

Jugendhilfeausschuss	04.10.2018
----------------------	------------

öffentlich

Vorlage Nr.	518/2018-11
-------------	-------------

Stand	25.07.2018
-------	------------

Betreff Große Anfrage der FDP-Fraktion vom 25.07.2018 betr. Personalmangel in Bornheimer KiTas

Sachverhalt

Die große Anfrage der FDP-Fraktion wird wie folgt beantwortet:

Frage 1:

In wieweit ist dem Bürgermeister die Personalnot in den KiTas in Bornheim bekannt, wie aktuell ist der Informationsstand und wie oft werden die aktuellen Zahlen dem Bürgermeister berichtet?

Antwort zu Frage 1:

Im Rahmen der Neubesetzung vakanter Stellen im Bereich der Kindertageseinrichtungen herrscht ein kontinuierlicher Austausch zwischen den beteiligten Fachämtern um sicherzustellen, dass eine Stelle möglichst kurzfristig nachbesetzt werden kann.

Freigaben von Ausschreibungsverfahren sowie Stellenbesetzungen erteilt regelmäßig der Bürgermeister, sodass er jederzeit über die aktuellen Vakanzen je Kindertageseinrichtung unterrichtet ist.

Selbstverständlich kommt es durch unvorhersehbare Effekte, wie beispielsweise bei auftretenden Langzeiterkrankungen oder Schwangerschaftsmitteilungen dazu, dass Stellen sehr kurzfristig vakant werden und hierdurch kurzzeitig ein Personalengpass entsteht. Dieser kann durch bereits installierte organisatorische Maßnahmen, zu nennen an dieser Stelle der eingerichtete Mitarbeiterpool für Kindertageseinrichtungen sowie der einrichtungsübergreifende Springerpool, gedeckt werden.

Frage 2:

Wird eine Personalstatistik mit Erhebungen zum Krankenstand, Alter der Betreuer und Personalfluktuations geführt? Falls Ja bitten wir um eine Darstellung der letzten drei Jahre.

Antwort zu Frage 2:

Seit der Einführung eines regelmäßigen Personalberichtes werden regelmäßig Statistiken erstellt. Im Folgenden sind die Erhebungen zum Krankenstand, zur Altersstruktur der Beschäftigten sowie zur Personalfluktuations dargestellt und erläutert.

Krankenstand der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen ohne Kurmaßnahmen und Langzeiterkrankungen

Das folgende Diagramm stellt die durchschnittlichen Krankentage in den Kindertageseinrichtungen dar. Nicht berücksichtigt sind Langzeiterkrankungen sowie Kurmaßnahmen, da bei langfristigen Fehlzeiten für befristeten Personaleratz gesorgt wird.

Diagramm 1 zeigt die Krankenstände in den Jahren 2016 bis 2018. Die Angaben für das Jahr 2018 sind stichtagsbezogen (09.08.2018) erstellt. Diese Hochrechnung ist noch nicht gänzlich aussagekräftig, da nicht das komplette Jahr betrachtet wird. Die Entwicklung in den Jahren 2016 und 2017 zeigt, dass die Krankentage im Mittel zwischen 12,5 und 13,5 Tagen liegen.

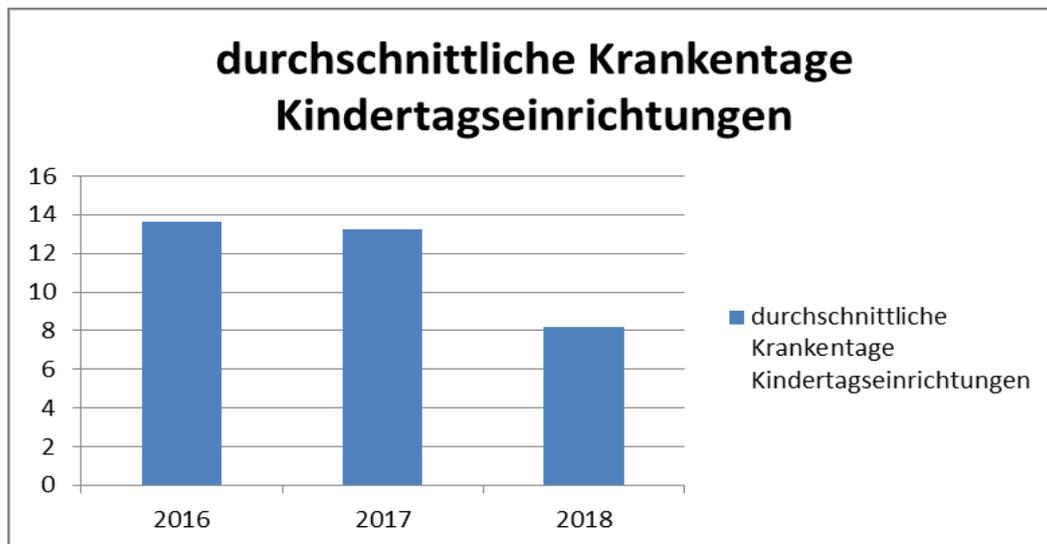


Diagramm 1 zur Krankenstatistik

Altersstruktur der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden unterschiedliche Altersgruppen in Altersskalen gebündelt dargestellt. Die Auswertungen sind stichtagsbezogen erstellt. Maßgeblicher Stichtag ist jeweils der 01.01. des betreffenden Jahres.

Im nachfolgenden Diagramm ist die Altersskalenentwicklung der Jahre 2015- 2017 dargestellt. Bedingt durch Personalzuwächse sind vor allem in der Altersgruppe der 19- 29-jährigen sowie der 50 - 59-jährigen Anstiege zu verzeichnen.

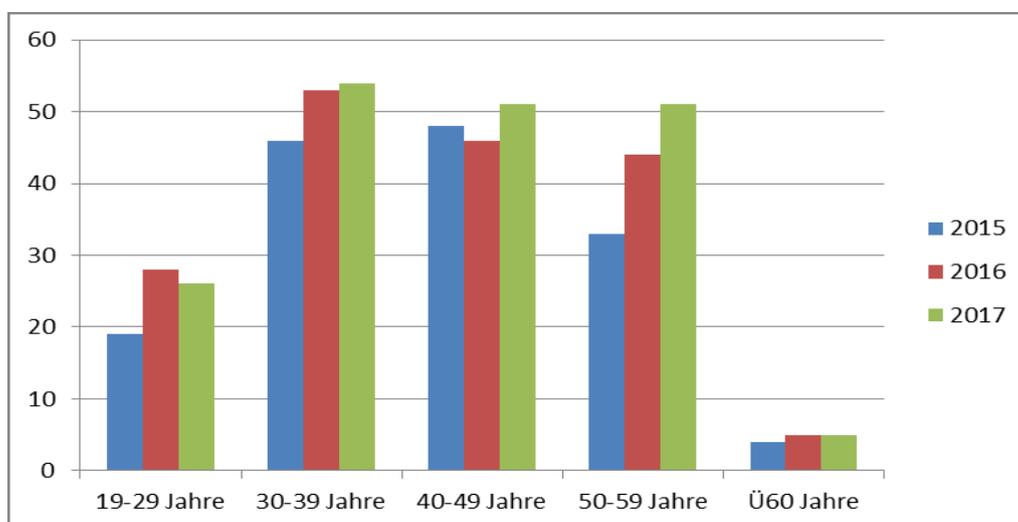


Diagramm 1 zur Altersstruktur

Das folgende Diagramm stellt die Verteilung der Altersstruktur im jeweiligen Zeitraum der Jahre 2015 bis 2017 dar. Die Altersstruktur weicht, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenstruktur der Verwaltung, nicht signifikant ab. Die Altersstruktur weist eine erhöhte Anzahl an Beschäftigten auf, die in den nächsten 10- 15 Jahren perspektivisch in den Ruhestand eintreten werden.

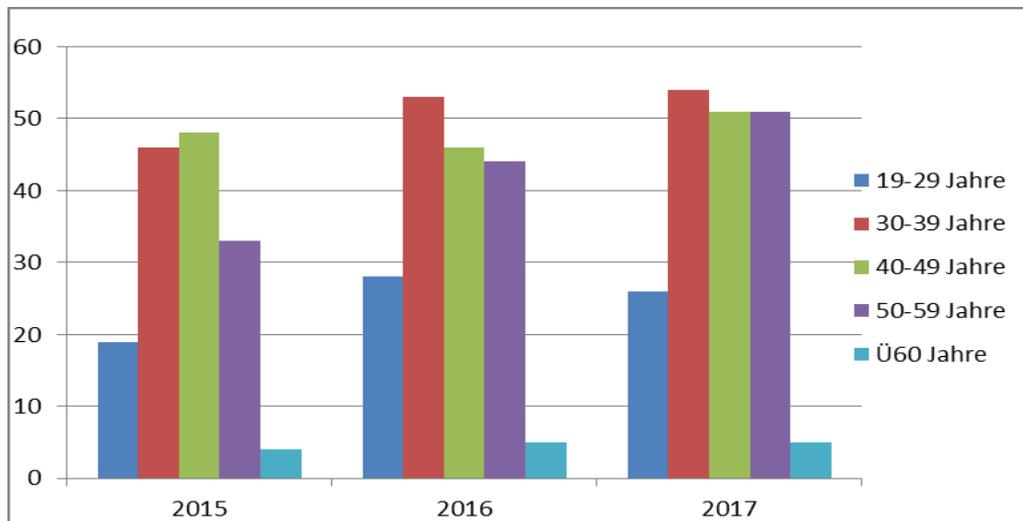


Diagramm 2 zur Altersstruktur

Personalfluktuaton

Die folgenden Diagramme stellen den Personalbestand und die Fluktuaton im Bereich der Kindertageseinrichtungen in den Jahren 2015 bis 2017 dar. Stichtag ist jeweils der 01.01. bzw. 31.12. eines jeden Jahres.

Im ersten Diagramm ist der absolute Personalbestand zu Beginn und zum Ende der Jahre 2015 bis 2017 dargestellt. Man erkennt deutlich, dass sich der Personalbestand über den 3 Jahreszeitraum von 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu Beginn des Jahres 2015 auf knapp 200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Ende des Jahres 2017 erhöht hat. Auch innerhalb der einzelnen Jahre lässt sich dieser Trend feststellen.



Diagramm 1 zum Personalbestand

In den Jahren 2015 bis 2017 überwiegen daher auch die Zugänge gegenüber den Personalabgängen (vgl. nachfolgende Darstellung).

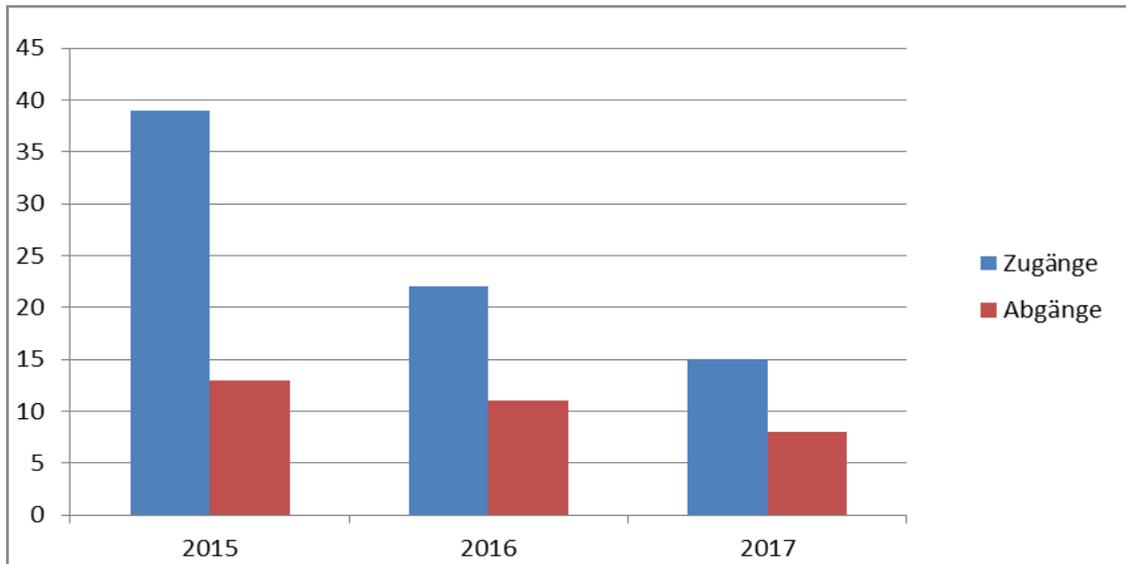


Diagramm 2 zum Personalbestand

War im Jahr 2015 noch eine Fluktuationsquote von knapp 7% im Bereich der Kindertageseinrichtungen zu verzeichnen, reduzierte sich diese kontinuierlich bis zum Ende des Jahres 2017 auf unter 4% (vgl. Diagramm 3). Die Zugänge minimierten sich aufgrund von Stellenbesetzungen in den Jahren 2016 und 2017 kontinuierlich.

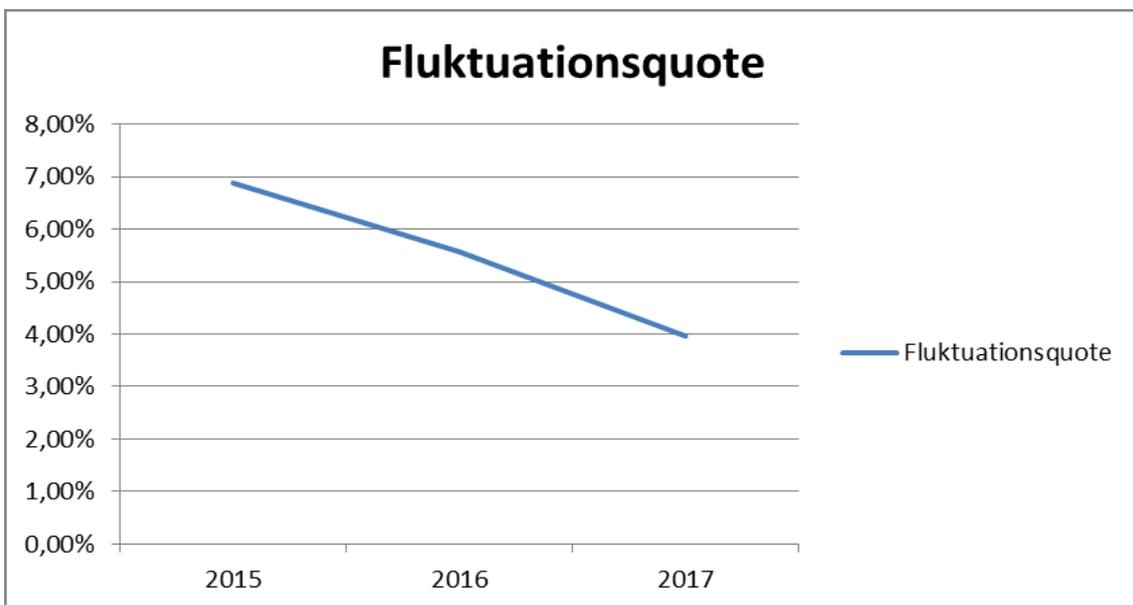


Diagramm 3 zum Personalbestand

Frage 3:

Mit welchen Einschränkungen mussten Kinder und Eltern in unserer Stadt aufgrund einer zu dünnen Personalausstattung in den KiTas in den vergangenen drei Jahren umgehen?

Antwort zu Frage 3:

Grundsätzlich orientiert sich die personelle Besetzung in den städtischen Kindertageseinrichtungen an der Mindestbesetzung nach § 19 / Anlage zu § 19 des Kinderbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (KiBiz NRW).

Bei Unterschreiten werden im akuten Fall abgestufte Maßnahmen zur Sicherstellung der Mindestbesetzung eingeleitet. Diese umfassen die Inanspruchnahme von Vertretungskräften bzw. Springerkräften. Ferner werden innerhalb der städtischen Kindertageseinrichtungen – nach Verfügbarkeit- Ausleihen von Personal aus anderen Einrichtungen im Einzelfall geprüft.

Weitere Option ist die Abholung von Kindern vor Ablauf der regulären Betreuung auf freiwilliger Basis. Hierbei wird per Aushang der Leitung auf eine mögliche reduzierte Betreuung von Kindern hingewiesen und evtl. Umsetzung der nachfolgenden Maßnahmen entgegengewirkt.

Bei erheblichen personellen Ausfällen sind weitergehende Maßnahmen aus Gründen der Aufsichtspflicht, Haftung und Sicherstellung der Betriebserlaubnis erforderlich. Vorrangig ist bei Unterschreitung der vorgeschriebenen Mindestbesetzung und erfolgten organisatorischen Maßnahmen die Reduzierung von Öffnungszeiten unumgänglich. Diese wird im Einzelfall anhand personeller Besetzung / Berechnung der vorhandenen Personalstunden sowie der Belegung der Kita/Gruppen ermittelt.

Bei längerfristiger Unterschreitung erfolgt hierüber hinaus eine Mitteilung (Meldepflicht im Rahmen der Betriebserlaubnis) an die Fachaufsicht des Landschaftsverbandes Rheinland.

Die erläuterten Maßnahmen wurden in den letzten drei Jahren angewandt. Eine Anzahl wird nicht statistisch erfasst. Vielmehr werden die Kapazitäten der Kita-Leitung und Verwaltung auf eine zielgerichtete Behebung der akuten Vakanz und einer schnellstmöglichen Wiederherstellung des regulären Kita-Betriebes ausgerichtet.

Frage 4:

Was unternimmt der Bürgermeister gegen die Personalnot in den Bornheimer KiTas? (Bitte sowohl für die KiTas in städtischer als auch in freier Trägerschaft beantworten)

Antwort zu Frage 4:

Obwohl Personalnot derzeit in den städtischen Kindertageseinrichtungen kein Kernproblem darstellt, werden bereits einige wichtige Vorkehrungen getroffen, um möglicher künftiger Personalnot entgegen zu wirken.

Neben der dauerhaften Aufforderung zur Bewerbung auf der neuen städtischen Internetseite, auf der sich die Verwaltung auch als Arbeitgeber wirkungsvoller präsentiert, wird ein weiterer Schwerpunkt auf die Ausbildung von Fachkräften gesetzt. Jährlich werden bis zu fünf Anerkennungspraktikanten und Anerkennungspraktikantinnen eingestellt, die nach erfolgreichem Abschluss des Anerkennungsjahres regelmäßig als Erzieher oder Erzieherinnen weiterbeschäftigt werden.

Seit dem Kindergartenjahr 2015/ 2016 bildet die Verwaltung zudem Erzieher und Erzieherinnen im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung aus. Diese sieht eine enge Verzahnung von Schule und Praxis vor. Insgesamt dauert die Ausbildung drei Jahre. Die Absolventin des ersten Ausbildungsjahrganges wird zum startenden Kindergartenjahr 2018/2019 ebenfalls übernommen. Mit der Ausbildung von Nachwuchskräften in diesem Bereich sind in der Vergangenheit positive Erfahrungen gemacht worden, sodass der Fokus vermehrt gezielt hierauf gerichtet wird. Die Möglichkeit den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers frühzeitig kennen zu lernen, wird zudem über Schülerpraktika angeboten, die gut angenommen werden.

Eine gute Ausstattung mit mehreren qualifizierten Fachberaterinnen trägt zu einer insgesamt guten Ausgangslage bei. Die Fachberaterinnen haben über die Jahre ein ausgezeichnetes Netzwerk aufgebaut und tauschen sich hierüber über neue Trends und Ausbildungsmodelle

aus. Sie pflegen darüber hinaus einen engen Kontakt zu allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und fungieren als erste Ansprechpartnerinnen.

Wichtiges Instrument, um Personal zu gewinnen aber auch langfristig zu binden, sind die angebotenen Arbeitsbedingungen. Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle angeboten, sodass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden kann. Schon bei der Durchführung und im Nachgang der Vorstellungsgespräche wird auf die individuellen Interessen und Stärken der potenziellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Rücksicht genommen. Gerade im Sozial- und Erziehungskontext finden sich einige Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen nur in bestimmten Konzepten oder Einrichtungsmodellen wieder. Um eine Fluktuation von Beginn an zu minimieren werden diese Interessenschwerpunkte abgefragt, um eine passgenaue Einrichtung zuteilen zu können, bei der möglicherweise auch die bestmögliche Erreichbarkeit und gewünschte Wochenarbeitszeit ermöglicht werden kann.

Einstellungen neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfolgen grundsätzlich unbefristet. Zudem sind die Kindertageseinrichtungen durchweg gut ausgestattet, damit der Ergonomie und den Gesundheitsaspekten im Arbeitsleben Rechnung getragen wird.

Alle Bemühungen um neues Personal sind jedoch abhängig und werden beeinflusst von den Ausbildungskapazitäten der Schulträger sowie von dem Fachkräftemangel in der Branche und den Standortfaktoren. In diesem Zusammenhang hat der Bürgermeister im Rahmen seiner Funktionen im kommunalen Arbeitgeberverband, im Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur Bonn und beim Städte- und Gemeindebund entsprechende Initiativen ergriffen und unterstützt.

Nichtsdestotrotz verzeichnet die Verwaltung einen stetigen Bewerbungseingang, sodass die Besetzungsquote gut ist.

Frage 5:

Mit welchen Maßnahmen und vor dem Hintergrund, dass Bornheim bis 2021 insgesamt 22 zusätzliche Kita-Gruppen schaffen muss, will der Bürgermeister für eine ausreichende Personaldecke sorgen?

Antwort zu Frage 5:

Grundsätzlich geht die Verwaltung davon aus, dass die neuen Kindergartengruppen im Rahmen der Subsidiarität überwiegend von freien Trägern betrieben werden.

Neue Maßnahmen, um für eine ausreichende Personaldecke zu sorgen, werden verwaltungsintern eng zwischen den beteiligten Fachämtern diskutiert und abgestimmt. Neben flexibleren Arbeitszeitmodellen für Kindertageseinrichtungen über die Installation von modernem Marketing bis hin zur frühen Ansprache potenzieller Fachkräfte, bestehen keine Denkverbote. Die Etablierung neuer Ansprache-Methoden, etwa auf Ausbildungsmessen, durch Angebote von Bundesfreiwilligendienst, dem freiwilligen sozialen Jahr oder dem „Boys Day“ und/oder „Girls Day“ sind in diesem Zusammenhang denkbar wie auch die Sensibilisierung der Kindertageseinrichtungen auch im Nachgang zu durchgeführten Praktika einen möglichst engen Kontakt zu potentiellen Bewerbern und Bewerberinnen zu halten.

In Zukunft sollen Öffentlichkeitsarbeit und Arbeitgebermarketing gefördert werden, da sich nicht mehr die Fachkräfte, sondern die Arbeitgeber verstärkt präsentieren müssen. Die breitere Informationsstreuung auf der städtischen Internetseite, die Nutzung von Informationsbroschüren, der Kontakt zu Fachschulen und ein Employer Branding können hier zielführend sein. Authentisch wird dies, wenn das vorhandene Personal der Kindertageseinrichtungen in die Öffentlichkeitsarbeit mit eingebunden wird und im Rahmen einer Kampagne die eigenen

Erfahrungen wirklichkeitsnah und überzeugend beschreibt sowie möglichen Interessenten den abwechslungsreichen Tagesablauf des Berufsbildes erläutert.

Neben den aufgezählten Maßnahmen kommt es darüber hinaus darauf an, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die finanzielle Unterstützung der Einrichtungsträger verbessert werden, um eine qualitativ hohe Betreuung durch qualifiziertes Fachpersonal sicher zu stellen. Hier ist insbesondere die Gesetzgebung gefragt, das Betreuungssystem als solches stetig zu verbessern und ausreichend zu finanzieren. So hat sich beispielsweise der Zuschussbedarf der Stadt im Bereich der Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren von 3,7 Mio. Euro in 2013 auf 7,6 bzw. 8,2 Mio. Euro in den Jahren 2019/2020 mehr als verdoppelt.

Anlagen zum Sachverhalt

Große Anfrage der FDP-Fraktion vom 25.07.2018