

Stuttgart, 21.11.2016

## **Gewinnung und Erhaltung pädagogischer Fachkräfte in städt. Tageseinrichtungen für Kinder**

### **Beschlussvorlage**

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Einbringung	öffentlich	23.11.2016
Jugendhilfeausschuss	Vorberatung	öffentlich	05.12.2016
Verwaltungsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	07.12.2016

### **Beschlussantrag**

1. Vom Bericht zur Gewinnung und Erhaltung von Fachkräften im pädagogischen Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder wird Kenntnis genommen.
2. Der Umsetzung der Personalgewinnungsmaßnahmen entsprechend Ziffer 3 dieser Vorlage wird zugestimmt:
3. Das Jugendamt wird ermächtigt, insgesamt 30 Auszubildende nach PiA“2“ für die Zeit vom Schuljahr 01.09.2017 bis 31.08.2020 außerhalb des Stellenplans zu beschäftigen.
4. Der Aufwand für die Beschäftigung der Auszubildenden PiA“2“ nach Ziffer 3.1 der ausführlichen Begründung  
2017 in Höhe von 110.900 €,  
2018 in Höhe von 332.600 €,  
2019 in Höhe von 488.100 € und  
2020 in Höhe von 532.800 €. wird gedeckt durch Blockierung unbesetzter Planstellen im erforderlichen Umfang im Teilstellenplan des Jugendamtes.

Der Aufwand für die Maßnahmen nach Ziffer 3.2 bis 3.8 in Höhe von 350.500 € im Jahr 2017 wird in Höhe von 140.000 € gedeckt aus der im THH 100 Haupt- und Personalamt, Amtsbereich 1007320 KGr 42510, Sonstige Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen, veranschlagten Pauschale. Der Restbetrag in Höhe von 210.500 € wird über nichtverbrauchte Mittel der Kita-Ausbaupauschale, THH 510, Amtsbereich 5103651, KGr 42510, Sonstige Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen finanziert.

## Begründung

### 1. Problembeschreibung

Durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung in Stuttgart und im Umland besteht nach wie vor ein Mangel an Fachkräften. Dies führt dazu, dass neue Einrichtungen nur teilweise in Betrieb genommen werden, aber auch zu offenen Stellen in bestehenden Einrichtungen. Personalausdünnungen können für eine kurze Zeit überbrückt werden. Mehrere offene Stellen in der gleichen Einrichtung führen zu Platzreduzierungen, um den für den ordnungsgemäßen Betrieb erforderlichen Personalschlüssel zu gewährleisten. Hinzu kommt, dass die von Bund, Land und Stadt geförderten Qualitätsentwicklungsprozesse zusätzliche qualifizierte Arbeitsplätze geschaffen hat (rd. 80 Stellen). Der Markt für Fachkräfte ist kleiner als die Nachfrage, so dass Bewerberinnen\*) den für sie optimalen Arbeitsplatz suchen. Vergleichsweise unattraktive Einrichtungen (unvollständiges Team, schlecht erreichbar, bauliche Mängel usw.) haben deutlich größere Personalgewinnungsprobleme. Der Personalerhaltung und -entwicklung kommt die gleiche Bedeutung zu, wie der Personalgewinnung.

Der erhebliche qualitative und quantitative Ausbau der Schulkindbetreuung schafft zusätzliche Nachfrage nach päd. Personal.

Insgesamt sind durchschnittlich 10 % der Stellen (rd. 200 Stellen) unbesetzt. Besonders schwierig zu besetzen sind Zweifachkraftstellen im Gruppendienst und Stellen, die Früh- und Spätdienste umfassen. Im Gruppendienst standen 2015 221 Austritten 308 Eintritte gegenüber. Hinzu kamen 116 Eintritte in Ausbildungsverhältnisse. Versetzungen innerhalb des Jugendamts sowie die Aufstockung oder Herabsetzung des Arbeitsumfangs sind unberücksichtigt. Insgesamt gibt es jährlich rd. 2.200 mitbestimmungspflichtige Personalbewegungen.

Mit Stand 1.3.2016 konnten ca. 450 Plätze aus Personalmangel in 36 Einrichtungen nicht angeboten werden. Die Zahl und die Einrichtungen können sich monatlich ändern. Weitere 226 Plätze befinden sich in neuen Einrichtungen, die noch nicht vollständig in Betrieb genommen werden konnten.

### 2. Bisherige Maßnahmen

#### 2.1. Ausbildung

Durch entsprechende Beschlüsse des Gemeinderats wurden in den letzten Jahren 240 zusätzliche Plätze für die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) geschaffen. Die Plätze wurden vollständig belegt. Die Zugangszahlen für die herkömmliche Ausbildung haben sich nicht signifikant reduziert. Über 80 % der Absolventen treten nach der Ausbildung eine Stelle bei ihrem Ausbildungsbetrieb an.

Bewertung: Hoch wirksames Mittel.

## 2.2. Tarif+

Die Zulage Tarif+ hat zusammen mit gezieltem Personalmarketing positive Wirkungen für die Personalgewinnung und –erhaltung erreicht. Die Zahl der Bewerbungen konnte ab 2014 verdoppelt, die Fluktuation deutlich reduziert werden. Die Zulage Tarif+ ist aber als Arbeitsmarktzulage ein zeitlich begrenztes, flexibles Instrument, um die Position der LHS im Wettbewerb um Kita-Fachkräfte insbesondere in der Region kurzfristig zu stärken. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Mitteilungsvorlage 749/2016 verwiesen.

## 2.3. Tarifliche Entwicklung

Die Tarifabschlüsse des Sozial- und Erziehungsdienstes der vergangenen Jahre haben zu deutlichen Einkommensverbesserungen für alle Fachkräfte in Kitas geführt, die deutlich höher ausgefallen sind, als bei vergleichbar qualifizierten anderen Berufsgruppen des kommunalen öffentlichen Dienstes. So wurden für den Zeitraum ab 01.02.2012 bis 01.02.2017 im Tarifvertrag des Sozial- und Erziehungsdienstes lineare Entgeltsteigerungen für die Gruppenleitungen von insgesamt 28,49 % und für die Zweifachkräfte im Gruppendienst von insgesamt 30,56 % vereinbart. Im Vergleich zu den anderen Tarifbeschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes sind die Entgeltsteigerungen bei den Gruppenleitungen um 10,86 %, bei den Zweifachkräften sogar um 12,93 % höher ausgefallen. Daneben wurden für Leitungskräfte Höhergruppierungen vereinbart.

Nach den Angaben des kommunalen Arbeitgeberverbandes liegen die Vergütungen für die Erzieherinnen und Erzieher oberhalb anderer, vergleichbarer Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes.

Bewertung: Diese strukturellen Verbesserungen in der Vergütung und Eingruppierung haben die Attraktivität der Berufsbilder von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen deutlich erhöht. Dies führt voraussichtlich mittel- und langfristig zu positiven Effekten im Wettbewerb mit anderen Ausbildungsberufen.

## 2.4. Werbung

Die gemeinsam mit S/OB-K entwickelte Kampagne „komm zu uns“ wurde in Printmedien, in Stadtbahnen, auf Bussen und auf Plakatwänden eingesetzt. Für Ausbildungsmessen und Fachschulbesuche wurde ein Stand mit entsprechender Gestaltung beschafft. Der Auftritt in sozialen Medien wird einheitlich gestaltet.

Bewertung: Werbung mit einheitlichem Erscheinungsbild und aktuellem Informationsmaterial ist unerlässlich. Der Wiedererkennungseffekt ist positiv. Werbung in sozialen Medien und Plattformen für Stellenangebote ist günstig und erfolgreich. Werbung auf Stadtbahnen und Bussen in Regionen in denen kein Fachkräftemangel besteht hat hingegen gute Wirkung.

## 2.5. Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Insgesamt wurden 25 deutschsprachige rumänische und 15 italienische Fachkräfte angeworben. Der Spracherwerb bei nicht deutschsprachigen Bewerberinnen dauert berufs begleitend bis zu 2 Jahren. Die individuelle Anerkennung der Ausbildung durch das Regierungspräsidium ist trotz sehr guter Zusammenarbeit ein ho-

her Aufwand. Die Begleitung der Mitarbeiterinnen nach der Migration und das Angebot eines Personalzimmers sind zwingend.

Bewertung: Die Erfahrungen sind gut. Positive Wirkungen treten sofort ein.

## 2.6. Qualifizierung von Nichtfachkräften und Kinderpflegerinnen

Durch Veränderungen beim Fachkräftegebot für die Betreuungsrandzeiten wurden Nichtfachkräften Qualifikationsangebote gemacht. Für Kinderpflegerinnen, die sich auf Stellen in der Tätigkeit einer Erzieherin beworben haben, wurden Anpassungsschulungen durchgeführt.

Bewertung: Die Qualifizierungsmaßnahmen werden nachgefragt. Sie dienen der Personalerhaltung und helfen bei der Besetzung von Erzieherinnenstellen.

## 2.7. Organisatorische Maßnahmen

Die frühere Personalstelle wurde in zwei Organisationseinheiten stellenneutral in ein Sachgebiet „Dienststelle Personalverwaltung“ und ein Sachgebiet „Dienststelle Personalmarketing und -gewinnung“ aufgeteilt.

Bewertung: Die Aufteilung hat den entscheidenden Vorteil, dass sich Mitarbeiterinnen ausschließlich mit dem Thema Gewinnung von Personal beschäftigen.

## 2.8. Gesamtaufwand:

Für die genannten im Jahr 2015 durchgeführten Maßnahmen wurden, mit Ausnahme von Tarif+, aus Mitteln für „Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung“ (GRDrs 49/2012) 460.000 € entnommen.

## 3. Künftige Maßnahmen

### 3.1. Weiterer Ausbau der Ausbildungsplätze PiA“2“

Durch eine Verknüpfung mit dem Sonderprogramm WeGebAu (Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) konnte die Zielgruppe auf Migrantinnen und Migranten oder Alleinerziehende ausgeweitet werden. Die Arbeitsagentur übernimmt in den ersten zwei Jahren der Ausbildung 75 % der Ausbildungsvergütung, die 1.600 € monatlich betragen soll. Durch die ESF-Sprachfördermittel könnte die Personengruppe Migrantinnen und Migranten auf diese Ausbildungsform vorbereitet werden. Mit diesem Programm könnte ein neuer Personenkreis für die PiA-Ausbildung gewonnen werden. Denkbar wäre die Schaffung weiterer 30 Ausbildungsplätze beim Jugendamt der Stadt Stuttgart, die teilweise über das Förderprogramm finanziert werden. Zur Deckung der Ausbildungsvergütung im 3. Ausbildungsjahr und zur Aufstockung des Ausbildungsgeldes in den ersten beiden Jahren werden folgende Ausgaben erwartet.

Kostenschätzung: 110.900 € (in 2017), 332.600 € (in 2018), 488.100 € (in 2019) und 532.800 € (in 2020)

### 3.2. Fortführung der Werbekampagne

Die Kampagne „Komm-zu-uns“ sollte regional und überregional an Großflächen/Ganzsäulen, Stadtbahnen und Traffic Boards fortgeführt werden. Insbesondere in Regionen, die keinen erheblichen Fachkräftemangel haben.

Kostenschätzung: 62.500 €

### 3.3. Werbung im Umkreis von Fachschulen

Damit Auszubildende konkret auf das Jugendamt der Stadt Stuttgart angesprochen werden, ist das Aufstellen von Plakaten an Bushaltestellen/Stadtbahnhaltestellen in Stuttgart und Umgebung; zum Zeitpunkt der Bewerbungsphase notwendig.

Kostenschätzung: 17.000 €

### 3.4. Stellenausschreibung/Werbung in Printmedien

Stellenausschreibungen und allgemeine Anzeigen in Printmedien sind ebenfalls in Regionen erforderlich, die keinen erheblichen Fachkräftemangel haben, um weitere Fachkräfte anzuwerben. Aktuelle Ausschreibungstests, außerhalb von Stuttgart, haben bereits Erfolg gezeigt.

Kostenschätzung: 40.000 €

### 3.5. Mitarbeiterinnen werben Mitarbeiterinnen

Ein Mitarbeiter/innen-werben-Mitarbeiter/innen-Programm ist eine effektive Methode, um qualifiziertes Personal für offene Stellen im Bereich der Kindertagesbetreuung/Schulkindebetreuung zu finden. Untersuchungen haben gezeigt, dass zwischen 30 % und 40 % (Research and industry Statistics) aller erfolgreichen Einstellungen auf Mitarbeiterempfehlungen zurückzuführen sind. Das Jugendamt könnte ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit eröffnen, Verwandte oder Bekannte aus ihrem privaten Umfeld zu empfehlen, die als potentielle Mitarbeiter/innen in Frage kommen. Kommt es zu einer Einstellung, erhält der/die Mitarbeiter/in, der/die die Empfehlung abgegeben hat, eine Sachprämie. Die Kosten einer solchen Werbemaßnahme wären überschaubar; gemessen an den Erfolgsaussichten.

Kostenschätzung: 30.000 € für Mitarbeiterempfehlungsplattform Firstbird (jährliche Lizenzgebühr in Höhe von ca. 10.000 €, Prämien und Erstellung der Kampagne).

### 3.6. Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte aus dem EU-Land ist ein unverzichtbares Standbein der Personalgewinnung mit unmittelbarer Wirkung auf die Anzahl der Einstellungen. Im Gegensatz zu den allgemeinen Werbemaßnahmen lässt sich der Erfolg der Maßnahme konkret messen. Seit 2013 konnten insgesamt 52 Mitarbeiterinnen eingestellt werden. Um die Suche und Anwerbung im Ausland auszuweiten, sind Mittel in Höhe von 95.000 € erforderlich.

### 3.7. Ausbau von Personalzimmern

Die Möglichkeit vorübergehend ein Personalzimmer zu erhalten, kann den Ausschlag geben, sich für den Arbeitgeber Stadt Stuttgart zu entscheiden, insbesondere bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte und bei der Einstellung von

Mitarbeiter/innen aus anderen Bundesländern. Bis 2013 hatte das Jugendamt 40 Personalzimmer im Bestand. Mit der Anwerbung ausländischer Fachkräfte mussten die Kapazitäten deutlich ausgebaut werden, so dass aktuell 70 Zimmer an 10 Standorten vorgehalten werden.

2016 und 2017 werden weitere 11 bis 14 zusätzliche Zimmer an 3 bis 4 Standorten geschaffen. Zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte ist das Vorhalten von Personalzimmer zwingend erforderlich. Für die Ausstattung der Zimmer fallen einmalig Kosten an.

Kostenschätzung: 56.000 €

### 3.8 Qualifizierung von Nichtfachkräften und Kinderpflegerinnen

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind fortzusetzen. Insbesondere die Gruppen des Fachkräftecatalogs § 7 Ziff. 10 (Ergotherapeuten, Lehrer usw.) sind verpflichtend zu schulen. Die in Ziffer 3.8. genannten 30 Kinderpflegerinnen sind ebenfalls zu schulen. Für 50 Personen (20 Schulungstage) entstehen jährlich Kosten in Höhe von 50.000 €.

## Finanzielle Auswirkungen

Maßnahmen	2017	2018	2019	2020
3.1 Praxisintegrierte Erzieherinnenausbild.	110.900 €	332.600 €	488.100 €	532.800 €
3.2 Werbekampagne	62.500 €	62.500 €	62.500 €	62.500 €
3.3 Werbung an Fachschulen	17.000 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €
3.4 Werbung in Printmedien	40.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €
3.5 Weiterempfehlungsplattform Firstbird	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €
3.6 Anwerbung ausl. Fachkräfte	95.000 €	95.000 €	95.000 €	95.000 €
3.7 Personalzimmer	56.000 €	- €	- €	- €
3.8 Qualifizierung von Nichtfachkräften	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
<b>Summe</b>	<b>461.400 €</b>	<b>627.100 €</b>	<b>782.600 €</b>	<b>827.300 €</b>

Der Personalaufwand für 30 Ausbildungsplätze (Ziffer 3.1) wird innerhalb des Personalhaushalts des Jugendamtes für Kindertageseinrichtungen, durch Blockierung nichtbesetzter Stellen, durch Anrechnung von 25 % auf Vollzeitstellen ausgeglichen.

	Stellen	2017	2018	2019	2020
Aufwand	30	110.900 €	332.600 €	488.100 €	532.800 €
Anrechnung Stellen (S8)		2,1	6,15	9,0	9,9

**Finanzierung 2017:**

Für die Maßnahmen nach Ziffer 3.2 bis 3.8 entstehen im Jahr 2017 Gesamtkosten in Höhe von 350.500 €. 140.000 € gehen zu Lasten der Mittel, die durch die GRDRs 49/2012 zur Verfügung gestellt wurden. Der verbleibende Betrag in Höhe von 210.500 € wird über nichtverbrauchte Mittel der Kita-Ausbaupauschale (vgl. GRDRs 658/2016 – Sachstandsbericht Kindertagesbetreuung in Stuttgart 2016) finanziert.

**Finanzierung 2018-2020:**

Der Aufwand der Maßnahmen nach Ziff. 3.2 bis 3.8 für die Jahre ab 2018 von zusammen jährlich 294.500 € wird aus der für Personalgewinnungsmaßnahmen im THH 100 Haupt- und Personalamt, Amtsbereich 1007320, KGr. 42510, Sonstige Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen, veranschlagten Pauschale finanziert.

\*) Der Einfachheit halber wird in der gesamten Vorlage auf die männliche Schreibweise verzichtet.

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Der örtliche Personalrat wurde beteiligt. Die Referate AKR und WFB haben zugestimmt.

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

Anfrage Nr. 203/2016 Stadträtinnen/Stadträte Porsch, Dr. Nopper, Ripsam, alle CDU-Gemeinderatsfraktion

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

Isabel Fezer  
Bürgermeisterin

Anlagen

1 Bericht zur Gewinnung und Erhaltung pädagogischer Fachkräfte

<Anlagen>