

**BU Nr. 197/2022****Schaffung einer zusätzlichen Stelle im Amt für Familie, Bildung und Soziales,  
Sachgebiet Kindertagesstätten - Vorberatung zum Stellenplan 2023**

Gremium	am	
Sozial- und Kulturausschuss	20.10.2022	öffentlich

**Beschlussvorschlag:**

Dem Gemeinderat wird empfohlen im Stellenplan 2023 eine zusätzliche Stelle Sachbearbeitung Kindertagesstätten mit einem Stellenumfang von 0,75 VzÄ in EG 10 zu schaffen.

**Haushaltswirtschaftliche Auswirkungen:**

Kosten:	52.600 Euro
Ansatz Haushaltsplan laufendes Jahr:	10.887.200 Euro (Personalaufwendungen Beschäftigte)
Haushaltsplan Seite:	285
Produkt:	36.50.0100 – Tageseinrichtungen für Kinder
Maßnahme (nur investiver Bereich):	entfällt
Produktsachkonto:	40110000 - 40710000
Überplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen:	Nein
Außerplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen:	Nein
Deckungsvorschlag: (wenn über-, außerplanmäßig)	entfällt

**Bezug zum Kursbuch Weinstadt 2030:**

Produkt 4.1 „Strategische Planung von Bildungs- und Betreuungsangeboten“

Produkt 4.2 „Bedarfsgerechte Betreuungsangebote“

Produkt 4.3 „Qualitätssicherung Betreuungs- und Bildungsangebote“

**Verfasser:**

07.10.2022, Amt für Familie, Bildung und Soziales, Ulrich Spangenberg

**Mitzeichnung:**

Fachbereich	Person	Datum	Ergebnis
Oberbürgermeister	Scharmman, Michael, Oberbürgermeister	12.10.2022	Zustimmung

Personal-, Sport- und  
Bäderamt

Günthner, Iris

12.10.2022

Zustimmung mit  
Änderungen

## **Sachverhalt:**

Die Aufgaben bei der Verwaltung der eigenen Kindertageseinrichtungen steigen stetig und erfordern dringend für diesen Bereich mehr Personalressourcen in der Verwaltung bereitzustellen:

### 1. Deutlich gestiegener Aufwand bei der Personalbeschaffung

Eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung des vorherrschenden Fachkräftemangels beim pädagogischen Personal spielt eine effiziente, moderne und agile Personalbeschaffung. Die Verwaltung hat bereits den gesamten Personalakquise-Prozess neu aufgestellt. Eingehende Bewerbungen werden laufend gesichtet und umgehend zu Vorstellungsrunden eingeladen, die wöchentlich stattfinden. Daneben wird der Kontakt zu den Interessentinnen und Interessenten proaktiv ausgestaltet. Bereits in dieser Phase wird ein enger persönlicher Kontakt zu den Kandidatinnen und Kandidaten aufgebaut. Aktives Nachfragen zu den Hospitationsterminen oder zu den beruflichen Vorstellungen sind die Regel. Der ganze Prozess ist auf die höchstmögliche Geschwindigkeit natürlich unter Beibehaltung der erforderlichen Sorgfalt bei der Personalauswahl ausgelegt. Dies erfordert wesentlich mehr Personaleinsatz des Fachamtes im Akquise-Prozess.

Daneben sind neue Wege bei der Bekanntmachung der Stellenangebote ein unverzichtbares Moment um im knappen Markt von Interessentinnen und Interessenten als interessanter potentieller neuer Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Ansprechende Kampagnen wurden und werden durchgeführt. Dabei müssen alle Medienkanäle entsprechend bedient werden: Sozial-Media-Plattformen (Facebook, Intragramm), Online-Job-Portale (indeed etc.), lokale Plakataktionen, sogar einzelne Radiospots. Die entsprechenden Inhalte werden auch im Sachgebiet Kindertagesstätten mit entworfen, gestaltet und inhaltlich begleitet. Diese Aufgaben fallen zusätzlich gegenüber dem seitherigen Akquise-Prozess an und sind für gelingende Stellenbesetzungen unverzichtbar.

Auch die deutliche Steigerung der angebotenen Ausbildungsstellen, Freiwilligendienststellen und Praktikumsstellen wird zu Mehraufwand bei der Personalbeschaffung innerhalb des Sachgebietes führen. Diesem Aspekt soll durch Ausweitung der Personalkapazitäten in der Verwaltung ebenfalls Rechnung getragen werden.

### 2. Entlastung und stärkere Unterstützung der Einrichtungsleitungen bei administrativen Aufgaben

Während der Pandemiezeit sind die administrativen Aufgaben der Einrichtungsleitungen massiv angestiegen. Auch der Fachkräftemangel macht sich bei den administrativen Aufgaben für die Einrichtungsleitungen deutlich bemerkbar. Dienstplangestaltung, die Suche nach Vertretungskräften, das Ringen durch organisatorische Maßnahmen mit weniger Personal als gewöhnlich dennoch einen guten Betrieb aufrecht zu erhalten, sind nur einige Beispiele.

Dazu kommen gestiegene Dokumentationspflichten durch den KVJS. Das tatsächliche Vorhandensein des erforderlichen Mindestpersonals muss nun taggenau dokumentiert sein.

Zuletzt wird auch in den Kindertageseinrichtungen das BGH-Urteil zur lückenlosen Dokumentation der Arbeitszeiten umzusetzen sein. Dies bringt erheblichen Mehraufwand bei den Arbeitszeitnachweisen mit sich, weil nun mehr Zeiten am Kind, Vor- und Nachbereitungszeiten und Freistellungszeiten (bei Leitung und Stellvertretung) exakt erfasst werden müssen.

Bereits Ende 2021 wurde eine kleine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich damit

befasst hat, was die Arbeit in den Einrichtungen verbessern kann. Damit soll die Mitarbeiterzufriedenheit verbessert werden, um so unnötiger Fluktuation möglichst entgegenwirken zu können. Die Entlastung von einzelnen Aufgaben oder stärkere Unterstützung bei anderen Aufgaben wurde bereits damals von den beteiligten Leitungskräften thematisiert. Vor allem die Suche nach Vertretungskräften, wenn ohnehin schon unerwartet nicht genügend Personal zur Verfügung steht, wurde als Verbesserungspotential benannt. Die Stadtverwaltung sieht das Entlastungspotential und die mögliche positive Wirkung und teilt die Einschätzung, dass hier eine Verbesserung zielführend ist. Um das realisieren zu können und neu aufkommende administrative Aufgaben zentral beim Träger übernehmen zu können, bzw. optimal unterstützen zu können, sind beim Träger zusätzliche Personalkapazitäten erforderlich.

Mit dem bestehenden Personalkörper in der KiTa-Verwaltung lassen sich die beschriebenen zusätzlichen Aufgaben nicht bewältigen, dennoch ist die Wahrnehmung dieser Aufgaben unumgänglich.

Bislang wurde der Mehraufwand bei der Personalakquise im Wesentlichen durch die Fachberatung aufgefangen, was deutlich zu Lasten der pädagogischen Begleitung in den Einrichtungen oder anderer spezifischer Aufgaben der Fachberatungen realisiert wurde. Zu einer guten Unterstützung der pädagogischen Arbeit in den Teams, aber auch der Mitarbeiterentwicklung und Fortbildung gilt es die Fachberatung hier wieder deutlich zu entlasten.

Neben der zusätzlichen Stelle mit 0,75 VzÄ sollen derzeit unbesetzte Anteile der vorhandenen Sachbearbeitungsstelle (0,3 VzÄ sind derzeit nicht besetzt) ebenfalls aktiviert werden. Damit kann die bestehende gute eingearbeitete Mitarbeiterin den Arbeitsumfang von 0,7 VzÄ auf dann 0,75 VzÄ erhöhen und eine zusätzliche Kraft mit dann 1,0 VzÄ eingestellt werden. Angesichts der Eingruppierung orientiert sich die Verwaltung bis zu einer formalen Bewertung der Stelle an der Bewertung der bestehenden Sachbearbeitungsstelle in EG 10.

Die Personalkosten für die zusätzlichen 0,75 VzÄ Stellenanteile, die bei Umsetzung der Maßnahme jährlich zu kalkulieren sind, wird auf Basis der aktuell gültigen tariflichen Entgelttabelle bei einer mittleren Erfahrungsstufe mit ca. 52.600 € angegeben.