FD 12 - Sitzungsdienst

Jörg Heinz
Telefon 06101 602-270
Telefax 06101 602-364
E-Mail Joerg.Heinz@bad-vilbel.de

Stellungnahme zur Anfrage der FDP-Fraktion zu den „Betreuungszeiten in den Kitas“ vom 18.01.2026 (AF 70-26)

1. Spanische Kita-Betreuerinnen

Zur Beantwortung der Frage nach dem Einsatz spanischer Kita-Betreuerinnen in den städtischen Kindertageseinrichtungen kann folgender Sachstand mitgeteilt werden: Bisher wurden über die Firma Helmeca insgesamt neun spanische pädagogische Fachkräfte in den städtischen Kitas der Stadt Bad Vilbel eingesetzt. Aufgrund der erforderlichen Anerkennung der spanischen Ausbildung bzw. des Studiums beträgt die Anerkennungsphase in der Regel etwa ein Jahr.

Während dieser Anerkennungszeit hat eine spanische Erzieherin das Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen beendet und ist nach Spanien zurückgekehrt. Als Hauptgrund wurde Heimweh angegeben.

Derzeit befinden sich zwei weitere spanische Mitarbeiterinnen noch in der Anerkennungsphase. Der Abschluss dieses Verfahrens wird voraussichtlich im Frühjahr 2026 erfolgen.

Fünf spanische Fachkräfte konnten nach erfolgreichem Abschluss der Anerkennung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der Stadt Bad Vilbel übernommen werden. Eine dieser Mitarbeiterinnen hat jedoch kürzlich ihre Kündigung zum 31.03.2026 eingereicht, da sie gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten nach Spanien zurückkehren möchte. Auch hier liegen die Gründe ausschließlich im privaten Bereich.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der überwiegende Teil der über Helmeca eingesetzten spanischen Fachkräfte erfolgreich in den städtischen Kitas integriert und gehalten werden konnte. Die Beendigungen der Arbeitsverhältnisse erfolgten aus persönlichen Gründen und nicht aufgrund arbeits- oder organisationsbedingter Umstände.

2. Springerkonzept

Die Einführung eines Springerkonzeptes in den städtischen Kindertageseinrichtungen wurde bereits vor mehreren Jahren erprobt. Die damaligen Erfahrungen zeigen jedoch deutlich, dass ein solches Modell in der Praxis mit erheblichen Herausforderungen verbunden ist.

Ein zentrales Problem bestand und besteht weiterhin darin, dass kaum pädagogische Fachkräfte bereit sind, dauerhaft in einem Springerkonzept zu arbeiten. Erzieherinnen und Erzieher haben berechtigterweise hohe fachliche und pädagogische

Ansprüche an ihre Arbeit sowie an die Konzepte der Einrichtungen, in denen sie tätig sind. Ein ständiger Wechsel zwischen verschiedenen Kitas erschwert sowohl den Aufbau tragfähiger Beziehungen zu Kindern und Teams als auch die Umsetzung eigener pädagogischer Vorstellungen und fachlicher Schwerpunkte. Hinzu kommt, dass auch auf Seiten der Eltern die Akzeptanz gegenüber einer ihnen nicht bekannten Betreuungskraft oftmals gering ist. Diese zurückhaltende Haltung der Eltern stellt eine zusätzliche Belastung für die eingesetzten Fachkräfte dar und kann ebenfalls dazu beitragen, dass pädagogische Mitarbeitende eine Tätigkeit als Springer ablehnen.

Darüber hinaus hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass das Springerkonzept gerade in Zeiten besonderer Personalnot nicht die erhoffte Entlastung bringen konnte. Auch die eingesetzten Springerkräfte waren in diesen Phasen häufig selbst erkrankt und standen somit ebenfalls nicht zur Verfügung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein Springerkonzept zwar theoretisch zur Abfederung von Personalengpässen beitragen könnte, die praktischen Rahmenbedingungen – insbesondere der Fachkräftemangel, die Anforderungen an pädagogische Qualität, Beziehungsarbeit sowie die Akzeptanz durch Eltern – jedoch eine nachhaltige und verlässliche Umsetzung bislang nicht ermöglichen.

3. Spezielle Randzeiten-Kitas

Die Frage nach der Etablierung ein oder zweier spezieller „Randzeiten“-Kitas zur Sicherstellung von Früh- und Spätmodulen wurde im vergangenen Jahr intensiv sowohl mit den Kita-Leitungskräften als auch in den jeweiligen Kita-Teams aller 11 städtischen Einrichtungen diskutiert.

Das eindeutige Ergebnis dieser Gespräche war, dass aus allen Einrichtungen die Rückmeldung kam, dass pädagogisches Personal bei einer Ausweitung der Betreuungszeiten der eigenen Kita – insbesondere im Vergleich zu anderen städtischen Kitas – interne Versetzungswünsche äußern würde. Bereits die unterschiedlichen Betreuungszeiten innerhalb der Trägerschaft werden als belastend wahrgenommen. Eine gezielte Konzentration längerer Betreuungszeiten auf einzelne Einrichtungen würde diese Problematik voraussichtlich verstärken.

Auch im Rahmen von Neueinstellungen zeigte sich in den vergangenen Monaten deutlich, dass die Betreuungszeiten ein wesentliches Entscheidungskriterium für Fachkräfte darstellen. In Vorstellungsgesprächen wurde mehrfach benannt, dass sich Bewerberinnen und Bewerber bewusst aufgrund der verlässlichen Betreuungszeiten von 7.30 bis 16 Uhr für die Stadt Bad Vilbel entschieden haben. Eine Abweichung hiervon könnte die ohnehin angespannte Personalgewinnung zusätzlich erschweren.

Hinzu kommt ein weiterer praktischer Aspekt: Bereits jetzt ist es nicht in allen Fällen möglich, Kinder aus derselben Familie in derselben Kita zu betreuen. Würden sich darüber hinaus auch die Betreuungszeiten der Einrichtungen unterscheiden, würde sich der organisatorische und familiäre Druck für die betroffenen Eltern nochmals erheblich erhöhen.

Dies lässt sich anhand eines konkreten Fallbeispiels verdeutlichen: Eine Familie nutzt mit ihrem Kind vollständig die Früh- und Spätmodule einer Randzeiten-Kita, da beide Elternteile berufstätig sind. Erwartet die Mutter ein zweites Kind und geht in

Elternzeit, bestünde nach der geltenden Kita-Satzung für das ältere Kind kein Anspruch mehr auf eine Randzeitenbetreuung. In einem Modell mit spezialisierten Randzeiten-Kitas hätte dies zur Folge, dass das bereits eingewöhnte Kind die Einrichtung wechseln müsste, obwohl dort stabile Bindungen, vertraute Bezugspersonen und gewachsene soziale Kontakte bestehen. Ein solcher Wechsel wäre vertraglich kaum durchsetzbar und aus pädagogischer Sicht hoch problematisch. Zudem entstünde der Eindruck, dass ein Kind faktisch benachteiligt wird, weil es ein Geschwisterkind bekommt.

Vor diesem Hintergrund erscheint die Etablierung spezieller „Randzeiten"-Kitas zwar als räumlich fokussierter Ansatz, würde jedoch voraussichtlich zu erheblichen personellen, organisatorischen und familienbezogenen Herausforderungen führen. Eine nachhaltige Sicherstellung von Früh- und Spätmodulen lässt sich unter den derzeitigen Rahmenbedingungen daher nur sehr eingeschränkt realisieren.

4. Entlastung durch ehrenamtliches Engagement

Die Einbindung ehrenamtlicher Unterstützungskräfte zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte ist in den städtischen Kindertageseinrichtungen kein neues Thema und wird in Teilen bereits erfolgreich praktiziert.

In vielen Kitas bestehen entsprechende Angebote, beispielsweise in Form von sogenannten „Vorlese-Omas und -Opas". In einer Einrichtung engagiert sich seit vielen Jahren ein Senior ehrenamtlich, der regelmäßig Betreuungsaufgaben übernimmt und zudem einen kleinen Kinderchor leitet. Auch bei Spaziergängen oder einzelnen Angeboten im Alltag gibt es punktuell Unterstützung durch freiwillig Tätige. Ehrenamtliche sind häufig gerne bereit, klar umrissene Aufgaben zu übernehmen, etwa an einem festen Vormittag pro Woche in der Kita vorzulesen. Fällt ein solches Angebot aufgrund einer Erkrankung der ehrenamtlich Tätigen aus, ist dies zwar bedauerlich, für die Betreuung der Kinder jedoch in der Regel organisatorisch auffangbar.

Gleichzeitig muss jedoch festgehalten werden, dass die Offenheit gegenüber ehrenamtlicher Unterstützung in den Kita-Teams unterschiedlich ausgeprägt ist. Auch in der Verwaltung besteht der Eindruck, dass nicht alle Teams diese Angebote gleichermaßen annehmen. In der Vergangenheit wurden Vorbehalte – etwa mit Verweis auf Datenschutz oder Versicherungsfragen – mehrfach thematisiert und fachlich geklärt. Seitens der Trägerschaft wird daher immer wieder dafür geworben, vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten stärker zu nutzen.

Unabhängig davon stößt das Ehrenamt in Kitas auch an strukturelle und praktische Grenzen. Ehrenamtliche Kräfte können pädagogische Fachkräfte nicht ersetzen und stehen insbesondere in Phasen hoher Krankheitsstände nur eingeschränkt zur Verfügung. Gerade für ältere Ehrenamtliche ist es problematisch, in Zeiten vermehrter Infekte regelmäßig Kontakt mit erkrankten Kindern zu haben. Zudem zeigt die Praxis, dass sich Ehrenamtliche kaum für die kontinuierliche Abdeckung von Randzeiten gewinnen lassen. Kommt es hier zu krankheitsbedingten Ausfällen, kann die Randzeitenbetreuung nicht verlässlich gewährleistet werden, was wiederum zu Unsicherheiten auf Seiten der Eltern führt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ehrenamtliche Kooperationen eine sinnvolle und wertvolle Ergänzung im Kita-Alltag darstellen und bereits genutzt werden. Sie können jedoch nur unterstützend wirken und keine strukturelle Entlastung in Zeiten hoher Personalbelastung oder Krankheitsphasen sicherstellen.

5. Offene Stellen

Die Beantwortung der Frage nach der Anzahl offener Stellen bzw. der nach Einführung der temporären Maßnahme der gekürzten Betreuungszeiten nachbesetzten Stellen ist nur eingeschränkt eindeutig möglich, da sich der Personalstand in den Kitas fortlaufend verändert. Kündigungen, Schwangerschaften sowie Anträge auf Veränderungen der Wochenarbeitszeit führen zu regelmäßigen Schwankungen, sodass Momentaufnahmen stets im jeweiligen zeitlichen Kontext betrachtet werden müssen.

Grundlage für die Entscheidung über die verkürzten Betreuungszeiten war eine Personalberechnung mit Stand März 2025. Zu diesem Zeitpunkt waren in den 11 städtischen Kindertageseinrichtungen insgesamt 900,6 Wochenstunden nicht besetzt. Dies entsprach rechnerisch 23,09 Vollzeitstellen.

Auf Basis dieser Ausgangslage wurde eine Kalkulation vorgenommen, wie sich die verkürzten Betreuungszeiten voraussichtlich ab August 2025 auf den offenen Personalbedarf auswirken könnten. Diese Hochrechnung ergab einen rechnerischen Fehlbedarf von 511,38 Wochenstunden, was 13,11 Vollzeitstellen entspricht.

Ergänzend wurde aktuell eine tatsächliche Berechnung der offenen Stellen auf Grundlage der Personaldaten vom Dezember 2025 vorgenommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bis ins Frühjahr hinein weitere Kinderaufnahmen geplant sind, die den Personalbedarf nochmals erhöhen können. Für einen sachgerechten Vergleich ist es daher wichtig, jeweils identische Zeiträume gegenüberzustellen.
Die Berechnung auf Basis der Zahlen von Dezember 2025 weist einen aktuellen Fehlbedarf von 471 Wochenstunden aus. Dies entspricht rechnerisch 12,08 Vollzeitstellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der rechnerische Personalfehlbedarf seit Einführung der gekürzten Öffnungszeiten deutlich reduziert hat. Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass der Personalstand weiterhin dynamisch ist und zukünftige Entwicklungen – insbesondere durch weitere Kinderaufnahmen – erneut Anpassungen erforderlich machen können.

Fazit

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass von Beginn an vereinbart war, die temporär angepassten Betreuungszeiten im Frühjahr 2026 einer umfassenden Evaluierung zu unterziehen. Ziel dieser Evaluierung ist es, auf einer belastbaren und vergleichbaren Datengrundlage zu prüfen, welche Auswirkungen die Maßnahme tatsächlich hatte.

Hierbei sollen insbesondere vergleichbare Zeiträume herangezogen werden, um Entwicklungen beim Personalstand, bei den offenen Stellen sowie bei der Auslastung realistisch bewerten zu können. Darüber hinaus werden die praktischen Erfahrungen aus den Kindertageseinrichtungen selbst eine zentrale Rolle spielen. Aspekte der pädagogischen Qualität sollen dabei ausdrücklich berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang kann unter anderem ausgewertet werden, wie häufig es vor und nach der Verkürzung der Betreuungszeiten zu kurzfristigen Schließungen oder Einschränkungen kam und ob pädagogische Angebote zeitweise ausfallen mussten.

Ebenso sollen die Auswirkungen auf die Kita-Teams in den Blick genommen werden, etwa im Hinblick auf Arbeitsbelastung, Teamstabilität und personelle Veränderungen. Erst die Gesamtschau aus quantitativen Daten und qualitativen Rückmeldungen aus der Praxis kann eine fundierte Grundlage für mögliche weitere Entscheidungen bieten.

Mit dieser Evaluierung soll sichergestellt werden, dass zukünftige Beschlüsse sowohl die organisatorischen Rahmenbedingungen als auch die pädagogische Qualität und die Situation der Beschäftigten angemessen berücksichtigen.

Gez.	Gesehen:
Jörg Heinz FBL Soziale Sicherung	Ricarda Müller-Grimm Stadträtin