

**Universitätsstadt Tübingen**  
Fachabteilung Kindertagesbetreuung  
Mühlhäuser, Steffi Telefon: 07071-204-1454  
Gesch. Z.: /

Vorlage 209/2016  
Datum 10.06.2016

## **Berichtsvorlage**

zur Behandlung im **Ausschuss für Kultur, Bildung und Soziales**

---

**Betreff:** **Ausfallquote der pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen**  
**Bezug:** Vorlage 68, 68a-d/2013, 528/2014, 64/2016  
**Anlagen:** 1 Anlage 1-Ausfallquote in den Kitas 10\_2014 bis 6\_2015 [Kompatibilitätsmodus]

---

### **Zusammenfassung:**

Die erfassten Ausfallzeiten in den städtischen Kindertageseinrichtungen über einen Zeitraum von neun Monaten ergaben eine Quote von 18 %, die mit einem Anteil von 8 % vertreten wurden. Maßnahmen zur Verbesserung werden dargestellt.

### **Ziel:**

Information des Gemeinderats über die Ausfallzeiten der Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen zur Überprüfung der Angemessenheit des pauschalen Vertretungsanteils von 8 % im Tübinger Personalberechnungssystem für Kindertageseinrichtungen.

## **Bericht:**

### **1. Anlass**

Im Rahmen der Diskussion um die Reduzierung der Schließtage in den städtischen Einrichtungen ab dem Jahr 2015 (Vorlage 68/2013 ff) wurde von den Leitungen der Einrichtungen auf die Belastung des pädagogischen Alltags durch ein bereits existierendes, hohes Maß an Personalausfall in den Gruppen hingewiesen. Die Verwaltung hat zugesagt diesen Personalausfall, der in seiner Gesamtheit bislang so nicht erfasst wurde, zu erheben. Die Ergebnisse der Erhebung werden mit dieser Vorlage vorgestellt. Gleichzeitig erfolgt mit dieser Vorlage die Beantwortung des Antrags 528/2014 der Fraktion der Linken.

### **2. Sachstand**

#### **2.1. Ergebnisse der Erfassung der Ausfallzeiten in den Kindertageseinrichtungen** Die Ausfallzeiten des Personals in den städtischen Kindertageseinrichtungen wurden von Oktober 2014 bis Juni 2015 erfasst

Erhoben wurde die Ausfallzeit der pädagogischen Fachkräfte im Gruppendienst. Der Mindestpersonalschlüssel des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales sieht für diese Fachkraftgruppe pauschal Ausfallzeiten für Krankheit und Fortbildung mit 8 % vor. Dieser Wert ist auch beim städtischen Personalberechnungsmodell hinterlegt und wurde erstmalig konkret überprüft. Zusätzlich wurden weitere Faktoren erfasst (z.B. die Quote der unbesetzten Fachkraftstellen), die den Einsatz von Vertretungskräften erforderlich machen. Es ergeben sich folgende Ausfallquoten:

- Krankheit und Fortbildung: 9,7 %
- Urlaub außerhalb von Schließtagen (3,6%) und Zeitausgleich (0,8%): 4,4 %
- unbesetzte Fachkraftstellen: 4 %

Die Gesamtausfallzeit von ca. 18 % wurde durch vorhandene Vertretungskapazitäten mit 8 % abgedeckt. Die detaillierte Auswertung der Erfassung ist mit Anlage 1 angefügt.

#### **2.2. Bewertung der Ergebnisse**

Aus Sicht der Verwaltung müssen die Ergebnisse differenziert bewertet werden:

- Krankheit und Fortbildung  
Hohe Priorität hat eine verlässliche Vertretung bei Krankheit und Fortbildung. Mit einer Vertretungsleistung von ca. 8 % ist rechnerisch die Ausfallquote durch den Faktor Krankheit alleine (8,6 %) knapp abgedeckt. Die Vertretung bei Fortbildung der Fachkräfte konnte damit aber nicht erfolgen. Die Bandbreite der Werte für den Faktor Krankheit in den Einrichtungen ist groß. Daher erfolgt auch eine qualitative Auswertung in den einzelnen Einrichtungen durch die Fachberatung im Gespräch mit Leitungen und Teams. Beratung und Unterstützung der Beschäftigten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des beruflichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) werden verstärkt angeboten.
- Urlaub außerhalb der Schließtage  
Mit Haushaltsbeschluss 2015 wurden hierfür 6,29 Stellen geschaffen. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren noch nicht alle dieser Stellen besetzt, so dass sich die Entlastung der

Kitas durch die zusätzlichen Ressourcen noch nicht vollständig abbilden konnte. Die Personalstellen sind zwischenzeitlich alle besetzt. Die Verwaltung sieht keinen weiteren Handlungsbedarf.

- **Unbesetzte Stellen**  
In diesem Bereich sieht die Verwaltung die größte Herausforderung für die Kindertageseinrichtungen. Die Quote von 4% unbesetzter Stellen entspricht ca. 14 Personalstellen in absoluten Zahlen. Aktuell im April 2016 sind 13 Stellen nicht besetzt, darunter 3 Leitungsstellen. Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften kann nur durch ein Bündel an Maßnahmen gelingen, das die Verwaltung sukzessive angehen wird.

### 3. **Vorgehen der Verwaltung**

#### 3.1. Krankheit und Fortbildung

Erste Priorität hat die Vertretung in Krankheitsfällen. Eine Entlastung bieten die derzeit acht Stellen (13 Stellen ab September 2016) für die praxisorientierte Ausbildung (PIA-Stellen), die an zwei Tagen pro Woche der Ausbildungseinrichtung zur Verfügung stehen. Mit Vorlage 64/2016 schlägt die Verwaltung eine Ausweitung dieser Stellen vor, um den Effekt der zusätzlichen Personalressource von 40 % weiteren Kitas zu kommen zu lassen. Darüber hinaus nutzt die Verwaltung jede Möglichkeit, andere Orientierungspraktika anzubieten, um zumindest die Anzahl der „Köpfe“ in belasteten Zeiten zu erhöhen.

In Einzelfällen wird die Verwaltung tageweise Kürzung von Betreuungszeiten oder die vorübergehende Schließung von Gruppen veranlassen, wenn die Betreuung nicht mehr sichergestellt werden kann.

#### 3.2. Unbesetzte Stellen

Als Maßnahmen für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sieht die Verwaltung schwerpunktmäßig drei Bausteine:

- **Qualifizierung vorhandener Fachkräfte**  
Mit Vorlage 337/2014 wurde beschlossen, die Qualifizierung von Kinderpflegerinnen durch Freistellung und Kostenübernahme zu unterstützen. Zwischenzeitlich haben 10 Kinderpflegerinnen diese Qualifizierung, die in Zusammenarbeit mit der Mathilde-Weber-Fachschule organisiert wurde, durchlaufen, weitere 12 werden die Qualifizierung im Sommer abgeschlossen haben. Sie übernehmen im Anschluss höherwertige Aufgaben in den städtischen Einrichtungen.
- **Erhöhung der Anzahl der PIA-Stellen**  
Mit Vorlage 64/2016 schlägt die Verwaltung die Erhöhung auf insgesamt 18 PIA-Stellen vor, nicht nur um für einen Teil der Woche zusätzliche Personalressourcen für die Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, sondern vor allem um diese Personengruppe langfristig als Fachkräfte an den städtischen Träger zu binden. Die Chance der Ausbildung hat für die Fachkraftgewinnung eine hohe Bedeutung, die trotz der zusätzlichen Aufgaben, die daraus entstehen, verstärkt wahrgenommen werden sollte.
- **Gewinnung und Bindung von Führungskräften**  
Auch bei der Gewinnung von Führungskräften macht sich der Fachkräftemangel bemerkbar. Die Attraktivität dieser Stellen ist nicht unwesentlich von der Eingruppierung dieser Stellen beeinflusst. Insbesondere bei kleinen Einrichtungen, die Krippenplätze anbieten, unterscheidet sich auf Grund der geringeren Kinderzahl tarifgemäß die Bezahlung nur

unwesentlich von Erzieherinnen und Erziehern ohne Leitungsfunktion. Die Verwaltung arbeitet diesen Sachverhalt derzeit auf und wird mit einem Vorschlag auf den Gemeinderat zu kommen.

Alle benannten Maßnahmen gelten analog für die Einrichtungen der freigemeinnützigen Träger und wurden in einer Projektgruppe zu dieser Thematik besprochen.

#### 4. **Lösungsvarianten**

Die Vertretungsquote könnte angehoben werden, etwa von derzeit 8% auf 10%. Das würde die Schaffung von sechs Stellen (1 % = drei Stellen) mit einem Finanzvolumen von 293.000 Euro erfordern. Angesichts des vom Gemeinderat beschlossenen Kostensenkungsprogramms wird diese Variante nicht vorgeschlagen.

#### 5. **Finanzielle Auswirkungen**

Aus dieser Vorlage selbst ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen.