



Bericht

zur

**Personalgewinnung und –bindung
im Kitabereich**

2024

Inhalt

1.	Einführung	3
2.	Gesetzlicher Auftrag	3
3.	Grundlagen des Personalbedarfs	3
4.	Beschlossene und umgesetzte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich	5
4.1.	Einführung von sogenannten Leerstellen, einschließlich einer dynamischen Anpassung	5
4.2.	Einführung von sogenannten Integrationsstellen, einschließlich einer dynamischen Anpassung	5
4.3.	Eingruppierung der Erzieher*innen	6
4.4.	Eingruppierung von Leitungen und Stellvertretungen von Einrichtungen mit U3-Plätzen	7
4.5.	Ausbildung von Fachkräften	7
4.6.	Anerkennung der Stufenlaufzeit aus vorherigem Beschäftigungsverhältnis	8
4.7.	Einführung Job-Ticket	8
4.8.	Einführung von Berufskleidung	8
4.9.	Anwerbepremie	9
4.10.	Personalmarketing und Einführung eines Jobportals	9
4.11.	Präventiver Gesundheitsschutz – Ergonomische Arbeitsplätze	10
4.12.	Umgang mit Personalengpässen	10
4.13.	Einstellung von Fachkräften mit ausländischen, pädagogischen Abschlüssen im Rahmen der Gleichwertigkeitsanerkennung als Kita-Fachkraft	11
5.	Weitere Maßnahmen	11

1. Einführung

Die Personalgewinnung und -bindung von pädagogischen Fachkräften hat bei der Sicherstellung des Rechtsanspruches auf Betreuung eine zentrale Bedeutung. Ohne entsprechend qualifiziertes Personal ist die Bildung, Erziehung und Betreuung als Auftrag in Kindertagesstätten nicht gewährleistet.

Hierbei stellt der Fachkräftemangel die Träger von Kindertageseinrichtungen schon seit Jahren vor große Herausforderungen.

2. Gesetzlicher Auftrag

Im Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sowie im Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) sind der Rechtsanspruch und die gesetzlichen Rahmenbedingungen einschließlich der Voraussetzungen bezüglich Personaleinsatz und Personalbedarf zum Betrieb einer Kindertagesstätte geregelt.

3. Grundlagen des Personalbedarfs

Im HKJGB werden die Anforderungen an die in Kindertageseinrichtungen tätigen Fachkräfte definiert, sowie der personelle Mindestbedarf festgelegt.

Der personelle Mindestbedarf und damit die Anzahl der Fachkraftstunden einer Kindertagesstätte, die mindestens vorgehalten müssen, ist dabei abhängig

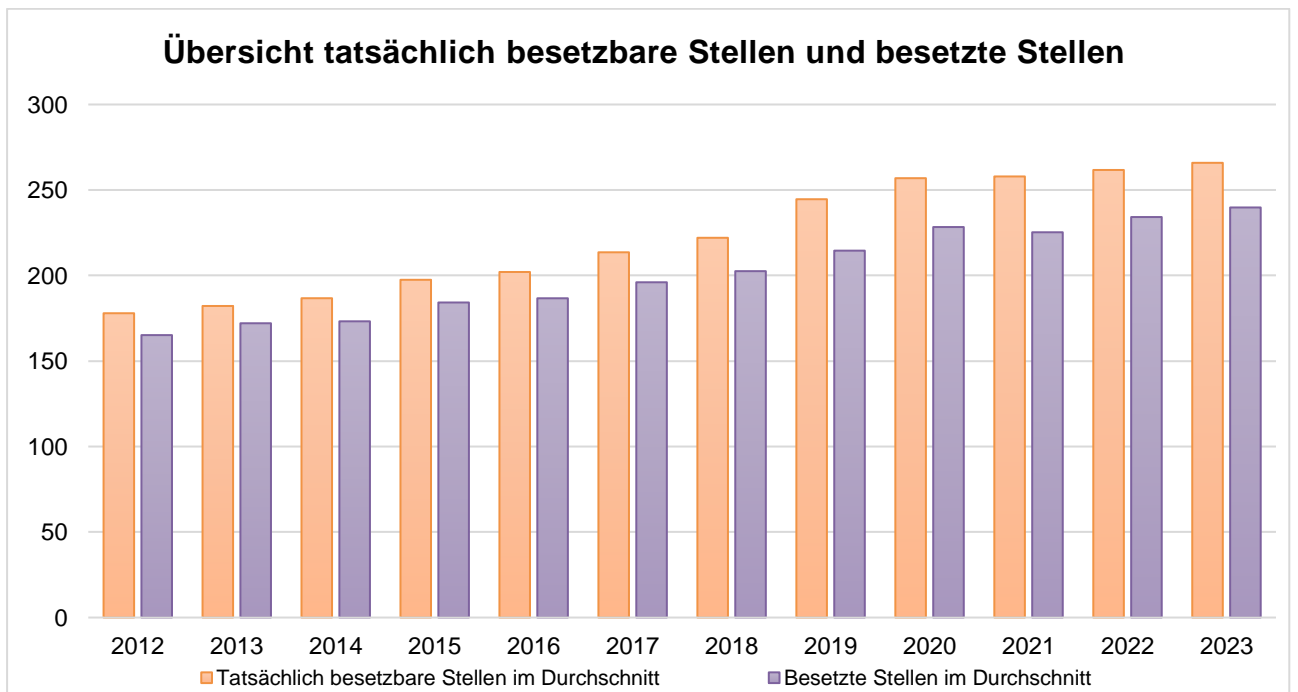
- vom Alter der betreuten Kinder,
- von dem jeweiligen Betreuungszeitrahmen und
- der Anzahl der Kinder.

Aufgrund der bestehenden Personalbemessung der Stadt Rüsselsheim am Main werden 15 % Anteil für mittelbare pädagogische Arbeit hinzugefügt.

Übersicht aller Sollplätze (in städtischer, freier und konfessioneller Trägerschaft plus Kindertagespflege) lt. Versorgungsvorlagen mit Stand 01.02.:													
Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
U3	246	228	309	392	385	371	403	421	455	449	446	476	465
Ü3	2.048	2.109	2.134	2.180	2.309	2.378	2.391	2.389	2.517	2.536	2.541	2.666	2.666
Hort	273	253	248	208	150	145	150	115	115	100	100	100	100
Gesamt	2.567	2.590	2.691	2.780	2.844	2.894	2.944	2.925	3.087	3.085	3.087	3.242	3.231

Übersicht der städtischen Sollplätze ohne Kindertagespflege lt. Versorgungsvorlagen mit Stand 01.02.:													
Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
U3	18	16	16	60	60	60	84	96	120	108	108	108	108
Ü3	1.584	1.649	1.649	1.675	1.755	1.840	1.840	1.840	1.940	2.040	2.060	2.060	2.080
Hort	195	200	195	155	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	1.797	1.865	1.860	1.890	1.915	2.000	2.024	2.036	2.160	2.248	2.268	2.268	2.288

Situation Besetzung Stellen in Kindertagesstätten													
Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Tatsächlich besetzbare Stellen im Durchschnitt	177,94	182,18	186,72	197,5	202,06	213,58	222,06	244,61	256,92	257,93	261,72	265,90	
nicht besetzte Stellen im Durchschnitt	12,78	10,11	13,51	13,27	15,37	17,54	19,51	30,06	28,57	32,64	27,53	26,11	
Besetzte Stellen im Durchschnitt	165,16	172,07	173,21	184,23	186,69	196,04	202,55	214,55	228,35	225,29	234,19	239,79	
Besetzte Stellen in Prozent	92,82%	94,45%	92,76%	93,28%	92,39%	91,79%	91,21%	87,71%	88,88%	87,35%	89,48%	90,18%	



Zusätzlich erhöht sich der Personalbedarf um Stunden für genehmigte Integrationsmaßnahmen, in der Regel sind dies 15 Wochenstunden je Integrationsmaßnahme, es werden aber auch erhöhte Maßnahmenpauschalen genehmigt mit dann 20, 25 oder 30 Wochenstunden je Integrationsmaßnahme.

4. Beschlossene und umgesetzte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich

In den Jahren 2011 und 2018 wurden Maßnahmenpakete zur Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich mit folgenden Vorlagen beschlossen:

- DS-08/11-16 (Personalgewinnung und -bindung in städtischen Kindertagesstätten) mit Stadtverordnetenbeschluss vom 24.05.2011
- DS-397/16-21 (Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich) mit Stadtverordnetenbeschluss vom 18.10.2018

4.1. Einführung von sogenannten Leerstellen, einschließlich einer dynamischen Anpassung

In dem von Frauen dominierten Bereich der Kindertagesstätten entsteht durch familienbedingte Abwesenheitszeiten regelmäßig ein erhöhter Bedarf an Vertretungskräften für gesetzlich geregelte Freistellungen. Hierzu zählen Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub und Arbeitszeitreduzierungen festangestellter Mitarbeiterinnen. Zusätzlich sind Personalausfälle aufgrund von Langzeiterkrankungen und dem Bezug einer Rente auf Zeit sowie aus anderen rechtlichen Gründen auszugleichen. Zur Sicherstellung der regelmäßig benötigten Vertretung für familienbedingte Ausfallzeiten werden neue Fachkräfte unbefristet eingestellt. Dies wird ohne zusätzliche Personalkosten durch Ausweisung von sogenannten Leerstellen im Stellenplan erreicht. Auf diesen Stellen werden dann Beschäftigte, die längerfristig von der Arbeit freigestellt und ohne Lohnfortzahlung sind geführt, so dass die regulären Planstellen zur unbefristeten Besetzung durch neue Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Anzahl der Leerstellen orientierte sich zum Zeitpunkt der Einführung 2011 an den Erfahrungswerten des Bedarfs an Vertretung.

Seit dem Stellenplan 2019 wurde der Anteil der Leerstellen, dem Kitastellenausbau entsprechend, mit einem Anteil von 20 % an allen besetzbaren Fachkraftstellen dynamisch angepasst.

Der tatsächliche Anteil an besetzten Leerstellen zu den Fachkraftstellen ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Waren es im Jahr 2019 noch 11,7 %, so sind es im Jahr 2023 bereits 17,1 % gewesen. Der Anteil von 20 % der Fachkraftstellen wurde bei der Besetzung der Leerstellen bisher noch nicht vollumfänglich ausgeschöpft.

4.2. Einführung von sogenannten Integrationsstellen, einschließlich einer dynamischen Anpassung

Das System der Leerstellen unter Pkt. 4.1 gilt entsprechend in Bezug auf die Stellenbesetzungen für Integrationsmaßnahmen, die regelmäßig zur Gewährleistung der gesetzlichen Pflichtaufgabe der Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder erforderlich werden. Für mittlerweile durchschnittlich 90 Integrationsmaßnahmen pro Jahr sind die Personalaufwendungen bereits in den

Haushalt eingestellt. Die Kosten hierfür werden auf der Grundlage der landesweitgültigen „Rahmenvereinbarung Integration“ vom Kreis Groß-Gerau getragen. Seit Januar 2021 ist die Stadt Rüsselsheim am Main für die Eingliederungshilfe zuständig.

Die Integrationskräfte wurden vor 2011 nicht im Stellenplan geführt, so dass immer nur befristete Arbeitsverhältnisse begründet werden konnten. Mit der Ausweisung von Stellen für Integrationsmaßnahmen im Stellenplan ist die unbefristete Besetzung dieser Stellenanteile möglich, ohne dass zusätzliche Kosten entstehen.

Seit dem Stellenplan 2019 wurde der Anteil der Integrationsstellen, dem Kitastellenausbau entsprechend, mit einem Anteil von 15 % an allen besetzbaren Fachkraftstellen dynamisch angepasst.

Aufgrund des Anstiegs von Stellenbedarfen für beantragte und genehmigte Integrationsmaßnahmen ist der 15 %ige Anteil nicht mehr auskömmlich. Im Jahr 2023 bestand in fünf von 12 Monaten ein höherer Bedarf an Integrationsstellen als die lt. Stellenplan 2023 angemeldeten 40,39 Integrationsstellen. Der höchste Bedarf bestand im Mai 2023 mit 42,74 Integrationsstellen. Die Überschreitung konnte durch nicht besetzte Fachkraftstellen gedeckt werden.

Daher bedarf es einer Erhöhung auf 16 % der Fachkraftstellen, um dem steigenden Bedarf bei den Integrationsmaßnahmen gerecht zu werden. Für 2024 sind im Stellenplan 42,59 Integrationsstellen angemeldet worden, mit einem Anteil von 16 % stünden 45,43 Integrationsstellen zur Verfügung.

Die Anpassung soll ab Stellenplan 2025 erfolgen, ein erforderlicher Beschluss wird gesondert herbeigeführt.

4.3. Eingruppierung der Erzieher*innen

Die Anforderungen an die Tätigkeiten von Erzieher*innen in städtischen Kindertagesstätten haben sich in den vergangenen Jahren nicht zuletzt durch die Einführung des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplanes und die Umsetzung des städtischen Qualitätsmanagements deutlich erhöht. Das Arbeitsfeld der Erzieherinnen und Erzieher, wie die Förderung von Kindern mit schwierigen sozioökonomischen oder soziokulturellen Hintergründen sowie die Betreuung und Förderung von Kindern mit besonderem Unterstützungsbedarf, gezielte Sprachförderung und die Gestaltung des Übergangs von der Kita zur Grundschule, zeigt besondere Schwierigkeiten auf. Gleichzeitig wird bei den Erzieher*innen eine hohe Flexibilität bezüglich des Einsatzortes und in der Umsetzung von unterschiedlichen Konzeptionsschwerpunkten vorausgesetzt. Aufgrund dessen wurde bereits im Jahr 2011 eine Neubewertung der Fachkraftstellen im Bereich der Kindertagesstätten vorgenommen. Hierbei wurde der Stellenwert in die Entgeltgruppe S8b, vormals S8 TVÖD festgestellt.

Im Jahr 2018 wurde auf einen Vorschlag der Personalvertretung eine Überprüfung der Entgeltgruppe S8b veranlasst, mit dem Ziel, die Erzieher*innen in die Entgeltgruppe S10 TVÖD einzugruppieren.

Die Überprüfung hat ergeben, dass die Höhergruppierung der Erzieher*innen in den Kindertagesstätten in die Entgeltgruppe S 10 TVÖD nicht möglich war, da das Vorgehen als kommunaler Sonderweg tarifwidrig gewesen wäre.

Seit 01.08.2019 gewährt die Stadt Rüsselsheim am Main allen Beschäftigten in den Kitas, die nach S8b TVöD und nach S9 TVöD eingruppiert sind, eine außertarifliche Zulage in Höhe von 100 € pro Monat pro VZ-Stelle.

Bezug: DS-491/16-21 (Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich; hier: Ergebnis der Überprüfung der derzeitigen Eingruppierung, mit dem Ziel der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S10 TVöD – Bezug: DS 397/16-21 – Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich) mit Stadtverordnetenbeschluss vom 14.03.2019

4.4. Eingruppierung von Leitungen und Stellvertretungen von Einrichtungen mit U3-Plätzen

Gemäß TVöD SuE richtet sich die Eingruppierung der Leitungen und Stellvertretungen von Kindertagesstätten nach der Platzbelegung der Kindertagesstätten. Damit ist grundsätzlich die Leitung und Stellvertretung einer Kindertagesstätte, in der U3-Plätze zur Verfügung stehen, schlechter gestellt als die Leitung und Stellvertretung einer Kindertagesstätte mit Ü3-Plätzen, z.B. stehen in einer drei-gruppigen Kindertagesstätte mit Ü3-Plätzen 60 Plätze zur Verfügung, in einer drei-gruppigen Kindertagesstätte mit U3-Plätzen 36 Plätze.

Die Qualität der Leitungsarbeit und -verantwortung richtet sich aber nicht alleine an der Anzahl der Betreuungsplätze aus. So haben Leitungen von Einrichtungen mit U3-Gruppen die Verantwortung für 72 % mehr Personal in diesen Gruppen. Dies ergibt sich aus der Berechnungsgrundlage „Alter der betreuten Kinder“ gemäß HKJGB. Hier ist für Kinder unter drei Jahren ein höherer Fachkraftfaktor festgelegt (0,2 bei U3, 0,07 bei Ü3).

Um diese Schlechterstellung auszugleichen wurde eine Zulage beschlossen. Die Zulage errechnet sich aus der Differenz der tariflichen Eingruppierung zu einer höheren Eingruppierung auf Grundlage der Sollplätze einer vergleichbaren Kindertagesstätte mit ausschließlicher Betreuung für Kinder im Alter ab dem 3. Lebensjahr.

Seit 01.01.2020 erhalten die Leitungen und Stellvertretungen von Kindertagesstätten mit U3-Plätzen eine entsprechende Zulage.

Bezug: DS-581/16-21 (Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich; hier: Zulage für Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten mit U3-Betreuung – Bezug: DS 397/16-21 – Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich) mit Stadtverordnetenbeschluss vom 12.09.2019

4.5. Ausbildung von Fachkräften

Mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA) ist neben der klassischen, schulischen Erzieher*innen-Ausbildung und der berufsbegleitenden Ausbildung ein weiteres Ausbildungsmodell eingeführt worden, um den Erzieher*innen-Beruf zu erlernen.

In der PivA-Ausbildung wird eine Ausbildungsvergütung, angelehnt an den Tarifvertrag TVAöD – Besonderer Teil Pflege und in der berufsbegleitenden Ausbildung wird entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (i.d.R. 19,5 Wochenstunden) ein Entgelt in der S4 TVöD gezahlt.

In jeder städtischen Kita steht je eine Stelle für das Praktikumsjahr der Sozialassistenten, für das Anerkennungsjahr als Erzieher*in, für die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA) und darüber hinaus auch noch Stellenanteile für die berufsbegleitende Ausbildung zur Verfügung.

Für die so fertig ausgebildeten Erzieher*innen besteht eine grundsätzliche Übernahmezusage der Stadt Rüsselsheim am Main. Hierüber werden die angehenden Erzieher*innen, die zum Sommer ihre Ausbildung abschließen zu Beginn des Kalenderjahres informiert, mit dem Ziel, möglichst eine Übernahme in der gewünschten Einrichtung zu erreichen. Die Übernahme soll hierbei bis zum 31.03. eines jeden Jahres final abgestimmt sein.

Damit soll sichergestellt werden, dass möglichst frühzeitig alle gewünschten Übernahmen auch in entsprechende Verträge umgesetzt werden und die Auszubildenden entsprechende Sicherheit bezüglich ihres weiteren beruflichen Weges bei der Stadt Rüsselsheim am Main haben. Die Beschäftigung erfolgt hierbei mit Vorlage des Nachweises der staatlichen Anerkennung als Erzieher*in ohne Probezeit.

In den letzten drei Jahren wurden jeweils 11 (2022), 16 (2023) und 15 (2024) Auszubildende/Praktikant*innen übernommen. Personen die nicht übernommen wurden, haben entweder ein Studium begonnen, verließen das Rhein-Main-Gebiet aus privaten Gründen oder haben die formale Qualifikation nicht erreicht.

4.6. Anerkennung der Stufenlaufzeit aus vorherigem Beschäftigungsverhältnis

Der Magistrat hat im Frühjahr 2018 festgelegt, dass bei Einstellungen von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, die im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe einschließlich der Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung grundsätzlich berücksichtigt wird.

4.7. Einführung Job-Ticket

Zum 01.12.2020 wurde das Job-Ticket für alle Beschäftigten der Stadt Rüsselsheim am Main eingeführt.

Bezug: DS-593/16-21 (Einführung eines Mitarbeitenden-Tickets für die Stadtverwaltung Rüsselsheim – Bezug: DS 397/16-21 – Personalgewinnung und –bindung im Kitabereich) mit Stadtverordnetenbeschluss vom 24.10.2019

4.8. Einführung von Berufskleidung

Aufgrund einer Bedarfsabfrage unter den Beschäftigten in den städtischen Kitas wurden erstmals für den Haushalt 2021 60.000 € für Berufskleidung angemeldet. Ohne Haushaltsgenehmigung konnte hier kein Auftrag erteilt werden.

Für den Haushalt 2022 wurden erneut 60.000 € angemeldet. Aufgrund der späten Haushaltsgenehmigung Ende Dezember 2022 konnte auch hier kein Auftrag mehr erteilt werden.

Auch für den Haushalt 2023 wurden erneut 60.000 € angemeldet. Mit Genehmigung des Haushalts 2023 erfolgte auf Grundlage einer zunächst aktualisierten Bedarfsabfrage die Angebotseinholung und im Dezember 2023 dann der Auftrag in Höhe von rd. 48.000 €. Die Ausführung des Auftrages erfolgt in 2024 sukzessive.

Auch für den Haushalt 2024 und folgende Haushaltsjahre sind und werden weiterhin Mittel angemeldet für weitere Neu- und Ersatzbeschaffungen.

Als Berufskleidung stehen zur Verfügung T-Shirts, Poloshirts, Sweatshirts, Fleece- und Softshelljacken.

4.9. Anwerbepremie

Seit 01.02.2020 gibt es das Instrument der „Anwerbepremie“. Hierbei können Beschäftigte der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe für die Anwerbung von Erzieher*innen eine Prämie in Höhe von 3.600 € für eine*n Vollzeiterzieher*in bzw. entsprechend anteilig für eine*n Teilzeiterzieher*in erhalten. Mit Stand 01.10.2024 wurden insgesamt 14 Personen erfolgreich angeworben.

Bei 31 weiteren Anwerbungen hat die anwerbende und/oder die bewerbende Person die Voraussetzungen für die Anwerbepremie nicht erfüllt, z.B. ist die Bewerbung vor der Anwerbung eingegangen oder die angeworbene Person hat den Fachkraftstatus nicht erfüllt.

Fünf angekündigte Bewerbungen sind nicht eingegangen und 13 Personen haben in unterschiedlichen Stadien des Bewerbungs- bzw. Einstellungsverfahrens ihre Bewerbung zurückgezogen.

4.10. Personalmarketing und Einführung eines Jobportals

Nach intensiven Vorbereitungen in Zusammenarbeit mit einer beauftragten Werbeagentur ist am 23.12.2019 das Jobportal für alle Stellen in Kitas (und mittlerweile auch der Betreuungsschulen) an den Start gegangen, verbunden mit einer entsprechenden Kampagne über Google-Adds und Indeed. Link zum Jobportal:

[Home | Arbeiten bei der Stadt Rüsselsheim \(fachkraefte-bildungbetreuung-ruesselsheim.de\)](http://Home | Arbeiten bei der Stadt Rüsselsheim (fachkraefte-bildungbetreuung-ruesselsheim.de)).

Im Jahr 2021 wurde die Kampagne über Google-Adds und Indeed wiederholt und in 2022 ein Recruiting Video in einer unserer Kitas und mit Rüsselsheimer Kita-Kindern gedreht, dass auch auf dem Jobportal gezeigt wird.

Die Kosten betragen ...

... im Jahr 2019 23.980,88 €,

... im Jahr 2020	3.998,40 €,
... im Jahr 2021	11.716,68 €,
... im Jahr 2022	11.597,00 €,
... im Jahr 2023	3.600,00 €.

Mit der Einführung des Jobportals werden die Stellenausschreibungen für Erzieher*innen kitabezogen veröffentlicht, so dass sich Bewerbende gezielt für Kitas interessieren und auch bewerben können. Aus den Ausschreibungen heraus ist eine direkte, digitale Bewerbung möglich. Als Ansprechpartner*innen sind in den Ausschreibungen die jeweiligen Kita-Leitungen genannt, so dass dadurch eine möglichst niederschwellige Kontaktaufnahme ermöglicht wird. Auch bleiben die Ausschreibungen nicht mehr nur für eine Bewerbungsfrist von rd. 3 Wochen veröffentlicht, sondern bleiben entsprechend des Bedarfs je Kita veröffentlicht.

Bei Veränderungen bzw. Wegfall des Stellenbedarfs wird die veröffentlichte Stellenausschreibung angepasst bzw. aus dem Jobportal entfernt.

4.11. Präventiver Gesundheitsschutz – Ergonomische Arbeitsplätze

Von 2021 bis 2024 sind alle städtischen Kitas, entsprechend der jeweiligen kitabezogenen Bedarfslage mit ergonomischen Arbeitsplätzen ausgestattet worden. Hierfür sind über die vier Jahre Aufwendungen in Höhe von 156.993,20 € entstanden.

Zukünftig werden bei neuen Kitas ergonomische Arbeitsplätze bereits mit der Erstausrüstung eingeplant.

4.12. Umgang mit Personalengpässen

Die Feststellung eines Personalengpasses richtet sich nach den im Tagesablauf jeweils tatsächlich anwesenden Fachkräften und den jeweils tatsächlich erwarteten Kindern.

Um dies nachvollziehbar zu dokumentieren wurde ein System entwickelt, das die Anwesenheit der in der Kita beschäftigten Fachkräfte gemäß ihren Dienstplänen und die Anwesenheit der aufgenommenen Kinder gemäß ihrer Betreuungszeitrahmens täglich darstellt. Bei Personalausfällen können mit dieser Personalnotstandliste sehr schnell die Zeitfenster im Tagesablauf identifiziert werden, in denen Personalausfälle Auswirkung auf die Betreuungssituation der Kinder hat und ein Handeln erforderlich machen.

Erste Handlungsschritte liegen hierbei in der Verantwortung der Kitas. Kitaintern sind Pausen- und/oder Dienstverschiebungen, Mehrarbeit, Verzicht auf Vorbereitungszeiten, Verzicht auf Leitungsfreistellung zu regeln. Auch organisatorische Umstellungen im Kitaalltag sind zu klären, z.B. Zusammenlegung von Gruppenangeboten insbesondere, wenn auch die Kinderzahlen wegen entschuldigter Kinder geringer sind.

Im Falle, dass auch nach den Regelungen in den Kitas noch Personalengpässe bestehen, erfolgt die umgehende Meldung an die Kita-Verwaltung. Hier erfolgt dann in Abstimmung mit der Kita eine Gegenprüfung und ggf. Entscheidungen bezüglich Nicht-Teilnahmen an Fortbildungen, Arbeitskreisen und/oder Nicht-Durchführung von Projekten und Ausflügen.

Gleichzeitig wird auch die Vertretung bzw. Unterstützung durch Fachkräfte aus anderen Kindertagesstätten geprüft.

Wenn alle so geprüften Maßnahmen den Personalengpass nicht ausgleichen können, muss zur Sicherstellung des gesetzlichen Fachkraftfaktors und der Aufsichtspflicht die Betreuung eingeschränkt werden. Dies geschieht in enger Abstimmung mit der Kita und erfolgt für einen Teil oder auch für alle Kinder einer Kita ganz oder teilweise.

4.13. Einstellung von Fachkräften mit ausländischen, pädagogischen Abschlüssen im Rahmen der Gleichwertigkeitsanerkennung als Kita-Fachkraft

Der Magistrat hat im Frühjahr 2021 festgelegt, dass Fachkräfte, die eine ausländische, pädagogische Qualifizierung erworben haben, bis zur Gleichwertigkeitsanerkennung befristet zur Mitarbeit in der S4 TVöD beschäftigt werden, mit dem Angebot einer unbefristeten Übernahme in der S8b TVöD mit Vorlage der Gleichwertigkeitsanerkennung als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen.

5. Weitere Maßnahmen

Anwerbung von qualifizierten, deutschsprechenden Fachkräften aus dem Ausland

Es sollen im Rahmen eines Pilotprojektes fünf qualifizierte ausländische Fachkräfte über die Agentur Talent Orange eingestellt werden. Die Einstellungen und die Erfahrungen daraus sollen nach zwei Jahren evaluiert werden und bei positiven Erfahrungen ausgeweitet werden.