Beschlussvorlage

nichtöffentlich öffentlich

Fachbereich/Sg.: FB3	Az.:	Datum: 18.10.2018	Vorlage Nr. 20180226/FB3
-------------------------	------	----------------------	-----------------------------

Beratungsfolgen	TOP	Termin	Zuständigkeit	Abstimmung
Ausschuss für Familie, Soziales und Sport, Schulträgerausschuss	Ö	3	25.10.2018	Vorberatung

BETREFF

Einrichtungsspezifischer Sollstellenplan (ESSP) und Handlungsplan bei Personalausfällen in Kindertagesstätten

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss nimmt die Informationen zum einrichtungsspezifischen Sollstellenplan (ESSP) sowie zum Handlungsplan bei Personalausfällen in Kindertagesstätten zur Kenntnis und hält die Einrichtung von vier Erzieherstellen als ständige Vertretungskräfte im Stellenplan 2019 für erforderlich.

Bürgermeister/Dezernent:

Begründung:

Der Träger einer Kindertagesstätteneinrichtung verantwortet neben der fachlich-inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsangebote auch die Erfüllung der personellen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung (§ 45 SGB VIII).

Die für die jeweilige Kindertagesstätte vorgesehene personelle Besetzung wird in der Betriebserlaubnis festgelegt und ist nach § 6 Abs. 5 LVO zum Kita-Gesetz für das ganze Jahr, durch geeignete Erziehungskräfte sicherzustellen (**siehe Anlage 1: Beispiel Einrichtungsspezifischer Soll-Stellenplan**).

Kann der einrichtungsbezogene Personalschlüssel bei Personalausfällen z.B. wegen Krankheit, Urlaub, Fortbildung, Abbau von Überstunden etc. nicht personell kompensiert werden, müssen innerhalb der Einrichtung im laufenden Kita-Betrieb tagesaktuell Maßnahmen ergriffen werden, um die fehlende Fachkraft auszugleichen.

Auf diese Vorgabe und insbesondere auf eine erforderliche Dokumentationspflicht hat das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz in einem Rundschreiben im Dezember 2017 hingewiesen (**siehe Anlage 2: Beispiel Dokumentation Besetzung Personal und Kinder**).

Zukünftig muss jede Kindertagesstätte einen Handlungs- bzw. Maßnahmenplan erstellen, aus dem sich ergibt, welche Maßnahmen bei Personalunterschreitungen im Einzelfall umzusetzen sind. Beispiele aus dem Maßnahmenkatalog, der verschiedene Stufen enthält, könnten sein: Aufstockung der Arbeitszeit von Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit, Zusammenlegung von Gruppen am Nachmittag, Verschieben von Dienstzeiten, Vorbereitungszeiten, Gesprächen mit anderen Institutionen, Reduzierung von Angeboten/Projekten.

Die Reduzierung von Öffnungszeiten oder die Schließung der Einrichtung sollten nur im äußersten Notfall Anwendung finden und werden daher erst in letzter Stufe empfohlen. In diesen Fällen wäre eine Abstimmung mit dem Kreis- und Landesjugendamt erforderlich. Grundsätzlich ist bei jeder

Entscheidung jedoch die Gewährleistung der Aufsichtspflicht und das Wohl der Kinder zu beachten.

Der Handlungsplan ist Bestandteil der Konzeption und soll mit den Vertretungen der Eltern kommuniziert werden. Er muss mit dem zuständigen örtlichen Jugendamt und dem Landesjugendamt abgestimmt sein; nur dann kann er bei der Prüfung der Personalkostenerstattung herangezogen werden.

Aktuell werden für alle städtischen Kindertagesstätten Handlungspläne erstellt, die nach Abstimmung mit dem Kreisjugendamt als Anlage der jeweiligen Konzeptionen beigefügt werden (**siehe Anlage 3: Beispiel Handlungsplan**).

Zur Sicherstellung des einrichtungsspezifischen Sollstellenplans in den städtischen Kindertagesstätten zeigt **Anlage 4 (Berechnungsgrundlage)** anhand der Fehltage im Jahr 2017 eine Berechnungsgrundlage für die Einrichtung von 4 Erzieherstellen als ständige Vertretungskräfte, die im Stellenplan 2019 vorgesehen sind. Nicht berücksichtigt wurden Fehltage durch Fortbildungen, Sonderurlaube etc.

Die Berechnung der Fehltage 2017, resultierend aus Urlaub, Krankheit und Gleitzeittagen weist 9,4 erforderliche Kräfte aus. 4 Erzieherstellen als ständige Vertretungskräfte könnten somit 42% der Fehlzeiten kompensieren. Die restlichen Fehlzeiten sollen durch weitere Maßnahmen ausgeglichen werden.

Die Verwaltung geht davon aus, dass die Auslastung bei 4 ständigen Vertretungskräften ca. 95 % beträgt. Statistisch betrachtet, würde die Auslastung bei Einstellung weiterer Vertretungskräfte prozentual zurückgehen (bei 9,4 Kräften schätzungsweise auf ca. 40% - **siehe Grafik, Anlage 4**).

Eine Konkretisierung des Bedarfs kann nach **erstmaliger** Auswertung der Dokumentation des Handlungsplanes erfolgen.