

Antworten auf häufig gestellte Fragen zur ständigen Vertreterin¹ der Kita-Leitung



Was ist eine ständige Vertreterin der Kita-Leitung?

Von einer ständigen Vertretung in der Leitungsfunktion einer Kita ist dann auszugehen, wenn der betroffenen Person durch ausdrückliche Anordnung dauernd - und nicht nur bei Abwesenheit der Kita-Leitung - Aufgaben, die zum eigentlichen Leitungsbereich zählen, zur Erledigung aufgetragen sind. Eine reine Vertretung wegen Abwesenheit der Leitung, etwa weil diese krank ist oder Urlaub hat, erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Wie ist eine ständige Vertreterin der Kita-Leitung eingruppiert?

Die Benennung zur ständigen Vertreterin der Leitung erfüllt ein Tarifmerkmal in der Entgeltordnung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen. Dieses Tarifmerkmal führt zu einer spezifischen Eingruppierung. Die konkrete Eingruppierung ist abhängig von der Kinderzahl einer Einrichtung². In Kindergärten mit weniger als 40 belegten Plätzen ist keine ständige Vertreterin der Leitung vorgesehen.

Wie ist der Wortlaut zur neuen Regelung der ständigen Vertreterin der Leitung?

Die Protokollerklärung Nr. 4 zur Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen lautet bisher *Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen*. Diese Erklärung wurde jetzt um den Satz *Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden* ergänzt.

Was bedeutet „s o l l“ eine ständige Vertreterin bestellt werden?

Bei einer Sollvorschrift besteht grundsätzlich die Verpflichtung diese einzuhalten. Nur im besonderen Ausnahmefall gibt es das Recht, hiervon abzuweichen und eine andere Entscheidung zu treffen. Ein solcher Ausnahmefall könnte bei der ständigen Vertretung der Kita-Leitung z.B. vorliegen, wenn trotz großer Bemühungen des Arbeitgebers niemand gefunden wird, der diese Funktion übernehmen will und zugleich alle Stellen besetzt sind, so dass eine Neueinstellung ebenfalls nicht in Frage kommt. Alleine die höheren Personalkosten sind keine ausreichende Begründung, um von der Soll-Vorschrift abweichen zu können.

Kann ein Träger sich weigern eine ständige Vertreterin der Leitung zu benennen?

Falls der Träger keinen begründeten Ausnahmefall geltend machen kann, muss er die Protokollerklärung umsetzen und eine ständige Vertreterin der Leitung benennen. Ansonsten würde er gegen eine tarifvertragliche Vorschrift verstoßen.

¹ Gemeint sind im Folgenden immer Vertreterin und Vertreter.

² Wesentlich für die Eingruppierung ist die Zahl der Durchschnittsbelegung der vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze im Zeitraum vom 01. Oktober bis 31. Dezember des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres:

ab 40 durchschnittlich belegte Plätze	=	S 9
ab 70 durchschnittlich belegte Plätze	=	S 13
ab 100 durchschnittlich belegte Plätze	=	S 15
ab 130 durchschnittlich belegte Plätze	=	S 16
ab 180 durchschnittlich belegte Plätze	=	S 17

Wie werde ich ständige Vertreterin der Kita-Leitung?

Die Tarifvorschrift verwendet den Begriff Benennung zur ständigen Vertreterin. Es ist davon auszugehen, dass die Benennung durch den Arbeitgeber unter Beteiligung der Personalvertretung in Form einer vertraglichen Vereinbarung entweder durch Zusatz zum Arbeitsvertrag oder durch Änderungsvertrag passiert.

Hat eine bisherige Abwesenheitsvertretung Anspruch auf die Stelle einer ständigen Vertreterin?

In der Praxis könnte es häufig vorkommen, dass eine Kollegin, die bisher als Abwesenheitsvertretung fungiert hat, zur ständigen Vertreterin der Leitung bestellt wird. Einen Rechtsanspruch darauf hat sie aber nicht. Der Träger könnte die Stelle auch anders vergeben.

Welche Aufgaben muss eine ständige Vertreterin der Kita-Leitung erledigen?

Die Vertreterin der Kita-Leitung trägt gemeinsam mit der Leitung die Personal- und Organisationsverantwortung einer Kita. Sie ist dem Träger der Kita und der Leitung der Kita unterstellt, den anderen Beschäftigten der Kita gegenüber ist sie überstellt. Sie hat Aufgaben aus den Bereichen Personalführung und Personalentwicklung, Vertretung der Kita nach außen, Konzeptionsentwicklung, Qualitätssicherung, Zusammenarbeit mit Eltern, Zusammenarbeit mit Träger, Öffentlichkeitsarbeit, Gebäude, Inventar sowie hauswirtschaftliche Aufgaben wahrzunehmen. Es empfiehlt sich Verantwortung, Aufgabenbereiche, Unter- und Überstellungen der Leitung und der vertretenden Leitung in einer Stellenbeschreibung festzuhalten.

Welche Voraussetzung muss eine ständige Vertreterin der Kita-Leitung erfüllen

Die Kindertagesstätten-Fachkräftevereinbarung zwischen dem Land Rheinland-Pfalz, den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege, der evangelischen und katholischen Kirche und den kommunalen Spitzenverbänden bestimmt die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Kindertagesstätten. Die Position der ständigen Vertreterin der Kita-Leitung ist darin nicht aufgenommen. Um die Leitungsfunktion in ständiger Vertretung und Arbeitsteilung ausfüllen zu können, müssen jedoch die gleichen Voraussetzungen erfüllt werden, die auch an eine Leitungskraft gestellt werden.

Bekommt eine ständige Vertreterin der Leitung auch Freistellung für Leitungstätigkeiten

Durch die neue Regelung zur ständigen Vertretung soll nach dem Willen des kommunalen Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaften die Leitungsebene in den Kitas gestärkt werden. Insofern spielt die Frage Freistellung für Leitungstätigkeit bei der Umsetzung der Tarifvorschrift eine wesentliche Rolle. Denn neben der Bezahlung für die ständige Übernahme von Leitungsaufgaben brauchen die Betroffenen auch Zeit, um die Aufgaben erledigen zu können. Die Landesverordnung zur Ausführung des Kita-Gesetzes besagt in § 2 Absatz 5 Nummer 3, dass mit Zustimmung des Jugendamtes zusätzliches Erziehungspersonal eingesetzt werden kann, wenn die Kindergartenleitung teilweise oder ganz für Leitungsarbeit freigestellt werden soll. Es muss also - wie bisher auch schon - zwischen dem Träger der Kita und dem zuständigen Jugendamt - unter Berücksichtigung der neuen Situation (Stärkung der Leitungsebene) - vereinbart werden, wieviel Stunden Freistellung der Einrichtung zukünftig für Leitungstätigkeiten zur Verfügung stehen sollen.

Akteure bei der Umsetzung der Tarifvorschrift vor Ort

Für die Umsetzung der Tarifvorschrift ist der Träger der Kita verantwortlich. Auch die Mitbestimmung der Personalvertretung ist berührt. Die Leitung der Kita, eine bisherige Abwesenheitsvertretung und das Kita-Team können sich ebenfalls in den Umsetzungsprozess einbringen. Eine Unterstützung von außen kann bei Fachberatung, Landesjugendamt und Gewerkschaft nachgefragt werden.

