

**VERTRAULICH**  
bis zur Feststellung des  
schriftlichen Ergebnisses der  
letzten nicht öffentlichen  
Ausschusssitzung durch  
die/den Vorsitzende/n!

Stadt Heidelberg  
Dezernat III, Kinder- und Jugendamt

**Personalstand in städtischen  
Kindertagesstätten**

**Informationsvorlage  
und Tischvorlage**

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Behandlung	Kenntnis genommen	Handzeichen
Jugendhilfeausschuss	07.03.2007	N	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	
Gemeinderat	09.03.2007	N	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	
Haupt- und Finanzausschuss	18.04.2007	N	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	
Haupt- und Finanzausschuss	25.04.2007	N	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	
Gemeinderat	03.05.2007	Ö	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	

**Inhalt der Information:**

*Der Jugendhilfeausschuss, der Haupt- und Finanzausschuss und der Gemeinderat nehmen Kenntnis von der Information der Verwaltung.*

## I. Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

### 1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n: (Codierung)	+ / - berührt:	Ziel/e:
SOZ 5	+	Bedarfsgerechter Ausbau und flexible Gestaltung des Betreuungs- und Freizeitangebotes für Kinder und Jugendliche
SOZ 11	+	Unterstützung der für Frauen relevanten Dienstleistungen
AB 11	+	Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungsaufgaben erleichtern

**Begründung:**  
Im Rahmen der örtlichen Bedarfsplanung ist der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz gesichert. Die Bereitstellung des Angebotes bedeutet für den Träger auch eine Verlässlichkeit gegenüber den Erziehungsberechtigten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Eine qualitativ gute Betreuung für Kinder ermöglicht es Frauen mit Kindern, ohne längere Ausfallzeit ihrem Beruf nachzugehen, so dass der berufliche Anschluss möglich ist.

### 2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

keine



## II. Begründung:

### 1. Personalbemessungskonzept für die städtischen Kindertagesstätten

Im Jahr 2001 wurde zwischen dem Kinder- und Jugendamt und dem Personal- und Organisationsamt unter Beteiligung des Dienststellenpersonalrats des Kinder- und Jugendamts ein umfassendes Personalbemessungskonzept für die städtischen Kindertagesstätten erarbeitet. Es wurde im Jahr 2001 einvernehmlich zwischen beiden Ämtern vereinbart und im Jugendhilfeausschuss vorgestellt.

Das Konzept basiert auf einem Betreuungsschlüssel von einer Fachkraft zu 5,75 Kindern unter drei Jahren bzw. von einer Fachkraft zu 11,5 Kindern zwischen 3 und 10 Jahren. Auf dieser Grundlage wird der Personalbedarf für jeden angebotenen Platz und dessen jeweilige Betreuungsdauer (6, 7, 8 oder 9 Stunden pro Tag) bei 48 geöffneten Wochen pro Jahr errechnet. Dabei wird von einer durchschnittlichen Belegung der Einrichtung in Höhe von 95% ausgegangen. Für die pädagogische Vor- und Nachbereitungszeit der Fachkräfte wird ein erhöhter Zeitaufwand von 6% (seit dem Kindergartenjahr 2006/2007, früher: 5%) berücksichtigt. Daneben gibt es je nach Größe der Einrichtung gestaffelte Zuschläge für die jeweiligen LeiterInnen der Einrichtung. Auf dieser Basis wird anhand der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit einer Vollzeitkraft der tatsächliche Personalbedarf der Einrichtung errechnet. Diese durchschnittliche Jahresarbeitszeit basiert auf allgemeingültigen durchschnittlichen Richtwerten, die von der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) erhoben und in fast allen Kommunalverwaltungen angewandt werden. Nach Angaben der KGSt beträgt der durchschnittliche Ausfall einer Vollzeitkraft rund 46,13 Arbeitstage (aufgrund von Krankheit, Urlaub, Sonderurlaub, Fortbildung u. v. m.). Dies entspricht 18,37% der Arbeitstage im Jahr. Die nach obiger Formel errechnete Personalausstattung der Kindertagesstätten wird daher zum Ausgleich von durchschnittlichen Ausfallzeiten der Fachkräfte um 18,37% erhöht.

## 2. Personalstand und Fehlzeiten in den städtischen Kindertagesstätten

Die derzeitige Berechnungsformel zur Personalausstattung gleicht rund 6 Stunden Ausfallzeit pro Vollzeitkraft und Woche durch eine entsprechend höhere Personalausstattung aus. Davon entfallen ca. 1,8 Stunden auf krankheitsbedingte Ausfälle und rund 4,2 Stunden auf andere Ausfälle (z.B. aufgrund von Urlaub, Fortbildungen etc.). In der Zeit von Januar 2006 bis Januar 2007 wurden dagegen tatsächliche Fehlzeiten von durchschnittlich rund 7 Stunden pro Vollzeitkraft und Woche, davon rund 3 Stunden aufgrund von Krankheiten, verzeichnet. Auf Grundlage der in Punkt 1 genannten Berechnungsformel ergibt sich im Kindergartenjahr 2006/2007 in Bezug auf die Fehlzeiten folgendes Bild:

	<b>Errechneter Personalbedarf</b> im Kindergartenjahr 2006/2007	Darin bereits <b>ausgegliche</b> ne Fehlzeiten pro Tag	<b>Tatsächliche</b> Fehlzeiten (im Zeitraum 01/2006 - 01/2007) pro Tag	<b>Differenz</b>
	175,65 Fachkräfte	27,26 Fachkräfte	31,62 Fachkräfte	4,36 Fachkräfte
davon <b>nur krankheitsbedingter</b> Ausfall		8,21 Fachkräfte (= 13,9 Arbeitstage/ Fachkraft/Jahr)	13,98 Fachkräfte (= 19,1 Arbeitstage/ Fachkraft/Jahr)	

In den 175,65 Fachkräften für die 21 städtischen Kindertagesstätten ist ein personeller Ausgleich von Ausfallzeiten in Höhe von 27,26 Fachkräften pro Tag (davon 8,21 allein für krankheitsbedingte Ausfälle) enthalten. Dieser Ausgleich entspricht wie oben erläutert den durchschnittlichen Ausfallzeiten, die als Richtwert von der KGSt angenommen werden.

Die **tatsächlichen** Ausfallzeiten der Fachkräfte in den Kindertagesstätten liegen jedoch über diesen durchschnittlichen Werten. Betrachtet man z.B. allein die tatsächlichen **krankheitsbedingten** Ausfälle, lagen diese im Jahr 2004 mit durchschnittlich 11,26 Fachkräften pro Tag um 3,05 Fachkräfte pro Tag höher, als aufgrund der Annahmewerte der KGSt in den Kindertagesstätten ausgeglichen werden (nämlich 8,21 Fachkräfte). In den letzten zwei Jahren wurde eine Erhöhung der Krankheitszeiten um über 20% verzeichnet, so dass im Jahr **2006** der tatsächliche krankheitsbedingte Ausfall auf rund 13,98 Fachkräfte angestiegen ist.

Die Ausfallzeiten **insgesamt** (also inklusive Fehlzeiten wegen Krankheit, Urlaub, Fortbildungen etc.) liegen inzwischen bei durchschnittlich 31,62 Fachkräften pro Tag; dem steht ein Ausgleich von 27,26 Fachkräften pro Tag gegenüber. Daraus ergibt sich fürs Kindergartenjahr 2006/2007 also eine rechnerische Differenz von 4,36 Fachkräften pro Tag.

Ausfallzeiten der Fachkräfte in den Kindertagesstätten treten insbesondere wegen folgender Anlässe auf:

- Akute Erkrankungen, z.B. durch Infektionskrankheiten:  
Solche Ausfälle sind intern kaum steuerbar und nur schwer auszugleichen, da oft - z.B. bei Grippewellen - alle Einrichtungen gleichzeitig mehr oder minder stark betroffen sind.

- **Langfristige Erkrankungen und Krankenhausaufenthalte:**  
Langfristige Erkrankungen kommen in den letzten Jahren immer öfter vor. Derzeit kann ab dem Ende der Entgeltfortzahlung, also nach 6 Wochen, eine Krankheitsvertretung für die betreffende Fachkraft eingestellt werden.
- **Schwangerschaften:**  
Durch die Mutterschutzfrist und durch eventuelle Krankheitszeiten während der Schwangerschaft entstehen pro Schwangerschaft Fehlzeiten innerhalb der Einrichtung für mindestens 3,5 Monate.  
Für Ausfälle, die während der Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen aufgrund deren fehlender Immunität gegen Ringelröteln u.a. schon vor Beginn der Mutterschutzfrist entstehen, steht ein zusätzliches Personalkostenbudget zur Verfügung. Im Haushaltsjahr 2005 wurden vor diesem Hintergrund befristete Ersatzkräfte im Umfang von rund 41.600 € eingestellt, was ungefähr den Kosten einer Vollzeit-Fachkraft pro Jahr entspricht.
- **Urlaub (außerhalb der Schließzeit) und Überstunden:**  
In den Kindertagesstätten erfolgt eine ganzjährige Urlaubsplanung durch die Leitungskräfte. Derzeit sind zwischen 6 und 13 Urlaubstage (je nach Alter, Sonderurlaub oder Behinderung der Fachkraft) während der Öffnungszeit der Kindertagesstätte zu nehmen. Hinzu kommen noch 3 bis 6 Tage die aufgrund von Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeitsstunden (z.B. Teambesprechung, Elternabend, Sommerfest, Elterngespräche, Kooperationsgespräche, Ausflüge, Mehrarbeit durch Fehlzeiten) entstehen. Daneben können die Fachkräfte für bis zu 10 Arbeitstage ausfallen, wenn z.B. ihre eigenen Kinder krank sind und zuhause betreut werden müssen.
- **Fortbildung:**  
Vorgesehen sind pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter jährlich 5 Tage.

### 3. Resümee

Mit der Einführung des Personalbemessungskonzeptes für die städtischen Kindertagesstätten wurden durchschnittlich auftretende Ausfallzeiten der Fachkräfte basierend auf Richtwerten der KGSt berücksichtigt. Darüber hinaus werden wie oben erläutert auch bestimmte Ausfälle während der Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen im Umfang von rund 1 Fachkraft pro Jahr ausgeglichen. Wie unter Ziffer 2 beschrieben sind viele Ausfälle unterjährig auch weitgehend steuerbar. In Zeiten der Grippewelle bleibt es jedoch nicht aus, dass in den städtischen Kindertagesstätten Engpässe entstehen, die sich über Wochen hinziehen können.

Gleichen sich in diesen Situationen die Fehlzeiten der Mitarbeiter/innen nicht mit fehlenden kranken Kindern aus, dann steht die Relation Fachkraft zu Kind in einem Missverhältnis. Bisher wurde zunächst durch interne Steuerung versucht über eine andere Kindertagesstätte eine Fachkraft in die betroffene Einrichtung zu schicken. Dies ist aber gerade im Falle von Grippezeiten nicht immer möglich, da in allen Kindertagesstätten in solchen Zeiträumen vermehrt Ausfälle auftreten. Kann der Personalausfall in solchen Fällen ausnahmsweise nicht intern ausgeglichen werden, bestand eine weitere Möglichkeit darin, die Eltern um Unterstützung zu bitten, beispielsweise dadurch, dass die Kinder frühzeitig abgeholt oder - sofern die Betreuung selbst übernommen werden kann - gar nicht erst gebracht werden. Solche Steuerungsmaßnahmen innerhalb der Kindertagesstätte lagen in der Verantwortung der Leiterin/des Leiters vor Ort. Der Schwerpunkt in solchen Zeiten wurde bei der Betreuung der Kinder gesetzt, gezielte Bildungsangebote mussten dann leider verstärkt ausfallen. Eine Information an die Eltern und die Abteilung Kindertagesstätten erfolgte durch die Kindertagesstättenleitung.

Die beschriebenen Sachverhalte und die damit verbundene Problematik der zeitweise überdurchschnittlichen Fehlzeiten vieler Fachkräfte auf einmal macht es notwendig, nach flexiblen Lösungen zu suchen, die eine spürbare Entlastung für die Kindertagesstätten bringen, gegenüber den Erziehungsberechtigten eine Zuverlässigkeit im Betreuungsangebot ermöglichen und dennoch wirtschaftlich vertretbar sind. Angenommen die Hälfte der Fachkräfte einer Kindertagesstätte ist erkrankt, so werden solche Extremsituationen durch kein Vertretungssystem, insbesondere nicht durch sog. Springkräfte, aufgefangen werden können. Vor 1999 gab es Springkräfte für die städtischen Kindertagesstätten. Diese standen zwar ganzjährig zur Verfügung, aber die Erfahrung zeigte, dass Engpässe wie zu Zeiten einer Grippewelle damit nicht zu lösen sind. Springkräfte im Anstellungsverhältnis bei der Stadt Heidelberg können im benötigten Zeitraum ebenso krank oder aus anderen Gründen abwesend und somit nicht einsetzbar sein. Die Flexibilität im Handeln durch Springkräfte ist für den Träger also nur bedingt möglich.

Es geht also darum, ein Handlungskonzept zu entwickeln, das **punktuell** auf erhöhte Fehlzeiten reagieren kann. Dies ist in optimaler Weise nur möglich durch den Einkauf der entsprechenden Personalressource als Dienstleistung für einen begrenzten Zeitraum.

In beschränktem Umfang besteht im Rahmen des Personalkostenbudgets die Möglichkeit, interessierte MitarbeiterInnen in Elternzeit oder Beurlaubung für einen begrenzten Zeitraum in einer Einrichtung aushelfen zu lassen. Von einigen MitarbeiterInnen wurde der Wunsch geäußert, in geringfügigem Rahmen arbeiten zu können, was durch ein solches Modell ermöglicht würde. Diese Möglichkeit kann jedoch nur dann funktionieren, wenn in einer akuten Bedarfssituation gerade interessierte MitarbeiterInnen in entsprechendem Umfang zur Verfügung stehen.

Das Kinder- und Jugendamt konnte im Jahr 2006 bereits sehr positive Erfahrungen mit der Bereitstellung von Vertretungskräften über **Zeitarbeitsfirmen** machen. Im Zeitraum von Juni bis Dezember 2006 wurden die im Haushalt bereitgestellten Finanzmittel „Verbesserung der Förderqualität“ hierfür verwendet. Das fachliche Niveau der Personen war immer sehr gut und es gab von Seiten der betroffenen Kindertagesstätten ausschließlich positive Resonanz. Eine dieser drei Fachkräfte wurde zum 1. März 2007 auf Grund der hohen Zufriedenheit auf eine frei werdende Stelle beim Kinder- und Jugendamt eingestellt.

Um im Bedarfsfall auf erhöhte Fehlzeiten reagieren zu können, stellt die **Überbrückung durch Zeitarbeitsfirmen eine flexible und qualitativ gute Möglichkeit** dar. Hierfür sollen zunächst weiterhin bereits vorhandene Sachmittel aus dem Budget des Kinder- und Jugendamtes für die Zeiten, in denen die Fehlzeiten **deutlich** über den Durchschnitt ansteigen, verwendet werden können. Dadurch können Spitzen in den Fehlzeiten aufgefangen und für die Eltern spürbare Betreuungslücken vermieden werden. Sollte sich im Laufe des Jahres zeigen, dass die vorhandenen Mittel nicht ausreichen, ist zu prüfen, in welchem Umfang zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen.

Am Jahresende werden der in Anspruch genommene Mitteleinsatz bis zu einem Höchstbetrag von 160.000 € sowie dessen Notwendigkeit nachgewiesen. Sollten die Fehlzeiten in den nächsten Monaten wieder sinken, wird davon ausgegangen, dass diese Ermächtigung zur Verwendung von Sachmitteln nicht erheblich in Anspruch genommen werden muss. Es bleibt zunächst zu beobachten, ob die derzeit hohen Fehlzeiten eine Ausnahmesituation darstellen, oder sogar weiterhin eine steigende Tendenz zu verzeichnen ist.

Es ist davon auszugehen, dass die vorgeschlagene Regelung zu einer Entlastung und Stabilität in den städtischen Kindertagesstätten führt und die Arbeit mit ihrer bisher erreichten Qualität sichergestellt wird.

gez.

Dr. Joachim Gerner