

# BESCHLUSSVORLAGE

Federführung:

FB Bildung und Familie FB Organisation und Personal

Sachbearbeitung:

Renate Schmetz Tatjana Köhler

Datum:

26.06.2019

Beratungsfolge Sitzungsdatum Sitzungsart

Ausschuss für Bildung, Sport und Soziales 26.06.2019 ÖFFENTLICH

VORL.NR. 168/19

Betreff: Maßnahmen zur Gewinnung von pädagogischen Mitarbeitenden in

Kindertageseinrichtungen und Schulkindbetreuung

**Bezug SEK:** Masterplan 9 Bildung und Betreuung, SZ 01, OZ 05

Bezug: 508/09, 111/12, 219/17, mB 26.09.2017 BSS, 292/18, mB 16.02.2019 BSS-

Klausur

Anlagen: Anlage 1 Maßnahmeplan zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften in

Ludwigsburg

#### Beschlussvorschlag:

- 1. Dem Maßnahmeplan zur Gewinnung von pädagogischen Mitarbeitenden wird zugestimmt.
- 2. Die hierfür notwendigen Stellenplanänderungen sowie die erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 752.500 € werden in den Haushalt 2020 aufgenommen.

#### Sachverhalt/Begründung:

#### Aktuelle und künftige Herausforderungen

Den aktuellen und künftigen Herausforderungen in der Kinderbetreuung müssen sich alle Träger und Kommunen stellen: Die Betreuungsplätze in der frühkindlichen Bildung sind nicht auskömmlich, die Ganztagsbedarfe in der Schule wachsen und die Ganztagsbetreuung in der Schule soll ab 2025 bundesweit durch einen Rechtsanspruch abgesichert werden. Dabei stehen die Bereiche frühkindliche Bildung und Schulkindbetreuung unterschiedlichen Herausforderungen gegenüber.

Im Bereich der **frühkindlichen Bildung** betreut eine Erzieherin rund 3,1 Kinder unter drei Jahren und bei Kindern ab drei Jahren werden rund sieben Kinder von einer pädagogischen Fachkraft begleitet. Hochgerechnet auf Ludwigburg heißt dies zum Ende des Kalenderjahres 2018, dass 1056 U3-Kinder von 340 und 3126 Ü3-Kinder von 446 pädagogischen Fachkräften betreut wurden.

Die demographische Entwicklung der Stadt Ludwigsburg zeigt jedoch auf, dass zusätzliche Betreuungsplätze benötigt werden. Das im Herbst 2018 vorgestellte Ausbauprogramm 2018 – 2028 (VL 292/18) zeigt auf, welche Ausbaumöglichkeiten in den Bestandseinrichtungen bestehen und

welche Neubaubedarfe zu erwarten sind. Wird der oben benannte Betreuungsschlüssel auf die hieraus resultierenden notwendigen Platzzahlen angewandt, wird der Mehrbedarf an pädagogischen Fachkräften in Ludwigsburg deutlich:

	U3	Ü3	Gesamt
Zusätzlicher Platzbedarf gemäß Ausbauprogramm 2018 - 2028	245	522	767
Zusätzlicher Bedarf an pädagogischen Fachkräften gemäß Benchmark	79	74	153

Die geplanten Ausbaumaßnahmen in der Kinderbetreuung bringen demnach einen Mehrbedarf von mindestens 153 Betreuungskräften mit sich, wobei diese Betrachtung nicht die zusätzlichen Fachkräfte für Sprachförderung, Inklusion, Leitungsaufgaben oder Ganztagsbetreuung berücksichtigt.

Bereits heute verzeichnen alle Ludwigsburger Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen Schwierigkeiten bei der Besetzung vakanter Stellen für pädagogisches Fachpersonal, trägerübergreifend sind kontinuierlich rund 30 bis 40 Stellen unbesetzt. Bei allen Trägern gleichermaßen gehen immer weniger Bewerbungen um vakante Stellen ein und die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die pädagogische Arbeit nimmt ab. Die hohe Konkurrenz in der gesamten Region Stuttgart um die vorhandenen Fachkräfte kommt erschwerend hinzu. Ein Minimum an 153 weiteren zu besetzenden Fachstellen verschärft die Gesamtsituation enorm.

Um weiteren temporären Einschränkungen der Öffnungszeiten oder des Platzangebots zur Einhaltung der gesetzlichen Betreuungsvorgaben vorzubeugen, müssen pädagogische Fachkräfte noch stärker umworben und die Fluktuationsrate deutlich gesenkt werden. Dies gilt nicht nur für die Kindertagesbetreuung, sondern ebenso für die Schulkindbetreuung.

Die **Schulkindbetreuung** hat in den letzten 10 Jahren einen grundlegenden Wandel vollzogen: Die einstige Vormittagsbetreuung deckt mittlerweile den gesamten Ganztag von 7 bis 17 Uhr an allen Ludwigsburger Grundschulen ab. Zur Stärkung der Qualität der anwachsenden Schulkindbetreuung wurden bereits 2009 mit der Vorlage 508/09 Leitlinien beschlossen, welche neben dem Betreuungsschlüssel von 13:1 auch die fachlichen Vorkenntnisse der Betreuungskräfte sowie eine pädagogische Einrichtungsleitung festlegen. Hierdurch wurde eine Durchmischung von ausgebildeten pädagogischen Fachkräften und in der Pädagogik erfahrenen Personen erzielt, welche wiederum für die Deckung des durch den Ganztagsausbau steigenden Bedarfs an Betreuungskräften unabdingbar war.

Die Umsetzung der Leitlinien über die letzten 10 Jahre zeigte aber auch, dass der angestrebte Einsatz einer pädagogischen Fachkraft pro Betreuungsgruppe nur schwer umsetzbar ist und weiterhin vermehrt in der Pädagogik erfahrene Personen im Einsatz sind. Auch der angekündigte gesetzliche Anspruch auf einen Platz in der Schulkindbetreuung wird dieses Bestreben weiter erschweren: Bis 2025 soll laut BMFSFJ¹ ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder im Sozialgesetzbuch VIII – Kinder- und Jugendhilfe verankert werden. Hiermit einher wird ein Fachkraftgebot für die Schulkindbetreuung gehen, sodass nur noch ausgebildete pädagogische Fachkräfte in der Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern eingesetzt werden dürfen. Ferner ist aufgrund der Gesetzesänderung mit einem generellen Anstieg der Nachfrage an Betreuungsplätzen zu rechnen, da die derzeitigen Voraussetzungen für einen Platzanspruch, wie z.B. die Berufstätigkeit des/der Erziehungsberechtigen, ausgesetzt werden könnten und nicht klar ist, ob es eine Übergangsregelung für Baden-Württemberg geben wird.

Genau wie in der Kindertagesbetreuung ist auch in der Schulkindbetreuung festzustellen, dass die Wiederbesetzung von Stellen nicht nahtlos gelingt. Zwar stärkten eine bessere Vergütung und das Angebot von Ausbildungsstellen die Personalsuche in den letzten zwei Jahren, jedoch konnte das Grundproblem fehlender Betreuungskräfte in der Schulkindbetreuung hiermit nicht gelöst werden.

1

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

#### Bisherige Maßnahmen

In der Vergangenheit wurden in beiden Betreuungsbereichen unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet, um den Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu begegnen:

Frühkindliche Bildung	Schulkindbetreuung	
Einführung von Hauswirtschaftskräften	Einführung von pädagogischen Fachkräften	
Ausbau der praxisintegrierten Ausbildungsplätze (insg. 114 durch die Stadt geförderte PiA-Plätze)	Einrichtung von 6 Ausbildungsplätzen	
Übertarifliche Einstufung von Kinderpflege- personal in SuE 4 und Möglichkeit auf Einstufung in SuE 8a bei bei gleicher Leistung wie ein/e Erzieher/in	Überführung der Löhne von EG 2 in SuE 3 (übertariflich)	
Übernahmegarantie für Auszubildende (VL 219/17 und 471/17)	Festlegung der Leitlinien und eines Ludwigsburger Betreuungsschlüssels (2009)	
Leitungszeit		
Einführung einer ständigen Stellvertretung		
Einführung von Gesundheitstagen		
Einführung von eigenen Fortbildungs- und Weite	erbildungsmöglichkeiten sowie Stipendien	

Neben diesen Maßnahmen ist auch die Expansion von lokalen pädagogischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten an der Sicherung der Fachkräfte beteiligt. Neben dem Kreisberufsschulzentrum der Mathilde-Planck-Schule leisteten der Aufbau der Studiengänge der frühkindlichen Bildung und der (Sozial-) Pädagogik an der Pädagogischen Hochschule (jährlich 120 Studienplätze) und Evangelischen Hochschule (jährlich 60 Studienplätze) sowie die Ansiedlung der sozialpädagogischen Fachschule des katholischen Schulträgers St. Loretto mit zwei Klassen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Ludwigsburger Arbeitsmarkts für pädagogische Fachkräfte.

#### Künftige Maßnahmen zur Gewinnung von pädagogischen Mitarbeitenden

Die Vorlage befasst sich zunächst mit den trägerübergreifenden gesamtstädtischen Maßnahmen. Anschließend wird auf die Maßnahmen eingegangen, die für die städtischen Kindertageseinrichtungen sowie die Schulkindbetreuung als notwendig erachtet werden.

# Trägerübergreifende Maßnahmen

# Maßnahme 1: Stadtweite Werbekampagne

In der Trägerkonferenz sowie Steuerungsgruppe Kindertageseinrichtungen wurde herausgearbeitet, dass folgende Punkte zentrale Rollen bei der Fachkraftgewinnung spielen:

- Werbung für Träger und Einrichtung
- zügiges Vor- und Einstellungsverfahren
- baulicher Zustand einer Einrichtung
- charismatische Einrichtungsleitung

Ähnliche Faktoren sind für die langfristige Bindung von Mitarbeitenden in einer Einrichtung wirksam. Bei erfahrenen Fachkräften fließen zusätzlich noch die pädagogischen Gestaltungsmöglichkeiten, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie die Qualität der Arbeit in die Entscheidung für einen Arbeitgeber mit ein.

Diverse Studien<sup>2</sup> der letzten Jahre befassten sich mit der Frage, wie der Einstieg von Fachkräften in die Kindertageseinrichtung gelingt und was Mitarbeitende bindet. Dabei stellte sich heraus, dass bei der Arbeitsplatzentscheidung finanzielle Aspekte zwar nicht unwichtig sind, die zentralen Entscheidungsgründe jedoch die folgenden sind:

- genügend Zeit für gute pädagogische Arbeit
- gutes Betriebsklima
- selbstständiges Arbeiten
- Wertschätzung

Alle Träger in Ludwigsburg verfügen über Rahmenbedingungen, die eben diese Faktoren fördern. Hierbei investieren nicht nur die Träger in die Qualität der Arbeit, sondern auch die Stadt Ludwigsburg. Mit besonderen Förderprogrammen, wie dem "Ludwigsburger Modell Sprache bilden und fördern", den Musikimpulsen, der Elternbildung und der Entwicklung von Kinder- und Familienzentren, wird die Bildungsarbeit der Einrichtungen unterstützt.

Dieser klare qualitative Vorteil des Standorts Ludwigsburg sollte explizit sichtbar werden. Hierzu wird angeregt, eine trägerübergreifende Werbekampagne zu starten, die die Leistungen der Einrichtungen, die Unterstützung des Trägers und die bildungsorientierte Stadtentwicklung Ludwigsburgs hervorhebt. Angedacht ist es, ein Werbebüro zu beauftragen, eine entsprechende Konzeption zu entwerfen und umzusetzen. Die Auswahl erfolgt unter Beteiligung von Trägervertretungen. Je nach ausgewähltem Werbemedium (Print, Film, Online) können die Kosten variieren.

Kosten (einmalig in 2020)

25.000 €
25.000 €

# Maßnahme 2: Trägerübergreifende Arbeitsgruppe zur Integration von Fachkräften nach dem erweiterten Fachkraftkatalog

Darüber hinaus haben sich die Träger der Ludwigsburger Kindertageseinrichtungen darauf verständigt, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Einarbeitung und Bindung der sogenannten erweiterten Fachkräfte ohne grundständige pädagogische Ausbildung bzw. Studium zu gründen.

Bis Mai 2013 durften in Kindertageseinrichtungen nur pädagogisch Ausgebildete oder Studierte arbeiten. Dazu zählten

- Erzieherin oder Erzieher
- Kindheitspädagogin oder Kindheitspädagoge
- Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge
- Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter
- Lehrkraft mit 2. Staatsexamen Grund-/Haupt-/Sonderschule
- Pädagogin oder Pädagoge (mind. 4 Semester Kinder und Jugend)
- Heilpädagogin oder Heilpädagoge (FH oder Hochschule)
- Heilerziehungspflegerin oder Heilerziehungspfleger

Um dem Fachkraftmangel entgegen zu treten, änderte das Kultusministerium §7 (2) KiTaG³ und erweiterte den Personenkreis um folgende Berufsgruppen:

- Physiotherapeutin oder Physiotherapeut
- Krankengymnastin oder Krankengymnast
- Ergotherapeutin oder Ergotherapeut
- Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin oder -therapeut

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Schreyer, Krause, Brandl, Nicko: AQUA Arbeitsplatz und Qualität in Kitas – Ergebnis einer bundesweiten Befragung München 2014

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz - KiTaG)

- Logopädin oder Logopäde
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder -pfleger
- Hebamme oder Entbindungspfleger
- Haus- und Familienpflegerin -pfleger
- Dorfhelferin oder -helfer
- Fachlehrerin oder Fachlehrer für musisch-technische Fächer
- Lehrkraft mit 1. Staatsexamen Grund-/Haupt-/Sonderschule

In der Diskussion zwischen den Trägern hat sich gezeigt, dass die Integration dieser zusätzlichen Berufsgruppen keinen Selbstläufer darstellt. Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017<sup>4</sup> stellte fest, das sich der Einstieg von Quereinsteigern in die Frühkindliche Bildung schwierig gestaltet. Die seit 2013 zusätzlich zugelassenen Berufsgruppen müssen innerhalb der ersten zwei Berufsjahre in einer Kindertageseinrichtung an 25 Fortbildungstagen teilnehmen und sind zu 100% auf den Fachkraftschlüssel anzurechnen. Zwar bringen sie dabei zusätzliche fachliche Expertise in die Kindertageseinrichtung und weisen in der Diagnostik und Setzung von Bildungszielen teils hervorragende Fachkompetenzen auf, gleichwohl stellt die pädagogische Praxis am Alltag der Kinder für viele eine große Herausforderung dar, da sie wenig Erfahrungswerte mit der individuellen Förderung eines Kindes, dem prozesshaften und situationsorientierten Handeln, der Reflexion der Interaktionen sowie dem Steuern von Gruppengeschehen vorweisen.

Um den Quereinstieg zu erleichtern sowie die Bindung der neuen Berufsgruppen an die Kindertageseinrichtung zu unterstützen, hat sich die trägerübergreifende Arbeitsgruppe folgende Ziele gesetzt:

- Eckpunkte der Einarbeitung festlegen
- Themenaustausch der Einrichtungsleitungen fördern
- Fachkräften nach dem erweiterten Fachkraftkatalog eine Austauschplattform bieten
- Weiterbildungen konzipieren und umsetzen

Alle Träger tragen dabei die Kosten der Weiterbildungen selbst.

#### Kosten

Trägerübergreifende Arbeitsgruppe zur	
Integration von Fachkräften nach dem	keine
erweiterten Fachkraftkatalog	

# Maßnahme 3: Einrichtung weiterer 11 PiA-Stellen in Kindertageseinrichtungen

Bereits im Jahre 2012 beschloss die Stadt Ludwigsburg eine Ausbildungsoffensive. Die damals festgelegte Anzahl an jährlich zur Verfügung stehenden Stellen für die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zur pädagogischen Fachkraft sollen nun nochmals wie nachfolgend abgebildet erweitert werden:

Träger	2012	Zusätzliche Stellen	2019
Hagei	1. Lehrjahr (gesamt)	1. Lehrjahr (gesamt)	1. Lehrjahr (gesamt)
Stadt	14 (42)	3 (9)	17 (51)
Evangelische Kirche	12 (36)	3 (9)	15 (45)
Katholische Kirche	9 (27)	3(9)	11 (36)
AWO	3 (9)	1 (3)	4 (12)
Charlottenkrippe	2 (6)	1 (3)	3 (9)
gesamt	40 (120)	11 (33)	51 (153)

<sup>4</sup> Autorengruppe Fachkräftebarometer, Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017; München, WiFF Weiterbildungsinitiative frühpädagogische Fachkräfte, DJI - Deutsches Jugendinstitut

Im Bereich der Kindertagesbetreuung werden 11 zusätzliche PiA-Stellen geschaffen, sodass im September 2019 insgesamt 51 PiA-Auszubildende im 1. Lehrjahr starten. Die bereits in 2018 geschaffenen 6 PiA-Plätze in der Schulkindbetreuung werden bei der Aufstellung nicht mit aufgeschlüsselt, da diese nicht zuschussrelevant für Bundes- und Landesmittel sind.

Eine Ausbildungsstelle nach dem Modell Praxisintegrierte Ausbildung – PiA kostet im

Lehrjahr
 Lehrjahr
 Lehrjahr
 Lehrjahr
 20.028,04 €

Im Durchschnitt kostet eine PiA-Stelle pro Jahr somit 18.666,76 €. Die Ausgaben für 11 zusätzliche PiA-Stellen in Kindertageseinrichtungen belaufen sich demnach auf rund 205.000 € pro Jahr.

Über das Land Baden-Württemberg kann ein Großteil dieser Summe im Rahmen des Pakts für Gute Bildung und Betreuung refinanziert werden. Wenn im Vergleich zum 01.09.2017 25% mehr Auszubildende zum 01.09.2019 eine PiA-Stelle in einer Kindertageseinrichtung antreten, bezuschusst das Land jede Stelle mit 100 € pro Monat bzw. 1.200 € pro Jahr. Sind alle PiA-Stellen aller drei Ausbildungsjahre (153) besetzt, ergibt sich die maximale jährliche Fördersumme von 183.600 €. Da in der Regel jedoch ein Teil der Auszubildenden die Ausbildung nicht abschließt und somit nicht alle Stellen durchgängig besetzt sind, wird mit ca. 80% der maximalen Landesförderung kalkuliert (146.880 €)

Die eingenommenen Landesfördergelder für die Kirchen, Wohlfahrtspflege, Charlottenkrippe und die Stadt würden im vollen Umfang bei der Stadt verbleiben, da alle oben genannten Stellen bereits mit mindestens 92% gefördert werden. Die Einnahmen für PiA-Stellen freier und privat-gewerblicher Träger würden in vollem Umfang an die Träger weitergeleitet, weswegen sie in der vorliegenden Berechnung nicht berücksichtigt wurden. Hierzu zählen Uki private Krippe UG, Montessori Kinderhaus, Seepferdchen Kita GmbH, Studierendenwerk Stuttgart, Waldorfkindergarten Ludwigsburg e.V., Kind und Beruf gGmbH, Mahale gGmbH, Unsere Champions GmbH, Kliniken Ludwigsburg-Bietigheim gGmbH sowie Takatukaland Elterninitiative e.V., welche derzeit insgesamt 8 PiA-Stellen zur Verfügung stellen und diese um weitere 8 in 2019/20 aufstocken möchten.

Zusätzlich zu den Landesmitteln ermöglicht das BMFSFJ eine Förderung, über die alle Träger in Ludwigsburg in Kenntnis gesetzt wurden. Da beide Fördertöpfe gegenseitig nicht förderschädlich sind, stellte die Stadt Ludwigsburg hier bereits einen Antrag. Sollte der Bund eine Förderung der zusätzlichen PiA-Stellen gewähren, würde sich der Landeszuschuss verringern.

Kosten (jährlich ab 2020)

Kosten für zusätzliche 11 PiA-Stellen	205.000 €
Einnahmen durch Landeszuschüsse (80%)	147.000 €
Mehrbelastung für den städtischen Haushalt	58.000 €

(gerundet auf Tausende)

#### Maßnahme 4: Funktionsstellen in Kinder- und Familienzentren in Entgeltgruppe S11B TvÖD SuE

Kinder- und Familienzentren haben neben dem Auftrag einer Kindertageseinrichtung die Verpflichtung, ein Netzwerkknotenpunkt im Sozialraum zu sein und Angebote über die Betreuung hinaus sowie der Elternbildung zur Verfügung stellen. Zudem sind Kinder- und Familienzentren in ihren Betreuungsangeboten ganztägig ausgerichtet. Neben den zusätzlichen Bedarfen an Koordinierung hat sich herausgestellt, dass die sozialräumliche Arbeit, die Netzwerkarbeit und die Bildungsangebote ein Arbeitsfeld mit spezifischen sozialpädagogischen Anforderungen darstellt. Hierfür wäre von der Grundqualifikation ein Studium der Sozialen Arbeit oder der Frühen Bildung und Erziehung empfehlenswert.

Die Vergütung für diese Berufsgruppe ist jedoch an der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher orientiert und somit bei Entgeltgruppe (EG) S08A TvÖD SuE angesiedelt anstelle von (EG) S11B TvÖD SuE. Zwar finden sich immer wieder Fach- bzw. Hochschulabsolventen, die für (EG) S08A TvÖD SuE arbeiten, jedoch verlassen viele Sozialpädagoginnen und -pädagogen die Anstellung

zugunsten ihrem Abschluss entsprechend vergüteten Tätigkeitsbereichen oder wechseln früher als üblich in Leitungsfunktion oder in den Arbeitsbereich der Jugendhilfe.<sup>5</sup>

Um neue Berufsgruppen langfristig an die Kindertageseinrichtung zu binden und zusätzliche Kräfte zu gewinnen, sollen in Kinder- und Familienzentren pro Gruppe 0,5 Stellenanteile des Personalmindestbedarfs in eine Funktionsstelle nach (EG) S11B TvÖD SuE umgewandelt werden. Diese Funktionsstellenanteile können pro Einrichtung gebündelt werden. Somit können in einem Kinder- und Familienzentrum mit 6 Gruppen 3 Stellen nach (EG) S11B TvÖD SuE für einen akademischen Abschluss vergütet und besetzt werden.

Mit der Funktionsstelle geht einher, dass ein festes verantwortliches Aufgabenpaket übertragen und in die übliche Verfügungszeit integriert wird. Die pädagogische Arbeit im Gruppenalltag und mit dem Kind bleibt im vollen Umfang erhalten.

Träger	Anzahl Gruppen	Einrichtung	Anzahl max. Funktionsstellen
	6	Kinder- und Familienzentrum Hartenäcker Höhe	3 Stellen
Stadt	6	Kinder- und Familienzentrum Poppenweiler	3 Stellen
Ludwigsburg	5	Kinder- und Familienzentrum Grünbühl-Sonnenberg	2,5 Stellen
	5	Kinder- und Familienzentrum Neckarweihingen	2,5 Stellen
	3	Evang. Kinder- und Familienzentrum Peter-Eichert-Strasse	1,5 Stellen
Evangelische	6	Evang. Kinder- und Familienzentrum Hoheneck	3 Stellen
Kirchenpflege	6	Evang. Kinder- und Familienzentrum bei der Kreuzkirche	3 Stellen
	5	Evang. Kinder- und Familienzentrum Kindertagesheimat	2,5 Stellen
	5	Kath. Kinder- und Familienzentrum Eden	2,5 Stellen
Katholische Kirchenpflege	4	Kath. Kinder- und Familienzentrum St. Martin	2 Stellen
	5	Kath. Kinder- und Familienzentrum Bäderwiesen	2,5 Stellen
Arbeiterwohlfahrt	7	AWO Kinder- und Familienzentrum Bullerbü	3,5 Stellen

Rechnet man nun den Arbeitgeberaufwand einer Stelle in (EG) S08A TvÖD SuE, gegen den einer Stelle in (EG) S11B TvÖD SuE, ergibt sich bei den städtischen Einrichtungen ein jährlicher Arbeitgebermehraufwand von rund 60.000 €.

Die tariflichen Unterschiede der Träger von Kinder- und Familienzentren müssen bei der Bezuschussung berücksichtigt werden. Daher ist der Mehraufwand für die oben genannten Träger ggf. etwas höher als für die Stadt. Der Mehraufwand für den Zuschuss wird daher auf 120.000 € hochgerechnet.

Kosten (jährlich ab 2020)

rester (jarimer as 2020)	
Mehraufwand im städtischen Personaletat	60.000 €
für die (EG) S11B TvÖD SuE	00.000 €
Mehraufwand für den Zuschuss von Trägern	120.0000 €
Analog (EG) S11B TvÖD SuE	120.0000 €

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Fuchs-Rechlin, Züchner, Was kommt nach dem Berufsstart – WiFF-Studie Band 27, München 2018

# Maßnahmen für städtische Kindertageseinrichtungen und/oder Schulkindbetreuung

#### Maßnahme 5: Layout und Druck von Werbematerial für städtische Kindertageseinrichtungen

In den Bewerbungsverfahren fällt immer wieder auf, dass es derzeit keine Werbemittel für städtische Kindertageseinrichtungen gibt und die städtische Homepage die pädagogische Ausrichtung der städtischen Einrichtungen nicht ausreichend abbildet. Auch fehlen Flyer, ein Gestaltungsrahmen, Konzeptpapiere, Qualitätsbeschreibungen usw., die potenziellen Mitarbeitenden aufzeigen, in welcher Einrichtung sie künftig arbeiten werden.

Pädagogische Fachkräfte sind vielseitig interessiert und möchten sich in unterschiedlichen fachlichen Bereichen weiterentwickeln. Unsere 21 Kindertageseinrichtungen verfügen jeweils über eigene Profile und Konzeptionen, die gleiche Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards vorweisen. Diese Vielfalt der Einrichtungskonzepte sollte sichtbar werden, damit die unterschiedlichen Interessen potenzieller Mitarbeitenden geweckt werden.

Kosten (einmalig in 2020)

	Rester (eminary in 2020)	
	Layout-Entwicklung und -Umsetzung	
(1.500 EURO pro Einrichtung bei 21		31.500 €
	Einrichtungen)	

# Maßnahme 6: Ausbau der Personalentwicklung

Durch Personalentwicklung wird Interessierten und Mitarbeitenden deutlich, welche Leistungen, Aufwendungen und Anerkennung ein Arbeitgeber für seine Belegschaft aufbringt. Die bereits gut aufgebaute Personalentwicklung soll für den pädagogischen Bereich noch weiter ausdifferenziert werden. Die hier beschriebenen Maßnahmen sollen sowohl in den Kindertageseinrichtungen als auch in der Schulkindbetreuung angewandt werden.

- Einführungswoche für PiA-Auszubildende:
  - PiA-Auszubildende fehlen in den Einrichtungen neben den Präsenzzeiten in der Schule auch unterjährig, um an den jährlichen Pflichtschulungen zu Hygiene, Erste Hilfe, Aufsichtspflicht usw. teilzunehmen. Um die Unterbrechung in den Einrichtungen zu reduzieren und das Wir-Gefühl der Auszubildenden zu stärken, wird eine jährlich stattfindende Einführungswoche mit den Auszubildenden geplant. Diese soll auch deutlich machen, welche Vorzüge die Stadt als Standort mit sich bringt und was die Stadtverwaltung als Arbeitgeber auszeichnet.
- Coaching als Standardangebot:
  - Coaching ist in Entwicklungs- und Konfliktphasen bereits ein gängiges Instrument der Führungskultur in allen Einrichtungen. Es soll den Einrichtungsleitungen und ihren Stellvertretungen jedoch künftig als Standardangebot zur Verfügung stehen, um ihre Führungskultur im Sinne unseres Orientierungsrahmens zu leben.
- Festes Budget für Teamentwicklung:
   Teamentwicklung ist für alle Einrichtungsleitungen bereits ein Standard, für den künftig ein festes Budgets zur Verfügung gestellt werden soll. Ziel ist es, durch Team Building besonders die Bindung zum Arbeitgeber zu stärken.
- Jährliche Schulung zum Thema Dienstaufsicht:
   Neben den üblichen Fortbildungsthemen für Einrichtungsleitungen wird es mindestens einmal
   im Jahr eine Schulung zum Thema Dienstaufsicht geben. Damit einher gehen neben den
   Controlling- und Führungsaufgaben auch tarifliche Möglichkeiten der vorzeitigen
   Stufenvorrückung von Mitarbeitenden, um die geringen finanziellen Spielräume, die der
   Tarifvertrag bietet, zu nutzen und Gehaltsanreize zu bieten.

Langfristig ist zusätzlich zum bereits bestehenden Budget mit jährlichen Mehrkosten von 50.000 € zu rechnen. Hiervon werden 30.000 € in 2020 aufgestockt und 20.000 € in 2021. Zwischen Kindertageseinrichtungen und Schulen werden die Gelder zu 60% für die Kindertageseinrichtungen und 40% für die Schulkindbetreuung aufgeteilt.

Personalentwicklung (Einführungswoche,		50.000 €
Coaching, Teamentwicklung und Schulung	)	50.000 €

# Maßnahme 7: Anspruch von pädagogischen Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtungen und Schulkindbetreuung auf Betreuungsplätze für eigene Kinder außerhalb der eigenen Einrichtung

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bereits die Aufnahme eigener Kinder pädagogischer Fachkräfte in städtische Kindertageseinrichtungen praktiziert. Hierbei kommt es immer wieder zu dem Konflikt, dass Mitarbeitende ihr eigenes Kind in ihrer eigenen Einrichtung zu betreuen wünschen. Aus professioneller und pädagogischer Sicht lehnt der Fachbereich Bildung und Familie dies jedoch ab. Diese Ansicht wird von Kariane Höhn, einer landesweite Expertin in Fragen von Kindertageseinrichtungen, geteilt. Sie empfiehlt der Stadt, einen Betriebsbelegplatz möglichst in einer anderen Einrichtung als der Arbeitsstätte des Mitarbeitenden auszuweisen, da die Betreuung in der eigenen Einrichtung erhebliche persönliche wie organisatorische Mehrbelastungen und andere implizite Herausforderungen mit sich bringt.

Dieser Empfehlung entsprechend werden städtischen pädagogischen Fachkräften der Kindertageseinrichtungen ab Beschluss Betreuungsplätze für eigene Kinder außerhalb der Einrichtung, in der der Mitarbeitende tätig ist, angeboten. Stehen hier keine freien Plätze zur Verfügung, erfolgt die Aufnahme des Kindes in einer anderen städtischen Einrichtung, jedoch ebenfalls nicht in der des/der Mitarbeitenden.

Diese Regelung wird auch im Bereich der Schulkindbetreuung gelten. Hier erfolgt die Zuordnung der Grundschule jedoch durch den Grundschulbezirk und eine familiäre Bindung ist nach den Maßgaben des Staatlichen Schulamtes kein Grund für einen Schulbezirkswechsel. Deswegen ist bei der Aufnahme von Kindern von Mitarbeitenden der Schulkindbetreuung zu beachten, dass das Kind einer Gruppe zugeordnet wird, in dem das Elternteil nicht wirkt. Dabei ist für die Mitarbeitenden grundsätzlich eine feste Ansprechperson in Erziehungsfragen zu benennen und Konflikte sind mit der Einrichtungsleitung oder der stellvertretenden Leitung abzustimmen.

#### Kosten

Anspruch von pädagogischen Mitarbeitenden	koino
auf Betriebsbelegplätze	keine

### Maßnahme 8: Wohngemeinschaft für neue Mitarbeitende

Gerade für neue Mitarbeitende, die nicht aus der Region kommen, stellt die Suche nach Wohnraum oft ein Hindernis für die Suche oder Annahme einer Arbeitsstelle in Ludwigsburg dar. Als Träger ein Zimmer in einer "Starter-Wohngemeinschaft" zur Verfügung zu stellen, kann die Situation entschärfen. Neue Mitarbeitende städtischer Kindertageseinrichtungen und der Schulkindbetreuung können hier zunächst die Dauer ihrer Probezeit überbrücken und sich anschließend in bis zu 1,5 Jahren eine neue Unterkunft in Ludwigsburg suchen.

Die Kosten werden auf die Anzahl der Personen, die maximal in der Wohngemeinschaft leben können, umgelegt. Neben den einmaligen Kosten für die Erstausstattung der Gemeinschaftsräume können im Verlauf zudem Ausfallkosten anfallen. Mit letzteren ist vor allem zu Beginn der Anmietung zu rechnen, bis alle Wohnplätze belegt sind, werden aber über das laufende Budget getragen.

Gelingt dieses Modell innerhalb der ersten zwei Jahre nicht, wird das Vorhaben beendet.

# Kosten (einmalig in 2020)

Mitarbeitenden-WG (Erstausstattung)		10 000 €
I MITALDELE INTELLANCE IT STATISTICALIST		11111111

#### Maßnahme 9: Aufbau weiterer 5 Personalreservestellen

In der Vergangenheit hat sich immer wieder gezeigt, dass sich gleich mehrere gute Fachkräfte auf eine Stelle beworben haben, jedoch genau in diesem Bewerbungsverfahren keine weitere Stelle vakant war. Auch waren alle anderen Stellen bereits reserviert oder in laufenden Verfahren, sodass mit den im Stellenplan angelegten Stellen keine Einstellung erfolgen konnte. Kurze Zeit später jedoch wurden Stellen frei, aber die Bewerberin oder der Bewerber standen nicht mehr zur Verfügung.

Es zeigt sich zudem in einigen Einrichtungen, dass langjährige Mitarbeitende ihrer Arbeit nicht mehr so nachkommen können, wie es vorgesehen ist. Aus gesundheitlichen, persönlichen oder familiären Gründen sinkt die Arbeitsleistung ab, sodass ein Arbeiten ohne Anleitung nicht mehr möglich ist. Obwohl sie weiterhin eine notwendige Arbeit leisten, können sie nicht mehr eigenständig und eigenverantwortlich für die Kinder Sorge tragen, wodurch die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen steigt. Trotz der Minderleistung sind diese Kräfte voll auf den Stellenschlüssel angerechnet und nur selten ist die Stadt nach langjährigen Verfahren in der Lage, sich von diesen Mitarbeitenden zu trennen.

Mit Personalreservestellen wird sichergestellt, dass die Einrichtungen handlungsfähig bleiben und geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten aus den Bewerbungsverfahren sowie langjährigen Mitarbeitenden aus den pädagogischen Einrichtungen ein Angebot gemacht werden kann. Hierzu wurden bereits 2019 fünf Personalreservestellen aufgebaut. Mit weiteren 5 Personalreservestellen entsteht ein Handlungsspielraum von durchschnittlich 0,5 Stellenanteilen pro Einrichtung. Die Stellenanteile können gebündelt oder anderweitig aufgeteilt werden.

Für den Aufbau von insgesamt 10 Stellen sind insgesamt 540.000 € notwendig, an, wovon 270.000 € bereits in 2019 umgesetzt wurden. Weitere 270.000 € werden für 2020 veranschlagt.

Kosten(jährlich ab 2020)

Mediantian de Zezo,						
Bereits umgesetzt: 5 Personalreservestellen für	270.000 €					
Kindertageseinrichtungen in 2019	270.000 €					
Weitere 5 Personalreservestellen für	270.000 €					
Kindertageseinrichtungen ab 2020	270.000 €					

# Maßnahme 10: Verwaltungsunterstützung

In den Betreuungseinrichtungen werden immer mehr Verwaltungsaufgaben an die Einrichtungsleitungen delegiert, wie z.B. Aufnahmetermin, Dokumentationen, Berichtswesen, Mitwirkung bei ausstehenden Elternbeiträgen oder Vertragsklärungen. All diese Aufgaben führen insbesondere in größeren Einrichtungen zu deutlicher Mehrbelastung aufgrund der stärkeren Personaldecke, der höheren Platzzahlen, der längeren Öffnungszeiten, etc. Hier unterscheiden sich Kindertageseinrichtungen und Schulkindbetreuungen nur minimal.

Um bessere Rahmenbedingen zu schaffen, soll eine Verwaltungsunterstützung gewährt werden. Diese sollen in Kindertageseinrichtungen mit 4 und mehr Gruppen und bei Schulen mit 4 und mehr Zügen erfolgen. Dabei sollen in Kindertageseinrichtungen Stellen für geringfügig Beschäftigte geschaffen werden, in der Schulkindbetreuung sollen Verwaltungsaufgaben vom Schulsekretariat übernommen werden. Die Stunden hierfür werden auf die bisherige Stundenberechnung aufgeschlagen. Insgesamt entstehen hierdurch Mehrkosten von 93.000 € pro Jahr ab 2020.

Kosten (jährlich ab 2020)

research (January and Laura)	
6 städtische Kindertageseinrichtungen mit 4	69.000 €
und mehr Gruppen	001000
4 Schulen mit 4 und mehr Zügen	24.000 €

# Maßnahme 11: Anrechnung der Ausbildungszeit durch Eingruppierung in Erfahrungsstufe 2

Mitarbeitende erhalten im ersten Jahr nach der Ausbildung gemäß Tarifvertrag eine Eingruppierung mit Erfahrungsstufe 1. Bei vielen Trägern in der Region wird bei Berufsanfängern die Erfahrungsstufe 2 gewährt. Um diesen Standortnachteil auszugleichen, werden künftig Mitarbeitende nach der Ausbildung ebenfalls in Erfahrungsstufe 2 eingestellt.

Insgesamt entstehen durch diese Maßnahme jährlich ca. 85.000 € Mehrkosten. Eine Kostenfolge für die Eingruppierung bei den freien Trägern erfolgt nicht, da wir im Zuschuss einen Durchschnittswert ermittelt haben und im Ergebnis die Erfahrungsstufe 4 zugrunde gelegt ist.

Kosten (jährlich)

	· · · · · <b>· · · · · · · · · ·</b>	
ſ	Mohrkooton durch die Anerkannung von	
	Mehrkosten durch die Anerkennung von	85.000 €
	Berufserfahrung in die Erfahrungsstufe 2	[ 65.000 € [
۱	Defuiserialifulig ill die Litalifuligsstule 2	

# Maßnahme 12: Unbefristete Einstellung von Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen

Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen sind derzeit auf die Rückkehr der Mitarbeitenden ausgerichtet und bleiben so lange vakant, bis eine geeignete Person gefunden ist. Mitarbeitende auf befristeten Stellen kündigen gen Ende der Vertretungszeit oft früher, um nahtlos in die nächste Beschäftigung überzugehen und Rückkehrer steigen nicht selten in reduziertem Umfang ihrer bisherigen Wochenarbeitszeit wieder ein. Hierdurch bleibt ein Teil der Stelle unbesetzt und eine erneute Suche nach Fachkräften, welche die verbleibenden Stunden übernehmen, beginnt.

Diese aufwendige, teils auch frustrierende Suche und die Fluktuation in den Einrichtungen kann unterbunden werden, indem Stellen von Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen unbefristet ausgeschrieben werden. So werden neue Mitarbeitende zum vollwertigen Teammitglied und arbeiten langfristig mit Kindern und Eltern. Die rückkehrenden Mitarbeitenden werden in eine Einrichtung aufgenommen, bei der eine Stelle offene ist. Dies kann auch eine andere Einrichtung sein.

Mehrkosten sind hierdurch nicht zu erwarten, da bei derzeit rund 20 offenen Stellen immer Stellen für rückkehrende Mitarbeitende vorhanden sind. Um den bereits angestellten Elternzeitvertretungen ebenfalls eine langfristige Perspektive zu bieten, sollen die Mitarbeitenden, die sich in den Einrichtungen bewährt haben, entfristet werden.

#### Kosten

Unbefristete Einstellung von Schwangerschafts-	koino
und Elternzeitvertretungen	Keille

# Finanzierungsplan aller haushaltsrelevanten Maßnahmen

Die nachfolgenden tabellarischen Übersichten fassen die haushaltsrelevanten Maßnahmen des beschriebenen Maßnahmekatalogs zusammen: Kumuliert ergeben sich für das Haushaltsjahr 2020 Kosten von 752.500 € und für das Haushaltsjahr 2021 sowie die nachfolgenden Jahre (ff) Kosten von jeweils 736.000 €.

Nr.	Maßnahme	Kosten	Haushaltsjahr/e
1	Stadtweite Werbekampagne (Entwicklung eines Werbekonzepts und Umsetzung)	25.000 €	2020
3	Schaffung weiterer 11 PiA-Stellen für Kindertageseinrichtungen	58.000 €	2020 ff
4	Funktionsstellen in Kinder- und Familienzentren in Entgeltgruppe S11B TvÖD SuE – Stadt	60.000 €	2020 ff
4	Funktionsstellen in Kinder- und Familienzentren in Entgeltgruppe S11B TvÖD SuE – Zuschuss an Träger	120.000€	2020 ff
5	Layout und Druck von Werbematerial für städtische Kindertageseinrichtungen	31.500 €	2020
6	Ausbau der Personalentwicklung: Einführungswoche, Coaching, Teamentwicklung und Schulung	50.000 €	2021 ff
8	Erstausstattung einer Wohngemeinschaft für neue Mitarbeitende	10.000€	2020
9	Aufbau weiterer 5 Personalreservestellen für Kindertageseinrichtungen	270.000	2020 ff
10	Verwaltungsunterstützung Kindertageseinrichtungen durch geringfügig Beschäftigte	69.000 €	2020 ff
10	Verwaltungsunterstützung Schulkindbetreuung durch Aufstockung Schulsekretariat	24.000 €	2020 ff
11	Anrechnung der Ausbildungszeit durch Eingruppierung in Erfahrungsstufe 2	85.000 €	2020 ff

Gesamtkosten	
2020	752.500 €
ab 2021ff	736.000 €

U	n	t	e	rs	C	h	ri	if	t	e	n	:
---	---	---	---	----	---	---	----	----	---	---	---	---

**Renate Schmetz** 

**Robert Nitzsche** 

Finanzielle Auswirkungen?								
⊠ Ja	N	ein	Ges	Gesamtkosten Maßnahme/Projekt: s. Anlage 1				
Ebene: Ha	Ebene: Haushaltsplan							
Teilhausha	Teilhaushalt 48 Produktgruppe 36500101, 904801							
ErgHH: Ert	rags-/ <i>i</i>	Aufwandsart	40*	Personalkosten, 4	* Sachausgaben			
FinHH: Ein	FinHH: Ein-/Auszahlungsart							
Investitions	Investitionsmaßnahmen							
Deckung	Deckung 🔲 Ja							
□ Nein, Deckung durch Anmeldung zum HH 2020 ff								
Ebene: Kontierung (intern)								
Konsumtiv						nvestiv		
Kostenstell	е	Kostenart		Auftrag	Sachkonto	Auftrag		
diverse		diverse						

# Verteiler:



# NOTIZEN