

Stellenbeschreibung Kitaleitung

Muster mit Textbausteinen zum Anpassen — stellenbeschreibungen.com

1. Einleitung & Positionsbeschreibung

Positionsprofil: Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber leitet die Kindertageseinrichtung in pädagogischer, personeller und organisatorischer Hinsicht und trägt die Gesamtverantwortung für den ordnungsgemäßen Betrieb im Rahmen der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII. Die Leitung vertritt die Einrichtung gegenüber Träger, Behörden und Öffentlichkeit.

Ziel der Stelle: Ziel der Stelle ist die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Bildung, Erziehung und Betreuung aller Kinder sowie eines wirtschaftlichen und rechtssicheren Einrichtungsbetriebs. Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber entwickelt Konzeption, Team und Organisation kontinuierlich weiter.

2. Aufgaben & Tätigkeiten

Pädagogische Gesamtverantwortung: Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber verantwortet die Umsetzung und Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption auf Grundlage des SGB VIII und des Bildungsplans des Bundeslandes. Sie bzw. er sichert die fachliche Qualität der pädagogischen Arbeit durch Hospitationen, kollegiale Beratung und die Steuerung der Konzeptions- und Fachtage.

Personalführung & Personalentwicklung: Zum Aufgabenbereich gehören die fachliche und disziplinarische Führung des pädagogischen und hauswirtschaftlichen Personals, die Erstellung der Dienst- und Urlaubspläne unter Beachtung des Personalschlüssels sowie das Ausfallmanagement. Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber führt regelmäßige Mitarbeitergespräche, plant Fortbildungen und wirkt bei Personalauswahl und Einarbeitung mit.

Betriebsorganisation & Verwaltung: Die Leitung steuert das Aufnahme- und Belegungsmanagement, verwaltet Betreuungsverträge und pflegt die Daten in der Kita-Verwaltungssoftware. Sie bewirtschaftet das zugewiesene Budget, prüft Rechnungen im Rahmen der erteilten Befugnisse und stellt die fristgerechte Erledigung von Melde- und Statistikpflichten sicher.

Qualitätsmanagement & Evaluation: Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber verantwortet die Umsetzung des trägerinternen Qualitätsmanagements einschließlich interner Evaluationen, der Dokumentation von Prozessen und der Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen. Ergebnisse werden regelmäßig an den Träger berichtet.

Kinderschutz & Meldepflichten: Die Leitung stellt die Umsetzung des einrichtungsbezogenen Schutzkonzepts sicher und steuert das Verfahren bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII. Meldepflichtige Ereignisse nach § 47 SGB VIII werden unverzüglich an das Landesjugendamt und den Träger gemeldet und dokumentiert.

Zusammenarbeit mit Träger & Behörden: Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber arbeitet vertrauensvoll mit dem Träger, der Fachberatung, dem Jugendamt und der Betriebserlaubnisbehörde zusammen. Sie bzw. er bereitet Trägersgespräche und Prüfungen vor, setzt Auflagen um und wirkt an der Bedarfsplanung im Sozialraum mit.

Elternarbeit, Gremien & Öffentlichkeitsarbeit: Die Leitung verantwortet die Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat, organisiert Elternversammlungen und steuert das Beschwerdemanagement für Eltern und Kinder. Sie vertritt die Einrichtung in Arbeitskreisen und Netzwerken des Sozialraums und pflegt Kooperationen mit Grundschulen, Frühförderstellen und Fachdiensten.

3. Anforderungen & Qualifikationen

Qualifikation: Vorausgesetzt wird die staatliche Anerkennung als Erzieherin bzw. Erzieher mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung oder ein abgeschlossenes Studium der Kindheitspädagogik, Sozialen Arbeit bzw. des Sozial- oder Bildungsmanagements. Die Anforderungen des jeweiligen Landesrechts an Leitungskräfte müssen erfüllt sein.

Leistungsqualifikation & Führungserfahrung: Erwartet werden eine abgeschlossene oder begonnene Leistungsqualifizierung, etwa ein Zertifikatskurs Kita-Management, sowie erste Führungserfahrung, beispielsweise als stellvertretende Leitung oder Gruppenleitung mit übertragenen Sonderaufgaben.

Rechtskenntnisse: Erforderlich sind fundierte Kenntnisse des SGB VIII einschließlich Betriebserlaubnis- und Meldeverfahren, des Kita-Gesetzes des Bundeslandes, etwa des KiBiz in Nordrhein-Westfalen, sowie der Grundlagen von Aufsichtspflicht, Datenschutz und Arbeitsrecht im Einrichtungsallday.

Betriebswirtschaftliche Kompetenzen: Die Stelle erfordert sicheren Umgang mit Budgetplanung und -überwachung, Personaleinsatzplanung nach Personalschlüssel sowie die Arbeit mit Belegungs- und Auslastungskennzahlen als Steuerungsgrundlage für Träger und Einrichtung.

Führungs- & Kommunikationskompetenz: Vorausgesetzt werden ein klarer, wertschätzender Führungsstil, Erfahrung in der Moderation von Teamprozessen und Konflikten sowie souveräne Gesprächsführung mit Eltern, Träger und Behörden auch in belasteten Situationen.

EDV & Organisation: Erwartet werden sichere Kenntnisse in einer Kita-Verwaltungssoftware und den gängigen Office-Anwendungen sowie eine strukturierte, priorisierende Arbeitsweise bei parallelen Anforderungen aus Pädagogik, Personal und Verwaltung.

4. Benefits & Arbeitgeberleistungen

Vergütung nach Verantwortung: Die Vergütung erfolgt nach TVöD SuE in der Entgeltgruppe S13 bis S18 entsprechend der Einrichtungsgröße, einschließlich Jahressonderzahlung und leistungsorientierter Bezahlung. Einschlägige Leitungserfahrung wird bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

Leitungsfreistellung & Unterstützung: Für Leitungsaufgaben besteht eine verbindlich geregelte Freistellung vom Gruppendienst entsprechend der Einrichtungsgröße. Verwaltungskraft, Trägerfachberatung und zentrale Dienste des Trägers entlasten die Leitung bei Abrechnung, Personalverwaltung und Bauunterhalt.

Fort- & Weiterbildung: Der Träger finanziert Leitungsfortbildungen, Coaching und Supervision und bindet die Leitung in regelmäßige Leitungskonferenzen mit kollegialem Austausch ein. Aufbauqualifizierungen, etwa im Sozialmanagement, werden unterstützt.

Zusatzversorgung & Urlaub: Neben 30 Urlaubstagen und zwei Regenerationstagen nach TVöD SuE bestehen eine betriebliche Altersvorsorge über die Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes sowie vermögenswirksame Leistungen.

Gestaltungsspielraum: Die Leitung verfügt über weitreichende Entscheidungsbefugnisse bei Konzeption, Teamentwicklung und Personalauswahl im Rahmen der Trägervorgaben und kann das Profil der Einrichtung aktiv prägen.

5. Rahmenbedingungen

Arbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden in Vollzeit. Der Freistellungsanteil für Leitungsaufgaben richtet sich nach der Einrichtungsgröße und den Vorgaben des Landesrechts; Abendtermine für Elternabende, Gremien und Trägersitzungen gehören zum regulären Aufgabenbild.

Organisatorische Einordnung: Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber untersteht unmittelbar der Geschäftsführung bzw. der zuständigen Fachbereichsleitung des Trägers. Sie bzw. er ist fachliche und disziplinarische Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter aller Mitarbeitenden der Einrichtung.

Arbeitsort & Befugnisse: Arbeitsort ist die Kindertageseinrichtung; hinzu kommen Termine beim Träger, bei Behörden und in Gremien des Sozialraums. Unterschriften- und Budgetbefugnisse sind in der trägerinternen Kompetenzordnung geregelt und Bestandteil dieser Stellenbeschreibung.

6. Abschluss & Einordnung

Vertretungsregelung: Bei Abwesenheit wird die Leitung durch die ständige stellvertretende Leitung vertreten; deren Aufgaben und Befugnisse im Vertretungsfall sind in einer eigenen Stellenbeschreibung geregelt. Der Träger ist über längere Abwesenheiten zu informieren.

Gültigkeit & Unterschriften: Diese Stellenbeschreibung wird bei wesentlichen Änderungen der Einrichtungsgröße, der Trägerstruktur oder des Aufgabenzuschnitts überprüft und angepasst, da sie zugleich Grundlage der tariflichen Eingruppierung ist. Träger und Stelleninhaberin / Stelleninhaber bestätigen die Kenntnisnahme durch ihre Unterschrift.

Hinweis zur Eingruppierung (TVöD)

Bei kommunalen Trägern richtet sich die Eingruppierung nach dem TVöD SuE und der Größe der Einrichtung: Entgeltgruppe S13 für Leitungen kleinerer Kitas, S15 ab einer Durchschnittsbelegung von 40 Plätzen, S16 ab 70, S17 ab 100 und S18 ab 130 Plätzen. Die in der Stellenbeschreibung dokumentierte Platzzahl und Leitungsverantwortung ist damit unmittelbar entgeltrelevant und sollte aktuell gehalten werden.