

Kreistagsdrucksache Nr. 040/18

AZ. GB2/A21

Anlage 1

Tagesordnungspunkt

Fachkraftgewinnung und Arbeitssituation in der Kindertagesbetreuung im Landkreis Tübingen

Bericht

Jugendhilfeausschuss (öffentlich) am 11.04.2018

Sachverhalt:

Beschäftigungsbedingungen und Qualität in der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen

Das Projekt AQUA - Arbeitsplatz und Qualität in Kitas - vom Staatsinstitut für Frühpädagogik in München erforschte von 2011 bis 2014 die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden aus Kindertageseinrichtungen in Deutschland. Zusammenfassend stellen die Autoren fest:

„Neben der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt schätzen die Fachkräfte vor allem die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit, mit den Kollegen und mit der Arbeit insgesamt als besonders hoch ein. Allerdings fällt auch auf, dass die Fachkräfte in den Bereichen Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen deutlich niedrigere Werte aufweisen. Betrachtet man die Zufriedenheitsaspekte im Hinblick auf die Qualität der Arbeitsbedingungen, zeigt sich, dass mit deren Qualität auch die Höhe der Arbeitszufriedenheit steigt... Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es sich bei pädagogischem Personal offensichtlich um eine resiliente Gruppe von Arbeitnehmerinnen handelt, die ihren Beruf als Berufung erlebt und – trotz der oftmals nicht idealen Arbeitsbedingungen – die positiven Aspekte dieses Berufsbildes sehr schätzt.“
(TPS 7/2016)

Die Gewinnung von Pädagogischen Fachkräften gestaltet sich zunehmend schwieriger. Träger sind mittlerweile immer mehr zu Konkurrenten um die Gewinnung und die Arbeitsplatzbindung der Pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen geworden. Eine Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ist nur eingeschränkt möglich. Die Zusammensetzung der Teams wird heterogener und störanfälliger. Die Balance zwischen persönlichen und betrieblichen Interessen von einzelnen Mitarbeitenden muss immer stärker bei der Attraktivität der Stellen beachtet werden. Manchmal sind es die vermeintlich weichen Bedingungen, die den Ausschlag geben z.B. die Nähe zum Lebensmittelpunkt, ein Parkplatz in Arbeitsplatznähe oder eine gute Anbindung an den ÖPNV, die Betreuung der eigenen Kinder, Unterstützung bei der Wohnungssuche oder die professionell angemessene Ausstattung im Büro, im Personalraum und in der Küche.

Häufig werden in Untersuchungen das Qualifikationsniveau der Mitarbeitenden, die Zusammensetzung der Teams mit unterschiedlichen Ausbildungen, die Gruppen – und Einrichtungsgröße, die Erzieher-Kind-Relation oder die Freistellung der Leitungen sowie die Bezahlung der Mitarbeitenden erhoben. In einer Arbeitsgruppe bestehend aus Trägern, Einrichtungsleitungen und der Fachberaterin des Landkreises wurden Kriterien zusammengestellt, die für die Entscheidung bzw. für den Verbleib von Pädagogischen Fachkräften aus ihrer Sicht entscheidend sind (siehe Anlage).

Im Rahmen des letzten Jahresgesprächs der Abt. Jugend im Mai 2017 mit den Bürgermeistern und Hauptämtern aller Kommunen wurden die aufgestellten Kriterien den jeweiligen Gesprächspartnern vorgestellt und die Bedingungen in den kommunalen Kindertageseinrichtungen erhoben.

Insgesamt konnte so festgestellt werden, dass die Kommunen im Landkreis mit ihren Bedingungen größtenteils nicht sehr weit auseinanderliegen. Seinerzeit wurde die Personalgewinnung nur von einer Kommune als schwierig bewertet. Jedoch wurde übereinstimmend berichtet, dass die Anzahl der Bewerbungen auf Ausschreibungen erheblich rückläufig ist und es unter dem Jahr nicht leicht ist, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Auch befristete Stellen oder welche mit einem geringen Stellenanteil sind kaum im laufenden Kindergartenjahr nach zu besetzen.

Vertretungskräfte sind in allen Kommunen vorhanden. Durch Langzeitvertretungen oder in Zeiten von hohem Krankenstand bei den Mitarbeitenden reichen die Stellen mittlerweile oft nicht aus.

Ein **pädagogischer Tag** für die Teams wird in jeder Kommune gewährt. In Veränderungsprozessen stehen ihnen auch zwei Pädagogische Tage zur Verfügung.

Supervision und Coaching erhalten alle auf Antrag und 5 Fortbildungstage können in der Regel bei einer Anstellung zu 100% in Anspruch genommen werden.

Beim **Einsatz von hauswirtschaftlichen Kräften** zeigt sich ein heterogenes Bild. 1 Kommune bietet aus räumlichen Gründen, da keine entsprechende Küche vorhanden ist, kein Mittagessen an. Unter den 14 anderen Kommunen gibt es 1 die keine Unterstützung im hauswirtschaftlichen Rahmen vorsieht bzw. 2 die FSJ oder BUFDI-Kräfte angestellt haben. In 11 Kommunen sind hauswirtschaftliche Kräfte im Einsatz. Die Anstellung der Kräfte reicht von der Geringbeschäftigung, zum Teil im Umfang von 1 Stunde, einem Einsatz nur in der Krippe bzw. nicht in jeder Einrichtung des Trägers.

Für die **Eingruppierung von Pädagogischen Fachkräften**, Gruppenleitungen und Zweitkräften, die Anrechnung der Stellen der Berufspraktikantin und PIA-Auszubildende im Stellenschlüssel, die Vor- und Nachbereitungszeit der Pädagogischen Fachkräfte, die Gewährung von Leitungszeit und den Einsatz von ständigen stellvertretenden Leitungen wurden Tabellen erstellt, um die Streuung der Bedingungen darzustellen.

Gewährung von Leitungszeit für die Leitungen der Tageseinrichtungen

keine Leitungszeit	4 Träger
unter 5 Stunden Leitungszeit unabhängig von der Gruppenanzahl	2 Träger
10-12,5% pro Gruppe Leitungszeit	4 Träger
ab 2 -3 Gruppen Leitungszeit	2 Träger
ab 4 Gruppen	3 Träger

Ständige stellvertretende Leitung

keine ständige stellvertretende Leitung	7 Träger
ständige stellvertretende Leitung, wenn die Leiterin nicht freigestellt ist	1 Träger
Ständige stellvertretende Leitung ab 3-4 Gruppen	4 Träger
Ständige stellvertretende Leitung	3 Träger

Anrechnung der Berufspraktikanten auf den Stellenschlüssel

Keine Anrechnung	3 Träger
20% Anrechnung	1 Träger
50% Anrechnung	3 Träger
60-80% Anrechnung	6 Träger

100% Anrechnung	6 Träger
-----------------	----------

Anrechnung der PIA-Auszubildende auf den Stellenschlüssel

keine Anrechnung	12 Träger
Anrechnung von 10 -20%	3 Träger

Umfang der Vor- und Nachbereitungszeit

im Durchschnitt 10 Stunden pro Gruppe	2 Träger
6-8 Stunden für eine Fachkraft mit 100% Anstellung	4 Träger
8,5-9 Stunden bzw. 25% für eine Anstellung mit 100%	9 Träger

Eingruppierung der Kinderpflegerinnen bzw. Zweitkräfte (Eine Kommune hat keine Kinderpflegerinnen angestellt.)

Eingruppierung von Kinderpflegerinnen nach S8 mit Fachkraftanerkennung	1 Träger
Eingruppierung von Kinderpflegerinnen nach S 6 im offenen Haus	1 Träger
Eingruppierung von Kinderpflegerinnen nach S4	5 Träger
Eingruppierung von Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen in der Stelle der Zweitkraft nach S4	5 Träger
Eingruppierung von Kinderpflegerinnen nach S3	2 Träger

Gerade die Kriterien der Eingruppierung der Zweitkräfte, die Bemessung der Vor- und Nachbereitungszeit und der Leitungszeit werden von der Praxis als sehr bedeutsam für die Zufriedenheit bewertet.

Die Anforderungen und Belastungen in den Kindertageseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren im pädagogischen Alltag mit einzelnen Kindern, mit Eltern und im Team weiter vergrößert. Generelle Konsequenz ist, dass die Fachkräfte ihre Stellen rascher als früher wechseln und die Arbeitsbedingungen kritischer hinterfragt werden.

Die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen muss daher stärker in den Fokus der Träger genommen werden.

Der empfohlene Orientierungsrahmen (s. **Anlage**) gibt eine Vielzahl von Kriterien an, die einzelne Träger nicht sofort in Gänze erfüllen, die aber für die Qualität der Arbeit wesentlich sind.

Ziel des Rahmens war eine Angleichung der Arbeitsbedingungen der Träger im Landkreis auf hohem Niveau. Eine Verständigung der Träger von Kindertageseinrichtungen im Landkreis Tübingen über Kriterien zur Bewertung von Stellen in Kindertageseinrichtungen könnte die notwendige Transparenz für Fachkräfte schaffen. Er macht deutlich, dass Träger, die eine Vielzahl an Kriterien des Orientierungsrahmens zu Grunde legen, besonderen Wert auf die Qualität der Arbeit in den Kindertageseinrichtungen legen.

Das Pädagogische Personal von Kindertageseinrichtungen braucht, um gute Arbeit leisten zu können, Rahmenbedingungen, die über das Mindestmaß hinausgehen.

Neben einer angemessenen Personalausstattung wird der wertschätzende Umgang untereinander über alle Hierarchieebenen hinweg von Kindertageseinrichtungen immer wieder als wesentliches Kriterium genannt. Kindertageseinrichtungen sind dann positive Standortfaktoren, wenn alle Beteiligten die Zufriedenheit von Kindern und Personal spüren und die Qualität der Arbeit wahrnehmbar ist.

Fünf Kommunen des Landkreises haben im Gespräch im Mai 2017 **besondere Zusatzleistungen** für ihre Mitarbeitende benannt wie z.B. Kostenübernahme von Job-Tickets, Zu-

schüsse zum Job-E-Bike oder zu persönlichen Gesundheits- und Sportkursen, ermäßigter Eintritt ins Freibad, eine besondere Ausstattung der Kitas, der Büro- und Personalräume oder Betreuungsplätze für Mitarbeitenden-Kinder. In der Wirtschaft, in der man auch von Fachkräftemangel spricht, werden solche Maßnahmen zur Personalbindung gezählt. Auch in der Wirtschaft setzt man auf ein Paket an Maßnahmen, das Vertrauen bei den Mitarbeitenden bindet, Spielräume ermöglicht und von dem der Arbeitgeber ebenfalls profitiert.

Von zentraler Bedeutung ist perspektivisch nach wie vor die **Gewinnung von Nachwuchs für den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers**. Es gilt über (auch finanziell) attraktive Ausbildungsgänge weiterhin möglichst viele junge Leute für das Berufsbild zu begeistern. Hier bietet die Mathilde-Weber-Schule drei Ausbildungsgänge an, zu denen in der Sitzung durch den Schulleiter, Herrn Kandler mündlich berichtet wird.

Zusammengefasst sind die nachfolgenden drei Punkte zentral, um attraktive Arbeitsplätze in der Kindertagesbetreuung bieten zu können und die Mitarbeiterschaft nachhaltig an den Arbeitgeber zu binden:

1. Absicherung von fachlicher Begleitung/Unterstützung des Betreuungsalltags, aktive Unterstützung von Teambuildingprozessen und ein gutes Fort- und Weiterbildungsangebot.
2. Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die insbesondere eine ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit (bzw. Leitungsfreistellung) sowie angemessene Anleitung und Begleitung der Auszubildenden vorsehen und regelmäßige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung beinhalten (z.B. Rückenschulungen, Stressprophylaxe, altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, ..)
3. Tarifgerechte Entgelte, d.h. für Gruppenleitungen Entgeltstufe 8a TVöD SuE und für Zweitkräfte (inkl. Kinderpflegerinnen) mindestens S 6 TVöD SuE.

Die Träger der Kindertagesbetreuung im Landkreis Tübingen sind - wie oben dargestellt – in diesen Punkten in der Regel schon stark engagiert. Der Landkreis unterstützt die Träger vor Ort in der fachlichen Weiterentwicklung mit seinem Fortbündungsverbund. Um die weiter steigenden Kinderzahlen, Personalbedarfe und Personalkosten sowie die nicht zuletzt durch den Orientierungsplan des Landes begründeten gestiegenen Qualitätsanforderungen auch in Zukunft vor Ort umsetzen zu können, sollten im Sinne einer gesamtstaatlichen und partnerschaftlichen Verantwortung die Zuweisungen des Landes für den Kindergartenlastenausgleich an diese weiterhin steigenden Anforderungen angepasst werden. Die Beratungen im Rahmen des Pakts für gute Bildung und Betreuung und dessen Finanzierung können hierbei eine gute Grundlage bilden. Eine weitere Erhöhung und Sicherung der Betreuungsqualität in den Kindertageseinrichtungen ist ohne eine dringend notwendige Finanzierungsbeitragung des Landes vor Ort nur mit Einschränkungen möglich.