



ELTVILLE AM RHEIN
WEIN-, SEKT- UND ROSENSTADT

Stadt Eltville am Rhein

Mitteilungsvorlage

Drucksache MI-69/2023

Datum: 07. November 2023

Aktenzeichen	
Federführendes Amt	Amt für Soziales, Kita, Sport und Vereine (Amtsleitung)
Vorlagenerstellung	Thomas Speth

Beratungsfolge

Termin

Stadtverordnetenversammlung	06. November 2023
-----------------------------	-------------------

Betreff:

Beantwortung Anfrage/Prüfauftrag „Fachkräftemangel entgegenwirken und Maßnahmen ergreifen“ (FA-30_2023) der STVV vom 10.07.2023

Sachverhalt:

Frage 1

Können derzeit alle Fachkraftstellen in den Eltviller Kitas (eigene und andere Träger) besetzt werden?

Antwort:

Zum Stichtag 31. Juli 2023 waren in den städtischen Kitas Wichtelhäuschen und Kindergartenburg insgesamt 3 Vollzeitstellen (= 117 Fachkraftstunden) nicht besetzt (durch Berufsverbote während der Schwangerschaft bzw. Elternzeiten). Darüber hinaus waren 29 Fachkraftstunden nicht besetzt. Insgesamt fehlen in beiden Einrichtungen somit 146 Fachkraftstunden.

Von den 9 Kitas anderer Träger waren in 4 Einrichtungen alle Fachkraftstellen besetzt.

In den anderen 5 Einrichtungen waren insgesamt 6,2 Fachkraftstellen (= 241,8 Fachkraftstunden) unbesetzt.

Die Einrichtungen berichten, dass Stellenbesetzungen bereits seit längerem mit großem Aufwand verbunden sind – und weniger oft als früher zum Ziel führen-, insbesondere wenn diese nur befristet angeboten werden können, z.B. als Elternzeitvertretung oder für Integrationsmaßnahmen.

Dazu gebe es immer weniger Fachkräfte, die bereit sind, in Vollzeit zu arbeiten.

Frage 2

Ist die Handlungsfähigkeit bei plötzlichen Personalausfällen sichergestellt?

Antwort:

Die Handlungsfähigkeit bei plötzlichen Personalausfällen ist in allen Eltviller Einrichtungen sichergestellt. Alle Einrichtungen verfügen über einen Notfallplan oder einen Ablaufplan zum Vorgehen bei plötzlichen Personalausfällen. Die Informationsketten zwischen Trägern, Kitaleitungen und Eltern sind in allen Kitas erprobt.

Der Notfallplan für die Einrichtungen in städtischer Trägerschaft wurde mit dem Jugendamt des Rheingau-Taunus-Kreises abgestimmt.

Frage 3

Mussten aufgrund von Personalmangel bereits Öffnungszeiten reduziert werden oder konnten nicht alle vorhandenen Plätze belegt werden?

Antwort:

Es wird hier das Jahr 2023 betrachtet (in den drei davorliegenden Jahren durch Corona bedingte Einschränkungen). In mehreren Einrichtungen kam es in Einzelfällen vor, dass Eltern aufgrund von Personalmangel für wenige Tage um ein früheres Abholen gebeten werden mussten. In der Kita St. Markus Erbach mussten die Öffnungszeiten aufgrund von Personalmangel ab September 2023 für das gesamte nächste Kitajahr (bis 31.07.2024) reduziert werden.

Frage 4

Können alle Betreuungsplatzansprüche von Eltviller Kindern absehbar erfüllt werden?

Antwort:

Für das Kitajahr 2023/2024 (01.08.2023-30.07.2024) erfolgte die gemeinsame Platzvergabe mit allen Kitaleitungen im Frühjahr 2023. Allen Eltviller Kindern, für die bis zu diesem Zeitpunkt ein Betreuungsplatz im Kitajahr 2023/2024 beantragt wurde, konnte ein Platz angeboten werden. Es war nicht immer möglich, einen Platz in der Wunscheinrichtung anzubieten, worauf auch kein Rechtsanspruch besteht. Danach eingegangene und noch eingehende Anträge für das Kitajahr 2023/2024 werden fortlaufend bearbeitet.

Einige wenige Kinder werden noch nicht betreut, weil die Eltern z.B. auf einen freien Platz in der Wunschkita warten möchten und folglich die angebotenen Plätze in anderen Kitas abgelehnt haben. Zum Stichtag 01.09.2023 wurden von den Eltviller Kitas noch **1 freier Krippenplatz und 24 freie Kitaplätze gemeldet**.

Die Plätze in der **Kindertagespflege**, die ebenfalls den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz erfüllen, für Kinder bis zu 3 Jahren **sind bis auf wenige Restplätze belegt**. Erfahrungsgemäß besuchen etwa 50 Eltviller Kinder pro Jahr aus den unterschiedlichsten Gründen Kitas in anderen Gemeinden. In den Eltviller Einrichtungen werden ortsfremde Kinder auf diese freien Platzkapazitäten nach Einzelfallprüfung durch das Amt V aufgenommen.

Auch nach der Prognose des Kita-Entwicklungsplans des Rheingau-Taunus-Kreises ist Eltville mit seinem Angebot an Plätzen Ü3 und U3 gut aufgestellt. Bestehende Engpässe in allen Ortsteilen werden durch die anderen Einrichtungen ausgeglichen. Im Krippenbereich besteht ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab einem Jahr. Hier kann ein wachsender Betreuungsbedarf beobachtet werden, der teilweise aus dem Druck auf Familien resultiert, schneller ins Arbeitsleben zurückzukehren. Die weitere Entwicklung bleibt hier abzuwarten.

Allerdings wurden bereits infrage kommende Einrichtungen auf ihre Erweiterbarkeit untersucht. Mit der momentan beantragten Betriebserlaubnisänderung der Kitas ASB „Farbenland“ ist es aussichtsreich, dass kurz- bis mittelfristig eine weitere altersgemischte Gruppe eröffnet werden kann.

Sollte sich die Nachfrage weiter erhöhen, werden die geschilderten Bemühungen intensiviert und umsetzbare Möglichkeiten den städtischen Gremien vorgeschlagen.

Es ist auch an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass es keine verlässlichen demografischen Prognosen auf Kommunalebene gibt. Außerhalb von Neubaugebieten gibt es nur wenige Indikatoren, die wenigstens mittelbar auf eine Nachfragezunahme schließen lassen. Der angespannte Wohnungsmarkt steht dem z.B. durch Generationenwechsel frei gewordenen Wohnraum entgegen. Eine valide Prognose kann nicht gegeben werden.

Entwicklungen, die sich aus aktuellen Krisensituationen (Ukraine, Geflüchtete usw.) ergeben könnten, sind derzeit nicht bezifferbar abzuschätzen. Die Bedarfe dieser Personengruppe werden dann durch andere, bereits in Eltville erprobte, Substitute erfüllt (z.B. durch Mutter-Kind-Spielkreise, Be-

treuungsangebote außerhalb der Kita etc.) Vor allem ist es faktisch nicht möglich, eine nennenswerte neue Zahl an Betreuungsplätzen ohne Neu- oder Erweiterungsbauten zu schaffen. Gemeinsam mit Akteuren aus der Zivilgesellschaft werden bereits jetzt Angebote und Möglichkeiten konzipiert.

Die Einschätzung beruht derzeit auf der Voraussetzung, dass für alle (theoretisch) vorhandenen Plätze auch zukünftig genügend Fachpersonal für den Betrieb zur Verfügung steht – wofür erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen.

Frage 5

Einschätzung zur Arbeitsbelastung des Fachpersonals

Antwort:

Aus allen Eltviller Einrichtungen wird übereinstimmend eine hohe und weiter steigende Arbeitsbelastung des Fachpersonals berichtet, genannt wurden u.a. (zusammengefasst):

- Personalmangel und daraus resultierende dauerhaft erhöhte Belastung des verbleibenden Personals (Krankheitstage stark erhöht, Zunahme langer Krankheiten, längere Regenerationszeiten, lange dauernde Stellennachbesetzungen, viele Teilzeitkräfte)
- steigender administrativer Aufwand für Dokumentationen (z.B. Portfolio-Arbeit u.a.) -bei gleichzeitig erhöhten rechtlichen Hürden, vor allem Datenschutzbestimmungen und daraus resultierend fehlende Zeit für pädagogische Arbeit
- steigender Aufwand für Einarbeitung von Mitarbeitenden ohne Erzieherausbildung
- steigende Ansprüche der Eltern an die Kita (Wunsch nach Abgabe der Erziehungsarbeit in die Kita, individuelle Förderung, viele Wickelkinder im Elementarbereich, Betreuung erkrankter Kinder, unsichere / uneinsichtige Eltern, generell weniger Mitarbeit der Eltern, gestiegenen „Full-Service-Mentalität“)
- steigende Anzahl von Kindern mit besonderen Bedarfen (mehr Integrationsplätze benötigt, mehr Kinder mit sozialen Verhaltensauffälligkeiten, Sprachbarrieren)

Frage 6

Altersstrukturanalyse des städtischen Kitapersonals

Antwort:

Altersspanne in Jahren	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Summe
Anzahl Fachkräfte in städtischen Kitas	8	4	10	7	0	29
Anzahl Fachkräfte in Kitas anderer Träger	33	33	25	23	12	126

Stand: 31.07.2023

Frage 7

Bieten die Kitas Plätze für Jahrespraktika der Sozialassistenten, PivA-Ausbildungsplätze und FSJ-Plätze an?

Antwort:

In allen Kitas werden diese Angebote gemacht. Diese berichten übereinstimmend von einem leider nur mäßigen Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern.

Frage 8

Wie ist die Resonanz auf die kürzlich erfolgten Stellenausschreibungen der städtischen Kitas?

Antwort:

Die Resonanz ist deutlich reduziert im Vergleich zu früheren Jahren. Es gibt teilweise gar keine Bewerbungen von bereits ausgebildeten Kräften und kaum noch Anfragen für Ausbildungsplätze.

Frage 9

Gibt es bereits einen Austausch mit den anderen Eltviller Kitaträgern zu diesen Themen?

Antwort:

Die Fachamtsleitung steht in regelmäßigem Austausch mit allen Kitaträgern. Alle Träger stehen hier themenbezogen vor ähnlichen Herausforderungen. Die Kitaleitungen tauschen sich im Rahmen der beiden jährlichen zentralen Treffen auch zu übergreifenden Themen aus. Die kommunalen Kitaträger treffen sich ebenfalls zweimal jährlich zur Beratung auf Kreisebene.

Frage 10

Welche Möglichkeiten ergeben sich aus dem neuen Fachkräftecatalog im Spannungsfeld (fachfremdes Personal - Qualität der Betreuung - weiterer Druck auf das pädagogische Personal)?

Antwort:

Der Gesetzgeber hat mit der Novellierung des Fachkräftecatalogs (gültig seit 3. August 2023) folgende Änderungen beschlossen (§25b im HKJGB, Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch):
So soll es

„für Quereinsteigende einfacher sein, als Fachkraft in einer Kita zu arbeiten. Das bedeutet, dass

- der Personenkreis erweitert wurde, der für eine Leitungsfunktion in Frage kommt
- weitere Berufsgruppen (...) zur Mitarbeit als Fachkraft zugelassen sind

Mit dieser Änderung ist es nun möglich, dass auch Ergotherapeut*innen, Logopäd*innen oder Personen mit Ausbildungsabschlüssen in der Motopädie und Waldorfpädagogik den Fachkraftstatus erhalten können.

Unverändert bleiben für Personen mit einem DQR4-Ausbildungsabschluss (= Deutscher Qualifikationsrahmen) jedoch die Auflagen, dass

- die vorherige Qualifikation zur Konzeption der Kita passt, das heißt profilergänzend ist
- die Eignung der jeweiligen Person vom zuständigen Jugendamt geprüft werden muss
- die betreffende Person innerhalb von zwei Jahren insgesamt 160 Unterrichtsstunden Fortbildung in pädagogischen Themen vorweisen muss ...
- die Anerkennung zur Fachkraft nur für die jeweilige Einrichtung gilt. ...

Zusätzlich zur Ausweitung des Qualifikationsniveaus von DQR6 auf DQR4 ist nun ein alternativer Quereinstieg möglich. ... Dazu zählen beispielsweise Studienabbrecher*innen und ausländische Fachkräfte, deren Bildungssysteme nicht mit unseren vergleichbar sind und die daher an der Fachkraftanerkennung ausländischer Abschlüsse gescheitert sind.“

(zitiert aus: <https://laghessen.de/neuer-fachkraftkatalog-gilt>)

Fazit:

Bei allen Personen mit den genannten Qualifikationen muss eine Einzelfallprüfung angestoßen werden. Auf Antrag des Trägers muss der örtliche Träger der Jugendhilfe (RTK) zustimmen und danach zusätzlich das HMSI.

Unabhängig von der Qualifikation beträgt die maximale Anrechenbarkeit der Arbeitsstunden der Personengruppe lediglich 25 %. Um eine anrechenbare Vollzeitstelle zu erhalten, müssten folglich 4 Vollzeitstellen eingestellt werden.

Aus diesen Gründen eignet sich diese Öffnung eher für die Anerkennung von bereits eingesetzten Personal, das jetzt zum Teil als Fachkräfte fungieren kann, nicht zur gezielten Akquise von neuen „Quereinsteigenden“.

Die Senkung von Einstiegshürden und „Flexibilisierung der Zugänge“ in den Erzieherberuf werden in den kommenden Stellenausschreibungen berücksichtigt.

Aus der Öffnung des Fachkräftecatalogs ergeben sich etliche neue Herausforderungen, u.a. das Führen „multiprofessioneller Teams“, der steigende Fachberatungsbedarf, die Definition der pädagogischen Verantwortung, die weitere Implementierung qualitätssichernder Prozesse im Rahmen der Einarbeitung und Begleitung. Denn davon unberührt erwarten Familien einen hohen Betreuungsumfang mit gleichbleibend hoher Betreuungsqualität.

So ist auch das aktuell angekündigte Förderprogramm „*Starke Teams, starke Kitas*“ eher als eine direkte Antwort auf die Herausforderung durch die Öffnung des Fachkräftecatalogs zu sehen. Kitas sollen direkt unterstützt werden, um die Personalstruktur zu stärken und die dann „multiprofessionellen Teams“ in der Zusammenarbeit zu unterstützen. Aktuell (Stand 1. November 2023) wird gerade die Förderrichtlinie zu dem Programm vom HMSI „erarbeitet“.

In der Ankündigung heißt es allgemein:

„Gefördert werden sollen insbesondere Maßnahmen, die:

- zusätzliche Fachberatung zum Themenfeld multiprofessionelle Teams ermöglichen,
- dabei unterstützen, mögliche Entlastungspotentiale in Anspruch zu nehmen,
- die Leitung der Kindertageseinrichtungen stärken,
- der Teamentwicklung dienen,
- Gesundheitsfördernd wirken und / oder
- die Praxisbegleitung ausbauen.“

Fazit:

Dies wird für Kitas als auch Kindertagespflegepersonen gelten. Der Förderzeitraum liegt zwischen dem 1. November 2023 und dem 30. Juni 2024. Gefördert werden einzelne Maßnahmen über Pauschalen. Für den gesamten Zeitraum stehen pro Kita insgesamt 22.000 € zur Verfügung (1.000 € pro Kindertagespflegeperson).

Direkt nach Veröffentlichung der Förderrichtlinie werden die entsprechenden Anträge durch die Verwaltung gestellt.

Eine dauerhafte Entlastung ist mit dem Programm höchstens mittelbar verbunden.

Frage 11

Welche Anreize können gegeben werden, um Personal zu halten und neu zu gewinnen? Was ist rechtlich möglich? (z.B. Wiesbaden zahlt Entgeltgruppe S 8b / Bad Schwalbach zahlt Arbeitsmarktzulage)
Welche Kosten würden für solche Maßnahmen auf die Stadt zukommen?

Antwort:

Personalbindung als Aufgabe des Personalwesens umfasst alle Maßnahmen, mit denen Beschäftigte mittel- bis langfristig gebunden werden können. Besonders die qualifizierten Fachkräfte stehen dabei im Fokus.

Die Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage wurde den Kommunen durch Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes eröffnet, jedoch ist diese befristet bis zum 30. Juni 2024.

Seitens des Fachamtes wurde bereits eine Höhergruppierung der Erzieherinnen und Erzieher von der Entgeltgruppe S 8a in die S 8b ab dem Jahr 2024 vorbereitet. Die Tarifmerkmale der höheren

Entgeltgruppe sind mit der bereits beschriebenen schwierigen Tätigkeit erfüllt (hohe Anzahl von Kindern mit deutlich erhöhtem Betreuungsbedarf außerhalb von Integrationsmaßnahmen). Der Unterschiedsbetrag beträgt z.B. in der Stufe 3 - 108,72 € pro Monat, also pro Beschäftigtem jährliche Mehrkosten von 1.304,64 €. Unter anderem die Stadt Wiesbaden und die Gemeinde Walluf verfahren bereits so, eine Angleichung ist hier dringend angezeigt. Im Haushaltsentwurf für 2024 wurden die Personalkosten für benötigten Mittel veranschlagt.

Bereits umgesetzt wurden im Rahmen der gesamtstädtischen Personalmaßnahmen unter anderem das RMV-Ticket, Bereitstellung von Mineralwasser, gesundheitspräventive Angebote und die Ermöglichung von Teilzeitarbeit. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind im Kitabereich schwer umsetzbar.

Eine weitere wichtige Entlastungsmöglichkeit besteht in der Anwendung eines über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Betreuungsschlüssels als Erneuerung des „Eltviller Modells“, bei dem der Gesetzgeber den Vorsprung Eltvilles mittlerweile einholen konnte.

Hierzu soll 1 Fachkraft zusätzlich pro Kita beschäftigt sowie je eine Verwaltungskraft für die beiden Kitas (0,5 Stelle pro Kita) zur Entlastung der Leitungen bei den immer umfangreicher werdenden administrativen Aufgaben eingestellt werden.

Frage 12

Werden alle möglichen Fachkräfte bedacht: Besteht Kontakt zu Jobcentern/Weiterbildungsinstituten, um Absolventen von Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen gezielt anzusprechen? Besteht Kontakt zur Ausländerbehörde, um zugewanderte Fachkräfte zu rekrutieren? Gibt es Fördermittel für neu anzustellen Fachkräfte, z.B. aus dem Gute-Kita-Gesetz? Ist Geld für neue Fachkräfte im Haushalt der Stadt Eltville vorhanden?

Antwort:

Alle Träger haben intensiven Kontakt zum Jobcenter und zu den Schulen und Fachschulen im Rheingau. Insbesondere die überregional tätigen Träger steuern über zentrale Abteilungen das Personalmarketing auch im Zusammenspiel mit den Ausländerbehörden. So wurden für die katholischen Einrichtungen bereits Mitarbeitende aus Polen, der Ukraine, Brasilien und China rekrutiert. Die Träger präsentieren sich teilweise auf Ausbildungsmessen und Tagen der offenen Tür in Schulen und schalten Einträge in Onlineportalen. Ein Träger (Bethanien) bietet ein umfangreiches Fortbildungsangebot über ein eigenes Bildungsinstitut an und beschäftigt eine Personalreferentin, deren alleinige Aufgabe der Personalsuche und -pflege ist. Mehrere Träger haben umfangreiche On- und Offboarding-Prozesse etabliert.

Es gibt keine Fördermittel für neu anzustellende Fachkräfte. Nur eine Förderung der dualen Ausbildung („Praxisintegrierte vergütete Ausbildung“ (PivA)), die den Zugang zum Beruf attraktiver machen soll. Eine spürbar größere Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist aktuell nicht zu verzeichnen.

Die Stadt Eltville am Rhein ist Kooperationspartner der Beruflichen Schulen Rheingau, die trotz des Programms PivA große Schwierigkeit haben, überhaupt eine entsprechende Ausbildungsklasse zu füllen. (Kooperationen mit Wiesbadener Schulen sind ausgeschlossen, da diese seit Beginn des Programms nur mit Wiesbadener Einrichtungen zusammenarbeiten.)

Der zugrundeliegende Betreuungsschlüssel wurde durch das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz - KiQuTG)“ etwas verbessert, vor allem durch die höhere Anrechnung von Ausfall- und Vorbereitungszeiten (siehe die Ausführung zu Frage 11, „Eltviller Modell“). Eine entsprechende Erhöhung der Betriebskostenförderung ist damit jedoch nicht verbunden.

Fazit:

Sollten die hier vorgeschlagenen Maßnahmen auf Zustimmung stoßen, können die finanziellen Voraussetzungen im entsprechenden Haushaltsentwurf geschaffen werden.

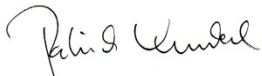
Allen voran die Verbesserung des Fachkraftschlüssels für ein neues „Eltviller Modell“, also pro städtischer Kita 39 Fachkraftstunden zusätzlich. Dies ist eine Maßnahme, die effektiv und nachhaltig die Teams in den Kitas stärken wird und eine Beschäftigung bei der Stadt Eltville am Rhein attraktiver macht.

Ähnlich verhält es sich mit den 0,5 Stellen zusätzlich pro städtischer Kita für eine Verwaltungskraft.

Zusammen mit der Anhebung der Entgeltgruppe von S 8a auf S8b würden die bestehenden Fachkräften noch stärker an die beiden Eltviller Kindertagesstätten gebunden.

Finanzielle Auswirkungen (Kostenstelle, Haushaltsansatz, Fördermittel) / Bemerkung der Kämmerei:

Begründung zur Nachhaltigkeit der Maßnahme:


Patrick Kunkel
Bürgermeister