

Dezernat B  
Amt für Jugend, Familie und Schule

Personalabteilung

Bezugsvorlagen:

| Beratungsfolge                                 | Geplante Sitzungstermine | Ö / N |
|--|--------------------------|-------|
| Finanz- und Verwaltungsausschuss (Vorberatung) | 18.07.2019               | Ö     |
| Gemeinderat (Entscheidung)                     | 23.07.2019               | Ö     |

## Personalgewinnung in Kindertageseinrichtungen

### Beschlussvorschlag

1. In städtischen Kindertageseinrichtungen ab 6 Gruppen werden Stellenanteile für administrative Tätigkeiten eingerichtet (6 Gruppen 30 %, 7 Gruppen 35 %, 8 Gruppen 40 %). Die Kosten für die aktuell erforderlichen 1,95 Stellen belaufen sich auf jährlich ca. 89.000 Euro.
2. Die Leitung einer städtischen Kindertageseinrichtung wird künftig nach den gemäß der jeweiligen Betriebserlaubnis belegbaren Plätze eingruppiert.
3. Pädagogischen Fachkräften in Ganztageseinrichtungen wird eine Zulage von 200 Euro brutto monatlich pro Vollzeitäquivalent (Teilzeitbeschäftigung analog) gewährt. Die zusätzlichen Kosten hierfür belaufen sich auf ca. 350.000 Euro jährlich. Die Maßnahme ist zunächst bis 01.01.2025 befristet.
4. Für die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften, die von Beschäftigten der Stadt Leonberg für die Tätigkeit in einer Ganztageseinrichtung angeworben werden, wird eine Prämie in Höhe von 1.000 Euro (bei einem künftigen Beschäftigungsumfang von bis zu 50 %) bzw. 2.000 Euro (künftiger Beschäftigungsumfang von über 50 % bis 100 %) vorgesehen. Die Maßnahme ist zunächst bis 01.01.2025 befristet.
5. Das Amt für Jugend, Familie und Schule wird beauftragt, die Grundlagen und Kosten für eine spezifische Werbekampagne zur Personalgewinnung für die städtischen Kindertageseinrichtungen zu ermitteln.
6. Die Verwaltung wird beauftragt, ein Konzept für Homeoffice-Arbeitsplätze für pädagogische Fachkräfte der städtischen Kindertageseinrichtungen zu erarbeiten.

### Finanzielle Auswirkungen:

JA

NEIN

| Kontierung                     | Jahr | verfügbares Budget | Finanzbedarf   | Bemerkung   |
|--------------------------------|------|--------------------|----------------|---|
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2019 |                    | 15.000 Euro    | Stellenanteile für administrative Tätigkeiten in Kitas. Wird über das Personalbudget gedeckt. |
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2019 |                    | ca. 4.200 Euro | Eingruppierung der Kita-Leitung. Wird über das Personalbudget gedeckt.                        |
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2019 |                    | 145.900 Euro   | Zulage für die päd. Fachkräfte in Ganztageseinrichtungen.                                     |

|                                |      |  |                 |  |
|--------------------------------|------|--|-----------------|--|
|                                |      |  |                 | Wird über das Personalbudget gedeckt.  |
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2020 |  | 89.000 Euro     | Stellenanteile für administrative Tätigkeiten in Kitas. Wird im HHPlanentwurf 2020 veranschlagt. |
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2020 |  | ca. 10.000 Euro | Eingruppierung der Kita-Leitung. Wird im HHPlanentwurf 2020 veranschlagt.                        |
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2020 |  | 350.000 Euro    | Zulage für die päd. Fachkräfte in Ganztageeinrichtungen Wird im HHPlanentwurf 2020 veranschlagt. |
| 40000000<br>Produktgruppe 3650 | 2020 |  | ca. 20.000 Euro | Prämie. Wird im HHPlanentwurf 2020 veranschlagt.   |

### Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung

#### Ausgangslage

Bei der Stadtverwaltung Leonberg sind derzeit ca. 200 Erzieherinnen und Erzieher auf 148 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) sowie 22 Aushilfen beschäftigt. Aufgrund des steigenden Betreuungsbedarfs werden bis zum Jahr 2022 zusätzliche pädagogische Fachkräfte mit unterschiedlichen Stellenanteilen für voraussichtlich weitere 33 VZÄ benötigt. Aufgrund des rasanten Ausbaus der Betreuungseinrichtungen und einer Fluktuation von jährlich ca. 10 % bei den pädagogischen Fachkräften sind aktuell bereits ca. 30 Stellen nicht besetzt. Die Gründe für die Fluktuation liegen vor allem im Wohnungswechsel in andere Städte oder Gemeinden, Schwangerschaft, Elternzeit und attraktivere Arbeitszeitbedingungen bei anderen Trägern begründet.

Das Angebot an Erzieher\*nnen ist derzeit stark begrenzt. Die Stadt Leonberg befindet sich als Arbeitgeberin in direkter Konkurrenz mit anderen Trägern in und um Leonberg, die ihre Stellen mit unterschiedlichen Zulagen attraktiver gestalten und dies mit offensiven Werbekampagnen bekannt machen. Auch wenn die Stadt Leonberg bereits sehr viel Richtiges und Gutes für ihre Beschäftigten umgesetzt und ein sehr gutes Niveau als Arbeitgeberin für Erzieher\*nnen erreicht hat, muss sie sich im Wettbewerb um die Beschäftigten mit einem eigenen, modernen und attraktiven Profil offensiver positionieren. Zur Analyse und Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs wurde im Vorfeld der Vorlage eine externe Personalberatung hinzugezogen.

In dieser Vorlage werden folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung im Bereich Kindertageseinrichtungen aufgezeigt:

1. Gewährung von Stellenanteilen für Verwaltungstätigkeiten in Kindertageseinrichtungen ab 6 Gruppen
2. Eingruppierung der Leitungskräfte
3. Zulagen für pädagogische Fachkräfte im Ganztagsbereich
4. Prämie für die Gewinnung neuer pädagogischer Fachkräfte
5. Gezielte Werbeoffensive, Personalmarketing
6. Homeoffice

## **1. Gewährung von Stellenanteilen für Verwaltungstätigkeiten in Kindertageseinrichtungen ab 6 Gruppen:**

In Kindertageseinrichtungen ab einer Größe von 6 Gruppen werden Stellenanteile für administrative Tätigkeiten eingerichtet (6 Gruppen 30 %, 7 Gruppen 35 %, 8 Gruppen 40 %). Aktuell bedeutet dies die Schaffung von 1,95 % VZÄ, anteilig verteilt auf 5 Kindertageseinrichtungen und einen zusätzlichen jährlichen Kostenaufwand von ca. 89.000 Euro.

Die Hauptaufgabe der Leitungskräfte in großen Kindertageseinrichtungen stellt heute die Personalgewinnung und -führung dar. Die Aufgaben nahmen zum Einen durch die Öffnung des Fachkräfteschlüssels nach § 7 KiTaG zu, die deutlich längere Einarbeitungszeiten und mehr Unterstützung der Beschäftigten erfordert. Zum Anderen wird im Zuge der Nachwuchsgewinnung ein hoher Stellenwert auf FSJ-, Praktikums- und Ausbildungsplätze gelegt. Auch dies erfordert einen hohen zeitlichen Aufwand an Organisation, Unterstützung und Hilfestellung für die jungen Menschen.

Die Leitung soll um verwaltungstechnische Aufgaben entlastet werden: Bestellung von Büromaterial, Anfertigen von Elternbriefen bzw. regelmäßigen Elterninformationen, Führen der Belegungsstatistik, Mängel- bzw. Schadensanzeigen, Koordinierung von Handwerker- oder Lieferantenterminen, Unterlagen zu den Unterweisungen der Unternehmerpflichten zusammenstellen, Ausstellen von Anmeldeformularen, Rücklaufkontrolle, Führen des Ablagesystems usw.

## **2. Eingruppierung der Leitungskräfte**

Protokollnotiz 9 des TVöD-SuE zur Eingruppierung der Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen lautet: „Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.“ Dies bedeutet, dass die Kita-Leitung nach tatsächlich belegten Plätzen eingruppiert wird, nicht nach den in der Betriebserlaubnis belegbaren Plätzen. Die Übernahme der Leitung einer Interimskita oder einer neu gebauten Kindertageseinrichtung bietet somit keinerlei finanzielle Anreize, da sie erst nach und nach mit Kindern belegt werden kann.

Derzeit richtet sich die Eingruppierung der Leitungen bei den städtischen Kindertageseinrichtungen nach dem Zeitraum Oktober bis Dezember des voran gegangenen Jahres. Die Verwaltung schlägt vor, Leitungskräfte künftig nach den gemäß der jeweiligen Betriebserlaubnis belegbaren Plätze übertariflich einzugruppieren.

## **3. Zulagen für pädagogische Fachkräfte im Ganztagsbereich**

Stellen in Ganztageseinrichtungen mit variierenden Arbeitszeiten zwischen 6:30 Uhr und 17:30 Uhr und wöchentlichen Dienstbesprechungen nach Ende der Betreuungszeit bis 20 Uhr sind für viele Fachkräfte nicht mehr attraktiv. Die Beschäftigten wechseln zunehmend in Einrichtungen mit Regel- bzw. verlängerten Öffnungszeiten. In Zeiten von Personalknappheit ist in diesen Einrichtungen mit 3 bis 4 betreuungsfreien Nachmittagen gesichert, dass i. d. R. keine Vertretungsdienste von Kolleg\*innen übernommen werden müssen und die Inanspruchnahme von Verfügungszeiten gewährleistet ist. Aus diesen Gründen wird es auch zunehmend schwieriger, ausreichend pädagogische Fachkräfte für Ganztagsbetreuungseinrichtungen zu akquirieren. All dies hat letztlich die Reduzierung der Betreuungszeiten im Ganztagsbereich zur Folge.

Um die Arbeitsplätze in Ganztageseinrichtungen attraktiver zu machen schlägt die Verwaltung vor, pädagogischen Fachkräften in Ganztageseinrichtungen - zeitlich zunächst bis 2025 befristet - eine übertarifliche Zulage von 200 Euro brutto monatlich pro Vollzeitäquivalent

## Seite 4

(Teilzeitbeschäftigung analog) zu gewähren. Die zusätzlichen Kosten hierfür belaufen sich auf ca. 350.000 Euro jährlich.

### **4. Prämie für die Gewinnung neuer pädagogischer Fachkräfte**

Für die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften, die von Beschäftigten der Stadt Leonberg für die Tätigkeit in einer Ganztageeinrichtung angeworben werden, wird eine Prämie in Höhe von 1.000 Euro (bei einem künftigen Beschäftigungsumfang von bis zu 50 %) bzw. 2.000 Euro (künftiger Beschäftigungsumfang von über 50 % bis 100 %) vorgesehen. Die Prämie soll ausbezahlt werden, wenn die geworbene pädagogische Fachkraft 1 Jahr und auch die Person, die diese Fachkraft geworben hat, ein weiteres Jahr bei der Stadt beschäftigt sind. Es wird empfohlen, dass die Stadt Leonberg die für diese Prämien anfallenden Sozialversicherungsabgaben und Steuern übernimmt, so dass die Beträge 1:1 bei den Beschäftigten ankommen. Die Maßnahme wird zunächst bis 01.01.2025 befristet.

### **5. Gezielte Werbeoffensive, Personalmarketing**

In Zeiten des Fachkräftemangels muss sich die Stadt Leonberg am Arbeitsmarkt deutlich positionieren. Die aktive, direkte und persönliche Ansprache potentieller Beschäftigter hat dabei eine große Bedeutung. Benachbarte Städte wie Stuttgart, Böblingen, Herrenberg oder Renningen machen gute Erfahrungen mit gezielten Werbemaßnahmen, um Fachkräfte zu gewinnen (zielgruppenspezifische positive Ansprache über die städtische Homepage, soziale Netzwerke und Medien, Imagefilme, Werbeclips, u. a. ).

Das Fachamt führt Gespräche mit einer Hochschule im Hinblick auf eine Kooperation bei der Entwicklung einer entsprechenden Kampagne, bei der auch die Kosten ermittelt werden sollen. Eine evtl. Werbekampagne kann beispielgebend für die offensive Bewerbung des Arbeitgebers Stadtverwaltung Leonberg sein.

### **6. Homeoffice**

Freie bzw. kirchliche Träger sind in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen z. T. flexibler. Leitungen oder auch pädagogische Fachkräfte können z. B. Verwaltungstätigkeiten, projektvorbereitende oder dokumentarische Aufgaben im Rahmen der (zeitlich begrenzten, stundenweisen) Vor- und Nachbereitungszeit im Homeoffice erledigen. Die Verwaltung wird beauftragt, ein Konzept für Homeoffice-Arbeitsplätze für die pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen und die entsprechend erforderliche Ausstattung zu erarbeiten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass sich kirchliche und freie Träger von Kindertageseinrichtungen diesen Personalgewinnungsmaßnahmen anschließen werden und sich dies ggf. im städtischen Haushalt auswirken würde.

### **Anlage/n**

Keine