

Personalkonzept KiTa 2020 zum Erhalt der Betreuungsqualität in den Kindertageseinrichtungen (KiTas) der Stadt Weiterstadt

Der bundesweite Fachkräftemangel an Erzieherinnen ist auch in den Weiterstädter Krippen und KiTas spürbar. So waren im Dezember 2013 rund dreizehn Stellen unbesetzt. Diese Situation wurde verschärft durch die ansteigende Zahl der Mittagessen und der Nachmittagsbetreuung sowie erhöhte pflegerische Tätigkeiten (siehe Bericht Kita 2020). Durch diese beiden Aspekte entstanden in der Zeit von Januar bis März 2014 Engpässe, die auch mit einem hoch flexiblen Personaleinsatz und Vertretungsmaßnahmen innerhalb der KiTas kaum abgedeckt werden konnten und in Notbetreuungssituationen die Sicherheit und das Wohl der Kinder gefährdeten.

Um aus dieser Misere zu gelangen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- a) Die pädagogischen Fachkräfte sind von hauswirtschaftlichen und pflegerischen Tätigkeiten zu entlasten, damit diese sich ihrem Kerngeschäft der Bildung, Erziehung und Betreuung widmen können.
- b) In einem Betreuungssicherungskonzept sind klare Leitlinien aufzustellen, wie bei einer personellen Unterbesetzung zu verfahren ist, um das Wohl der Kinder nicht zu gefährden und um die Aufsicht stets gewährleisten zu können.
- c) Es sollen Anreize geschaffen werden, die gute pädagogische Arbeit und fachliche Weiterentwicklung honorieren, um „die Richtigen“ an uns zu binden.
- d) Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden angestrebt.

Ferner ist zu überprüfen, ob die Stadt Weiterstadt im momentanen Wettbewerb mit weiteren Kommunen ebenso Anreize wie Jobticket, Befreiung der KiTa-Gebühren etc. schaffen kann.

Die in dieser Vorlage genannten Maßnahmen sollen in den Jahren 2014 bis 2017 modellhaft eingeführt werden. Ab 2018 sollen die Erfahrungen in der zu überarbeitenden Dienstvereinbarung eingeflochten werden.

Parallel hat der Fachbereich Kinder/Jugend/Bildung seine Werbemaßnahmen verstärkt und die bisherigen Kooperationen mit den hiesigen Fachschulen systematisch ausgebaut, so dass erste Erfolge in der Personalgewinnung sichtbar werden. Dies ist ein wichtiger Schritt zum Erhalt der Betreuungsqualität unserer Krippen/KiTas.

zu a) Ausbau der hauswirtschaftlichen und pflegerischen Kräfte

1. Der bisherige Stundenumfang von Hauswirtschaftskräften bei Catering von 12,5 Stunden/Woche und von Kochfrauen, die frisch zubereiten, 25 Stunden/Woche, bezog sich auf eine frühere Anzahl von ca. 25 Kindern zum Mittagessen. Im Jahr 2013 wurden in den größeren KiTas aber bis zu 70 Essen gebucht. Daher wird eine entsprechende Aufstockung der Arbeitszeiten nach folgendem Schlüssel empfohlen:

bis 30 Essen = 12,5 h/Woche, bzw. 25h/Kochfrau wie bisher
ab 30 Essen = 20,0 h/Woche, bzw. 32,5h/Kochfrau
ab 60 Essen = 35,0 h/Woche

Dies hat im Jahr 2015 den Umfang von 2,5 zusätzlichen Stellen für Hauswirtschaftskräfte, sprich Lohnkosten in Höhe von 69.100€ zur Folge. Damit real die Personalkosten nicht steigen, verpflichtet sich die Verwaltung einen Finanzausgleich durch entsprechende 1,5 nicht besetzte Stellen für pädagogische Fachkräfte herzustellen.

2. In Urlaubs- oder Krankheitssituationen der hauswirtschaftlichen Kräfte werden ab dem ersten Tag Vertretungskräfte beschäftigt.
3. Für pflegerische Tätigkeiten in der KiTa wird die Einbindung von Hilfskräften in der Betreuung an Randzeiten oder beim Mittagessen nach folgendem Schlüssel empfohlen:
 - zweigruppig: 5h/Woche
 - dreigruppig : 10h/Woche
 - sechsgruppig: 20h/Woche

zu b) Einführung eines Betreuungssicherungskonzeptes:

Um das Wohl der Kinder und die Aufsichtspflicht nicht zu gefährden, dürfen die KiTas/Krippen die Betreuung (bei normaler Kinderbelegung) nicht mehr alleine gewährleisten, wenn sie am Vormittag unter folgende Fachkräftezahl fallen:

in zweigruppigen KiTas unter 3 Fachkräften (bei Krippe 4),
 in dreigruppigen KiTas unter 5 Fachkräften (bei Krippe 6),
 in viergruppigen KiTas unter 6 Fachkräften (bei Krippe 7)
 in sechsgruppigen KiTas unter 9 Fachkräften (bei Krippe 10).

In diesen Unterbetreuungssituationen muss umgehend eine Springerin gerufen werden (momentan eine 29h-Kraft für die KiTas). Steht die Springerin nicht zur Verfügung, muss eine Vertretungskraft ab dem ersten Tag aus einer der Kooperationskitas gerufen werden.

Koop-KiTa-Systeme sind:

1. KiTas in Braunshardt
2. KiTas in Schneppenhausen und Gräfenhausen
3. KiTas in Weiterstadt und Riedbahn

Können diese niemanden entsenden, da sie sonst auf denselben Fachkräftemangel sinken, müssen alle anderen KiTas angefragt werden.

Kann keine KiTa Personal entsenden, muss die Betreuung auf einen Notdienst reduziert werden:

1. Betreuung nur für Berufstätige
2. Einschränkung der Betreuungszeiten
3. Schließen von Gruppen

Die Fachdienstleitung ist ab dem ersten Tag der Unterbesetzung zu informieren.

zu c) Schaffung von Anreizen für gute pädagogische Arbeit und fachlicher Weiterentwicklung

1. Mittelfristige Prüfung der Einführung von leistungsbezogenen Zulagen im Fachdienst IV/1
 Seit Einführung des TVÖD hat der Personalrat mit der Stadt Weiterstadt noch keine Antwort auf die Umsetzung eines dort geforderten Leistungsentgeltes gefunden. Da der Fachdienst IV/1 seit Jahren die Voraussetzungen hierfür erfüllt (jährlich geführte und dokumentierte Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen, transparente Bewertungskriterien sowie Maßnahmen zur Erreichung der Leistungsziele), bietet sich dieser Fachdienst zur modellhaften Erprobung an.
2. Förderung fachlicher Qualifizierung

Neben einem stadtinternen Qualifizierungsprogramm für die pädagogischen Mitarbeiterinnen werden seit KiTa 2000 auch externe Weiterbildungen ermöglicht und befördert.

Da in den letzten Jahren Fachkräfte auch die Möglichkeit nutzen, Wissen zu Frühe Bildung im Rahmen eines Studienganges zu erwerben, bitten wir darum, dies gesondert durch z.B. bei berufsbegleitendem Studium einer angemessenen Freistellung zu gewährleisten

3. Besetzung von 2,5 Stellen zur Implementierung von KiTa 2020

Von den am 3.9.2009 beschlossenen 5 Stellen zum Ausgleich der bisherigen Integrationsmaßnahmen (Konzept KiTa 2020) wurden in der Modellzeit nur 2,5 Stellen besetzt.

Die nun beschlossene Implementierung des Konzeptes in die Fläche soll die Besetzung der noch ausstehenden Stellen (schon Teil des Stellenplanes) befördern.

Zu d) gesundheitsfördernde Maßnahmen

Eine große Herausforderung im Personalmanagement besteht durch die hohen Krankheitsausfälle der Fachkräfte.

Hier sollte nach Auswertung der Personalratsumfrage ein Maßnahmenkatalog erstellt werden, der Belastungsspitzen abbaut, Entspannungsmomente in den KiTa-Alltag einbaut, ergonomische (z.B. rückenfreundliche Maßnahmen) als auch akustische Maßnahmen wie Schallschutz berücksichtigt.