

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Beschluss	
Nr.	vom
wird von StSt OB-Büro ausgefüllt	

Dezernat/Fachbereich:
Fachbereich 9, Abteilung 9.3

Bearbeitet von:
Michael Hattenbach
Karina Langeneckert

Tel. Nr.:
82-2463
82-2436

Datum:
14.01.2014

1. **Betreff:** Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

2. Beratungsfolge:	Sitzungstermin	Öffentlichkeitsstatus
1. Personalausschuss	20.01.2014	nicht öffentlich
2. Ausschuss für Familie und Jugend	17.02.2014	nicht öffentlich
3. Gemeinderat	17.03.2014	öffentlich

Beschlussantrag (Vorschlag der Verwaltung):

Der Personalausschuss und der Ausschuss für Familie und Jugend empfehlen dem Gemeinderat folgenden Beschluss zu fassen:

Die Verwaltung wird ermächtigt, die Personalplanung und -einstellung im Bereich der Kindergärten und Kinderkrippen gemäß nachfolgenden Grundsätzen zu handhaben.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Dezernat/Fachbereich:
Fachbereich 9, Abteilung 9.3

Bearbeitet von:
Michael Hattenbach
Karina Langeneckert

Tel. Nr.:
82-2463
82-2436

Datum:
14.01.2014

Betreff: Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

Sachverhalt/Begründung:

1. Strategisches Ziel

Die Maßnahme dient im Wesentlichen dem Strategischen Ziel 9:
Realisierung des Anspruchs auf öffentlich geförderte Kleinkinderbetreuung, -bildung
und -erziehung ab dem 1. Lebensjahr

2. Anlass

In den letzten zwei Jahren hat es eine starke Veränderung im Stellenmarkt für
Erzieher/innen gegeben. Zum einen sinkt die Zahl der Bewerber/innen im Bereich
der Erziehungsberufe dramatisch; zum anderen steigt der Personalbedarf durch

- veränderte Personalschlüssel,
- die vermehrte Buchung betreuungsintensiver Angebote und
- steigende Anmeldezahlen für Kinder, die das dritte Lebensjahr noch nicht
vollendet haben.

Einem steigenden Personalbedarf steht daher eine geringe Anzahl an Bewerber/-
innen gegenüber. Der Fachkräftemangel hat sich in den letzten zwei Jahren
erheblich verschärft. Initiativbewerbungen von Erzieher/innen sind die große
Ausnahme.

Die Erziehungsberufe sind traditionell von einer hohen Fluktuation gekennzeichnet.
Als weitere Schwierigkeiten bei der Personalplanung und -gewinnung kommen
Beschäftigungsverbote bei Schwangerschaft und Krankheit, viele Ausfälle durch
Elternzeit und die Abwerbung durch andere Träger mit unbefristeten Verträgen oder
wohnortnahen Angeboten hinzu. In den nächsten 5-10 Jahren werden außerdem
zahlreiche langjährige Mitarbeiter/innen aus Altersgründen ausscheiden.

Schließlich kommt hinzu, dass in Bewerbungsverfahren immer wieder Zusagen von
Bewerber/innen zurückgenommen werden, wenn kein unbefristeter Vertrag
angeboten wird. Die Bewerber/innen können inzwischen aus mehreren Zusagen
auswählen und orientieren sich an den besten Bedingungen.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Dezernat/Fachbereich: Fachbereich 9, Abteilung 9.3	Bearbeitet von: Michael Hattenbach Karina Langeneckert	Tel. Nr.: 82-2463 82-2436	Datum: 14.01.2014
---	--	---------------------------------	----------------------

Betreff: Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

3. Ausgangslage

3.1 Bisherige Personalplanung und Einstellungspraxis

In Offenburg wird der Personalbedarf für die Kitas nach einem kindbezogenen Personalbemessungsmodell berechnet. Die Eltern melden ihre Kinder bis zum Stichtag am 28.2. eines Jahres an, aus diesen Anmeldungen wird dann gewichtet nach Alter und gebuchtem Betreuungsangebot der Personalbedarf für jede Einrichtung errechnet. Der prognostizierte Jahresdurchschnittswert wird im Stellenplan des Doppelhaushalts verankert.

Zusätzlich kommen durch Zuzüge und andere Gründe zahlreiche weitere Anmeldungen hinzu. Außerdem zeigt die Erfahrung der letzten fünf Jahre, dass die Eltern ihre Kinder häufig in einem Betreuungsangebot mit niedriger Stundenanzahl anmelden, dann aber bei Eintritt oder spätestens nach einem halben Jahr ein höheres, personalintensiveres Betreuungsangebot wählen. Deshalb muss der errechnete Personalbedarf unterjährig korrigiert werden, um den Wünschen der Eltern und den weiteren Anmeldungen gerecht werden zu können.

Erzieher/innen werden bisher mit befristeten Verträgen eingestellt und nach erfolgreicher Erprobung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass nach der erfolgreichen Erprobung

1. kein Sachgrund für die Befristung vorliegt und
2. auch eine freie Planstelle vorhanden ist.

Die Planstellen im Haushalt haben in der Vergangenheit oft nicht den letztlich notwendigen Personalbedarf widerspiegelt. Deshalb kommt es dazu, dass unabhängig von der Erprobung aufgrund mangelnder Stellen befristete Arbeitsverträge nicht in unbefristete Verträge umgewandelt werden.

Neben den Mitarbeiter/innen mit befristeten und solchen mit unbefristeten Arbeitsverträgen gibt es eine dritte Gruppe, die einen unbefristeten Grundvertrag und eine befristete Aufstockung haben.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Dezernat/Fachbereich:
Fachbereich 9, Abteilung 9.3

Bearbeitet von:
Michael Hattenbach
Karina Langeneckert

Tel. Nr.:
82-2463
82-2436

Datum:
14.01.2014

Betreff: Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

3.2 Vertragssituation der Mitarbeiter/innen

Zum 30.11.2013 hatten

147 Erzieher/innen einen unbefristeten Vertrag und
48 Erzieher/innen einen befristeten Arbeitsvertrag. Davon waren

- 15 Personen (11,05 VZÄ) weniger als ein halbes Jahr,
- 8 Personen (5,49 VZÄ) zwischen einem halben und einem Jahr und
- 25 Personen (21,75 VZÄ) länger als ein Jahr

beschäftigt. VZÄ (Vollzeitäquivalent) steht für die Umrechnung aller Beschäftigten in volle tarifliche Arbeitszeit.

Die Gründe der Befristungen sind

- Elternzeitvertretung,
- längerfristige Krankheitsvertretung und
- Mehrbedarf aufgrund der veränderten Anmeldezahlen.

Alleine die Elternzeit von 20 Mitarbeiterinnen und sonstige Beurlaubungsgründe führen zur Befristung von 16,7 Stellen, da diese Stellen haushaltstechnisch noch besetzt sind, und dazu, dass die weitere Besetzung derzeit nur befristet ausgeschrieben werden.

Hinzu kommen 23 Mitarbeiter/innen, die zwischen 50% und 85% unbefristete Stellenanteile haben und zwischen 10% und 50% mit befristeten Aufstockungen arbeiten.

Zum 30.11.2013 waren keine Stellen unbesetzt. Zwischenzeitlich sind 5 Stellen zu besetzen, zu denen das Bewerbungsverfahren derzeit läuft.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Dezernat/Fachbereich:	Bearbeitet von:	Tel. Nr.:	Datum:
Fachbereich 9, Abteilung 9.3	Michael Hattenbach	82-2463	14.01.2014
	Karina Langeneckert	82-2436	

Betreff: Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

3.3 Aktueller Personalbedarf und Besetzung der Stellen, Vergleich zum Stellenplan

Die Prognose für das Kita - Jahr 2013/2014 ergab im März einen städtischen Personalbedarf von durchschnittlich 143 Stellen. Die Überprüfung nach der Spitzabrechnung zum ersten Stichtag am 30.11.2013 ergab eine Veränderung des Jahresdurchschnitts auf 156 Stellen. Diese Veränderung ergab sich durch eine Verschiebung von 100 angemeldeten Kindern von der Regelgruppe zum Ganztagsangebot und hohe Zuzugszahlen mit Kindern unter drei Jahren. Der tatsächliche Personalbedarf zum Stichtag ergibt mit den bis dahin anwesenden Kindern einen Bedarf von 149,11 Stellen.

Das tatsächliche Personal, welches zum 30.11.2013 in den Einrichtungen eingestellt war, beläuft sich auf insgesamt 155,2 VZÄ. Dabei werden Anerkennungs-Praktikantinnen mit 60%, PIA - Auszubildende im zweiten und dritten Ausbildungsjahr mit 20% und Praktikantinnen im freiwilligen sozialen Jahr mit 14% angerechnet.

Insgesamt sind 195 Erzieher/innen, 9 Anerkennungspraktikantinnen, 6 PIA - Auszubildende und 36 Mitarbeitende im FSJ in den Kindergärten und Krippen der Stadt beschäftigt.

4. Erste Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

Rückmeldungen aus den Bewerbungsverfahren zeigen, dass die Stadt Offenburg als attraktiver Arbeitgeber auf dem Erzieher – Stellenmarkt gesehen wird. Die Erzieher/innen haben in 14 Kindertageseinrichtungen auch bei sinkenden Kinderzahlen eine gute Perspektive auf einen langjährigen Arbeitsplatz mit guten Fortbildungsmöglichkeiten und qualitätsorientierter pädagogischer Arbeit.

Die Stadt Offenburg ist mit vier Ausbildungsstellen für die neue praxisintegrierte Ausbildung (PIA) eingestiegen, die im Kita-Jahr 2015 die erste eigens ausgebildete Erzieherin hervorbringt. Ziel des neuen Ausbildungsgangs ist es, schulische und praxisorientierte Ausbildungsphasen noch enger zu verknüpfen, einen erweiterten Personenkreis für die Erzieherausbildung zu interessieren und den steigenden Personalbedarf in Kindertagesstätten nachhaltig erfüllen zu können.

Die Verwaltung schreibt regelmäßig über das Jahr verteilt Stellen im Erziehungsdienst aus. Eingestellt werden auch Mitarbeiter/innen mit sonstigen Ausbildungen nach dem erweiterten Fachkräfteverzeichnis des Landes.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Dezernat/Fachbereich:	Bearbeitet von:	Tel. Nr.:	Datum:
Fachbereich 9, Abteilung 9.3	Michael Hattenbach	82-2463	14.01.2014
	Karina Langeneckert	82-2436	

Betreff: Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

5. Weitere Schritte zur Begegnung des Fachkräftemangels

5.1 Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge trotz Befristungsmöglichkeit

In der Arbeitswelt – das gilt insbesondere für die Erziehungsberufe – ist eine Entwicklung vom Anbieter- zum Nachfragermarkt zu beobachten. Die Bewerber/innen können inzwischen aus mehreren Zusagen auswählen und orientieren sich an den besten Bedingungen. Das Instrument der Befristung stellt in diesem Zusammenhang einen erkennbaren Nachteil für den Arbeitgeber Stadt Offenburg dar. Andere Arbeitgeber, welche von diesem Instrument nicht Gebrauch machen, haben in der Konkurrenz um qualifizierten Nachwuchs einen sichtbaren und möglicherweise sogar entscheidenden Vorteil.

Andererseits darf das Interesse des Arbeitgebers, neue Mitarbeiter/innen vollumfänglich auf ihre Eignung hin zu testen, nicht gering gewertet werden. Dies ist insbesondere angesichts des sehr guten Kündigungsschutzes von Mitarbeitern im öffentlichen Dienst erforderlich. Im Einzelfall ist auch nach einer sechsmonatigen Erprobung eine sichere Eignungsprognose nicht abzugeben.

Auch wenn nach den Bestimmungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) der Abschluss befristeter Arbeitsverträge in größerem Umfang weiterhin möglich ist, sollte nach Auffassung der Verwaltung hiervon angesichts der momentanen Arbeitsmarktsituation derzeit im Regelfall Abstand genommen werden.

Bei Abschluss eines unbefristeten Vertrags ist die Eignung innerhalb der tariflich vereinbarten Regelprobezeit von sechs Monaten in besonderer Weise zu überprüfen. Meistens reicht diese Frist zur Beurteilung auch aus.

In Zweifelsfällen ist es allerdings möglich und nötig, durch eine weitere Vereinbarung mit dem/r Arbeitnehmer/in die Erprobungsphase zu verlängern. Ein solches Vorgehen wird nicht der Regelfall sein, weil die Eignung oder Nichteignung meist innerhalb von sechs Monaten festgestellt werden kann. Ist dies allerdings nicht der Fall, dann kann durch eine weitere Vereinbarung mit dem/r Arbeitnehmer/in eine Bewährungszeit vereinbart werden. Dies geschieht rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit und die Bewährungszeit darf auch nicht unangemessen lang sein. Die Verwaltung geht von maximal weiteren sechs **drei** Monaten aus. Eine solche Vorgehensweise ist durch höchst-richterliche Rechtssprechung bestätigt.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

005/14

Dezernat/Fachbereich: Fachbereich 9, Abteilung 9.3	Bearbeitet von: Michael Hattenbach Karina Langeneckert	Tel. Nr.: 82-2463 82-2436	Datum: 14.01.2014
---	--	---------------------------------	----------------------

Betreff: Personalplanung für Kindergärten und Kinderkrippen

Im Ergebnis soll die Verwaltung ermächtigt werden, auch bei Vorliegen von Befristungsgründen im Regelfall unbefristete Arbeitsverträge mit einer vorgeschalteten sechsmonatigen Probezeit abschließen zu können. Dies wird dann die Vorgehensweise für den Regelfall sein. Daneben sind befristete Einstellungen – wenn sie sich beim Einzelfall anbieten – selbstverständlich weiterhin möglich.

5.2 Berücksichtigung des Personalbedarfs im Stellenplan

Wie oben dargestellt, ist die Entwicklung der Anmeldungen und der Wechsel innerhalb der Angebotsformen so dynamisch, dass die Festlegung des Personalbedarfs in einem zweijährigen Haushaltsplan mit entsprechendem Vorlauf nicht erfasst werden kann. Die im Stellenplan ausgewiesene Stellenzahl, die den geplanten durchschnittlichen Personalbedarf pro Jahr ausdrückt, kann im Bereich der Kindergärten und Kinderkrippen deshalb nicht die Obergrenze für die unbefristeten Arbeitsverträge sein.

Durch vorausschauende Personalplanung muss dabei selbstverständlich gewährleistet bleiben, dass sinkendem Personalbedarf durch Nichtbesetzung im Wege der natürlichen Fluktuation Rechnung getragen wird. Angesichts der dargestellten großen Fluktuation im Bereich der Erziehungsberufe ist das aber gut möglich.

Die Verwaltung wird daher ermächtigt, auch bei Überschreitung des Stellenplans unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Der Gemeinderat wird über die Entwicklung der Kinderzahlen und die daraus resultierenden Beschäftigtenzahlen regelmäßig informiert. Stellenplananpassungen sind jeweils zum Doppelhaushalt und Nachtragshaushalt möglich, wobei die Steuerung von Ressourcen bekanntlich nicht über den Stellenplan läuft, sondern über die Kinderzahlen und die Personalschlüssel, die ebenfalls durch den Gemeinderat beschlossen werden, läuft.