

Zweite Evaluation „Personalkonzept Kita 2020 zum Erhalt der Betreuungsqualität in den Kindertageseinrichtungen (Kitas) der Stadt Weiterstadt“

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Abdeckung der benötigten Erzieherstellen in den städtischen Kitas und Krippen hat der FB IV Gesellschaft und Bildung schon 2014 einen Konzeptvorschlag erarbeitet, mit dem Anreize geschaffen werden sollen, die den Standort Weiterstadt mit seinen Kitas attraktiver und interessanter machen soll.

In zwei Leitungsrunden der kommunalen Kitas und Krippen und an einem Fachtag für die pädagogischen Mitarbeiter*innen 2019 wurden die Erfahrungen mit dem bisherigen Personalkonzept reflektiert. An drei Denkwerkstätten zu denen neben Leitungskräften der Kitas auch Verwaltung, Vertreter der Elternschaft und der Kommunalpolitik mitgewirkt haben, sind sodann gemeinsam die Eckpunkte dieser Überarbeitung erstellt worden.

Durch den seit Sommer 2019 weiter gesunkenen Bewerberzahlen ist es dringend erforderlich, im Jahr 2020/21 vehement gegenzusteuern (ca.10 Fachkraftstellen können durchschnittlich nicht besetzt werden, weitere 15 sind mit Hilfskräften besetzt worden, ca. 11 Stellen des Stellenplans wurden noch nicht besetzt, da der entsprechende Platzausbau noch nicht vollzogen ist). Die Folge des Fachkräftemangels sind fehlende Platzauslastung in den Kitas, Unterfinanzierung der Integrationsplätze, punktuelle Betreuungseingpässe, bzw. Teilschließungen und Überlastungen der Mitarbeiter*innen. Daher muß es gemeinsames Ziel bleiben, diese Stellen mit gutem Personal wieder zu besetzen.

(10 offene Stellen = Minderausgaben ca. 580.000€)

Das Konzept sieht grundsätzlich Maßnahmen auf sechs Ebenen vor:

- a) Einhaltung eines Betreuungssicherungskonzeptes
- b) Anreize schaffen, die gute pädagogische Arbeit und fachliche Weiterentwicklung honorieren, um gut ausgebildete Fachkräfte an uns zu binden
- c) Die pädagogischen Fachkräfte sind von Tätigkeiten zu entlasten, damit diese sich ihrem Kerngeschäft der Bildung, Erziehung und Betreuung widmen können.
- d) Prüfung von Anreizen wie Jobticket, Befreiung von Kita-Gebühren etc.
- e) Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden angestrebt
- f) Kooperation mit Ausbildungsstellen und Öffentlichkeitsarbeit

zu a) Weiterführung des Betreuungssicherungskonzeptes:

Das Betreuungssicherungskonzept hat sich bewährt in den vergangenen Jahren, da die kommunalen Kitas sich gegenseitig vertreten bei personeller Unterbesetzung. Jedoch ist zeitweise die Personaldecke insgesamt so ausgedünnt, dass kaum Vertretungen entsandt werden können.

Daher wurden, wie vom Jugendamt des Landkreises Darmstadt-Dieburg gefordert, im vergangenen Jahr Notfallpläne für die Kitas erstellt. Diese richten sich an das gesetzlich vorgeschriebene personelle Mindestmaß des Erzieher-Fachkraftschlüssels und legt die Maßnahmen zur Sicherung einer angemessenen Betreuung fest. Dies gelingt nicht ohne Einschränkung des gewohnten Leistungsangebotes und erfordert eine hohe Transparenz und gute Kommunikation zwischen allen Beteiligten. Im Winter 2019/2020 konnten personalbedingt zum ersten Mal Kitas nicht voll belegt werden und in drei Kitas war jeweils für eine Woche nur eine ca. 50% ige Betreuung möglich.

Damit solch ein Notfallplan nicht zum Einsatz kommen muss, braucht es noch stärkere Bemühungen im Hinblick auf das Anwerben und die Bindung von Fachkräften und eine prinzipielle Entlastung durch Reduzierung des Betreuungsangebotes.
zu b) Schaffung von Anreizen für gute pädagogische Arbeit und fachlicher Weiterentwicklung

Gewinnung und Bindung von guten Fachkräften

Da die meisten umliegenden Kommunen in den benachbarten Landkreisen **übertariflich zahlen (S8b statt S8a)** sind im Landkreis Darmstadt-Dieburg besonders die westlichen Kommunen Erzhausen, Weiterstadt, Griesheim und Pfungstadt von der scharfen Konkurrenz betroffen. Seit Frühjahr 2019 erhält die Verwaltung nur noch wenige Bewerbungen. Auch um die beginnende Abwanderung von Fachkräften in Nachbarlandkreise zu stoppen, sollte die Absprache im Landkreis Darmstadt-Dieburg zur Tariftreue und deren Auswirkung auf die Randgemeinden unbedingt in einer Bürgermeisterdienstversammlung reflektiert werden.
Ermittelte Mehrausgaben jährlich für übertarifliche Bezahlung (S8a zu S8b): momentan ca. 394.551 € für S8a - Fachkräfte in Krippen und Kitas, sowie analog ca. 48.223€ für S8a - Fachkräfte in der Schulkinderbetreuung. (Anlage Rechenwege: Bsp.1).

„Perspektiven mit Aufstiegsbonus“ im FD IV/1

Dies ist ein Vorhaben im Rahmen des Bundesprogramms „Fachkraftoffensive“. Hier konnte die Verwaltung drei Mitarbeiterinnen vorschlagen, die nun für ein Jahr eine Zulage erhalten für ein besonderes Tätigkeitsfeld nach Abschluss einer Zusatzqualifikation (Differenz S8a zu S8b, jedoch gedeckelt bis zu 300 € monatlich). Dies soll qualifizierte Fachkräfte binden, welche mit besonderen Koordinationsaufgaben betraut werden. Dieses Tätigkeitsfeld kann z.B. sein: Kooperation mit Grundschule, Koordination Integration, Familienorientierung, Sozialraumorientierung. Aktuell wären 14 Fachkräfte vorschlagwürdig. Die Zulagenfinanzierung des Bundes ist für ein Jahr befristet. Um allen Förderwürdigen ab 2021 eine solche jährliche Zulage aus unseren Mitteln gewähren zu können, soll eine jährliche Prüfung der Anträge erfolgen.

Ermittelte Mehrausgaben zur Gewährung einer Zulage im Sinne des Bundesprogrammes für ca. 14 Fachkräfte: 50.400 € jährlich (Anlage Rechenwege: Bsp.2).

Personeller Ausgleich der Integrationsmaßnahmen

Laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) ist ein Ausgleich der erforderlichen Integrationsstellen im Stellenplan vorzusehen. Dies erfolgte in einem ersten Schritt im Haushalt 2018. Im Haushalt 2020 ist eine halbe Stelle berücksichtigt.

Für Haushalt 2021 werden zwei noch fehlende Integrationsstellen eingeplant Diese Stellen werden prinzipiell vom Land, bzw. Landkreis gegenfinanziert ca. 116.000 €

Mehr Erholungszeit

Als Honorierung in dieser herausfordernden Zeit des Fachkraftmangels wird die Stadt Weiterstadt den pädagogischen Fachkräften in Kitas und Krippen im Jahr 2021 und 2022 je einen Tag Dienstbefreiung genehmigen.

Stützung anregender Lernorte im Stadtteil

Die Nutzung eines Kita-Busses und die Pachtung eines Schrebergartens für die Braunshardter Kitas sind Beispiele dafür, wie anregende Lernorte für Kinder und Familien geschaffen werden können. Das Ermöglichen dieser guten pädagogischen Arbeit motiviert Fachkräfte sich zu bewerben, lässt Qualität sichtbar werden und entlastet die Mitarbeitenden in den Kitas. Ähnlich förderlich sind die Nutzung des Medienschiffes oder die Besuche bei der „Keller-Ranch“ als Begegnungsorte generations- und altersübergreifend.

Elterntreffpunkte und Elternbildung sind wichtige Merkmale guter pädagogischer Arbeit. Hierfür räumliche Voraussetzungen zu schaffen, ist eine zentrale Maßnahme.

Durch die notwendige Konzepterarbeitung der mobilitätsfreudigen Kita „Brunnenweg“ werden weitere Lernorte erschlossen. Hierzu braucht es das Wissen und die Vernetzung der lokalen Akteure. Mit der Eröffnung der Kita „Brunnenweg“ soll ein dritter Kitabus geleast werden. Dies erhöht die Flexibilität der einzelnen Kitas, anregende Lernorte aufzusuchen, die nicht in ihren Räumlichkeiten geboten werden können.

(Leasingkosten: jährlich ca. 2.800 €. 3 Fahrer auf 450€- Basis zzgl. Arbeitgeberanteil = ca.18.000€ jährlich)

zu c) Entlastung des vorhandenen Personals

Der in 2018 beschlossene verbesserte **Hauswirtschaftsschlüssel** trägt maßgeblich zur Entlastung der Kitateams bei. Die damals beschlossenen Hauswirtschaftsstunden werden im HH 2021 mit den entsprechenden Stellen dargestellt.

Den fehlenden Fachkraftstunden wurde seit 2019/20 mit der Einstellung von ca. 15 Stellen für **pädagogische Aushilfskräfte** begegnet. Diese durften nur bedingt Verantwortung übernehmen und durften auch nicht alleine Kinder betreuen. Jedoch unterstützen sie im Alltag und übernehmen auch pflegerische Arbeiten. Drei der so gewonnenen Kräfte haben in 2020 als Quereinsteiger die Erzieherausbildung begonnen, Eine erwirbt die mittlere Reife als Voraussetzung hierfür. Die Einstellung von Aushilfskräften war eine Notwendigkeit, wird jetzt aber auch durch die Personalpolitik des Landes bestätigt: ab August 2020 wurde aufgrund des bundesweiten Fachkraftmangels der Fachkraftschlüssel im Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) verändert. Nun können 15% der Fachkraftstunden auch von Mitarbeiter*innen besetzt werden, die Voraussetzungen wie Fachschulausbildung, etc. nachweisen und 160 Weiterbildungsstunden absolvieren aber keine pädagogische Ausbildung absolviert haben. Ein entsprechender Antrag auf Anerkennung wird unsererseits beim Jugendamt im September 2020 vorgelegt. Aktuell werden diese 5 Fachkräfte weiterhin in der Eingruppierung mit S4 bewertet. Ferner wird durch die Änderung des KJHG aktuell eine Kinderpflegerin und zwei Sozialassistenten neu als Fachkräfte anerkannt und mit S4 honoriert. **(Minderausgaben ca. 8 Stellen S4 zu S8a = ca. 44.000 € jährlich)** (Anlage Rechenwege: Bsp.3)

130 Std für pflegerische Tätigkeiten (Personalkonzept Oktober 2014) werden von pädagogischen Aushilfskräften besetzt, die aufgrund ihrer Lebenslage keine Weiterqualifizierung anstreben aber dennoch im pflegerischen Alltag der Kita stark unterstützen. Diese 3 Stellen (S3) oder 450€-Basis sollen ähnlich wie die Hauswirtschaftskräfte nicht die Erzieherstellen belasten, sondern separat zusätzlich im Stellenplan ausgewiesen werden. Die Personalstunden der Aushilfskräfte und der pflegerischen Kräfte werden bei der zukünftigen Personalbedarfsbemessung als mittelbare Zeiten eingeplant. (Anlage Rechenwege: Bsp.4)

Da die Leitungskräfte aktuell real so stark eingebunden sind in die Kinderdienste wie nie und ihnen zum anderen die Aufgabe obliegt, o.g. Quereinsteiger und pädagogische Hilfskräfte einzuarbeiten, zu überwachen und zu begleiten, ist momentan die **Entlastung der Leitungskräfte von Verwaltungstätigkeiten** am dringlichsten. Im ersten Schritt prüft FD IV/4, welche Aufgaben und Abläufe zentral geführt und vereinheitlicht werden können.

Der **Stunden- oder Essenszukauf** wird seit Regelbetrieb Corona nicht mehr täglich ermöglicht, sondern stets **donnerstags** für die kommende Woche, damit Personaleinsatz besser planbar ist und Verwaltungsaufgaben reduziert werden.

Entlastungen und mehr Regenerationszeit für die Fachkräfte bietet eine **prinzipielle Schließung an 3 Brückentagen**. So können Mehrarbeitsstunden abgebaut und Erholungsphasen genutzt werden. Eine entsprechende Änderung der Benutzersatzung wird parallel vorgelegt.

Ebenso notwendig zur personellen Entlastung und zur Vermeidung von Notfallplänen ist die **Begrenzung der täglichen Öffnungszeiten verlässlich auf 7:00 bis 16:00 Uhr**, statt wie bisher bis 17:00 Uhr. In einem zweiten Schritt bis Sommer 2021 sollte abgewogen werden, ob evtl. stets eine Kita je Stadtteil bis 17:00 Uhr öffnet und andere ggf. um 15:00 schließen. Eine evtl. Änderung der Gebühren- und Benutzersatzung wird parallel vorgelegt. **Ehrenamtliche** werden geworben zur Unterstützung bei Kreativ- und Bewegungsschwerpunkten der Kita.

Laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) sollen die neu zu öffnenden Kitagruppen **auf 23 Plätze reduziert** werden. Es wird um Änderung dieses Beschlusses gebeten. **Vor allem die älteren Kitas** aus den 70er Jahren, welche für die heutigen Aufgaben wie Essensversorgung, Schlafräume nicht ausgestattet sind und somit sehr beengt die Betreuung umsetzen müssen, sollten eine Platzreduzierung erhalten und erst im späteren Schritt evtl. die Neu- und Anbauten, die den heutigen Raumanforderungen gewachsen sind. Dies sollte sukzessive erfolgen, sobald die Platznachfrage gesättigt ist.

Die Anschaffung eines **Dienst-(Lasten-) E-Bikes** pro Kita unterstützt bei Botengängen und Dienstfahrten vor Ort. Dies wurde auch in den Gesundheitszirkeln als Maßnahme hervorgehoben. So könnten zunächst 6 Fahrräder angeschafft werden. **(Kostenschätzung ca. 13.000 € in 2020 und in 2021)**

Zu d) Prüfung von Anreizen wie Jobticket, Befreiung der Kita-Gebühren etc.

Mit Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) wurde der Magistrat beauftragt, finanzielle oder sonstige Anreize zu schaffen, um qualifizierte Erzieher*innen zu gewinnen und zu binden.

Die beschlossene und umgesetzte **Befreiung um 50 % der Betreuungskosten** in den kommunalen Kitas und Krippen für die Kinder der Beschäftigten in diesem Fachdienst ist eine gute Basis im Wettbewerb.

Gerade Berufsanfänger sind häufig auf den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) angewiesen. Hier arbeitet die Verwaltung an einem **Mobilitätskonzept**, das vermutlich im Jahr 2021 vorliegt. Falls hierdurch kein Effekt erzielt werden kann, können Monats- oder Jahreskarten des ÖPNV anteilig bezuschusst werden. Es erfolgt eine abschließende Prüfung bei Bedarf. Etwaige Vergünstigungen könnten evtl. auf die Kitas in freier Trägerschaft ausgeweitet werden.

Des Weiteren wäre eine **Honorierung für die Anwerbung** neuer Fachkräfte über 300 € bei Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Probezeit möglich. **Honorierung Anwerbung: ca. 3.000 € jährlich (Schätzung)**

Zu e) gesundheitsfördernde Maßnahmen

Im Jahr 2017 wurde eine Befragung aller Mitarbeiter*innen zu den belastenden Faktoren und den Lebenssituationen der pädagogischen Fachkräfte durchgeführt. Diese war Grundlage für die Gesundheitsanalyse, die in den Jahren 2018 und 2019 stattfand. Dabei wurden neben teaminternen Faktoren, die belastend empfunden wurden, auch jene einbezogen, die außerhalb der eigenen Bereiche lagen. Themen, die benannt wurden, sind unter anderem Lärmschutz, nicht vorhandene Pausenräume, ergonomische Möbel und Gesundheitsangebote. Je nach örtlichen Gegebenheiten konnte für räumliche Entlastung gesorgt werden (z.B. durch Nutzung Schlossturm Gräfenhausen, Anbau Kita Weingartenstraße, Anbau Kita Wirbelwind). Ein Konzept zum Lärmschutz wird seit 2015 sukzessive umgesetzt. Weitere Mittel für ergonomische Büro- und Gruppenraumeinrichtung (Stehpult) sollen im Haushalt 2021 eingestellt werden. Auch die Digitalisierung wurde vorangetrieben. In fast allen Kitas ist nun Wlan-Anschluss vorhanden. Zudem sind sie mit Tablets ausgestattet.

Auf der Ebene des Fachdienstes wurden Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt, die Belastungen im Alltag minimieren sollen. Hier geht es vor allem um den Umgang mit kritischen Familiensituationen, Konflikten im Team, ein Argumentationstraining und Kommunikation im Allgemeinen. Auch die Kompetenzen der Führungskräfte wurden durch vielfältige Maßnahmen erweitert, so dass eine gute Personalbegleitung und -entwicklung ermöglicht werden kann. Dazu gehören regelmäßige Jour-fixe-Gespräche (Coaching) der Fachdienstleitung mit den Kita-Leiterinnen. Hier sehen wir, durch den beständigen Wandel, weitere Qualifizierungsbedarfe, die auf der Ebene des Fachdienstes erfolgen sollen.

zu f) Kooperation mit Ausbildungsstellen und Öffentlichkeitsarbeit

Förderung fachlicher Qualifizierung und Ausbildung

Für die Ausbildungszeit 2020 - 2023 hat der Fachdienst IV/1 einen Zuschlag erhalten für das Förderprogramm PIVA des Landes. In diesem Rahmen hat sich die Stadt Weiterstadt beworben und es erhalten nun **4 Auszubildende für ihre gesamte dreijährige Ausbildungszeit finanzielle Förderung**. Die Ausbildung erfolgt in Kooperation von Fachschule und Fachpraxis. **(Bezuschussung Land: 37.440,00 € je Ausbildung - dies deckt die Personalkosten zu Zweidrittel). Ziel ist die weitere Anwerbung, ggf. auch ohne Zuschussung des Landes.**

Bei der klassischen Ausbildung mit **zwei unbezahlten Schuljahren** vor dem Berufspraktikum greift mittlerweile das „Meister-BaföG“ des Bundes und es braucht kein Fördermodell auf kommunaler Ebene.

Die drei **Jahrespraktikant*innen** während des Besuchs der **Fachoberschule** erhalten bisher keine finanzielle Anerkennung. Es sollte wie das Jahrespraktikum zur Sozialassistenten entlohnt werden mit 215,00 € Taschengeld monatlich.

Eine gute **Anwerbung von Quereinsteigern** wäre, einen Schultag anteilig zu finanzieren. Aktuell werden lediglich 3 Werktagen (20 Stunden/Woche Arbeitszeit) entlohnt, die beiden restlichen Wochentagen (reine Schultage) jedoch nicht.

Ermittelte Mehrausgaben jährlich: ca. 40.000 € (Anlage Rechenwege: Bsp.5)

Qualitätsentwicklung durch interne und externe Evaluationen in „Quasi“ Qualität im Situationsansatz, ist angestoßen. Ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm für Weiterstädter und externe Fachkräfte ist über „KoBi“ erstellt.

Auch die Weiterbildung zum Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan ist angestoßen und zwei Mitarbeiterinnen als Fachberaterinnen entsprechend ausgebildet.

Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit

Laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) wurde der Magistrat beauftragt, mit Hilfe einer kleinen Werbekampagne auf die Erfolge der Kitas hinzuweisen und dadurch qualifiziertes Personal zu gewinnen. Es wurde in den Kitas und Krippen ein **ansprechender Werbefilm** in einer Kurz- und Langversion gedreht und seit Dezember 2019 veröffentlicht. Eine Stellenanzeige erfolgt monatlich im Wochenkurier

Ein **Social-Media-Konzept** für Facebook und Instagram wurde erstellt und seit Dezember 2019 veröffentlicht. Schon der zweite **Kindergartenkleinbus wird als Werbefläche** genutzt.

Durch Mitwirken an Fachtagen in der Region, bei Kooperationen mit Fachschulen und in der Weiterbildung können gute Fachkräfte auf uns aufmerksam werden. Jedoch haben uns Bewerber zurückgemeldet, dass die Entlohnung nach S8a einem Beschäftigungsbeginn im Wege gestanden hätten.

2. Evaluation Personalkonzept: Rechenwege

Beispiel 1

S 8a, Stufe 4

Monatliches Brutto: 3.453,09

Jährliches Bruttoentgelt: ca. 45.244,86 € (inkl. Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt)

Personalkosten jährlich: ca. 58.383,99 €

S 8b, Stufe 4

Monatliches Brutto: 3.711,78 €

Jährliches Bruttoentgelt: ca. 48.581,96 € (inkl. Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt)

Personalkosten jährlich: ca. 62.767,89 €

$62.767,89 - 58.383,99 = 4.383,90 \text{ €} \times \text{ca. } 90 \text{ S8a-Beschäftigten in Kitas und Krippen} = \underline{\underline{394.551 \text{ €}}}$

(evtl. müsste dies in Folge auch bei den elf S8a – Stellen in der Schulkinderbetreuung erfolgen.)

Beispiel 2

14 Fachkräfte x 12 Monate x 300€ (gedeckt) = 50.400 €

Beispiel 3

S 4, Stufe 4

Monatliches Brutto: 3.119,76 €

Jährliches Bruttoentgelt: ca. 40.944,90 € (inkl. Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt)

Personalkosten jährlich: ca. 52.900,81 €

$58.383,99 - 52.900,81 = 5.483,18 \text{ €} \times 8 \text{ S4-Kräften} = \underline{\underline{43.865,44 \text{ € Differenz}}}$

Beispiel 4

S 3, Stufe 4

Monatliches Brutto: 2.981,80 €

Jährliches Bruttoentgelt: ca. 39.165,22 € (inkl. Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt)

Personalkosten jährlich: ca. 50.601,47 €

x 3 Stellen = 151.804 €

Beispiel 5

S 4 Stufe 2 (Einsteiger)

S 4 Stufe 2 mit 20 Stunden an drei Tagen : 1.433,91 €

Arbeitgeberanteile SV und ZVK (ca. 28%): 401,49 €

Jährlicher Gesamtbetrag (inkl. Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt, 13 Monate):
23.860,20 € x 5 Mitarbeiter*innen = 119.301 € /Jahr

Variante 1: S4 Stufe 2 mit 39 Stunden: 2.796,13 €

Arbeitgeberanteile SV und ZVK (ca. 28%): 782,92 €

Jährlicher Gesamtbetrag (inkl. Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt, 13 Monate):
46.527,65 €

Differenz: 46.527,65 € abzüglich 23.860,20 € = 22.667,45 € pro Person.

Demnach x 5 = 113.337,25 € für 39 Std/Woche

Variante 2: 20 Std.+1 Tag = 119.301€ : 3 Tage = 1 Tag zusätzlich: **39.767 €**