch und führt wie oben auch ggf. nur zur Verlagerung der Problematik an andere Stelle.

Freiwillige Verlegung von Urlaub: Hier gibt es gesetzliche Regelungen. Es gilt wie bei den vorangegangenen Punkten auch die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Kolleginnen im Blick zu halten. Urlaubstage lassen sich nicht ohne Weiteres in das nächste Kalenderjahr schieben und würden auch dort dann nur zu erhöhtem Personalausfall führen.

Personalagenturen: Mitarbeitende über Personalagenturen auszuleihen ist sehr teuer und kann daher nicht immer eine Lösung sein. Das Erzbistum Köln unterstützt die Kindertagesstätten momentan noch finanziell darin, die deutlich höheren Personalkosten tragen zu können. Es muss immer geprüft werden, ob die Unterstützung noch besteht.

Personal-Pools: Ständig wechselndes Personal ist für Kinder sehr schwierig, da sie eine stabile und Sicherheit stiftende Bindung zu ihren Erzieherinnen aufbauen sollen. Daher kann eine Betreuung nicht unendlich aufgesplittet werden.

Maßnahmen unter Einbeziehung der Eltern

Sollte die Mindestbesetzung trotz der oben ergriffenen Maßnahmen weiterhin gefährdet sein, müssen weitere Schritte unternommen werden, um die Betreuung der Kinder sicher zu stellen. Diese Maßnahmen haben Einfluss auf die Betreuungszeit der Kinder und machen daher eine Mitwirkung der Elternschaft erforderlich. Auch wenn die Belastung der Familien sehr hoch und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich erschwert ist, müssen die Kinder im Fokus der Überlegungen stehen, denn sie haben einen Anspruch auf Bildung, Erziehung und Betreuung.

Die berechtigten Bedarfe der Eltern sollten abgefragt und bestmöglich berücksichtigt werden. Dazu werden regelmäßig (mindestens einmal im Jahr) Beobachtungen durch die Kolleginnen in der Kita durchgeführt, zu welchen Zeiten die Kinder in welchem Maß regelmäßig in der Kita sind.

Träger und Kita-Leitung verpflichten sich dazu, Eltern so schnell es geht über akute Veränderungen bei den Betreuungsmöglichkeiten zu informieren. Nach Möglichkeit ist der Elternrat auch immer schon über anstehende Maßnahmen im Vorhinein zu unterrichten.

Akute, kurzfristige Unterbesetzung

Sobald die Kita-Leitung festgestellt hat, dass eine Betreuung Tag oder von drei Gruppen am selben in den nächsten 1-2 Tagen nicht möglich ist (rechnerisch sind das ca. sieben Vollzeit-Fachkräfte in der Kita St. Albertus Magnus), wird wie folgt vorgegangen:

(Faustregel: U3-Kinder Betreuung 1 FK : 5 Kinder; Ü3-Kinder Betreuung 1 FK : 10 Kinder)

a. Die Leitung schreibt an den Träger und die Familien der Einrichtung eine E-Mail, worin sie über die Notsituation berichtet und die Eltern bittet, ihre Kinder wenn möglich selbst zu betreuen oder für anderweitige Betreuung zu sorgen. Auch die Kita+App kommt hier zum Einsatz, wenn zum Beispiel eine Umfrage mit der Information verbunden wird. Der Elternbeirat ist nach Möglichkeit schon über die personelle Situation informiert. Nach Möglichkeit wird auch über Dauer des personellen Engpasses abgeschätzt.

Über die Kita+App melden Eltern ihre Kinder für einen oder mehrere Tage ab. Das Kriterium der „Freiwilligkeit“ sollte im Sinne der Bildungsgerechtigkeit aber keinesfalls überstrapaziert werden. Alle Kinder sollen gleichwertig an allen Gruppenprozessen beteiligt bleiben, ganz egal ob Eltern z.B. alleinerziehend, berufstätig, arbeitslos, selbständig oder in Elternzeit sind.

b. Die Eltern werden, wenn Sie ihr Kind bringen, durch einen Aushang an der Tür über die aktuelle Personalsituation informiert. Hier findet auch eine Information darüber statt, welche Arbeit aktuell in der Kita angeboten werden kann. (Personal-Ampel) Ggf. fällt dieses Instrument nach Gesprächen in der Elternschaft und im Vorstand weg.

c. Die Leitung kommuniziert jede Veränderung der Situation mit dem Träger und informiert die Eltern, wie lange der Umstand nach aktueller Kenntnis noch dauern wird. Sollte die Zahl der Fachkräfte unter (rechnerisch) vier Vollzeit-Fachkräften fallen (zwei pro Gruppe), kann nur noch eine Gruppe mit maximal 22 Kindern angeboten werden. Die Art der Kommunikation bleibt gleich.

d. Eine kurzzeitige Einschränkung der Betreuungszeit soll als Maßnahme vor allem Druck von den Erzieherinnen nehmen und eine Aufteilung in Früh- und Spätdienst unnötig machen. Hierzu wurde in den Betreuungsverträgen die Kernöffnungszeit erwähnt. Die Kita-Leitung kommuniziert mit allen Stellen, wann die Kita morgens öffnet und wann sie schließt (Bsp.: 8.00 – 16.00 Uhr oder 8.30 – 15.00 Uhr). Für einzelne Tage kann auch eine freiwillige Verkürzung angedacht werden. Dazu werden Eltern dann gebeten, Kinder so früh wie möglich aus der Kita abzuholen. Eine Meldung an den LVR ist notwendig.

e. Sollten trotz der Anpassung der Betreuungszeiten nicht genug Fachkräfte zur Verfügung stehen, um die Aufsichtspflicht in den Gruppen zu gewährleisten, muss eine Gruppe vorübergehend geschlossen werden. Um eine gleich und faire Verteilung dieser extremen Belastung hinzubekommen, würde die tageweise Schließung von Gruppen nach einem vorher kommunizierten Ablauf durch das Haus rollieren (Tag 1 – Gruppe 1; Tag 2 – Gruppe 2; Tag 3 – Gruppe 3; Tag 4 – Gruppe 1). Um eine gleichmäßige Belastung der Gruppen zu gewährleisten, wird die letzte Gruppenschließung „gespeichert“ und bei einem neuen Fall an die Zählung angeknüpft.

Dies ist natürlich ein Zustand, den niemand wünscht und der nur als äußerstes Mittel eingesetzt werden soll. Eine Meldung an den LVR ist notwendig.

Sollte es auf lange Sicht nicht zu einer Verbesserung der Situation kommen, müsste der Träger über eine Veränderung der Betreuungsverträge (nur noch 35 Stunden für das ganze Haus) nachdenken oder auch eine dauernde Gruppenschließung in Kauf nehmen. Eine Meldung an den LVR ist notwendig.

Weiterführende Literatur:

[https://publi.lvr.de/publi/PDF/920-23_1835_Barrierefrei_Aufsichtsrechtliche_Grundlagen -
_personelle_Unterbesetzungen_in_Kindertageseinrichtungen.pdf](https://publi.lvr.de/publi/PDF/920-23_1835_Barrierefrei_Aufsichtsrechtliche_Grundlagen_-_personelle_Unterbesetzungen_in_Kindertageseinrichtungen.pdf)

[https://lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tagesei
nrichtungen_f_r_kinder/23_1835_Barrierefrei_Aufsichtsrechtliche_Grundlagen_zu_Meldepflichten.pdf](https://lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/23_1835_Barrierefrei_Aufsichtsrechtliche_Grundlagen_zu_Meldepflichten.pdf)

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Flvr.de%2Fmedia%2Fwwwlvrde%2Fjug
end%2Fservice%2Farbeitshilfen%2Fdokumente_94%2Fkinder_und_familien%2Ftageseinrichtungen_f_r_kin
der%2F2022-03-29_lwl_lvr_kibiz-personalstundenrechner.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Flvr.de%2Fmedia%2Fwwwlvrde%2Fjugend%2Fservice%2Farbeitshilfen%2Fdokumente_94%2Fkinder_und_familien%2Ftageseinrichtungen_f_r_kinder%2F2022-03-29_lwl_lvr_kibiz-personalstundenrechner.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK)

Beschlossen in der Kita-Ausschusssitzung vom 18.10.2023 nach Anhörung des Elternbeirates am 19.10.2023, des Kollegiums und der Mitarbeitendenvertretung.