

09.11.2022

Beschlussvorlage Nr.: 2022/154

öffentlich

Bezugsvorlage Nr.:

<b>Personalmangement für den Bereich Kindertagesstätten</b>
---

Gremium	Sitzung am	TOP	Beschluss		Stimmen			
			Vor-schlag	abweichend	Einst	Ja	Nein	Enth
Ausschuss für Jugend, Soziales, Integration und Teilhabe	18.08.2022 - Info -							
Ausschuss für Jugend, Soziales, Integration und Teilhabe	24.11.2022 Vorberatung							
Verwaltungsausschuss	05.12.2022 Vorberatung							
Rat	08.12.2022 Entscheidung							

**Beschlussvorschlag**

Die Mitglieder des Rates beschließen zur Sicherung des Betreuungsangebotes in den städtischen Einrichtungen folgende Maßnahmen:

- a) Erweiterung des Stellenplanes um 15 Ausbildungsstellen für die Teilzeitausbildung von Erzieher/innen (gestaffelte Einführung über drei Jahre)
- b) Erweiterung des Stellenplanes um fünf Ausbildungsstellen für die Teilzeitausbildung von Sozialpädagogische Assistenten/innen
- c) Anpassung des Stellenplans durch Einrichtung von 15 Fachstellen für heilpädagogische Fachkräfte durch Umwandlung von bestehenden S8a-Stellen in S9-Stellen
- d) Erhöhung der jährlichen Haushaltsmittel für Weiterbildung um 3.000 € zur Finanzierung von bis zu drei Maßnahmen/Jahr zum Erwerb einer Zusatzqualifikation als heilpädagogischen Fachkraft
- e) Erhöhung der jährlichen Haushaltsmittel für Weiterbildung um 5.000 € zur Finanzierung einer Maßnahme/Jahr zum Erwerb einer Zusatzqualifikation zum/r Kindergartenfachwirt/in
- f) Anpassung des Stellenplans im Bereich Springerkräfte durch Umwandlung der Stellen von S8a auf S8b
- g) Erweiterung des Stellenplans um zusätzliche zwei Stellen für Küchenkräfte als Vertretungsreserve für alle städtischen Kitas (je 0,51% VZÄ)

## Anlass und Ziele

Das Bestehen und die Auswirkungen des Fachkräftemangels im Kita-Bereich ist seit Monaten eines der beherrschenden Themen in der Öffentlichkeit, bundesweit und auch gezielt in der Stadt Neustadt a. Rbge.. Trotz dieser bereits jetzt schon unstrittig herausfordernden Situation für Familien und Kita-Träger, wird sich der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren weiterhin verschärfen. Ab dem Kita-Jahr 2025/26 wird für die Krippengruppen der Einsatz einer Drittkraft über die gesamte Kernbetreuungszeit verpflichtend sein. Zusätzlich plant das Land Niedersachsen die Erweiterung der Personalausstattung für Kindergartengruppen um eine dritte Kraft. Außerdem setzt ab dem Schuljahr 2026/27 der bundesweite Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder ein. Alle drei Maßnahmen dienen der Qualitätssteigerung und Sicherung der Betreuung und sind grundsätzlich zu begrüßen. Dennoch ist zur erfolgreichen Umsetzung dieser Neuregelungen eine signifikante Veränderung in der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung zwingend erforderlich.

<b>Finanzielle Auswirkungen</b>		
Haushaltsjahr: 2023		
Produkt/Investitionsnummer:		
	einmalig	jährlich
Ertrag/Einzahlungen	EUR	42.000 EUR
Aufwand/Auszahlung	EUR	207.600 EUR
<b>Saldo</b>	<b>EUR</b>	<b>165.600 EUR</b>

Sämtliche Maßnahmen wurden im Rahmen der Mittel- und Stellenanmeldungen für den Haushalt 2023 bereits angemeldet.

## Begründung

Die Stadt Neustadt a. Rbge. betreibt zurzeit als Träger 15 städtische Kindertagesstätten und vier Nachmittagsbetreuungen als sonstige Einrichtungen gemäß § 45 SGB VIII und beschäftigt in diesem Bereich über 200 Mitarbeitende. Aufgrund der bundesweiten Ausbauprogramme im Kinderbetreuungsbereich ist der Arbeitsmarkt kommunal- und landesübergreifend offen und aus Arbeitgebersicht als dynamisch zu bezeichnen. Im Zuge der allgemein großen Stellenangebote, der veränderten Bedarfe innerhalb der Familien und der veränderten Bedarfe von Mitarbeitenden, begleitet durch den vorherrschenden demografischen Wandel, steigt die Fluktuationsrate im Beschäftigungsbereich der Kindertagesstätten stetig an. Vakante Stellen durch Kündigungen, Beschäftigungsverboten (Schwangerschaften) und Langzeiterkrankungen bilden eine dauerhafte Größe von 5% bis 10% ab. Daneben bestehen, wie in jeden anderen Bereich auch, regelmäßige Ausfallzeiten bedingt durch Urlaub, Fortbildung und Krankheit.

Durch das seit August 2021 in Kraft getretene neue Niedersächsische Kindertagesstättengesetz (NKiTaG) hat sich die Personalsituation in den Kindertagesstätten zusätzlich landesweit verschärft. Der hinter dem Gesetz stehende Gedanke, eine qualitativ verbesserte Betreuung zu erreichen, erweist sich in der Umsetzung oft als schwierig. Beispielsweise müssen gemäß NKiTaG, entgegen vorheriger Regelungen, stets zwei pädagogische Fachkräfte in einer Kindergartengruppe vorgehalten werden, auch in Randzeiten oder für Kleingruppen. Dementsprechend ist jeder Kita-Träger gezwungen, auch bei kurzfristigen Personalausfällen von nur einer Fachkraft, Betreuungszeiten einzukürzen bzw. Betreuungsangebote vollständig zu schließen. Eine Ausnahmeregelung zum ergänzenden Einsatz von unqualifizierten aber geeigneten Personen ist kaum

noch möglich.

In diesem Jahr mussten die Kindertagesstätten neben dem allgemeinen Fachkräftemangel auch einen hohen krankheitsbedingten Ausfall kompensieren. Dieser war zum einen in der weiterhin vorherrschenden Corona-Pandemie begründet, aber auch in der teilweise vorliegenden Überlastungssituation der Mitarbeitenden. Durch diese Entwicklung, in Verbindung mit der Änderung des NKiTaG zum August 2021, mussten häufig Betreuungszeiten für Gruppen verkürzt und pädagogische Angebote (Ausflüge, Kleingruppenarbeit, Differenzierungsangebote etc.) eingeschränkt werden.

## I. Personalgewinnung

Bereits seit über 10 Jahren ist ein steigender Fachkräftemangel im Elementarbereich zu verzeichnen. Besonders die vierjährige unentgeltliche Ausbildung und die eingeschränkten Möglichkeiten für einen Quereinstieg machen den Beruf einer pädagogischen Fachkraft nicht attraktiv. Die Einführung eines vergüteten Ausbildungsganges wird bereits seit vielen Jahren von kommunalen Verbänden gefordert. Zurzeit ist eine Umsetzung dieser Forderung allerdings nicht ersichtlich. Momentan entscheiden sich noch zu wenige Menschen für die Ausbildung als Erzieherin oder Sozialpädagogische Assistentin. Dementsprechend können die Bedarfe durch vorhandene Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht gedeckt werden.

### a) Teilzeitausbildung von Erzieher/innen

Die Verwaltung schlägt durch die Maßnahme a für die Stadt Neustadt a. Rbge. eine eigenständige Ausbildungsinitiative für mindestens 30 Erzieher/innen über einen Zeitraum von neun Jahren vor.

Das Ausbildungsprogramm sieht die Schaffung von insgesamt 15 Azubi-Stellen (1 Stelle pro Kita) vor. Damit eine jährliche Einstellung von 5 Azubis (mit 25 Wochenstunden/Stelle) möglich ist, soll die Einführung der Stellen gestaffelt über drei Jahre erfolgen.

Jahr	Stellenplan	HH-Mittel pro Jahr	Evtl. Landesförderung bis zu	Abschluss Ausbildung
2023	5 Stellen	63.000 €	42.000 €	
2024	10 Stellen	213.000 €	142.000 €	
2025	15 Stellen	363.000 €	242.000 €	
2026	15 Stellen	450.000 €	300.000 €	5 Kräfte
2027	15 Stellen	450.000 €	300.000 €	5 Kräfte
2028	15 Stellen	450.000 €	300.000 €	5 Kräfte
2029	15 Stellen	388.000 €	258.000 €	5 Kräfte
2030	10 Stellen	238.000 €	158.000 €	5 Kräfte
2031	5 Stellen	88.000 €	58.000 €	5 Kräfte
<b>insgesamt</b>				<b>30 FK</b>

Das Land Niedersachsen sieht ab 01.08.2023 eine besondere Finanzhilfe des Landes für Kräfte in Ausbildung vor. Zurzeit erfolgt eine entsprechende Anpassung der DVO. Diese muss abgewartet werden, um die mögliche Landesförderung abschließend berechnen zu können. Die in der Tabelle angegebenen Förderhöhen stellen Maximalbeträge dar und dienen nur als Richtwerte. Für die Auszubildenden im Erzieher/in-Bereich ist die Entgeltgruppe S3 TVÖD SuE vorgesehen.

Neben der Verankerung der Ausbildungsplätze im Stellen- und Haushaltsplan der Stadt, ist eine

Erweiterung des Angebotes der in Neustadt ansässigen BBS zwingend erforderlich. Die Aufnahme der Möglichkeit einer Teilzeitausbildung in den Bereichen Ausbildung zum Erzieher/in und/oder zur Sozialpädagogischen Assistenz ist maßgebliche Grundlage für die o.g. Ausbildungsoffensive. Gespräche mit der Schulleitung wurden bereits geführt und Abstimmungen mit dem Schulträger Region Hannover in Aussicht gestellt.

**b) Teilzeitausbildung für Sozialpädagogische Assistenten/innen**

Ähnlich wie unter Maßnahme a soll auch für die vor der Qualifikation einer Erzieherin/ eines Erziehers gestellte Ausbildung, Sozialassistent, ein Angebot durch die Stadt Neustadt a. Rbge. erfolgen. Allerdings in einem geringen Ausmaß. Die Priorität liegt maßgeblich auf der Gewinnung von Erzieherinnen und Erziehern. Dennoch besteht durch dieses Angebot die Möglichkeit, gezielt Kräfte im Rahmen eines Quereinstiegs für einen pädagogischen Beruf zu gewinnen.

Dauerhafte Einrichtung von fünf Ausbildungsstellen für Sozialpädagogische Assistenten/innen (eine Stelle je größere Kita mit 15 Wochenstunden/Stelle) verursacht jährliche Kosten von ca.75.000 €.

Auch hier ist eine Landesförderung avisiert, allerdings ist eine Einschätzung der Höhe durch die Verwaltung noch nicht möglich.

Ebenfalls ist für diesen Ausbildungsgang eine Anpassung des Ausbildungsangebotes der BBS vor Ort wichtig.

**II. Personalentwicklung - Weiterbildung**

**c) und d) Heilpädagogische Fachkräfte**

Die Einstellung von Heilpädagogen/innen ist zurzeit kaum möglich, da auf dem Arbeitsmarkt entsprechende Fachkräfte nicht zur Verfügung stehen. Zeitgleich entwickeln sich die pädagogischen Anforderungen in den Kitas dynamisch. Die Förderbedarfe von Kindern, auch im Hinblick auf die Pandemie, nehmen unabhängig von Integrationsgruppen zu. Zur Steigerung der Qualität, Entlastung der Kräfte in den Einrichtungen und zur Sicherung der Betreuung ist ein eigenständiges städtisches Fachkräfteprogramm zielführend.

**➤ Ziel: In 5 Jahren für jede Kita eine Heilpädagogische Fachkraft**

Dieses Ziel soll durch die Implementierung von Fachstellen im Stellenplan des Haushaltes verankert und durch ein eigenständiges Ausbildungsprogramm erreicht werden.

Die Einbindung von Heilpädagogischen Fachkräfte im Stellenplan durch Umwandlung von 15 bereits vorhandenen S8a Stellen in zukünftige S9 Stellen gemäß TVÖD SuE verursacht Mehrkosten in Höhe von ca. 123.000 €/Jahr.

Die Besetzung der neuen Stellen soll sukzessive durch Bestandspersonal nach erfolgter Weiterbildung erfolgen. Die Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen im heilpädagogischen Bereich befinden sich zurzeit im massiven Ausbau, da der Fachkraftmangel in diesem Bereich signifikant hoch ist.

Für ein internes Angebot von jährlich bis zu drei Plätzen im Rahmen einer Langzeitfortbildung entsteht der Stadt unter Berücksichtigung von Fördergeldern ein maximaler Aufwand von ca. 3.000 €/Jahr. Förderprogramme auf unterschiedlichen Ebenen ermöglichen zurzeit Zuschüsse von fast 90%.

e)

**Kita-Fachwirte**

Zur Steuerung der Führungskräfteentwicklung empfiehlt die Verwaltung ebenfalls ein eigenes Qualifizierungsprogramm für die Stadt. In der Vergangenheit stellte sich die Besetzung von Leitungspositionen im Kita-Bereich als teilweise schwierig dar. Die für Führungsaufgaben wichtigen Zusatzkompetenzen konnten durch Bewerber/innen teilweise nicht dargestellt werden. Besonders für kleine Einrichtungen, die die Einrichtungslandschaft in Neustadt a.Rbge. prägen, ist die Gewinnung von Führungskräften herausfordernd. Aus diesem Grund ist die Entwicklung von Kompetenzen aus dem Bestandspersonal eine wichtige und zielführende Maßnahme, um zukünftig Veränderungen gezielter zu gestalten. Zudem bietet ein eigenständiges Programm die Möglichkeit, Mitarbeitende mit Entwicklungs- und Karrierebestrebungen zu begleiten und dauerhaft für die Stadt zu gewinnen.

Eine Langzeit-Weiterbildung ist auf 1,5 bis 2 Jahre ausgelegt und wird durch unterschiedliche Bildungsträger angeboten. Durch die Qualifizierung im Bereich Kita-Management bildet die Fachwirtausbildung eine ideale Grundlage für evtl. spätere Leitungsaufgaben. Die Kosten für eine Maßnahme betragen ca. 5.000 €.

**III.**

**Personalbindung**

f)

**Höhergruppierung**

**Springerkräfte**

Die zurzeit häufig erforderlichen Betreuungseinschränkungen in den Kindertagesstätten kann nur durch den Einsatz von ausreichenden Springerkräften ermöglicht werden. Diese Kräfte dauerhaft zu gewinnen, gestaltet sich allerdings schwierig. Zur Steigerung der Attraktivität der Aufgabe und in Anerkennung der besonderen Erschwernis dieser Tätigkeit, bedingt durch einen ständig wechselnden Einsatzort, empfiehlt die Verwaltung die Höhergruppierung der vorhandenen Stellen von zurzeit S8a auf S8b TVÖD SuE. Die Mehrkosten für diese Maßnahme betragen ca. 150.000 € im Jahr. Eine Anhebung der Vergütung ist durch die Beschreibung der erschwerten Bedingungen auch im Rahmen des Tarifvertrages gedeckt.

g)

**Vertretungspool**

**Küchenkräfte**

Zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen empfiehlt die Verwaltung die Einrichtung eines ständigen Vertretungspool für Küchenkräfte. Dadurch kann verhindert werden, dass die ohnehin bereits angespannte Personalsituation in den Kindertagesstätten bei Ausfallzeiten der Küchenkräfte zusätzlich durch hauswirtschaftliche Tätigkeiten belastet wird. Die jährlichen Kosten für zusätzliche 2 Stellen (je 0,51% VZÄ in E1 TVÖD) betragen ca. 36.000 €.

**IV.**

**Neuordnung**

**Vertretung**

Unabhängig von den empfohlenen Veränderungen im Stellen- und Haushaltsplan wird die Verwaltung die Vertretungsstrukturen in den Einrichtungen und im Springerpool verändern. Zur Sicherung der Betreuung in den Einrichtungen vor Ort sollen die zurzeit gültigen Vertretungsstunden neu organisiert werden. Der momentan festgesetzte Vertretungsanteil von 10% der Personalstunden für Betreuung wird auf 20 % erhöht werden. Zeitgleich soll zukünftig die Verteilung der Vertretungsstunden auf das Stammpersonal vermieden und zusätzliches Personal akquiriert werden. Der allgemeine Vertretungspool wird sukzessive auf 5 Stellen reduziert. Die Reduzierung des allgemeinen Vertretungspools hebt die Erhöhung der Vertretungsstunden in den Einrichtun-

gen auf, so dass zurzeit keine Erweiterung des Stellenplans erfolgen muss. Inwieweit sich die Vertretungssituation in den Kindertagesstätten, besonders durch die Veränderungen im TVÖD, noch weitergehend ändern wird und ggf. Anpassungen erforderlich machen, ist noch nicht absehbar. Vorrangiges Ziel der Verwaltung ist, bestehende Springer- und Vertretungsstellen zu besetzen und anschließend eine Neubewertung durchzuführen.

### **Auswirkungen auf den Haushalt**

Insgesamt belastet diese Neuausrichtung des Personalmanagements den städtischen Haushalt jährlich mit bis zu 842.000 €. Dementgegen stehen evtl. Fördergelder des Landes i.H.v. bis zu 330.000 €. Allerdings besteht hier noch keinerlei Verbindlichkeit in der Förderhöhe und des Förderzeitraumes.

Da die Maßnahmen im Haushaltsjahr 2023 teilweise erst anteilig und erst zum Sommer beginnen können, sind die finanziellen Auswirkungen geringer.

### **Strategische Ziele der Stadt Neustadt a. Rbge.**

Rat und Verwaltung wollen dazu beitragen, dass neues Fachpersonal im pädagogischen Bereich geschaffen und gefördert wird. Des Weiteren trägt die Personaloffensive dazu bei, die zukünftigen Rechtsansprüche erfüllen zu können.

### **Auswirkungen auf den Haushalt**

Insgesamt belastet diese Neuausrichtung des Personalmanagements den städtischen Haushalt jährlich mit bis zu 842.000 €. Dementgegen stehen evtl. Fördergelder des Landes i.H.v. bis zu 330.000 €. Allerdings besteht hier noch keinerlei Verbindlichkeit in der Förderhöhe und des Förderzeitraumes.

Da die Maßnahmen im Haushaltsjahr 2023 teilweise erst anteilig und erst zum Sommer beginnen können, sind die finanziellen Auswirkungen geringer.

### **So geht es weiter**

Nach politischem Beschluss und vorliegender Genehmigung des Haushaltes 2023 erfolgt die Ausschreibung der Ausbildungsstellen und die schrittweise Umsetzung der zusätzlichen Maßnahmen.

Fachdienst 51 - Kinder und Familien -