

**Beschlussvorlage**

zur Behandlung im **Gemeinderat**

**Betreff:** **Ausbildungsoffensive Kindertageseinrichtungen;**

**Unterstützung der freien Träger**

**Bezug:** 135/2019, 156/2022, 5/2023

Anlagen:

**Beschlussantrag:**

1. Der Dachverband der kleinen freien Kita-Träger Tübingen e.V. erhält einen jährlichen Zuschuss zur Finanzierung von 0,65 VZÄ für eine Fachberatung Ausbildung.
2. Die Katholische Gesamtkirchengemeinde Tübingen erhält einen jährlichen Zuschuss zur Finanzierung von 0,2 VZÄ für eine/n Personalreferent\_in Ausbildung.
3. Die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Tübingen erhält einen jährlichen Zuschuss zur Finanzierung von 0,15 VZÄ für eine/n Personalreferent\_in Ausbildung.

**Finanzielle Auswirkungen**

Finanzielle Auswirkungen: Ergebnishaushalt		lfd. Nr.	Ertrags- und Aufwandsarten	Entwurf HH-Plan 2023
DEZ01 THH_5 FB5	Dezernat 01 BM'in Dr. Daniela Harsch Bildung, Jugend, Sport und Soziales Bildung, Betreuung Jugend und Sport			EUR
3650 Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen		17	Transferaufwendungen	-23.299.383
			davon für diese Vorlage	-70.000

Die Verwaltung geht von Kosten in Höhe von rund 70.000 Euro pro Jahr aus. Für das Jahr 2023 kann der Zuschuss aus dem Budget des Fachbereichs Bildung, Betreuung, Jugend und Sport finanziert

werden. Die Verwaltung rechnet damit, dass die Stellen bei den Trägern bis Mitte des Jahres besetzt werden können.

### **Begründung:**

#### **1. Anlass / Problemstellung**

Sowohl der städtische Träger als auch die freien Träger in Tübingen sehen sich mit den Auswirkungen des Fachkräftemangels im pädagogischen Bereich konfrontiert.

Übereinstimmend sind die Träger der Auffassung, dass nur der Ausbau der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte mittel- und langfristig das Problem lösen kann.

Daher sind Stadt und freie Träger seit einiger Zeit im intensiven Austausch über geeignete Maßnahmen, noch mehr Ausbildungsplätze bei freien Trägern einzurichten und die Ausbildungsqualität weiter zu stärken.

#### **2. Sachstand**

##### **2.1. Ausbildungsverhältnisse bei freien Trägern**

Im Rahmen der letzten umfassenden Abfrage bei den freien Trägern ergaben sich folgende Ausbildungsverhältnisse:

	Gruppen	Gesamt	Berufs- praktikum	PiA	DHBW- Studium
Dachverband	69,5	47	10	35	2
Ev. Kirche	14	9	4	5	0
Kath. Kirche	18	12	3	8	1
Andere Träger	17	11	4	6	1
Zum Vergleich:					
Stadt	148	107	18	83	6
<b>Gesamt</b>	<b>266,5</b>	<b>181</b>	<b>38</b>	<b>134</b>	<b>9</b>

Es wird deutlich, dass alle Träger enorme Anstrengungen für die Ausbildung neuer pädagogischer Fachkräfte unternehmen.

Dennoch gibt es aus Sicht der Stadt und der Trägervertretungen noch weiteres Potential für zusätzliche Ausbildungsstellen.

##### **2.2. Maßnahmen zur Unterstützung der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte**

Mit Vorlage 135/2019 wurde beschlossen, die Anrechnung der Berufspraktikant\_innen (BP) auf den Fachkraftschlüssel von 70% auf 50% zu verringern. Die Anrechnung von PiA-Auszubildenden wurde auf 0 reduziert.

Ebenfalls in 2019 wurde entschieden, die Koppelung möglicher PiA-Stellen bei freien Trägern an die Stellenanzahl bei der Stadt aufzugeben. Seitdem können freie Träger in eigener Verantwortung PiA-Stellen zusätzlich einrichten, die regulär über den Zuschussvertrag finanziert werden.

In der Zuständigkeit der Verwaltung wurde 2021 entschieden, für Anpassungslehrgänge sowie die Vorbereitung auf die Schulfremdenprüfung jeweils Praxisstellen im Umfang von 0,5 VZÄ für 12 Monate bei den Trägern zu finanzieren.

Die Tarifparteien haben mit dem Abschluss des SuE-Tarifs zum Juli 2022 beschlossen, die Anleitung für die Ausbildung pädagogischer Fachkräfte mit einer Zulage in Höhe von 70 Euro pro Monat zu honorieren.

Die Stadt hat im Rahmen der Teilnahme am TiP-Projekt (vgl. Vorlage 156/2022 und 5/2023) einen Schwerpunkt in der intensiven Begleitung ihrer Auszubildenden gesetzt und damit sehr gute Erfahrungen gesammelt. Die Abbruchquoten konnten deutlich reduziert werden.

Diese enge Einbindung der Auszubildenden soll verstetigt werden - darüber hinaus ist durch den Fachkräftemangel die Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren enorm gestiegen. Daher schafft die Verwaltung Im Stellenplan 2023 sind für das Team Personal der städtischen Fachabteilung Kindertagesbetreuung zwei weitere Stellen für Personal- und Ausbildungsreferent\_innen.

### 2.3. Fachberatung Ausbildung / Ausbildungsreferent\_innen Freie Träger

Bei den freien Trägern besteht ebenfalls der Bedarf nach personeller Unterstützung für die Ausbildung zusätzlicher pädagogischer Fachkräfte.

Die im Dachverband organisierten Träger betreuen pro Gruppe ungefähr genauso viele Auszubildende wie die Stadt. Dennoch gibt es noch immer einige kleine freie Träger, die noch gar nicht ausbilden.

Eine Fachberatungsstelle Ausbildung soll die Träger ermutigen und unterstützen, zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten. Sie soll das notwendige Fachwissen über die sehr komplexe Ausbildungslandschaft im frühpädagogischen Bereich vorhalten und bei Bedarf weitergeben. Sie soll den kleinen Trägern bei allen Fragen zur Ausbildung beratend zur Seite stehen. Darüber hinaus soll sie Ansprechperson für die Auszubildenden bei den verschiedenen Trägern sein. Ziel ist auch hier, die Abbruchquote in der Ausbildung möglichst niedrig zu halten. Es hat sich gezeigt, dass dies durch enge Anbindung an Unterstützungsstrukturen gelingen kann.

Die beiden kirchlichen Träger sind mit ihren Einrichtungen ebenfalls stark in der Ausbildung engagiert. Sie benötigen ebenfalls Unterstützung im Verwaltungsbereich in Form von Stellenanteilen für Ausbildungsreferent\_innen. Abweichend von den kleinen freien Trägern, die oft nur eine oder zwei Auszubildende pro Träger betreuen, kann und muss hier die Verwaltung alle anfallenden Aufgaben zentral erledigen – wie dies auch bei der Stadt der Fall ist. Aufgabe bei den großen Trägern ist daher nicht die Beratung der Einrichtungen, sondern in erster Linie die Personaler-Tätigkeit und die Betreuung und Vernetzung der Auszubildenden des jeweiligen Trägers.

Um vorhandene Synergien zu heben und die Qualität der Ausbildung aller Träger zu steigern wird die Stellenschaffung bzw. -finanzierung durch ein Konzept zur Zusammenarbeit begleitet.

Zum einen haben sich bereits durch unterschiedlich intensive Befassung einzelner Akteure verschiedene Spezialisierungen ergeben. Die Vertreterinnen der kleinen freien Träger bspw. sind Expertinnen insbesondere für die Schulfremdenprüfung. Die Stadt hingegen hat einen Kompetenzschwerpunkt bei der Begleitung von Menschen mit Migrationsgeschichte. Diese Spezialisierungen sollen im Netzwerk allen Trägern zu Gute kommen.

Darüber hinaus wird es ein Fachforum Ausbildung mit Beteiligung aller relevanter Akteure geben.

3. Vorschlag der Verwaltung

Die Verwaltung schlägt vor, für eine Fachberatung Ausbildung für die kleinen freien Träger eine Stelle im Umfang von 0,65 VZÄ zu finanzieren. Die Stelle wird beim Dachverband angesiedelt und steht somit allen kleinen freien Trägern zur Verfügung. Die weiteren großen Träger können so bei Bedarf ebenfalls beraten werden.

Die Verwaltung schlägt weiterhin vor, bei den großen Trägern mit mehreren Einrichtungen ebenfalls Stellenanteile für Personalreferent\_innen Ausbildung zu finanzieren. Auf die katholische Gesamtkirchengemeinde entfällt ein Anteil von 0,2 VZÄ, auf die evangelische Gesamtkirchengemeinde ein Anteil von 0,15 VZÄ.

Die Verwaltung erwartet sich von dieser Maßnahme eine weitere Steigerung der Zahl der Auszubildenden bei den freien Trägern. Darüber hinaus soll durch die engere Begleitung der Auszubildenden Ausbildungsabbrüche vermieden und die Ausbildungsqualität gesteigert werden.

4. Lösungsvarianten

Es kann die Finanzierung von mehr oder weniger Stellenanteilen beschlossen werden. Die Trägervvertretungen haben diesem Vorschlag und dem Konzept in der dargelegten Form zugestimmt, daher rät die Verwaltung von einem abweichenden Beschluss ab.

5. Klimarelevanz

Keine.