

Stuttgart, 25.06.2019

Personalgewinnung und -erhaltung pädagogischer Fachkräfte für Tageseinrichtungen für Kinder

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Jugendhilfeausschuss Verwaltungsausschuss	Vorberatung Beschlussfassung	öffentlich öffentlich	01.07.2019 03.07.2019

Beschlussantrag

1. Nachdem der mit der GRDrs. 91/2017 beabsichtigte PiA-Ausbau bei den freien Trägern und beim städtischen Träger stattgefunden hat, wird die bis 31.12.2018 beschlossene Anleitungspauschale, in der jeweils geltenden Höhe, bis auf Weiteres weitergewährt. Über die Schaffung der entsprechenden Stellen beim städtischen Träger wird im Zuge der Haushaltsplanberatungen 2020/2021 entschieden.
2. Von den weiteren Vorschlägen zur Personalgewinnung /-erhaltung unter Ziffern 2.1 bis 2.5 wird Kenntnis genommen. Über deren Umsetzung ist im Rahmen der Beratungen für den Doppelhaushalt 2020/2021 zu entscheiden.

Kurzfassung der Begründung

1. Weitergewährung der PiA-Anleitungspauschale (Beschlussantragsziffer 1)

Mit der GRDrs 91/2017 wurde den freien und dem städtischen Träger eine Anleitungspauschale in Höhe von 100 € je Monat und PiA-Auszubildenden zunächst befristet bis 31.12.2018 gewährt. Voraussetzung dafür war, dass die Anzahl der PiA-Ausbildungsplätze bei den Trägern während des genannten Zeitraums um 30 % erhöht wird. Im Zuge der Haushaltsplanberatungen 2018/2019 wurde die Anleitungspauschale ab 01.01.2018 ausschließlich für die freien Träger von 100 € auf 150 € pro Monat erhöht. Mit der GRDrs 25/2018 erfolgte am 21.02.2018 der Sachbeschluss zur Bezuschussung der Anleitungspauschale. Im April 2018 wurde der geforderte Ausbildungsbericht zum Nachweis des erfolgreichen Ausbaus bei den freien Trägern veröffentlicht (GRDrs 259/2018). Eine Verlängerung der Ausbildungspauschale über den 31.12.2018 hinaus

wurde allerdings formal nicht beschlossen. Dies wird hiermit nachgeholt. Die erforderlichen Finanzmittel sind im Haushaltsplan und der Finanzplanung berücksichtigt, so dass keine Mehraufwendungen entstehen.

2. Weitere Personalgewinnungs- bzw. Personalerhaltungsmaßnahmen als Vorschläge zu den Haushaltsplanberatungen 2020/2021 (Beschlussantragsziffer 2)

Der Personalbedarf in den Tageseinrichtungen für Kinder ist ungebrochen hoch. Bei der Betrachtung des statistischen Versorgungsgrads (Stand 01.03.2018) in Stuttgart wird deutlich, dass mit insg. 44,9 % im Altersbereich 0-3 Jahren längst nicht das Ziel eines bedarfsgerechten Ausbaus erreicht wurde. Bis zu einem Versorgungsrichtwert von ca. 62 % der unter 3-Jährigen ist es noch ein langer Weg. Bei den derzeitigen Betreuungsschlüsseln und einer Teilzeitquote in Höhe von 55 % bei den Beschäftigten, entspricht dies - allein für den Ausbau im Kleinkindbereich - einem Personalbedarf in Höhe von 1.250 Mitarbeiter/innen. Darüber hinaus sind durchschnittlich 200 Stellen beim städtischen Träger unbesetzt.

In Zeiten des Personalmangels müssen alle Anstrengungen unternommen werden, die zu verbesserten Arbeitsbedingungen führen und im Vergleich zu anderen Branchen konkurrenzfähig sind. Zur Deckung des Personalbedarfs sind neue innovative Maßnahmen und die Fortführung der bewährten Mittel erforderlich. Mit den nachfolgend aufbereiteten trägerübergreifenden Themen kommen wir dem Ziel eines bedarfsgerechten Ausbaus einen Schritt näher.

2.1. Praxisintegrierte Ausbildung (PiA)

2.1.1. Umsetzung der Anleitungspauschale beim städtischen Träger

Seit Einführung der Praxisintegrierten Ausbildung ist der städtische Träger kontinuierlich mit dem Ausbau der Ausbildungsstellen befasst. Im Jahr 2017 gab es eine Erhöhung von 50 auf 70 Plätze. Für den Ausbildungsbeginn 2018 wurden weitere 20 PiA-Plätze (insg. 90) geschaffen. Zum Jahresende 2019 wird der städtische Träger insgesamt 270 PiA-Ausbildungsplätze anbieten.

Mit den Mitteln der Anleitungspauschale ab 01.08.2017 wurde das Sachgebiet Ausbildung im Jugendamt u.a. mit 2,25 Stellen geschaffen. Ein Wegfall der Anleitungspauschale hätte einen Abbau der PiA-Ausbildungsstellen zur Folge.

2.1.2. Aktueller Personalbedarf für das Ausbildungssachgebiet des städtischen Trägers

Im Jugendamt wurde eine am Bedarf orientierte qualifizierte Personalschätzung durchgeführt und ein Personalbedarf in Höhe von 4,05 Sachbearbeiter/innen-Stellen für das Ausbildungssachgebiet ermittelt. Rechnet man die bereits vorhandenen Sachbearbeiter/innen-Stellen gegen, ergibt sich folgender Personalbedarf:

Art	Anzahl		Stellebedarf
PiA/AP/DHBW/Kurzzeitprakt. und Ferienhelfer/innen ...	638		4,05 Stellen
		Bestand SB Ausbildung	3,20 Stellen
		Zusätzlicher Bedarf	0,85 Stellen

Die Sachgebietsleitung Ausbildung ist bei der Berechnung nicht berücksichtigt, wird aber über die Ausbildungspauschale finanziert. Nachrichtlich können dann die Gesamtkosten des Ausbildungssachgebiets der sich errechnenden Anleitungspauschale in Höhe von 150 € gegenübergestellt werden (bei 270 PiA-Stellen bei der Stadt = 486.000 €). Die Personalkosten belaufen sich für insg. 5,05 Stellen auf rd. 456.000 €, d.h. sie sind ziemlich genau an der 150 € Ausbildungspauschale.

Mit den zusätzlichen Stellenanteilen in Höhe von 0,85 kann ein weiterer Ausbau der Ausbildungsstellen forciert werden. Derzeit bestehen beim Land Erwägungen, die PiA-Ausbildung auch auf Kinderpfleger/innen auszuweiten. Sollte das Stipendium für die klassische Erzieher/innen-Ausbildung umgesetzt werden, erhöht sich die Anzahl der zu betreuenden Auszubildenden. Vor einer Erteilung der Stipendien sind Auswahlprozesse durchzuführen, was ebenfalls zu einer Vermehrung des Bearbeitungsaufwands führen würde.

2.2 Finanzielle Unterstützung der Fachschüler/innen

Trotz einer Vielzahl an regionalen und überregionalen Werbemaßnahmen und einer erhöhten Präsenz an Fachschulen und Messen zur Anwerbung pädagogischer Fachkräfte, die eine klassische Erzieher/innen-Ausbildung absolvieren, sind die Bewerbungszahlen für ein Anerkennungspraktikum in den letzten Jahren gesunken. Waren es im Jahre 2014 noch 88 pädagogische Fachkräfte, die ein Anerkennungsjahr beim städtischen Träger begonnen haben, sind es 2018 nur noch 62. Hinzu kommt, dass in den meisten Bundesländern beim Besuch der privaten Fachschulen für Sozialpädagogik zusätzlich ein Schulgeld fällig wird. In Baden-Württemberg befinden sich ca. 66 % der Fachschüler/innen in einer kostenpflichtigen Erzieher/innen-Ausbildung. Am Beispiel der vergüteten PiA-Ausbildung zeigt sich, dass der finanzielle Anreiz die Bewerberzahlen insgesamt steigen lässt. Signifikant ist auch, dass sich in der monetär attraktiven PiA-Ausbildung die Männerquote auf derzeit 17 % erhöhen ließ. Dadurch dass die PiA-Ausbildung vergütet wird und die Auszubildenden der klassischen Ausbildung diese selbst finanzieren müssen, stehen die beiden Ausbildungswege zum/zur Erzieher/in in ihrer Attraktivität für Bewerber/innen nicht mehr gleichrangig nebeneinander. Auf dem Bewerbermarkt wird die PiA-Ausbildung deutlich stärker nachgefragt und nicht jeder/jede Bewerber/in kommt auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz zum Zug. Eine Vergütung der klassischen Erzieher/innen-Ausbildung könnte dazu führen, dass diese in ihrer Attraktivität wieder aufgewertet wird und sich in Summe mehr junge Menschen auf den Weg zur pädagogischen Fachkraft machen.

Im Folgenden werden Maßnahmen aufgezeigt, wie ein Ausgleich zwischen den beiden Ausbildungswegen aussehen und die Ungerechtigkeit abgemildert werden könnte, um die Anzahl der Bewerber/innen für ein Anerkennungspraktikum zu steigern.

2.2.1 Stipendien für Fachschüler der klassischen Erzieher/innen-Ausbildung

Für ausgewählte Fachschülern/innen und Interessierte, die sich auf den Weg zur pädagogischen Fachkraft machen, können Stipendien in Höhe von je 400 € monatlich (300 € für den laufenden Unterhalt und 100 € zur Finanzierung der Fachschulkosten) vergeben werden. Das Stipendium kann zu jeder Zeit, ob im ersten oder im letzten Jahr der Fachschulausbildung, zugeteilt werden. Die bisherige Vergütung im Rahmen des Berufskollegs wird mit dem Stipendium verrechnet, so dass eine Maximalförderung in Höhe von 400 € monatlich nicht überschritten wird.

2.2.2 Übernahme der Fachschulgebühren bei einer Bindung an den Arbeitgeber

Bewerber/innen, die sich für ein Anerkennungsjahr und ein weiteres Jahr als Arbeitnehmer/in bei einem Stuttgarter Kita-Träger verpflichten, erhalten ihre Fachschulgebühren

erstattet. Im Durchschnitt kostet eine Fachschulausbildung in Baden-Württemberg monatlich 100 €, so dass ein Maximalbetrag in Höhe von 2.400 € (= 2 Jahre) finanziert werden kann (je nach Zugangsvoraussetzung der Bewerber/innen). Diese Fachschulgebühren können zu Beginn des Anerkennungspraktikums in Form einer Einmalzahlung in Höhe von maximal 2.400 € gewährt werden.

2.2.3 Werbemaßnahmen (trägerübergreifend)

Zur Bewerbung dieser Personalgewinnungsmaßnahmen sollen folgende Medien, Ausschreibungen und Beratungsstellen genutzt werden:

Umlandplakatierungen an Fachschulen (überwiegend im VVS-Gebiet, aber auch überregional), Werbung in Social Media, Ausschreibungen in den gängigen Onlineplattformen und Werbung und Berufsberatung durch die Agentur für Arbeit in Stuttgart.

2.2.4 Personalaufwand

Aufgrund eines vereinfachten Vergabeverfahrens hält sich der Personalaufwand im Rahmen. Für die Betreuung der zusätzlichen Anerkennungspraktikanten/innen, für die Auszahlungen und Rückforderungen sind zusätzlich personelle Ressourcen (0,3 Stellenanteile in A11) erforderlich.

2.2.5 Kostenübersicht

Freie Träger	2020	2021
2.2.1 Stipendien für Fachschüler/innen	1.260.000 €	2.268.000 €
2.2.2 Übernahme der Fachschulgebühren	240.000 €	432.000 €
Gesamt	1.500.000 €	2.700.000 €

Städtischer Träger	2020	2021
2.2.1 Stipendien für Fachschüler/innen	630.000 €	1.134.000 €
2.2.2 Übernahme der Fachschulgebühren	120.000 €	216.000 €
2.2.3 Werbemaßnahmen	30.000 €	30.000 €
2.2.4 Personalaufwand (0,3 Stelle in A 11)	30.400 €	30.400 €
Gesamt	780.000 €	1.380.000 €

Die unter Nr. 2.2.5 aufgeführte Kostenschätzung beruht auf folgenden Annahmen:

- Im ersten Jahr werden nicht alle Fachschüler/innen einen Antrag stellen (ca. 50 %). Ab dem zweiten Jahr werden voraussichtlich 90 % der Fachschüler/innen die Förderung in Anspruch nehmen.
- In einem Jahr können bis zu 300 Fachschüler/innen einen Antrag stellen. Nachdem die Ausbildung – mit Berufskolleg – drei Jahre dauert, können max. 900 Fachschüler/innen gleichzeitig gefördert werden. Eine mögliche Steuerpflicht (Arbeitgeberanteile) wurde bei der Berechnung noch nicht berücksichtigt.
- Bei den Kosten für die freien Träger wird davon ausgegangen, dass diese im Vergleich zum städtischen Träger in doppelter Höhe anfallen.

2.3 Eingruppierung von Leitungen / Stellvertretungen in Tageseinrichtungen für Kinder (Faktorisierung von Kitaplätzen in Betreuungsangeboten unter 3 Jahren)

Bei der tarifrechtlichen Eingruppierung von Leitungen und Stellvertretungen in Tageseinrichtungen für Kinder werden die Kinder- bzw. Platzzahlen als Grundlage für die Eingruppierung herangezogen. Die strukturellen Veränderungen der Gruppen in den Ein-

richtungen (u.a. durch den Rechtsanspruch) zeigen, dass Regel- bzw. auch Hortgruppen, die mit einer Platzzahl zwischen 20-25 belegt waren, zunehmend in Kleinkindgruppen (Kinder unter 3 Jahren) mit nur noch 10 Plätzen umgewandelt werden. Dies führt bei der Eingruppierung des besagten Personenkreises zu Veränderungen (Bsp. gemäß Anlage 1).

Leitungen und ihre Stellvertretungen haben die Aufgabe, den Dienstbetrieb sicherzustellen, (Teil-)Schließungen zu verhindern und Sorge dafür zu tragen, dass das Team, welches ebenfalls stark durch den Fachkräftemangel und dem Prozess der strukturellen Veränderungen belastet ist, nicht auseinanderbricht. Sie müssen also die Umstrukturierungsprozesse begleiten und moderieren, was einen erheblichen Arbeitsaufwand mit sich bringt, der aber nicht im Zusammenhang mit den Kinderzahlen alleine steht. Sie haben auf diese strukturellen Veränderungen selbst keinen Einfluss und die damit einhergehende Reduzierung der Kinderzahlen wirkt sich nachteilig auf deren Eingruppierung aus.

Eine Faktorisierung (eine höhere Gewichtung der Kleinkindplätze) wäre außerhalb geltenden Tarifrechts und eine übertarifliche Regelung. Die Stadt ist als Mitglied des KAV grundsätzlich an diesen gebunden. Haushaltsrechtlich fordert auch der Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit die strikte Einhaltung der tariflichen Eingruppierungsregelungen. Ausnahmen sind haushaltsrechtlich nur vertretbar, wenn diese erforderlich und geeignet sind, um eine ausreichende Versorgung mit Kitaplätzen sicher zu stellen (BAG, Urt. vom 15.03.91, 2 AZR 582/90; BSG, Urt. v. 26.08.83, 8 RK 29/82). Dies hängt vom Grad der Personalgewinnungs- und -bindungsproblemen für Kita-Leitungskräfte und von deren Ursachen ab.

Aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung ist es nicht hinnehmbar, dass Leitungen ihre Einrichtungen wegen der Eingruppierung wechseln müssen. In manchen Fällen gehen Mitarbeiter/innen mit ihrer Leitung mit. Zur Erfüllung des Rechtsanspruchs dürfen solche strukturellen Änderungen nicht zur Abwanderung der pädagogischen Fachkräfte führen.

Der örtliche Personalrat des Jugendamtes schlägt nun eine Faktorisierung der Kleinkindplätze mit dem Faktor 2,0 vor, damit dieser Entwicklung entgegengewirkt werden kann. Der Vorschlag der Fachverwaltung bezieht sich auf einen Faktor 1,8, da wir letztendlich bei diesen Gruppen tatsächlich auch „nur“ 10 Eltern haben, trotz des unstrittig höheren "Aufwands". Die geringere Zahl der Eltern sollte aus unserer Sicht hier eine Berücksichtigung finden. Die Stadt Reutlingen faktorisiert bspw. ihre Gruppen mit 2,5 – allerdings jeden Platz, nicht nur Kleinkindgruppen. Andere Kommunen, wie die Stadt München, befassen sich ebenfalls mit dieser Fragestellung.

Kostenschätzung

Träger	Faktor	Mehraufwand (jährlich)
Freie Träger	Faktor 1,8	493.700 €
Städtischer Träger	Faktor 1,8	376.800 €

Dieser Berechnung liegen folgende Annahmen zu Grunde:

- Die evang. Kirche wendet die Faktorisierung bereits an - wurde deshalb nicht berücksichtigt
- Die kath. Kirche hat bis 2012 die Faktorisierung angewandt. Da hier überwiegend noch Besitzstände bestehen dürften, wurde die kath. Kirche ebenfalls nicht berücksichtigt.

2.4 Trägerübergreifendes Monitoring

Für eine trägerübergreifende Darstellung des Personalbedarfs und der unbesetzten Stellen im Bereich der Tagesbetreuung für Kinder bei der Stadt Stuttgart ist der Aufbau

eines Monitorings (aktuelle Zahlen und Entwicklungen – mittel und langfristig) dringend erforderlich. Im Rahmen der GRDRs 489/2018 wurden dem Gemeinderat geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation im pädagogischen Bereich in Aussicht gestellt, unter anderem auch ein trägerübergreifendes Monitoring. Einzelne Mitglieder des Jugendhilfeausschusses haben bereits am 23.07.2018 (Niederschrift Nr. 109, TOP 1) großes Interesse zur Umsetzung eines Monitorings geäußert. Die Personalstatistik soll regelmäßig über den Stand der zu besetzenden Stellen und des Personalausbaus im pädagogischen Bereich informieren. Hierzu sollen trägerübergreifende, stichtagsbezogene Auswertungen erstellt werden. Die Ergebnisse werden den gemeinderätlichen Gremien und allen Trägern zur Verfügung gestellt. Durch die Erhebung valider Zahlen aller Träger in Stuttgart lassen sich weitere Personalgewinnungsmaßnahmen zielgerichteter planen und umsetzen.

Kostenübersicht

	Stellen	Bewertung	Kosten
Sachbearbeiter/-in Monitoring	1,0	A 11	Jährlich 91.800 €

2.5 Tarif+

Der Gemeinderat hat im Rahmen der Haushaltsberatungen für den DHH 2018/2019 entschieden, die Zulage Tarif+ in den Jahren 2018/2019 für alle Fachkräfte in zulageberechtigten Funktionen in voller Höhe weiterhin zu gewähren und die Zulage in den Jahren 2018/2019 auch allen 2018 und 2019 neu in zulageberechtigten Funktionen eingestellten Fachkräften in voller Höhe von 100 € zu gewähren. Für 2020 wäre bei unveränderter Beschlusslage eine Zulage von 75 €, für 2021 von 50 € und 2022 von 25 € zu gewähren, 2023 würde die Zulagenzahlung eingestellt.

Die Verwaltung hat sich verpflichtet, zu den Haushaltsberatungen für 2020/2021 den Gemeinderat erneut mit der Frage zu befassen, ob und wie die Zulage Tarif+ fortgeführt werden soll. Nachdem sich die Personalbedarfssituation im Bereich der Kindertagesbetreuung aufgrund des stetigen Ausbaus der Kinderbetreuung eher verschärft hat, empfiehlt die Verwaltung, die Zulage Tarif+ für den nächsten DHH weiterhin unverändert fortzuführen.

Hierfür wäre folgende Regelung zu beschließen:

1. Die Zulage Tarif+ wird in den Jahren 2020/2021 für alle Fachkräfte in zulageberechtigten Funktionen in voller Höhe von 100 € weiterhin gewährt.
2. Die Zulage wird in den Jahren 2020/2021 auch allen in den Jahren 2020/2021 neu in zulageberechtigten Funktionen eingestellten Fachkräften in voller Höhe von 100 € gewährt.
3. Sofern der Gemeinderat keine unveränderte Fortführung der vollen Zulagezahlung über das Jahr 2021 hinaus beschließt, gilt Folgendes:

Für 2022 wird eine Zulage von 75 €, für 2023 eine Zulage von 50 €, für 2024 eine Zulage von 25 € gezahlt. 2025 entfällt die Zulage.

4. Diese Regelung können auch die freien Träger anwenden.

Dies verursacht folgende Mehraufwendungen

Aufwendungen Tarif+					
	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamtaufwand freie Träger	3.024.000 €	3.114.000 €	2.406.000 €	1.604.000 €	802.000 €
Im HH-Plan enthalten	2.216.000 €	1.522.000 €	784.000 €	0 €	0 €
Mehrbedarf freie Träger	808.000 €	1.592.000 €	1.622.000 €	1.604.000 €	802.000 €
Gesamtaufwand städt. Träger	2.240.000 €	2.307.000 €	1.782.000 €	1.188.000 €	594.000 €
Im HH-Plan enthalten	1.641.000 €	1.127.000 €	580.000 €	0 €	0 €
Mehrbedarf städt. Träger	599.000 €	1.180.000 €	1.202.000 €	1.188.000 €	594.000 €
Mehraufwand gesamt	1.407.000 €	2.772.000 €	2.824.000 €	2.792.000 €	1.396.000 €

Finanzielle Auswirkungen

Die Finanziellen Auswirkungen der vorgeschlagenen Maßnahmen stellen sich insgesamt wie folgt dar:

Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):

Maßnahme/Kontengr.	2020 TEUR	2021 TEUR	2022 TEUR	2023 TEUR	2024 TEUR	2025 ff. TEUR
Ziff. 2.1 Personalaufwand 0,85 Stellen	78	78	78	78	78	-
Ziff. 2.2 Stipendien für Fachschüler/-innen	2.249,6	4.049,6	4.049,6	4.049,6	4.049,6	-
Ziff. 2.3 Faktorisierung von Kleinkindplätzen	870,5	870,5	870,5	870,5	870,5	-
Ziff. 2.4 Personalaufwand Stellenschaffung Monito- ring	91,8	91,8	91,8	91,8	91,8	-
Ziff. 2.5 Fortführung Tarif+	1.407	2.772	2.824	2.792	1.396	-
Finanzbedarf	4.696,9	7.861,9	7.913,9	7.881,9	6.485,9	-

(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)

Für diesen Zweck im Haushalt/Finanzplan bisher bereitgestellte Mittel:

Maßnahme/Kontengr.	2020 TEUR	2021 TEUR	2022 TEUR	2023 TEUR	2024 TEUR	2025 ff. TEUR
Div. Personalgewinnungs- maßnahmen Jugendamt	394,5	394,5	394,5	394,5	394,5	-
Bereitgestellt gesamt	394,5	394,5	394,5	394,5	394,5	-

Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):

Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich	Anzahl Stellen zum Stellenplan		
	2020	2021	später
Jugendamt Ausbildungssachgebiet, finanziert aus PiA-Anleitungs- pauschale	0,85	0	0
Jugendamt, Vergabe von Stipendien	0,3	0	0
Jugendamt, Trägerübergreifendes Monitoring	1,0	0	0
Summe	2,15	0,00	0,00

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Referat AKR hat mitgezeichnet. Referat WFB hat von den vorgeschlagenen Maßnahmen nach Ziffer 2.1 bis 2.5 Kenntnis genommen, steht aber einer weiteren übertariflichen Leistung, wie unter Ziffer 2.3 vorgeschlagen, kritisch gegenüber. Durch die Faktorisierung der Kinderzahl soll eine Schwäche des Tarifvertrags TVöD-SuE kompensiert werden, was aber aus Sicht des Referats WFB grundsätzlich Aufgabe der Tarifparteien ist und nicht durch kommunale Insellösungen behoben werden kann.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Isabel Fezer
Bürgermeisterin

Anlagen

Anlage 1 - Beispiel zur Umsetzung der Faktorisierung

Zu Ziffer 2.3 der Vorlage:

An folgendem Beispiel soll dargestellt werden, wie sich eine Faktorisierung mit 1,8 auf die entsprechenden Bewertungen der Einrichtungsleitung und Stellvertretung auswirkt:
 Bsp.: Tageseinrichtung für Kinder mit 5 Gruppen und 75 Plätzen; eine Gruppe wird von Hortbetreuung (6-14) in eine Kleinkindgruppe (0-3) umgewandelt.

Altersstruktur der Gruppe	Platzzahl (derzeit für Eingruppierung maßgeblich)	Platzzahl (nach Angebotsveränderung) ohne Faktorisierung	Platzzahl (nach Angebotsveränderung mit Faktorisierung 1,8 (neu für Eingruppierung maßgeblich))	Personalschlüssel pro Gruppe
1 Gruppe 0-3	10 Plätze	10 Plätze	X 1,8 pro Platz = 18 Plätze	2,6 Stellen
1 Gruppe 0-3	10 Plätze	10 Plätze	X 1,8 pro Platz = 18 Plätze	2,6 Stellen
1 Gruppe 6-14 → wird umgewandelt in Kleinkindgruppe (0-3)	20 Plätze (bisher)	10 Plätze (nachher)	10 Plätze (x1,8) = 18 Plätze (neu)	1,73 Stellen
1 Gruppe 3-6	20 Plätze	20 Plätze	20 Plätze	2,7171 Stellen
1 Gruppe 0-6	15 Plätze	15 Plätze	15 Plätze	2,7171 Stellen
Summe	75 Plätze (bisher)	65 Plätze (nachher)	89 Zählplätze mit Faktor 1,8 (neu)	
	↓	↓	↓	
Eingruppierung Leitung/ Stellvertretung	S15 (EL) S13 (stellv. EL)	S13 (EL) → Herabgruppierung S9 (Stellv. EL) → Herabgruppierung	S15 (EL) Eingr. wird gehalten S13 (EL) Eingr. wird gehalten	

Alle Mitarbeiter/innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag, deren Platzzahl bzw. Eingruppierung sich aufgrund des Abbaus von Hortplätzen reduziert, haben Besitzstand für die bisherige Eingruppierung. Allerdings betrifft das nicht die befristet Beschäftigten und auch nicht die neu eingestellten Beschäftigten. Diese Arbeitsplätze wären niedriger bewertet. Allein die Besitzstandswahrung als Lösung anzusehen, ist insofern ein Trugschluss, als dass man dadurch eine dauerhafte Ungerechtigkeit schafft. Haben bspw. eine Leitung und eine Stellvertretung Besitzstand (z.B. S 17/S 16) und die Leitung geht in Ruhestand oder kündigt, korrigiert man bei der Neueinstellung die Eingruppierung. Die Leitung erhält somit bspw. S 13 und die Stellvertretung bleibt in S 16. Eine Faktorisierung würde diesen Nachteil mildern.

Betrachtet man die in der KiTaVO vorgeschriebene Personalmindestausstattung bei Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren (2,6 Stellen) und der Ausstattung bspw. im Schülerhort (1,73 Stellen), ist hier nominell eine höhere Ausstattung zu erkennen, die bedeutend mehr Aufgaben an eine Leitung/Stellvertretung hinsichtlich Personalführung und –verantwortung mit sich bringt. Nimmt man noch die Elternarbeit mit ins Kalkül, ist eine weitaus höhere Intensität bei der inhaltlichen Arbeit mit Eltern im Vergleich zu älteren Kindern

festzustellen (mehr Tür- und Angelgespräche, intensivere und häufigere Entwicklungsgespräche etc.). Zur Berechnung der voraussichtlichen Kosten wurden in jeder Tageseinrichtung für Kinder die vorhandenen Kleinkindgruppen mit 1,8 faktorisiert und die dadurch ermittelte Platzzahl dahingehend überprüft, ob sich diese auf die Eingruppierung von Leitung und Stellvertretung auswirkt. D.h. es wurde überprüft, ob durch die Faktorisierung die nächsthöhere Durchschnittsbelegung erreicht wird. Falls ja, wurden die Kosten anhand der aktuellen Stellenbewertungen und der Kosten eines Arbeitsplatzes hochgerechnet.