



Merkblatt zum Personal

Dieses Merkblatt soll mit ihren Richtlinien und Empfehlungen die Trägerschaften und Kitaleitenden in der Personalplanung unterstützen.

Rechtsgrundlagen:

Eidgenössische Vorgaben:

Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern (Pflegekinderverordnung, PAVO) vom 19. Oktober 1977 (SR 211.222.338)

Art. 14 «Bewilligungsgesuch»

¹ Das Gesuch muss alle sachdienlichen, mindestens aber folgende Angaben enthalten:

[...]

- c. Personalien und Ausbildung des Leiters, Anzahl und Ausbildung der Mitarbeiter;

[...]

PAVO Art. 15 Voraussetzungen der Bewilligung

¹ Die Bewilligung darf nur erteilt werden:

[...]

- b. wenn der Leiter und seine Mitarbeiter nach Persönlichkeit, Gesundheit, erzieherischer Befähigung und Ausbildung für ihre Aufgabe geeignet sind und die Zahl der Mitarbeiter für die zu betreuenden Minderjährigen genügt.

[...]

Kantonale Vorgaben:

Verordnung über die Tagesfamilien und Kindertagesstätten (V TaK) vom 27. Mai 2020 (LS 852.14)

§ 7 «Personalbestand»

Die Trägerschaft bestätigt die Anstellung des gemäss § 18 d KJHG erforderlichen Betreuungspersonals, unter Berücksichtigung von

- a. Abwesenheiten insbesondere aufgrund von Ferien, Aus- und Weiterbildungen sowie Krankheit und Unfall,
- b. zusätzlich zur Betreuung anfallendem Aufwand, insbesondere für Besprechungen und Elterngespräche, die Anleitung der Auszubildenden sowie allfällige Koch- und Reinigungsarbeiten.

§ 8 «Pensum der Kitaleitung»

Die Trägerschaft bestätigt, dass für die pädagogische und personelle Leitung der Kita ein ausreichendes Pensum zur Verfügung steht.

§ 9 «Berufsausbildung und Berufserfahrung»

¹ Die Trägerschaft bestätigt, dass ausgebildete Betreuungspersonen im Sinne von § 18 d Abs. 2 KJHG über die folgenden Qualifikationen verfügen:

- a. eine abgeschlossene Ausbildung gemäss Anhang,
- b. eine halbjährige Berufserfahrung mit Kindern.

² Als ausgebildet gelten auch Betreuungspersonen, die

- a. sich in einer Ausbildung gemäss Anhang auf Tertiärstufe befinden und über die gemäss Abs. 1 lit. b erforderliche Berufserfahrung verfügen oder
- b. eine verkürzte Lehre als Fachfrau oder Fachmann Betreuung EFZ absolvieren.

³ Ausländische Ausbildungen müssen von der zuständigen eidgenössischen oder kantonalen Stelle als gleichwertig anerkannt sein. Die im Anhang genannten ausländischen Abschlüsse gelten ohne solche Anerkennung als gleichwertig.

§ 10 «b. Kitaleitung»

¹ Die Trägerschaft bestätigt, dass als Kitaleitung gemäss § 8 tätige Personen die Anforderungen gemäss § 9 Abs. 1 und 3 erfüllen und

- a. über ausreichendes Fachwissen in Personalführung verfügen oder
- b. über wenigstens einjährige Erfahrung in der Personalführung verfügen und sich in einer Aus- oder Weiterbildung gemäss Abs. 2 befinden.

² Fachwissen in Personalführung ist ausreichend, wenn es im Rahmen einer abgeschlossenen Aus- oder Weiterbildung im Umfang von mindestens 140 Anwesenheitsstunden erworben wurde.

³ Die Bestätigung für eine Aus- oder Weiterbildung im Sinne von Abs. 2 kann durch einen Nachweis, dass als Kitaleitung tätige Personen aufgrund langjähriger Führungserfahrung über das erforderliche Fachwissen in Personalführung verfügen, ersetzt werden.

1. Allgemeines

Beim Personal handelt es sich finanziell um den grössten Kostenfaktor, weshalb viele Trägerschaften hier nur das verlangte Minimum mit einer ausgebildeten Person und einer auszubildenden Person oder eines Praktikanten bzw. Praktikantin für bis zu zwölf Kinder einplanen. Oft geht dabei vergessen, dass auch bei Krankheitsausfällen, Ferien, Fortbildung und anderen Abwesenheiten, der vorgegebene Personalschlüssel zwingend eingehalten werden muss und daher eine Personalreserve dringend mit einzuberechnen ist. Ein höherer Personalbestand vereinfacht die Sicherstellung von jederzeit ausreichendem Personal wesentlich. Ein Personalberechnungstool gibt hierzu Orientierung und unterstützt in der Ermittlung des Mindestbedarfs ([link](#)).

Zu berücksichtigen ist weiter der Aufwand u.a. für Haushaltsaufgaben, die durch das Betreuungspersonal verrichtet werden oder pädagogische Arbeitsweisen wie z.B. Bulg, Infans etc., die hohen zeitlichen Ressourcen in Abwesenheit der Kinder erfordern. Die Ausbildung der Lernenden ist für die Bewilligung der städtischen Beiträge Voraussetzung. Hier empfiehlt sich jedoch, grundsätzlich Lernende und / oder Studierende zu beschäftigen, und die nötigen Ressourcen zur Anleitung grosszügig einzuberechnen.

2. Richtlinien und Empfehlungen

Personalschlüssel

Falls die aktuelle Auslastung der Kita die Vollaustattung stark unterschreitet und stunden- oder tageweise keine Doppelbelegung nötig ist (< 6 gewichtete Plätze auf der Kindergruppe), kann der Personalbedarf entsprechend angepasst werden. Es ist dabei sicherzustellen, dass bei einem Anstieg der Kinderzahlen das entsprechende Personal zur Verfügung steht.

Werden an Randzeiten zwei Kindergruppen gemeinsam betreut, kann entsprechend der gängigen Praxis jeweils morgens und abends auf jeder zweiten Kindergruppe für den Personalbedarf je eine Stunde oder auch nachweislich die effektiven Zeiten der Sammelgruppe berechnet werden. Voraussetzung hier ist, dass die Anzahl insgesamt gewichteter Plätze, die einer Regelgruppe nicht übersteigt und die Kindergruppen während diesen Zeiten tatsächlich zusammengelegt werden.

Das durch die Kitaaufsicht zur Verfügung gestellten Personalberechnungstool erfüllt lediglich die gesetzlichen **Mindestvorgaben bzgl. Personaleinsatz für jeweils eine Kindergruppe**. Zwingend einzuhalten ist, dass jederzeit auch für Pausenablösungen in der Mittagszeit, Elterngespräche oder Sitzungen eine ausgebildete Fachkraft auf der Kindergruppe anwesend sein muss.

Es wird dringend empfohlen, in der Personalplanung zu berücksichtigen, dass die Betreuung jederzeit durch ein weitgehend konstantes Team gewährleistet ist. Von unregelmässigen Einsätzen verschiedenster Mitarbeitenden aus einem Aushilfepool ist daher möglichst abzusehen. Auch Ausfälle des Personals infolge von Krankheit, Unfall, Ferien etc. sollten bei der Personalplanung stets bedacht werden. Eine durchdachte Personalplanung ist aus pädagogischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen wesentlich und trotz hohem Aufwand zur Erstellung der Arbeitspläne essentiell. Die Planung mit einem Personalschlüssel lediglich anhand den gesetzlichen Mindestvorgaben wird nicht empfohlen.

Leitungsprozente

Das Leitungspensum muss ausreichend bemessen sein. Daher sollte bei der Berechnung des Pensums von 30% für die erste Kindergruppe und 20% für jede weitere Kindergruppe ausgegangen werden.

Die V TaK sieht vor, dass die Leitungsaufgaben auch von mehreren Personen wahrgenommen werden können (z.B. wenn der Aufwand für Administration und Betriebsführung von einer anderen qualifizierten Stelle oder der Trägerschaft selbst wahrgenommen wird). Gemäss langjähriger Praxis kann hierfür ein Drittel des erforderlichen Leitungspensums vor Ort abgerechnet werden.

Ist die pädagogische und personelle Leitung in einem 100% Pensum vor Ort tätig, können in Ausnahmefällen die erforderlichen Leitungsprozente leicht reduziert werden, sofern nachgewiesen werden kann, dass diese weitgehend von administrativen Aufgaben (auch durch den Einsatz einer Bildungsverantwortlichen, pädagogischen Gesamtleitung, die bspw. die Anpassung von Konzepten vornimmt o.ä.) befreit ist und durch ihr Pensum jederzeit für Unvorhersehbares zur Verfügung steht.

Direkte pädagogische und personelle Leitungsaufgaben können nicht an die Trägerschaft oder Dritte ausgelagert werden, da die Führung der Mitarbeitenden, die kurzfristige Anpassung der Belegungslisten und Einsatzpläne, die Beobachtung der Betriebsabläufe, die Reflexion und Weiterentwicklung der Betreuungsqualität, sowie der Kontakt und Austausch mit den Eltern und Dritten vor Ort gewährleistet sein muss. Dies bedeutet, dass eine pädagogische und personelle Leitung zwingend in einem angemessenen Pensum in der Kita anwesend sein muss. Die Vertretung durch eine übergeordnete, externe pädagogische Leitung ist somit nicht möglich, da diese Leitungsaufgaben die Anwesenheit vor Ort erfordern.

Ausbildung

Kitaleitungen müssen für die pädagogische und personelle Leitung der Kita im Minimum über **eine abgeschlossene Führungsausbildung im Umfang von mindestens 140 Stunden** verfügen, sofern administrative und betriebswirtschaftliche Aufgaben von Dritten wahrgenommen werden. Kitaleitenden ohne entsprechende Ausbildung kann mit dem Nachweis **langjähriger** Leitungstätigkeit in Ausnahmefällen die Erfahrung angerechnet werden. Kitaleitende mit mindestens einjähriger Leitungserfahrung und gestarteter Führungsweiterbildung, dürfen bereits als pädagogische und personelle Leitung tätig sein.

Bezüglich der hohen Anforderungen an den Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrag der Kinder, der Ausbildung von Lernenden und die hohen Anforderungen an die Leitung, wird die Beschäftigung von gut ausgebildeten Fachpersonen dringend geraten. Nur so kann die stetige Weiterentwicklung und Qualität gewährleistet werden. Es wird daher empfohlen, pro zwei Kindergruppen im Minimum eine Fachkraft mit einer Tertiärausbildung (Kindheitspädagogin HF o.ä.) zu beschäftigen.

Regelmässige Weiterbildungen in pädagogischen Belangen und im Bereich der Sicherheit und Prävention werden vorausgesetzt. Hierbei werden im Minimum drei Tage jährlich empfohlen. Die Ausbildung der staatlich anerkannten Erzieherin aus Deutschland ist gemäss V TaK anerkannt und muss nicht durch das SBFI bestätigt werden. Alle anderen ausländischen Ausbildungen müssen entsprechend anerkannt sein, damit Mitarbeitende als ausgebildete Fachkräfte eingesetzt werden können:

- Grundbildung: SBFI
- Swiss Enic: [swissuniversities](#)

Mitarbeitende in Ausbildung

Die professionelle Anleitung und Begleitung von Lernenden erfordern zeitliche, fachliche und personelle Ressourcen. Die Kitaaufsicht empfiehlt, diesen Ansprüchen Rechnung zu tragen und die entsprechenden Aufwendungen sorgfältig einzuplanen.

Von der Beschäftigung von Praktikanten (Vorlehre) wird abgeraten. Lediglich in Ausnahmefällen kann eine maximal einjährige Vorlehre für die berufliche Weiterentwicklung junger Menschen hilfreich sein. Eine nahe Begleitung, der Besuch einer begleitenden Schule (Vorbereitungsjahr) und nach Möglichkeit der anschließende Einstieg in die Ausbildung im Betrieb und / oder die Unterstützung in einer Folgelösung sollte dabei sichergestellt werden. Grundsätzlich ist die Ausbildung Fachfrau / Fachmann Betreuung so ausgelegt, dass die jungen Erwachsenen übergangslos nach der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II wechseln können.

Studierende und Auszubildende der verkürzten Lehre, die über eine halbjährige Berufserfahrung mit Kindern verfügen, dürfen bereits zu Beginn ihrer Ausbildung als ausgebildete Fachkräfte eingesetzt werden. Hier gilt zu berücksichtigen, dass Quereinsteiger*innen und somit Berufsanfänger*innen mit dieser Verantwortung nicht überfordert werden. Zudem muss gewährleistet sein, dass ein/e Praxisausbilder*in anwesend und somit in Rufnähe ist.

Mitarbeitende, die den Bildungsabschluss im Validierungsverfahren erlangen möchten, gelten bis zum Erhalt des EFZ als nicht ausgebildetes Personal.