|  |  |
| --- | --- |
| Landeshauptstadt StuttgartReferat Jugend und BildungGZ: JB | GRDrs 489/2018      |

Stuttgart,

**Personalgewinnung und -erhaltung pädagogischer Fachkräfte - Trägerübergreifendes Konzept**

**Mitteilungsvorlage**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Vorlage an | zur | Sitzungsart | Sitzungstermin |
| Jugendhilfeausschuss      | Beratung      | öffentlich      | 11.06.2018      |

**1. Ausgangssituation: Fachkräftebedarf in Stuttgart**

**1.1 Problembeschreibung**

Aufgrund der kontinuierlich gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung der Tagesbetreuung für Kinder wächst der Fachkräftebedarf stetig an. 2017 gab es ca. 400 Betreuungsplätze mehr als im Vorjahr, doch aufgrund der steigenden Geburtenzahlen und der Zuzüge nach Stuttgart konnte der Versorgungsgrad im Kleinkindbereich lediglich auf 43,2 Prozent gesteigert werden. Dem gegenüber stehen 3.457 Kinder zwischen 0-3 Jahren auf den Wartelisten, die keinen Betreuungsplatz haben und der beschlossene Ausbau um weitere 1.781 Plätze für Kinder zwischen 3-6 Jahren. Bei den derzeitigen Betreuungsschlüsseln und einer Teilzeitquote in Höhe von 55 % bei den Beschäftigten, entspricht dies einem Personalbedarf in Höhe von ca. 1.700 Mitarbeitern/innen. Darüber hinaus sind durchschnittlich 200 Stellen beim städtischen Träger unbesetzt. Neue Wohnquartiere, die in Stuttgart entstehen sollen, lösen einen weiteren Betreuungsbedarf aus. Durch die Einigung der Koalitionspartner in Berlin wird ein Rechtsanspruch auf Betreuung für Grundschulkinder ebenfalls sehr wahrscheinlich. Dadurch würde sich der Personalnotstand nochmals deutlich verschärfen. Außerdem werden Entschädigungsansprüche, im Zusammenhang mit der höchstrichterlichen Bundesgerichtentscheidung, eine zusätzliche Belastung für die Stadtverwaltung darstellen.

Neue innovative Maßnahmen und ein Ausbau der erfolgreichen Personalgewinnungs-instrumente, können ein Ausweg aus der Fachkräftemangelsituation sein.

**1.2 Bisherige trägerübergreifende gemeinsame Aktivitäten**

2014 gab es im Rahmen einer Arbeitsgruppe erste Planungen zu einer gemeinsamen Werbeaktion in Stuttgart. Anknüpfend an dieses Thema hat das Jugendamt zu weiteren Gesprächsrunden eingeladen, um die Trägerverbünde über bestehende und funktionierende Personalgewinnungsmaßnahmen zu informieren und Impulse für weitere Rekrutierungsthemen zu setzen.

Im Januar 2018 haben sich die Stuttgarter Kita-Trägerverbünde mit den PiA-Fachschulen aus Stuttgart und dem Umland getroffen, um eine gemeinsame Ausbildungsinitiative zu starten. Im Rahmen dieser konstruktiven Austauschrunde konnten die Ausbildungszahlen/Ausbildungskapazitäten abgeglichen, die Vergabeverfahren angepasst und die Organisation der Praxiseinsätze/Theorie-Tage an den Fachschulen thematisiert werden. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass diese Form der Kooperation in den nächsten Jahren wiederholt werden soll.

**1.3 Nächste Schritte/Offene Punkte**

1.3.1 Trägerübergreifendes Monitoring

Für eine trägerübergreifende Planung und Darstellung der unbesetzten Stellen im Bereich der Tagesbetreuung für Kinder bei der Stadt Stuttgart ist der Aufbau eines Monitorings zu offenen Stellen (aktuelle Zahlen und Entwicklungen – mittel und langfristig) dringend erforderlich.

1.3.2 Anträge zur Auslandsgewinnung

Aktuell liegen bereits zwei Anträge auf Förderung von Auslandsanwerbung durch das Kolping-Bildungswerk und die Jugendhausgesellschaft vor, die zur Bearbeitung anstehen. Das Jugendamt Stuttgart hat hiermit positive Erfahrungen gemacht.

1.3.3 Anträge der Gemeinderatsfraktionen

Folgende Gemeinderatsfraktionsanträge liegen zur Bearbeitung vor:

Antrag vom 09.02.2018, Nr. 34/2018 – CDU-Gemeinderatsfraktion; zu Nr. 2. und 3.:

* Maßnahmen zur gezielten Personalgewinnung für den jeweiligen Kita-Standort
* Ausrichtung Gesamtkonzept, um neben Kita-Ausbau den erforderlichen Personalaufbau zu betreiben

Antrag vom 09.02.2018, Nr. 36/2018 – Freie Wähler-Gemeinderatsfraktion;

zu Nr. 5. und 6.:

* Ansätze zur Personalgewinnung und kurzfristige Möglichkeiten
* Quereinsteiger/innen für den Beruf gewinnen und qualifizieren

Antrag vom 06.03.2018, Nr. 74/2018 – SPD-Gemeinderatsfraktion, Bündnis 90/DIE Grünen-Gemeinderatsfraktion; zu Nr. 3.:

* Ein gemeinsames Personalgewinnungskonzept
* Frage der Anrechnung der PiA-Auszubildenden auf den Stellenschlüssel
* Erhöhung der Arbeitszeit (bei Teilzeitkräften) attraktiv machen
* Personalwohnungen, Fortbildungen, Entlastung bei Verwaltungstätigkeit

**2. Personalgewinnungsmaßnahmen**

**2.1 Praxisintegrierte Ausbildung (PiA)**

2.1.1 Ausgangsbeschluss (Anleitungspauschale)/Umsetzung bei freien Trägern

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 ist, dass die Anzahl der PiA-Ausbildungsplätze bei den Trägern während des genannten Zeitraums um 30 % erhöht wird. Mit dem Haushaltsbeschluss 2018/2019 wurde die Anleitungspauschale ab 01.01.2018 von 100 € auf 150 € pro Monat ausschließlich für die freien Träger erhöht.

Mit der GRDrs 25/2018 erfolgte der Sachbeschluss, damit die Bezuschussung der Anleitungspauschale umgesetzt werden kann. Im April 2018 wurde der geforderte Ausbildungsbericht zum Nachweis des erfolgreichen Ausbaus bei den freien Trägern veröffentlicht (GRDrs 259/2018).

2.1.2 Umsetzung der Anleitungspauschale beim städtischen Träger

Seit Einführung der Praxisintegrierten Ausbildung ist der städtische Träger kontinuierlich mit dem Ausbau der Ausbildungsstellen befasst.

Die Anzahl der PiA-Ausbildungsplätze in städtischer Trägerschaft, die jedes Jahr neu besetzt werden, stellen sich wie folgt dar.

|  |  |
| --- | --- |
| **Datum** | **Anzahl** |
| 01.09.2012 | 50 |
| 01.09.2016 | 60 |
| 01.09.2017 | 70 |
| 01.09.2018 | 90 |

Ausgehend vom Jahr 2012 lässt sich festhalten, dass der städtische Träger die PiA-Ausbildungsplätze um 40 % bis zum Jahr 2017 von 50 auf 70 Plätze aufgestockt hat. Für den Ausbildungsbeginn 2018 werden weitere 20 PiA-Plätze besetzt, was einem Ausbau von rund 30 % bezogen auf das Jahr 2017 entspricht. Damit ist der geforderte prozentuale Steigerungsanteil des PiA-Ausbaus erreicht.

Mit den Mitteln der Ausbildungspauschale ab 01.08.2017 wurde das Sachgebiet Ausbildung im Jugendamt geschaffen, um alle Aufgaben hinsichtlich Ausbildungskoordination innerhalb des Jugendamts organisatorisch zu bündeln (GRDrs 91/2017). Für den städtischen Träger beträgt die Anleitungspauschale aktuell nur 100 € pro Monat und PiA-Ausbildungsstelle, da die Folgebeschlüsse zur Erhöhung der Pauschale nur bei den freien Trägern umgesetzt wurden. Das Ausbildungssachgebiet soll weiter durch die Ausbildungspauschale finanziert und entsprechend des Ausbaus aufgestockt werden. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden in Stellenanteile umgerechnet und zweckentsprechend eingesetzt. Auf der Grundlage einer einheitlichen Anleitungspauschale ergibt sich für den städtischen Träger folgende Berechnung zur Finanzierung der Stellen im Sachgebiet Ausbildung.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Zeitraum** | **Anzahl PiA** | **Pauschale****GRDrs 91/2017****(100 €)** | **bereits finanziert (vorh. Stellen -0,5 zum Stellenplan 2014/2015)** | **Noch zu finan-zieren** | **entspricht zusätzl. Stellen (insg.)** | **Ein-****Gruppierung** |
| ab 01.01.2019 | 210 | 252.000 €  | 48.200 €  | 203.800 €  | 0,51,75 | S 18A 11 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Zeitraum** | **Anzahl PiA** | **Erhöhung Monats-Pauschale** **(50 € mon.)** | **Zusätzliche PiA****(noch zu finanzieren)** | **Pauschale** **(GRDrs. 91/ 2017, noch zu finanzieren)** | **entspricht zusätzl. Stellen (insg.)** | **Ein-gruppierung** |
| bis 31.08.2018 | 210 | 84.000 €  |  |  |   |  |
| bis 31.08.2019 | 240 | 144.000 €  | 30 | 36.000 € | 2,60  | A 11 |
| bis 31.12.2019 | 270 | 54.000 € | 60 | 24.000 € | 0,75 | A 11 |

**2.2 Nichtanrechnung der PiA-Auszubildenden**

2.2.1 Nichtanrechnung der PiA-Auszubildenden auf den förderfähigen

Stellenschlüssel bei freien Trägern

Von den freien Trägern wird die derzeitige Praxis, die PiA-Stellen zu 25 % auf den förderfähigen Stellenschlüssel anzurechnen, als ein Hemmnis für den weiteren Ausbau der Ausbildungsplätze gesehen – nicht nur, aber vor allem für kleine Träger. Derzeit haben 34 von 120 der kleinen Träger und 6 von 17 mittelgroßen Trägern (10-49 Gruppen) noch keine PiA-Auszubildenden gemeldet.

Konkret bedeutet die Anrechnung von 25 % auf den förderfähigen Stellenschlüssel, dass die Träger eine förderfähige Vollzeitstelle nur mit 75 % besetzen können. Dadurch fehlt der Einrichtung eine Betreuungskapazität von 25 %, die von einem/r Auszubildenden, der/die nicht kontinuierlich anwesend ist und dazu Anleitung benötigt, nicht abgedeckt werden kann.

Um einen weiteren Ausbau, aber auch den Erhalt von Ausbildungsplätzen zu gewährleisten, wird daher vorgeschlagen, PiA-Auszubildende ab dem Kita-Jahr 2018/2019 nicht mehr auf den Stellenschlüssel anzurechnen (gemäß Antrag 74/2018 der Gemeinderatsfraktion SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN).

2.2.2 Nichtanrechnung der PiA-Auszubildenden auf den Stellenplan beim städtischen

Träger

Der Personalaufwand für die Ausbildungsplätze wurde innerhalb des Personalhaushalts des Jugendamtes für Kindertageseinrichtungen, durch Blockierung nichtbesetzter Stellen, durch Anrechnung von 25 % auf Vollzeitstellen ausgeglichen. Eine Nichtanrechnung auf den Stellenplan würde nicht zu einem Mehraufwand innerhalb des Personalhaushalts des Jugendamtes führen, da von einer ausreichend hohen Anzahl an unbesetzten Stellen auszugehen ist.

Kostenschätzung:

Zu 2.2.1: Wenn bei den freien Trägern alle beschlossenen förderfähigen Fachkraftstellen besetzt wären, entstünde ein Mehraufwand für die Nicht-Anrechnung von PiA-Auszubildenden in Höhe von 3,27 Mio. Euro. Sollte dieses Ziel in erreichbare Nähe rücken, wird umgehend mit dem Rückbau begonnen. Mit Hilfe eines geeigneten Monitorings (gemäß 1.3.1) kann die Nichtanrechnung gesteuert bzw. zurückgenommen werden.

**2.3 Übernahme der PiA-Auszubildenden in Stufe 2**

Die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) ist ein unverzichtbarer Baustein der Personalgewinnung. Die hohe Übernahmequote ist ein Beleg dafür, dass diese Ausbildungsform eine enorme Bindung an den Ausbildungsträger hat. Trotz dieser positiven Wirkung gibt es Absolventen/innen, die sich gegen eine Einstellung bei der Stadt Stuttgart aussprechen und ins Umland abwandern, da sie lediglich in Stufe 1 eingestellt werden. Erzieher/innen, die die herkömmliche Ausbildung absolvieren, erhalten bereits nach dem Anerkennungsjahr die Stufe 2. Um diesem Nachteil entgegenzuwirken, sollen die PiA-Absolventen/innen ab 01.01.2018 in Stufe 2 eingestuft werden. Diese Regelung soll bereits für Absolventen/innen gelten, die im September 2017 eingestellt wurden.

2.3.1 Umsetzung bei den freien Trägern

Den größten Teil der Förderung freier Träger von Kindertagesstätten stellen die tatsächlichen Fachpersonalkosten dar. Aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes werden diejenigen Ausgaben bei freien Trägern als förderfähig anerkannt, die tariflich geregelt sind. Maßstab hier sind die Regelungen die für Beschäftigte beim städtischen Träger gelten. Die Einstufung von PiA nach der Ausbildung in Stufe 2 kann somit von den freien Trägern analog umgesetzt werden. Wenn PiA-Auszubildende in Stufe 2 eingestellt werden, fallen sie unter den Personenkreis des TarifPlus, was zusätzlichen Mehraufwand auslöst. Für die Einstufung in Stufe 2 sowie TarifPlus würde folgender Mehraufwand entstehen:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2018** | **2019** |
| Anzahl PiA (190/3)\* | 64 | 64 |
| Mehraufwand durch Stufenerhöhung | 249.324 € | 249.324 € |
| Mehraufwand durch TarifPlus | 92.928 € | 92.928 € |
| Gesamtmehraufwand | 342.252 € | 342.252 € |
| **davon 90%** | **308.027 €** | **308.027 €** |

\*Es wird angenommen, dass von den freien Trägern genannten 190 PiA-Plätze (GRDrs 91/2017) im Bestand jedes Jahr ein Drittel bei einem freien Träger angestellt wird.

2.3.2 Umsetzung beim städtischen Träger

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2018** | **2019** |
| Einstellungen | 58  | 50 |
| Mehraufwand Stufe 2 | 212.393 € | 189.589 € |
| Mehraufwand TarifPlus | 79.376 € | 70.664 € |
| **Gesamtmehraufwand** | **291.769 €** | **260.253 €** |

**2.4 Zusätzliche DHBW-Plätze**

Immer mehr junge Menschen entscheiden sich für ein duales Studium, um neben den theoretischen Grundlagen auch praktische Erfahrungen zu erhalten. Für den pädagogischen Bereich gehen jährlich rund 200 Bewerbungen für die wenigen DHBW-Plätze im Jugendamt ein. Ein Ausbau der Ausbildungsplätze garantiert einen Zuwachs an ausgebildeten Fachkräften.

Kostenschätzung bei den freien Trägern: Die Kosten sollen zweckgebunden und anteilig auf die Träger verteilt werden. Ausbildungsgehälter (jährlich 10 weitere DHBW-Plätze):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **ff** |
| 44.000 € | 178.400 € | 320.000 € | 417.200 € | 417.200€ |

Kostenschätzung beim städtischen Träger:

* Personalkosten: 15.610 € (0,2 Stellenanteile in EG 10)
* Ausbildungsgehälter (jährlich 5 weitere DHBW-Plätze):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **ff** |
| 22.000 € | 89.200 € | 160.000 € | 208.600 € | 208.600€ |

**2.5 Ausbau der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus dem europäischen Ausland**

2.5.1 Mit einer Ausweitung der Auslandsgewinnungsmaßnahmen auf die freien Träger in Stuttgart könnten zusätzliche ausgebildete Fachkräfte für die Stadt Stuttgart gewonnen werden. Die Anwerbephasen und die Organisation der Bewerbertage im Ausland sollten durch erfahrene Träger begleitet werden. Kooperationsverträge mit Hochschulen im Ausland sichern nachhaltig einen Zuwachs an ausgebildeten Fachkräften, die in Stuttgarter Tageseinrichtungen arbeiten wollen. Ein begleitender Deutschkurs während des Studiums und ein Praxissemester in Deutschland garantieren den Spracherwerb.

2.5.2 Für den städtischen Träger wurden insgesamt 42 deutschsprachige rumänische, 15 italienische Fachkräfte sowie 15 spanische Fachkräfte mit Erfolg angeworben. Die Quote der Rückkehrer/innen ist niedriger als die Regelfluktuationsquote. Dies setzt eine enge Begleitung der Mitarbeiter/innen nach der Migration und das Angebot eines Personalzimmers zwingend voraus. Ab 2018 sollen insgesamt zwei Anwerbephasen durchgeführt werden. Demnach können jährlich 30 pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden. Zusätzlich sollen weitere Ausschreibungen im Ausland dazu führen, dass sich deutschsprachige Fachkräfte für eine Stelle in Stuttgart bewerben. Zur Beratung und Unterstützung der freien Träger ist eine zentrale Stelle beim Jugendamt einzurichten.

Kostenschätzung:

Zu 2.5.1

Förderung: 250.000 € (50 Anwerbungen zu je 4.000 € zuzüglich eines monatlichen Mietkostenzuschusses in Höhe von 100 € je Anwerbung; sofern ein Zimmer zur Verfügung gestellt wird)

Zu 2.5.2

Personalkosten: 45.625 € (0,5 Stellanteile in EG 10 TVöD)

Maßnahmenkosten/Ausschreibungen: 100.000 €

**2.6 Personalzimmer/Wohnraum**

Zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte und bei der Einstellung von Mitarbeiter/innen aus anderen Bundesländern, ist das Vorhalten von Personalzimmern zwingend erforderlich. Die Kapazitäten mussten in den letzten Jahren deutlich ausgebaut werden, so dass aktuell über 80 Zimmer im gesamten Stadtgebiet vorgehalten werden. Es sollen weitere 20 Zimmer an 5-6 Standorten geschaffen werden. Für die Belegung (mit Zustimmung des PR), die Mietverträge, die Übergaben, die Abnahmen, die Miete mit Nebenkosten und alle organisatorischen Fragen im Zusammenhang mit den Personalzimmern fallen Personalkosten und für die Ausstattung der Zimmer einmalige Kosten an. Ergänzend sollen 10 Personalwohnungen angeboten werden, um den angeworbenen pädagogischen Fachkräften, die sich entscheiden, mit der Familie nach Stuttgart zu kommen, einen geeigneten Wohnraum zur Verfügung zu stellen.

Kostenschätzung:

Personalkosten: 42.575 € (0,5 Stellenanteile in EG 9a TVöD)

Einmalige Ausstattungs-/Renovierungs- und Umbaukosten: 382.900 €

**2.7 Aktive Suche**

Eine moderne Personalgewinnung kann heutzutage nicht mehr auf eine aktive Suche nach geeigneten Bewerbern/innen verzichten. Bewerber/innen können so auf die Besonderheiten der Stadt Stuttgart hingewiesen werden. Durch eine direkte Ansprache und das Aufzeigen der Vorzüge (Personalzimmer, TarifPlus, Aufstiegsmöglichkeiten bis nach S 18, Qualifizierungsmaßnahmen …) können gezielt Fachkräfte aus anderen Bundesländern angeworben werden. Geeignete Internetportale wie z.B. Xing und LinkedIn stehen hierfür bereits zur Verfügung.

Kostenschätzung beim städtischen Träger:

Personalkosten: 91.200 € (1,0 Stellen in EG 10 TVöD)

Kostenschätzung bei den freien Trägern: Die Fördergelder sollen zweckgebunden und anteilig auf die freien Träger verteilt werden.

Förderung: 182.500 €

**2.8 Neue Zielgruppen erschließen**

Da es in den letzten Jahren immer schwieriger geworden ist, qualifizierte Fachkräfte zu finden, sollen weitere Berufsgruppen (z.B. Musikpädagogen/-innen/Theaterpädagogen/-innen/ …) angesprochen werden, die im sozialen Bereich eine neue berufliche Herausforderung suchen (sogenannte Quereinsteiger/innen). Diese könnten bspw. die Schulfremdenprüfung ablegen. In diesem Zusammenhäng sind auch Kooperationen mit Fachschulen denkbar.

Während der Qualifizierungsmaßnahmen erhalten die Fachkräfte einen Teilzeitvertrag als Aushilfe, um nebenbei die Vorbereitungskurse zu absolvieren.

Kostenschätzung bei den freien Trägern:

Werbemaßnahmen: Die Fördergelder sollen zweckgebunden und anteilig auf die freien Träger verteilt werden.

Förderung: 50.000 €

Kostenschätzung beim städtischen Träger:

Werbemaßnahmen: 25.000 €

**2.9 Begleitung der Bewerber/innen und Verkürzung der Bewerbungsprozesse**

Ein wichtiger Aspekt bei der Fachkräftegewinnung sind die Erfahrungen, die ein/e Kandidat/Kandidatin im Laufe des Bewerbungsprozesses sammelt. Dazu gehören die Stellensuche, die Kommunikation zwischen Arbeitgeberin und Bewerber/in sowie die verschiedenen Auswahl- und Interviewstufen, die ein/e Kandidat/in durchläuft. Je positiver diese Erfahrungen sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass der/die Kandidat/in sich letztendlich für das Jugendamt entscheidet. Gleichzeitig ist es auch bei einer Absage relevant, wie die Bewerber/innen den Bewerbungsprozess erlebt haben, da sie ihre Erfahrungen möglicherweise an andere Kandidaten/innen oder in Bewertungsportalen weitergeben.

Ein/e Ansprechpartner/in der Dienststelle Personalmarketing und -gewinnung soll den/die Bewerber/in während des gesamten Bewerbungsprozesses begleiten. Das umfasst folgende Arbeitsschritte: Terminvereinbarung zum Gruppenauswahlgespräch, Einrichtungssuche direkt im Anschluss an das Bewerbungsgespräch, Terminvereinbarung mit den Einrichtungen und die Teilnahme an den Gesprächen in den Einrichtungen. Der gesamte Prozess bis zur konkreten Zusage in der Einrichtung soll max. 2 Wochen dauern.

Kostenschätzung bei den freien Trägern: Die Fördergelder sollen zweckgebunden und anteilig auf die freien Träger verteilt werden. Förderung: 182.500 €

Kostenschätzung beim städtischen Träger:

Personalkosten: 91.250 € (1,0 Stellen in EG 10 TVöD)

**2.10 Förderung bzw. aktive Bewerbung der Qualifizierung von**

**Kinderpflegern/innen**

Damit Kinderpfleger/innen nach S 8a TVöD-SuE eingruppiert werden können, müssen sie eine Qualifizierungsmaßnahme (2 Jahre als Fachkraft und 20 Fortbildungstage) absolvieren. Diese besondere Weiterentwicklungsmöglichkeit sollte stärker beworben werden.

Eine stadtweite Aufwertung der S 3 TVöD-SuE-Stellen auf S 4 TVöD-SuE-Stellen würde ebenfalls dazu führen, dass sich mehr Kinderpfleger/innen für eine Beschäftigung in Stuttgart entscheiden. Aktuell sind allein beim städtischen Träger ca. 50 S3 TVöD-SuE-Stellen unbesetzt. Kinderpfleger/innen bewerben sich gezielt auf eine Beschäftigung in der Tätigkeit eines/r Erziehers/in, damit sie die Eingruppierung S 4 TVöD-SuE erhalten.

2.10.1 Aufwertung der Stellen bei freien Trägern

Kostenschätzung: 50.000 € Werbemaßnahmen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **S3-Stellen (VZK)** | **2019** | **2020** |
| 320 | 873.000 € | 873.00 € |

2.10.2 Aufwertung der Stellen beim städtischen Träger

Kostenschätzung: 25.000 € Werbemaßnahmen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **S3-Stellen (VZK)** | **2019** | **2020** |
| 160 | 436.500 € | 436.500 € |

**2.11 Wegfall des Kriteriums „Migration“ beim städtischen Träger**

Um festzulegen, in welchen Fällen die Qualifikation eines/r Erziehers/in oder Kinderpflegers/in entsprechen muss, wurde Anfang der 90er Jahre durch Gemeinderatsbeschluss entschieden, dass Tätigkeiten eines/r Erziehers/in im Gruppendienst des Ganztagesbereichs eingesetzt werden, wenn eine Alters- oder Angebotsmischung vorlag. Alle städtischen Ganztageseinrichtungen und Einrichtungen mit veränderten Öffnungszeiten erfüllen seit Jahren diese Bedingung. Für den Bereich der Gruppenzweitkräfte in diesen Einrichtungen wurde die Tätigkeit eines/r Erziehers/in erst ab 40% Kinder mit Migrationsanteil bejaht. Gruppen können nicht eröffnet werden, da es nicht möglich ist diese Stellen zu besetzen.

Angesichts der Entwicklung der Bevölkerung in den letzten 25 Jahren erscheint das Kriterium nicht mehr zeitgemäß und sollte entfallen. Kinderpflegerinnen würden weiterhin eingestellt werden, allerdings in der Tätigkeit einer Erzieherin. Die Mehrkosten sind vom Anteil der Kinderpflegerinnen (Verg.Gr. S 4) und der Erzieherinnen abhängig. Es sind ca. 30 Stellen betroffen.

Kostenschätzung: 135.000 € (Besetzung von 50 % der Stellen in Verg.Gr. S4 und 50 % der Verg.Gr. S8a)

**3. Weitere Themen zur konzeptionellen Bearbeitung**

**3.1 Ausbildungsvergütung der klassischen Erzieher/innen-Ausbildung**

In Baden-Württemberg befinden sich ca. 34 % der Fachschüler/innen in vergüteten Ausbildungen. Bundesweit liegt die Quote bei niedrigen 7 % ([www.chance-quereinstieg.de](http://www.chance-quereinstieg.de)) für den Erzieher-Beruf. Der Hauptteil der Fachschüler/innen absolviert die klassische Erzieher/innen-Ausbildung, die keine Vergütung beinhaltet. Hinzu kommt, dass in den meisten Bundesländern zusätzlich beim Besuch der privaten Fachschulen für Sozialpädagogik ein Schulgeld fällig wird.

Eine Vergütung der klassischen Erzieher/innen-Ausbildung könnten dazu führen, dass sich mehr junge Menschen auf den Weg zur pädagogischen Fachkraft machen. Insbesondere die Männerquote konnte durch die vergütete PiA-Ausbildung erhöht werden. Eine übergreifende Initiative beim Land ist zwingend erforderlich, da der Fachkräftebedarf weiterhin steigt.

**3.2 Schaffung neuer Arbeitsplätze für den Studiengang „Frühkindliche**

**Bildung“**

Für Bewerber/innen mit dem Studienabschluss „Frühkindliche Bildung“ gibt es derzeit

keine adäquaten Stellen in den Kindertageseinrichtungen. Studienabgänger wünschen

sich eine dem Abschluss entsprechende Arbeitsstelle/Bezahlung. Bewerbungen auf Leitungsstellen sind aufgrund der fehlenden Praxiserfahrungen erfolglos. Mit einer Aufwertung einzelner Stellen in den Tageseinrichtungen für Kinder und Anreicherung z.B. um Verwaltungstätigkeiten oder Sonderaufgaben könnten auch diese ausgebildeten Fachkräfte für einen Einsatz in den Kindertageseinrichtungen gewonnen

werden.

**3.3 Mitarbeiter/innen frühzeitig binden**

Nach der erfolgreichen Suche und Gewinnung eines/r geeigneten Kandidaten/in ist es wichtig, die Mitarbeiter/innen auch möglichst lange an die Tageseinrichtung für Kinder zu binden. Dies beginnt mit dem Onboarding-Prozess, d.h. den/die Mitarbeiter/in erfolgreich „an Bord zu nehmen“. Die geeignete fachliche Einarbeitung, die Integration in das Team und die Vorstellung von Prozessen und Abläufen gehören dabei zu den wichtigsten Bausteinen. Leitungsfreistellungen könnten eine Lösung sein.

**3.4 Förderbedingungen verbessern**

3.4.1 Auskömmliches Geschäftsmodell für den Betrieb von Tageseinrichtungen

Um einen höheren Anreiz zur Inbetriebnahme einer Einrichtung zu schaffen, sollten die

Fördersummen erhöht werden. Je mehr freie Träger neue Einrichtungen eröffnen und

sich an der Ausbildung von Fachkräften beteiligen, desto mehr Betreuungsplätze

können insgesamt in Stuttgart angeboten werden. Der Betrieb einer Einrichtung muss

ein auskömmliches Fördermodel beinhalten, um die Bereitschaft zum Ausbau zu

steigern.

3.4.2 Kindertagespflege als Geschäftsmodell

Die Höhe der Vergütung für eine Kindertagespflege beträgt 5,50 € pro Stunde

und Kind. Hinzu kommen ein Essensgeld und eine Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge (50 %) für die Tagesmutter. Die Zahl der Tagesmütter in Stuttgart ist in den letzten Jahren eher rückläufig. Eine höhere Vergütung würde dazu führen, dass sich wieder mehr Menschen für diese Betreuungsform/dieses Geschäftsmodell interessieren.

**3.5 Fachkräftekatalog erweitern „Funktionen weiter denken“**

Zur Erschließung neuer Zielgruppen für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder, muss der Fachkräftekatalog um weitere anerkennungswürdige Berufsgruppen ergänzt werden. Im Fokus stehen pädagogiknahe Berufsgruppen, wie z.B. Bewerber/innen die eine Ausbildung zum/zur Sport- und Gymnastiklehrer/in nachweisen können. Diese Ausbildungsform beinhaltet bereits pädagogische Anteile. Eine Diskussion auf Landesebene ist erforderlich.

**3.6 Neue Kita-Betriebsformen – unter Einbeziehung alternativer Berufe – denken**

Die Herkunftsfamilien sind das wichtigste Lebensfeld für Kleinkinder. Vergleicht man die Weiterentwicklungsbedingungen innerhalb der Familie mit denen der Tageseinrichtungen, wird eines schnell deutlich: Familienmitglieder arbeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern. Der Personaleinsatz in einer Tageseinrichtung könnte sich stärker an der vielseitigen Berufswelt und den damit verbundenen Bildungsbereichen orientieren. Damit könnte die jeweilige Tageseinrichtung um spezielle berufliche Kompetenzen erweitert werden. Die Kinder würden dadurch früh eine bunte Mischung spannender Berufsfelder kennenlernen und gezielt in diese zusätzlichen Bereiche einbezogen werden. Dadurch lassen sich die Stärken der Kinder noch vielfältiger fördern und es erschließen sich neue Berufsgruppen, um die personelle Situation in den Tageseinrichtungen zu entspannen. Für folgende Bildungsbereiche könnten Berufsgruppen in Frage kommen, die unterstützend zum pädagogischen Personal, Projekte und Themen in den Tageseinrichtungen übernehmen:

„Bewegung“ > Sportlehrer/in, Gymnastiklehrer/in

„Bauen, Natur und Umwelt“ > Hausmeister/in, Gärtner/innen/ Schreiner, Tierpfleger/in, Forstwirt/in

„Mathematik“ > Kaufmann/Kauffrau

„Hauswirtschaft und Ernährung“ > Hauswirtschafter/in, Bäcker/in, Ernährungsberater/in

„Musik/Theater/ Kunst“ -> Musiklehrer/in, Theaterpädagoge/in/ Kunsttherapeut/in, Maler/-in

„Geschichte“ -> Archäologe/in, Geschichtswissenschaftler/in

In größeren Tageseinrichtungen bestünde zusätzlich die Möglichkeit Verwaltungsmitarbeiter/innen einzusetzen, die die Personalakquise und Einstellungen vor Ort umsetzen und die Gebäudebedarfsplanung und Beschaffungen übernehmen.

Für die Umsetzung dieser Idee ist das Land zu beteiligen.

**3.7 Durch eine Digitalisierung die Arbeitsabläufe verkürzen**

In den Tageseinrichtungen für Kinder werden die Beobachtungsbögen und Portfolios analog erstellt, bearbeitet und für Elterngespräche aufbereitet. Bilder werden noch aufwendig mit einer Kamera gemacht und anschließend an einem Drucker ausgedruckt, damit sie in eine Sammelmappe (Portfolio) eingefügt werden können. Durch eine Nutzung von Tablets mit DSL-Anbindung könnten Arbeitsabläufe optimiert werden.

Kostenschätzung beim städtischen Träger: jährlich 100.000 €

Kostenschätzung bei den freien Trägern: jährlich 200.000 €

**3.8 Erzieher/in als Mangelberuf definieren lassen**

Der Erzieher/innen-Beruf sollte als Mangelberuf bei der Bundesagentur für Arbeit definiert werden, damit weitere Förderungen möglich sind. Dies würde auch eine Einstellung von geeigneten ausländischen Fachkräften erleichtern. Bislang können Bewerber/innen mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus nur dann eine Berufstätigkeit aufnehmen, wenn die angestrebte Tätigkeit als Mangelberuf definiert ist.

**3.9 Personalbindung**

Sofern ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, könnten weitere Maßnahmen und Angebote zur Personalbindung erarbeitet bzw. ausgebaut werden. Die folgenden Themen stehen hier besonders im Fokus:

Gesundheitsförderung/Zufrieden altern im Beruf

Sozialberatung

Die strategischen Themen Personalgewinnung und Personalbindung sind generell gemeinsam anzugehen, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Es müssen Anreize geschaffen werden, um qualifiziertes Personal langfristig zu binden.

**3.10 Bezuschussung ÖPNV bei freien Trägern**

Die Bezuschussung der Fahrtkosten nach dem ÖPNV für die freien Träger, in Anlehnung an die Regelungen der Stadt Stuttgart, könnte zur Personalbindung beitragen.

Gemäß Grundsatzbeschluss der Stadt Stuttgart ist die Bezuschussung bei städtischen Mitarbeitern/innen so ausgestaltet, dass der steuerliche Grenzbetrag von 44,00 € für Arbeitgebersachleistungen genutzt wird und somit für den Zuschuss weder für die LHS noch für die Beschäftigten eine Steuer- oder Sozialversicherungspflicht entsteht. Die Arbeitgeberzuschüsse müssen somit zwingend den Sachleistungen hinzugerechnet werden, da sonst der steuerliche Vorteil - auf dem das Konzept beruht - entfallen würde. Dies gilt für die freien Träger analog.

Kostenschätzung: 1.000.500 € (Wenn alle Fachkräfte der freien Träger die Jobticketvergünstigung in Anspruch nehmen und diese als Personalkosten gefördert werden)

**4. Kostenübersicht**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **4.1 Freie Träger** | **2018** | **2019** | **2020** |
| 2.2.1 Nichtanrechnung von PiA-Auszubildende | 1.090.000 € | 3.270.000 € | 3.270.000 € |
| 2.3.1 Übernahme PiA in Stufe 2 | 308.027 € | 308.027 € | 308.027 € |
| 2.4 Zusätzliche DHBW-Plätze (jährlich 10) |  | 44.000 € | 178.400 € |
| 2.5.1 Auslandsgewinnung | 83.300 € | 250.000 € | 250.000 € |
| 2.7 Aktive Suche nach Fachkräften | 60.800 € | 182.500 € | 182.500 € |
| 2.8 Neue Zielgruppen erschließen | 50.000 € | 50.000 € | 50.000 € |
| 2.9 Verkürzung der Bewerbungsprozesse | 60.800 € | 182.500 € | 182.500 € |
| 2.10.1 Aufwertung der S3-Stellen |  | 923.000 € | 923.000 € |
| **Gesamt** | **1.652.927 €** | **5.210.027 €** | **5.344.427 €** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **4.2 Städtischer Träger** | **2018** | **2019** | **2020** |
| 2.1.2 Anleitungspauschale „SG-Ausbildung“  |  | 203.800 € | 203.800 € |
| 2.1.2 Anleitungspauschale „Anpassung“  | 144.000 € | 192.000 € | 234.000 € |
| 2.3.2 Übernahme PiA in Stufe 2 | 291.769 € | 260.253 € | 260.253 € |
| 2.4 Zusätzliche DHBW-Plätze (jährlich 5) |  | 22.000 € | 89.200 € |
| 2.5 Neue Zielgruppen erschließen | 25.000 € | 25.000 € | 25.000 € |
| 2.5.2 Auslandsgewinnung | 48.500 € | 145.600 € | 145.600 € |
| 2.6 Personalzimmer/Personalwohnungen |  | 191.500 € | 191.400 € |
| 2.7 Aktive Suche nach Fachkräften | 30.400 € | 91.200 € | 91.200 € |
| 2.9 Verkürzung der Bewerbungsprozesse | 30.400 € | 91.200 € | 91.200 € |
| 2.10.2 Aufwertung der S3-Stellen |  | 461.500 € | 461.500 € |
| 2.11 Wegfall Kriterium „Migration“ | 45.000 € | 135.000 € | 135.000 € |
| **Gesamt** |  **615.069 €**  | **1.819.053 €**  | **1.928.153 €**  |

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

* Antrag CDU-Gemeinderatsfraktion vom 09.02.2018 (Nr. 34/2018)
* Antrag Freie Wähler-Gemeinderatsfraktion vom 09.02.2018 (Nr. 36/2018)
* Antrag SPD-Gemeinderatsfraktion/Bündnis 90 die Grünen-Gemeinderatsfraktion vom 06.03.2018 (Nr. 74/2018)

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

Isabel Fezer

Bürgermeisterin

Anlagen

Anlage 1 zu GRDrs 489/2018

<Anlagen>