

<b>Vorlage</b>		Vorlage-Nr:	FB 11/0275/WP17
Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n: Fachbereich Kinder, Jugend und Schule		AZ:	FB 11
		Datum:	02.03.2018
		Verfasser:	
<b>Konzept zur nachhaltigen Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Personalförderung in städtischen Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen</b>			
<b>Beratungsfolge:</b>			
<b>Datum</b>	<b>Gremium</b>	<b>Zuständigkeit</b>	
20.03.2018	Kinder- und Jugendausschuss	Anhörung/Empfehlung	
20.03.2018	Schulausschuss	Anhörung/Empfehlung	
22.03.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Entscheidung	

**Beschlussvorschlag:**

Der Kinder- und Jugendausschuss stimmt dem vorgelegten Konzept zu und empfiehlt auf Vorschlag des Oberbürgermeisters dem Personal- und Verwaltungsausschuss, das Konzept zu beschließen.

Der Schulausschuss stimmt dem vorgelegten Konzept zu und empfiehlt auf Vorschlag des Oberbürgermeisters dem Personal- und Verwaltungsausschuss, das Konzept zu beschließen.

Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters und Empfehlung des Kinder- und Jugendausschusses und des Schulausschusses stimmt der Personal- und Verwaltungsausschuss dem vorgelegten Konzept zu.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Sofern finanzielle Auswirkungen zu erwarten sind, sind diese in den einzelnen Maßnahmen erläutert. Teilweise können zusätzliche Personalkosten infolge unbesetzter Stellen refinanziert werden. Für 2018 wird davon ausgegangen, dass die vorhandenen Haushaltsmittel auskömmlich sind. Entsprechende Ansatzanpassungen für 2019 ff. erfolgen im Rahmen der Haushaltsberatungen vor dem Hintergrund der gesamtstädtischen Finanzsituation.

## **Erläuterungen:**

Die Stadt Aachen ist Träger von 56 Kindertageseinrichtungen und 9 Offenen Ganztagschulen. In den städtischen Kindertageseinrichtungen werden derzeit 3.727 Kinder in 210 Gruppen und in den Offenen Ganztagschulen 1.401 Kinder in 63 Gruppen betreut (Stand: Februar 2018).

In diesem pädagogischen Bereich besteht ein zunehmender Fachkräftemangel, der dazu führt, dass vakante Stellen immer wieder, teilweise auch über einen längeren Zeitraum, nicht besetzt werden können.

Im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen werden derzeit mit einem Umfang von 691 Vollzeitstellen 799 Mitarbeiter/innen (ohne Therapeuten und Küchenkräfte) beschäftigt.

Aktuell besteht eine Vakanz in der Größenordnung von 35 Vollzeitstellen, was einer Quote von rund fünf Prozent entspricht.

Im Bereich der Offenen Ganztagschulen werden derzeit mit einem Umfang von 53 Vollzeitstellen 76 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Aktuell besteht eine Vakanz von rund einer Vollzeitstelle.

Gründe für Vakanzen im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen sind der demografische Wandel, der Ausbau der städtischen Kindertageseinrichtungen sowie die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen aufgrund eines Arbeitgeberwechsels, Wohnortwechsel oder beispielsweise die Aufnahme eines Studiums.

Daher hat sich die Verwaltung entschieden, ein Bündel von Maßnahmen zu entwickeln, die dem fortschreitenden Fachkräftemangel entgegen wirken.

Das nun erarbeitete „Konzept zur nachhaltigen Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Personalförderung in städtischen Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen“ wurde unter Beteiligung des Fachbereichs Personal und Organisation, des Fachbereichs Kinder, Jugend und Schule sowie der Personalvertretung erstellt.

Ein Teil hiervon wurde auf einer Pressekonferenz im Dezember 2017 bereits vorgestellt. Im Folgenden werden alle 28 erarbeiteten Maßnahmen dargestellt. Das Konzept beinhaltet Maßnahmen, die unter Berücksichtigung der zeitlichen Abläufe kurz- bis langfristig zu initiieren, bzw. umzusetzen sind und teilweise finanzielle Auswirkungen haben. Es ist aber auch gelungen, strategische Ansätze zu finden, die Wirksamkeit versprechen und dabei ohne Finanzbedarf sind.

Dieses Konzept ist Teil einer Gesamtstrategie, die mit Blick auf den Ratsantrag vom 21.12.2017 "Strategie zur Personalgewinnung für die Verwaltung der Stadt Aachen" in der PVA-Sitzung am 17.05.2018 vorgestellt werden soll.

Wegen der Dringlichkeit wird der Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen vorgezogen.

Sofern sich aus den einzelnen Maßnahmen die Notwendigkeit von Stelleneinrichtungen ergibt, erfolgt hierzu eine gesonderte Vorlage für den Rat der Stadt Aachen im Jahresverlauf.

Die Schwerpunkte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sollen künftig in der Intensivierung der Personalgewinnung, der Personalerhaltung sowie der Personalentlastung liegen.

## **Maßnahmen der Personalgewinnung**

Der Herausforderung der Fachkräftegewinnung stellt sich die Stadt Aachen im Bereich der Ausbildung sowie der Personalrekrutierung von bereits ausgebildeten Fachkräften durch folgende Maßnahmen:

- Mithilfe eines bereits begonnenen Handlungsplans wird die Gewinnung von BerufspraktikantInnen an den Fachschulen aktiv vorangetrieben.
- Es werden Standards geschaffen, um BerufspraktikantInnen frühzeitig an die Stadt Aachen als potenzielle Arbeitgeberin zu binden. Damit werden viele Monate früher als bisher verbindliche Angebote zur Weiterbeschäftigung verbunden sein.
- Den BerufspraktikantInnen wird eine Übernahmegarantie zugesprochen, sofern aus Arbeitgebersicht eine fachliche und persönliche Eignung vorliegt und solange der Personalbedarf gegeben ist.
- Die derzeitige Anzahl der BerufspraktikantInnen i.H.v 30 in den städt. Kindertageseinrichtungen und 9 in den Offenen Ganztagschulen soll in Abhängigkeit des laufenden Auswahlverfahrens um mindestens fünf Stellen erhöht werden, soweit geeignetes Personal rekrutierbar ist. Diese Intensivierung der Ausbildung wird als wichtiges Element der langfristigen Personalgewinnung und Erhaltung des Qualitätsstandards gesehen.  
Finanzielle Auswirkungen: Unter Berücksichtigung der Personalkosten pro Stelle (22.000 €/Jahr) ergeben sich für das Haushaltsjahr 2018 anteilige Kosten i.H.v. 45.830,- €.
- Die Umsetzungsmöglichkeiten einer praxisintegrierten dreijährigen Ausbildung inklusive Ausbildungsvertrag und -vergütung werden derzeit geprüft.  
Finanzielle Auswirkungen: für das KiTa-Jahr 2019/20 derzeit nicht bezifferbar
- Die Gewinnung ausgebildeter Fachkräfte und Ergänzungskräfte wird weiterhin aktiv vorangetrieben, insbesondere durch frühzeitigere Unterbreitung eines verbindlichen Einstellungsangebotes. Weiter sollen bspw. Stellenausschreibungen, insbesondere das Berufsbild der ErzieherIn sowie in diesem Zusammenhang die Stadt Aachen als Arbeitgeberin, attraktiver dargestellt werden. Weitere Maßnahmen, die in der Gesamtstrategie verankert sind, werden im PVA am 17.05.2018 vorgestellt.
- Bis auf weiteres sollen Fachkräfte und Ergänzungskräfte bedarfsorientiert unmittelbar ohne Befristung eingestellt werden. Ausnahmen sollten jedoch in begründeten Einzelfällen möglich sein.
- Bis auf weiteres werden einjährige sachgrundlose Befristungen als Alternative zur kurzfristigen Einstellung im Rahmen von Krankheitsvertretung angeboten unter Eingruppierung in EG S 8b TVöD-SuE statt EG S 8a TVöD-SuE.  
Finanzielle Auswirkungen: Es entstehen zusätzliche Personalkosten in Höhe des Differenzbetrages von EG S 8a TVöD-SuE zu EG S 8b TVöD-SuE sowie ggfls. durch temporäre Überhänge.
- Eine Personalgewinnung aus dem benachbarten Ausland wird aktiv vorangetrieben.

- StudienabbrecherInnen von Studiengängen mit beispielsweise dem inhaltlichen Gegenstand der Kindheitspädagogik oder der sozialen Arbeit sollen durch eine verkürzte Ausbildung zur Fachkraft qualifiziert werden. Dies wird in Abstimmung mit den Berufskollegs und mit Unterstützung des Programms „SWITCH“ passieren.
- Für VollabiturientInnen soll zukünftig ein sechsmonatiges bezahltes Praktikum angeboten werden. Die generelle Vergütung der PraktikantInnen soll unabhängig vom Schulabschluss erfolgen, so dass auch SchülerInnen der FOS diese Vergütung erhalten.  
Finanzielle Auswirkungen: Es sollen ab 01.08.2018 jährlich max. 15 Praktika angeboten werden mit einer noch festzulegenden mtl. Vergütung von schätzungsweise 150 €  
Brutto/PraktikantIn. Jährliche Gesamtkosten: 15 Praktika x 6 Monate x 150,- € = 13.500,- €
- FSJler (Freiwilliges soziales Jahr) und BFDler (Bundesfreiwilligen Dienst) sollen zukünftig im Alltagsgeschäft der KiTa's und OGS unterstützend eingesetzt werden. Die Rahmenbedingungen hierzu sind noch zu klären.  
Finanzielle Auswirkungen: Es sollen max. 5 FSJler und 5 BFDler eingesetzt werden. Es entstehen monatliche Kosten pro FSJler i.H.v. 752,75 € sowie pro BFDler i.H.v. 532,75 €. Jährliche Gesamtkosten rd.: 77.000,- €
- Das bereits begonnene Konzept zur Gestaltung eines dreimonatigen Praktikums für WiedereinsteigerInnen „Zurück in den Beruf“ wird zeitnah umgesetzt. Es sollen jährlich max. 10 Praktika an 4 Tagen/Woche angeboten werden mit einer Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindeststundenlohns.  
Finanzielle Auswirkungen: Pro Praktikum: 8,84 € x 8h/Tag x 17AT/Monat x 3 = 3.606,- € zzgl. rd. 721 € AG-Anteil = 4.327,- €. Jährliche Gesamtkosten: max. rd. 43.270,- €.
- WiedereinsteigerInnen in das Berufsleben (z.B. nach Sonderurlaub/Elternzeit) soll im Einzelfall ein auch mit sehr geringem Stundenumfang befristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten werden.
- Derzeit werden im Anschluss an eine Langzeiterkrankung die hierfür eingestellten Vertretungskräfte für die Dauer des Erholungsurlaubes im unmittelbaren Anschluss an die Erkrankung weiterbeschäftigt. Dieses Modell soll auch bei Abwesenheit der/s Stelleninhaberin/s im Anschluss an bspw. Elternzeit, Sonderurlaub Anwendung finden.  
Finanzielle Auswirkungen: Schätzungsweise werden 20 Beschäftigte für bis zu 6 Wochen hierunter vergütet. Unter Berücksichtigung der KGSt-Personalkosten ergibt sich für einen Arbeitstag ein Entgelt i.H.v. 272,30 € brutto für ErzieherInnen und 220,04 € brutto für KinderpflegerInnen.  
Jährliche Gesamtkosten: Mittelwert Bruttolohn 246,17 € x 20 Beschäftigte x 30 Tage = 147.702,- €.
- Eine vorausschauende, bedarfsorientierte Personalreserve zum Beginn des Kindergarten-/Schuljahres soll durch die Bereitstellung einer Ad-Hoc-Reserve sichergestellt werden. Ein

Zeitraum von mehr als drei Monaten pro Einzelmaßnahme soll nicht überschritten werden.

Hierzu werden bereits vorhandene Demografiestellen genutzt.

Finanzielle Auswirkungen: keine, sofern ausreichend Demografiestellen vorhanden sind.

- Zukünftig sollen vakante Ergänzungskraft-/Fachkraftstellen für weitere Professionen mit dem inhaltlichen Gegenstand der Kindheitspädagogik geöffnet werden. Dies Bedarf noch einer weiteren Klärung, auch mit dem Landesjugendamt.

Finanzielle Auswirkungen: derzeit nicht bezifferbar, evtl. Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen

- Es wird geprüft, inwieweit zukünftig vakante Stellen im Rahmen einer 1:1 Betreuung für weitere Professionen geöffnet werden können, wenn im Einzelfall die erforderliche Profession durch das Gesundheitsamt als für die Betreuung des Kindes für geeignet gehalten wird.
- Teilzeitbeschäftigten mit einer Nebentätigkeit wird weiterhin aktiv angeboten, freie Stunden im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen bei der Stadt Aachen anstelle der Nebentätigkeit anzunehmen.

### **Maßnahmen der Personalerhaltung**

Die Personalerhaltung soll zum einen durch eine Intensivierung der Fachkräftequalifizierung sowie der Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit durch folgende Maßnahmen sichergestellt werden:

- Fortbildungsprogramme für Führungskräfte sollen weiterhin kontinuierlich fortgeschrieben werden, weiter ist der gesamte Leitungsstamm für eine Teilnahme vorzusehen.
- Es wird sichergestellt, dass bessere Qualifizierungsfortbildungen/Zertifizierungskurse der ständigen Vertretung und/oder Fachkräfte durchgeführt werden.

Finanzielle Auswirkungen: Prognostizierte Kosten für die Durchführung einer Schulung: 3.500 € pro Kurs mit 15 TeilnehmerInnen.

2018: 17.500 € (5 Kurse), 2019ff: 3.500 €/Jahr (1 Kurs).

- Zukünftig sollen die Beschäftigten der städtischen Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen regelmäßig über interne Stellenvakanzen zeitnah informiert werden. Dies soll über einen Zeitraum von zunächst einem Jahr erprobt werden, um zu erkennen, ob sich eine verstärkte Rotation zeigt und welche Wirkung dies hat.
- Die Einführung einer Notfallvereinbarung soll für den Fall, dass zum Zeitpunkt der Öffnung einer städt. Kindertagesstätte ein personeller Engpass besteht und die Leitungsebene (noch) nicht anwesend ist, jede/n Beschäftigten befähigen, eigenständig und -verantwortlich zu handeln. Hierbei wird auch die Notwendigkeit der Einrichtung eines Notfalltelefons geprüft.

- Anträgen der Beschäftigten auf vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses soll künftig grundsätzlich nicht mehr stattgegeben werden. Abweichungen von der tariflichen Kündigungsfrist sollen nur noch in Ausnahmefällen möglich sein.

### **Maßnahmen der Personalentlastung**

Eine Personalentlastung kann zur Reduzierung von Ausfällen und gleichermaßen zur Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit führen. Dies soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Freie Stundenkontingente sollen durch einen flexiblen Einsatz von Ergänzungs- und Fachkräften unter Beachtung der personellen Mindestbesetzungsstärke und der rechtlichen sowie Refinanzierungsmodalitäten temporär besetzt werden. Hier sollen wie bisher im Bedarfsfall Ergänzungskräfte vorübergehend Fachkraftstunden sowie die Fachkräfte Ergänzungskraftstunden übernehmen.  
Finanzielle Auswirkungen: Sofern Fachkräfte Ergänzungskraftstunden übernehmen, hat dies finanzielle Auswirkungen in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den beiden Entgeltgruppen.
- Zur Entlastung der pädagogischen Kräfte sollen Küchenkräfte bei hohen Vakanzen im pädagogischen Bereich für einen befristeten Zeitraum weitere hauswirtschaftliche Tätigkeiten übernehmen.  
Finanzielle Auswirkungen: Sofern freie Ergänzungs-/Fachkraftstunden zur Verfügung stehen, entstehen keine zusätzlichen Personalkosten.
- Krankheitsbedingte Ausfallzeiten von Küchenkräften – die zu einer Belastung des päd. Personals führen - sollen zukünftig durch einen Vertreterpool aufgefangen werden.  
Finanzielle Auswirkungen: Eine Küchenkraft wird mit durchschnittlich 15 Wochenstunden beschäftigt. Unter Berücksichtigung der KGSt-Kosten ergibt sich hier ein jährliches Bruttogehalt i.H.v. 14.630,- €. Schätzungsweise werden ca. drei Vertretungskräfte für einen Vertreterpool benötigt. Jährliche Gesamtkosten: bis zu 43.890,- Euro. Eine Teilrefinanzierung ergibt sich dadurch, dass Küchenkräfte aus der Lohnfortzahlung fallen und Stellen nicht durchgängig besetzt sind.
- Zur Steigerung der Anwesenheitszeit der Beschäftigten die nach Elternzeit, Sonderurlaub oder einer langen Erkrankung ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, soll der oftmals im erheblichen Umfang bestehende Resturlaubsanspruch (mit Einverständnis der Beschäftigten) finanziell abgegolten werden. Diese Regelung soll ausschließlich für die Beschäftigten aus diesem Bereich gelten und nur für den tariflichen Resturlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgeht.  
Finanzielle Auswirkungen: Schätzungsweise werden jährlich 5 bis 10 Beschäftigte jeweils bis zu 30 Tage Resturlaubsanspruch finanziell abgelten lassen. Hier entstehen durchschnittliche Personalkosten i.H.v. 178,45 € bei ErzieherInnen und 155,13 € bei

KinderpflegerInnen pro Tag bei Vollbeschäftigung. Jährliche Gesamtkosten: Mittelwert 166,79  
€ x 10 Beschäftigte x 30 Tage = max. rd. 50.000,- €.

Alle vorgenannten Maßnahmen sollen turnusmäßig im Rahmen der Planung für das jeweils nächste KiTa-/ Schuljahr hinsichtlich der Notwendigkeit und Wirksamkeit überprüft werden.