

Informationsvorlage

Bereich Amt Amt für Familie, Jugend und Senioren	Vorlagen-Nr. 50/02/2023	Anlagedatum 15.02.2023
Verfasser/in Kraft, Susanne Maria, Fuchs, Simone	Aktenzeichen	

Beratungsfolge

Gremium	Sitzungstermin	Öffentlichkeit	Zuständigkeit
Sozialausschuss	27.02.2023	Ö	Kenntnisnahme

N = nichtöffentliche Sitzung, Ö = öffentliche Sitzung

Verhandlungsgegenstand

Situation Kindertageseinrichtungen

Beantwortung der Anfrage der CDU-Fraktion vom 13.02.2023

Erläuterungen

Mit ihrer Anfrage bat die CDU-Fraktion darum, die Situation in der kommunalen Kinderbetreuung zu schildern und 12 konkrete Fragen in Bezug auf die Situation in den Kindertageseinrichtungen in Rheinfelden (Baden) zu beantworten (Anfrage sh. Anlage 1).

Die Beantwortung der Fragen erfolgte thematisch zusammengefasst und findet sich in den Ausführungen wie folgt:

- Fragen 1 bis 4 unter Punkt 1
- Fragen 5 bis 6 unter Punkt 2
- Fragen 7 und 11 unter Punkt 3
- Fragen 8 bis 10 unter Punkt 4
- Frage 12 unter Punkt 5

Einleitung

In ganz Baden-Württemberg fehlen laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung rund 16.800 Fachkräfte in den KiTas. So viele wären nötig, um rund 58.000 KiTa-Plätze schaffen zu können – und damit den Rechtsanspruch auf Bildung und Betreuung für alle Kinder im Land zu erfüllen. Weiterhin stellt die Studie fest, dass bis zum Jahr 2030 absehbar allein in Baden-Württemberg rund 33.000 Fachkräfte fehlen werden. Diese Lücke, so die Studie, kann berechenbar mit Qualifizierungs- und Fachkräfteoffensiven überhaupt nicht mehr geschlossen werden. Was in diesen Tagen überall im Land erfahren wird, nämlich dass Betreuungsplätze fehlen, ist leider erst der Anfang einer Krise, die unaufhaltsam auf uns zu kommt.

Dadurch stehen nicht nur die Kommunen und die KiTa-Fachkräfte unter Druck, sondern ganz besonders auch die Familien, die sich zurecht um den Rechtsanspruch ihrer Kinder sorgen. Die Probleme im Betreuungssektor haben nicht nur Auswirkungen auf die individuelle Entwicklungs- und Bildungsbiografie des Kindes, sondern auch auf die finanzielle Situation der Familien, die im Hinblick auf die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf ein verlässliches Betreuungsangebot angewiesen sind. Hinzu kommen die wirtschaftlichen

Folgen die entstehen, wenn hochqualifizierte Eltern dem Arbeitsmarkt nicht vollumfänglich zur Verfügung stehen können, weil die Betreuung ihrer Kinder nicht sichergestellt ist.

Wie alle Kommunen deutschlandweit ist auch Rheinfelden (Baden) stark von diesen Themen betroffen. Nachfolgend wird die aktuelle Situation der Kindertageseinrichtungen in Rheinfelden (Baden) beschrieben sowie die vorgenommenen Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung dargestellt.

1.) KiTa-Bedarfsplanung 2023 und aktuelle Warteliste (welche Betreuungsform)

Im Jahr 2023 wird die Abteilung Frühkindliche Bildung und Betreuung erstmals die Bedarfsplanung gemeinsam mit der Abteilung Schulen und Sport durch eine externe Firma durchführen lassen. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im Sommer 2023 in den Gremien vorgestellt.

Warteliste

In Rheinfelden (Baden) erfolgt die KiTa-Platzvergabe zentral über das Portal LittleBird. D.h., dass die einzelnen KiTas keine Warteliste führen. Die Einrichtungsleitungen melden nach Abschluss des Platzvergabeverfahrens der Stadt die unversorgten Kinder. Sollten dann unterjährig KiTa-Plätze frei werden, werden diese gemäß dem 2021 eingeführten Punktesystem zur Platzvergabe an diese Kinder vergeben.

Derzeit befinden sich die KiTas (seit Januar bis Ende März 2023) im Platzvergabeprozess für das KiTa-Jahr 2023/2024. Verlässliche Zahlen der unversorgten Kinder, auch getrennt nach Betreuungsform, stehen daher erst Ende März zur Verfügung. Die Verwaltung wird jedoch zur Sozialausschusssitzung am 27.02.2023 eine Schätzung aufgrund des bis dahin aktuellen Vergabestands berechnen und in der Sitzung mitteilen.

2.) Personalsituation und Auswirkungen auf die KiTa-Plätze

Der Mangel an Fachkräften wirkt nicht nur auf den Betreuungsumfang (Betreuungsstunden) in den Einrichtungen, sondern betrifft auch die Bereitstellung bereits bestehender und neu geschaffener KiTa-Plätze.

Alle 23 Kindertageseinrichtungen in unserer Stadt sind von hohem Krankenstand und einer hohen Personalfuktuation betroffen. Dies ist auf das Dilemma fehlender Fachkräfte und der damit verbundenen und höheren Dauerbelastung für die Fachkräfte in den Einrichtungen zurückzuführen. Hinzu kommt die Diskrepanz zwischen dem fachlichen Bildungsanspruch an die pädagogische Arbeit und der Realität, in welcher die Bildungsarbeit zu kurz kommt und nur noch Betreuung möglich ist. Dies erzeugt bei den Fachkräften durchgehend eine hohe Frustration und das Gefühl, die eigentliche Arbeit, für die sie ausgebildet wurden, gar nicht mehr umsetzen zu können.

Nicht zu vergessen sind die drei Jahre der Pandemie, die für alle Beteiligten besonders herausfordernd waren und die Abstands- und Hygieneregeln die Auswirkungen auf die Stärke des Immunsystems haben. Auch bleiben Frauen im Bereich der Frühkindlichen Bildung weiterhin in der deutlichen Überzahl.

Situation in den städtischen KiTas

2021 erfolgten in städtischen KiTas insgesamt 19 Kündigungen, welchen wiederum 16 Neueinstellungen gegenüberstehen.

2022 waren 13 Kündigungen und neun Einstellungen zu verzeichnen.

Zu beachten ist, dass hier nicht die Kolleginnen aufgeführt sind, die sich durch eine Schwangerschaft im Beschäftigungsverbot und/oder in der Elternzeit (derzeit sieben Kolleginnen) befinden oder langzeitkrank sind. Zudem erfolgen viele Einstellungen auf

Wunsch der Bewerbenden in einem geringeren Wochenstundenumfang, so dass trotz der relativ vielen Neueinstellungen leider nach wie vor eine Personallücke zu verzeichnen ist.

Auswirkungen auf die städtischen KiTas

In der **KiTa Bienenkorb in Karsau** kann die durch den Anbau ermöglichte sechste Gruppe mit 25 Plätzen für Kinder ab drei Jahren noch nicht in Betrieb genommen werden. Zudem mussten bereits im Jahr 2022 die Öffnungszeiten weiter eingeschränkt werden, so dass derzeit nur bis zu 6,5 Stunden täglich angeboten werden können.

In der **KiTa Kunterbunt** kann aktuell keine Platzzusage für das kommende KiTa-Jahr getroffen werden, da die personelle Situation noch sehr instabil ist. Bereits seit 2022 können keine weiteren Kinder aufgenommen werden, so dass aktuell 10 KiTa-Plätze (U3) nicht belegt werden können.

Das **Kinderhaus Osypka** musste im Dezember 2022 bis voraussichtlich Ende März 2023 die Öffnungszeiten einschränken. Nach heutigem Stand wird dies ab 01.04.2023 nicht mehr notwendig sein, da dort neue Fachkräfte gewonnen werden konnten.

Der **Kindergarten Sonnenschein** als eingruppige Einrichtung hat keine Vakanzen zu verzeichnen, dennoch werden auch hier krankheitsbedingte Ausfälle aktuell durch temporäre Aufstockungen des KiTa-Teams aufgefangen.

Die **Betreuten Spielgruppen „Zwergehütle“** in Adelhausen haben keine Einschränkungen zu verzeichnen.

Zusammenfassend muss gesagt werden, dass bislang der gesetzlich vorgeschriebene Mindestpersonalschlüssel nur durch die zeitweisen Einschränkungen in den Öffnungszeiten und / oder der Nicht-Belegung von KiTa-Plätzen eingehalten werden kann.

Ziel ist natürlich, so schnell wie möglich den Familien wieder den gewohnten Betreuungsumfang (Ganztagsbetreuung an 9 Stunden/Tag) zur Verfügung zu stellen und alle bereits bestehenden und neu geschaffenen KiTa-Plätze zu belegen.

Um dieses Ziel zu verwirklichen fehlen in den kommunal geführten Einrichtungen insgesamt 10,7 Stellen.

Die **Situation in den freien und kirchlichen KiTas** konnte aufgrund der Kurzfristigkeit der Anfrage zur Erstellung der Vorlage noch nicht eingeholt werden. Die Zahlen werden in der Sitzung vorgestellt.

3.) Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung

In Anbetracht des sich verschärfenden Fachkräftemangels versucht die Stadtverwaltung seit Jahren die Attraktivität des Erzieher:innenberufes sowie die Vorteile durch eine Beschäftigung bei der Stadt hervorzuheben. Gleichzeitig werden auch hier trägerübergreifende Maßnahmen fokussiert. Handlungsleitend sind dabei Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Studien wie „Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung im Feld der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung“ der Evangelischen Hochschule Freiburg und Ergebnisse der jährlichen Deutschen KiTa-Kongress-Leitungsstudien sowie selbstverständlich der kontinuierliche Dialog mit den KiTa-Teams und Einrichtungsleitungen.

Die Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung sind:

Öffentlichkeitsarbeit

- Internetauftritt und Dauerausschreibungen in sozialen Medien
- Verlinkung der Baden-Württemberg Kampagne „Mehr bekommst Du nirgendwo“ www.erzieher-in-bw.de auf der städtischen Homepage
- Ausschreibungen in Printmedien, auch überregional
- Einrichtungsspezifische Stellenausschreibungen, die die pädagogischen Schwerpunkte der einzelnen KiTa hervorheben
- Banner/Plakate in der Stadt Rheinfelden (Baden)
- Cartboards (Werbung auf Einkaufswägen)
- Werbung auf den zwei Stadtbussen (Linie 7312 ab Sommer 2023)
- Plakate in den umliegenden Fachschulen
- Postkartenaktion

Ausbildungs- und Aufklärungsoffensive:

- Alle Ausbildungsformen und -wege werden auf der städtischen Homepage aufgeführt und in den KiTas angeboten
- Rekrutierung von Spanischen Fachkräften – trägerübergreifende Zusammenarbeit
- Trägerübergreifend wurde vereinbart, dass das Maximum an Ausbildungsplätzen genutzt wird. Gleiches gilt für Praktikumsplätze im Bundesfreiwilligendienst oder dem Freiwilligen Sozialen Jahr
- Präsenz auf Berufs- und Ausbildungsmessen (CULT, Berufsinformationstage)
- Informationsstand „Wege in den Erzieher:innenberuf“ bei Veranstaltungen und in digitaler Form auf der städtischen Homepage
- Trägerübergreifende Arbeitsgruppe zur Erstellung eines Informationsflyers, der die Ausbildungsmöglichkeiten im Umkreis aufführt
- Informationsveranstaltung „Wege in den Erzieher:innenberuf“ auf Kreisebene in Kooperation mit dem Landratsamt
- Kooperation mit den Fachschulen in Lörrach und Waldshut-Tiengen
- Aufklärungskampagne „Wer darf in einer KiTa arbeiten?“ (Info über die verschiedenen Berufsbilder, die einen Direkteinstieg ermöglichen) auf der städtischen Homepage

Städtische Anreize zur Steigerung der Attraktivität des Berufes und der Arbeitsbedingungen:

Monetäre Anreize:

- Förderung privater Gesundheitsmaßnahmen
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Fahrtkostenzuschüsse
- Betriebliche Altersvorsorge
- Bezahlung gemäß dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (Zulagen, Regenerationstage, Anleitungszulage)
- Maßnahmen im Rahmen eines Wiedereinstieges: Kinderbetreuungszuschuss, flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegs-Gespräche und ggf. Fortbildungen / Schulungen, angemessene Arbeitsausstattung (Räumlichkeiten, EDV)
- Prüfung einer Betriebs-KiTa im Bündnis mehreren Arbeitsgebern
- Anwerbepremie
- Antrittsprämie
- Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen

Nicht-Monetäre Anreize:

- Flexible Arbeitszeitmodelle & Homeoffice
- Hohe Partizipation durch Gestaltung des KiTa-Alltages
- Fachliche Begleitung durch Supervision, Teamcoaching, Prozessbegleitung
- Unbefristete Anstellung
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Garantierter KiTa-Platz für Kinder der KiTa-Fachkräfte
- Gesundheitsgerechtes Mobiliar
- Lärmschutz
- Dienstkleidung
- Betriebliche Massage
- Wasser & Obst kostenfrei
- Rückenschule
- Durchführung von Gesundheits- und Studientagen

Fachkräftesicherung / Maßnahmen zur Entlastung:

- Stärkung der Leitung als Schlüsselfunktion
- Fortbildungen „Alt werden im Erzieher.innenberuf“
- Trägerübergreifende Vergütung der ständigen stellvertretenden Leitung ab sechs Gruppen in allen Angebotsformen
- Enger und kontinuierlicher, trägerübergreifender Dialog
- Notbetreuungsplan, um eine Überlastung der Fachkräfte zu verhindern und die Aufsichtspflicht zu gewährleisten
- Keine Überbelegung der Gruppen mit 2 Kindern (wie laut Maßnahmenpaket des Ministeriums neuerdings möglich)
- Einstellung von geeigneten Zusatzkräften in Absprache mit dem KiTa-Team
- Anschluss- oder Nachmittagsbetreuung durch externe Anbieter (Musikschule, Tanzschule, Ehrenamt)
- Antrag auf Sondergenehmigung zur Erprobung des Pilotprojekts „VÖ+“: Es wird zukunftsweisend sein, dass sich die Kitas stärker mit anderen Professionen vernetzen und somit ein multiprofessionelles Bildungs- und Betreuungsangebot schaffen

Personalpflege:

- Jährliche, institutionalisierte Mitarbeitergespräche
- Anonyme Zufriedenheitsbefragung, Auswertung und Umsetzung der Ergebnisse
- Wertschätzung von Seiten des Trägers: zum Beispiel: „Tag der Kinderbetreuung“, Glückwünsche zum Geburtstag, Persönliche Präsenz
- Betriebsausflüge

Hürden in der Ausbildung

Als Hürde im Bereich der Ausbildung zählen unter anderem die mangelnden Ausbildungskapazitäten die räumlich als auch personalbedingt sind.

So bieten weder die Fachschule in Waldshut-Tiengen noch in Lörrach die vom Ministerium vorgeschlagene Form des Direkteinstieges an. Hinzu kommt, dass es kaum Fachschulen gibt, die eine Teilzeitausbildung ermöglichen, so dass viele Interessierte die Ausbildung aus familiären Gründen nicht beginnen können.

Auch die praxisintegrierte Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistenz ist bisher nur in den Fachschulen in Freiburg möglich.

Als zukunftsweisend und praxisbewährt ist der „Vorbereitungskurs auf die Schulfremdenprüfung“, den inzwischen die Fachschule in Waldhut-Tiengen in Form einer

Abendschule anbietet. Dieser Ausbildungsweg ermöglicht den Lernenden bereits als Zusatzkraft in einer KiTa zu arbeiten und in der Abendschule die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin zu absolvieren.

Das Ausbildungspotential könnte sicherlich noch mehr genutzt werden, wenn im näheren Umkreis vielfältigere Ausbildungswege und insbesondere Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit bestünden.

4.) Gemeinsame Strategie mit den Trägern (Personalentwicklung)

Die Personalentwicklung ist Arbeitgebersache. Zudem obliegen Personalangelegenheiten strengstem Datenschutz. Auch die Verträge mit den Trägern sehen keine Einflussmöglichkeit auf deren Personalpolitik vor.

Im Rahmen regelmäßiger Abstimmungsrunden werden diese Themen jedoch allgemein diskutiert und es findet ein offener Austausch über gelungene Maßnahmen statt.

Eine gemeinsame Ausbildungsoffensive gibt es nicht. Die Stadt erkennt im Rahmen der Betriebskosten jedoch ausnahmslos alle Personalkosten, die für die Ausbildung benötigt werden, an.

Die duale Ausbildung (PIA – Praxis-Integrierte-Ausbildung) stellt die deutliche Mehrheit im Bereich der Ausbildung dar, jedoch liegt es im Entscheidungsraum der einzelnen Menschen, für welchen Ausbildungsweg sie sich entscheiden. Die Stadt unterstützt alle Ausbildungs- und Qualifizierungswege um den Beruf zu erlernen.

5.) Betrachtet man das große Aufgabenspektrum und die Personalnot, auf welche Aufgaben könnte man zumindest zeitweise verzichten?

Wir sehen keine Möglichkeit, auf Aufgaben zu verzichten, weil wir in keinem Fall auf Kosten der Bildungsqualität oder der Betreuungszeit Aufgaben kürzen wollen. Eine solche Auswahl zu treffen sehen wir als nicht möglich an.

Vielmehr wünschen wir uns mehr Freiheiten, um neue Wege zu gehen und neue Konzepte zu erproben um den Fachkräften die dringend notwendigen Entlastungen zu schaffen.

Ausblick

Wie bereits in der Einleitung formuliert wird sich die Situation in den kommenden Jahren noch verschärfen. Ziel muss also sein, die Fachkräfte in den KiTas zu halten. Mitarbeitenden in der Elternzeit müssen gute Rahmenbedingungen gegeben werden, so dass die Rückkehr aus der Elternzeit leichtfällt. Bestehende Fachkräfte müssen mit sinnvollen Entlastungen und guten Arbeitsbedingungen erhalten werden. Neue Fachkräfte müssen gewonnen und ausgebildet, neue Konzepte entwickelt und erprobt werden

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wird auch im großen Maße davon abhängen, welche Entscheidungen in den nächsten Jahren auf Seiten der Arbeitgeber und der Politik getroffen werden. Sollte es weiterhin darauf hinauslaufen, dass man die bestehenden Fachkräfte mit größer werdenden Gruppen und höherem Stress zusätzlich belastet, wird dies die Situation nicht entspannen, sondern vorhersehbar massiv verschärfen.

Notwendig ist die Abkehr von zu rigiden Vorschriften, die die Entwicklung und Erprobung neuer, innovativer Konzepte verhindern. Es wäre ein weiterer wichtiger Baustein in der Bekämpfung des Fachkräftemangels, wenn z.B. die Fachkräfte in den Kernzeiten gezielt eingesetzt werden und in den Randzeiten die Betreuung durch weitere Professionen ergänzt wird.

Der Rechtsanspruch auf Bildung und Betreuung und damit die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ können derzeit faktisch nicht erfüllt werden. Nicht in Rheinfelden und auch kaum in einer anderen Stadt in diesem Land. Das ist eine traurige Wahrheit, von welcher aus das zukünftige Handeln in diesem Bereich geplant werden muss.