

Beschlussvorschlag:

Der Jugendhilfeausschuss nimmt den Zwischenstand der Verwaltung zur Erarbeitung eines Vertretungsmodells für pädagogisches Personal in städtischen Kindertageseinrichtungen zur Kenntnis. Die Vorstellung des abgestimmten Modells ist zur Vorberatung im JHA für Ende 2018 vorgesehen und soll dann in die weitere Beratungsfolge zur Entscheidung dem Rat der Stadt Hilden vorgelegt werden.

Erläuterungen und Begründungen:

Der Jugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 21.02.2018 die Verwaltung beauftragt, ein Vertretungsmodell für Fachkräfte in städtischen Kindertageseinrichtungen zu entwickeln. Diesem Auftrag kommt die Verwaltung gerne nach. Seit 2012 wurden bereits Stellenplananträge gestellt, um den gesetzlich festgelegten Mindest-Fachkräfteeinsatz (mind.FK) um Vertretungskräfte (VK) gemäß der Empfehlungen des Landschaftsverbandes Rheinland (rd. 20% über dem mind.FK) zu erweitern. Die Bertelsmann-Stiftung setzt bei der mittelbaren pädagogischen Arbeit inkl. Ausfallzeiten einen Anteil von 25% an, bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sind es sogar 33%. Gesetzlich gilt, dass der mind.FK zu jeder Zeit, nicht nur vertraglich, sondern physisch tatsächlich in der Kindertageseinrichtung anwesend sein muss (Garantenpflicht). Hier berechnet nach

- Gruppenform,
- Betreuungszeit,
- Alter des Kindes,
- Anzahl der anwesenden Kinder.

Vertretungskräfte werden nicht nur für kurz- oder langfristige Erkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (kurz MA) benötigt, sondern für alle Abwesenheiten/Ausfallzeiten. Eine volle Besetzung gemäß Mindestfachkräfteeinsatz darf daher nicht die Ausnahme sein. Eine Unterschreitung des Mindestfachkräfteeinsatzes – ohne den Ausgleich durch Vertretungskräfte – ist eine Meldepflicht gemäß § 47 SGB VIII des Trägers der Kindertageseinrichtung, da eine Unterschreitung mindestens eine Aufsichtspflichtverletzung und ggf. sogar eine Kindeswohlgefährdung darstellen könnte. Aktuell beträgt die Summe der empfohlenen VK des Landschaftsverbandes Rheinland rd. 295 Stunden, dies entspricht rd. 7,6 Vollzeitkräften (VZ). Über den Stellenplan genehmigt sind bereits

- ab 2012 1 x VZ unbefristet
- ab 2014 1,5 VZ unbefristet
- ab 2016 2,75 VZ unbefristet
- ab 2018 7,14 VZ unbefristet (plus 4,393).

Ohne vakante Stellen der Mindestfachkräfte in den Kindertageseinrichtungen aufgrund von Schwangerschaften (2), Fluktuation, Langzeiterkrankungen (6) zu berücksichtigen und ohne Anrechnung von Praktikantinnen und Praktikanten, sind aktuell lediglich 1,9 VZ Vertretungskraft besetzt. Dies verdeutlicht wie dringend notwendig es ist, eine gute Personalausstattung über dem Mindestfachkräfteeinsatz hinaus zu haben und ein Vertretungskonzept vorzuhalten.

Die Verwaltung hat den Anspruch über eine gute Personalausstattung den Bildungsauftrag des KiBiz im Sinne von Teilhabe, Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit für alle Kinder umzusetzen. Dass der Mindestfachkräfteeinsatz gemäß KiBiz durchaus grundsätzlich diskutiert und angehoben werden sollte, ist hier nur eine Randbemerkung. Jede Personalabwesenheit hat immer direkte Konsequenzen für die Kinder dieser Gruppe. Sei es zum Beispiel

- ein Projekt muss ausfallen
- es kann nur eine Kleingruppe im Spiel begleitet werden

- keine Aufsicht in der Wickelsituation
- Gemeinschaftsaktion, statt situative Einzelaktion
- Aufbewahrung statt Förderung/Begleitung
- usw.

Erste Überlegungen für ein Vertretungsmodell sind bereits getätigt worden. Das Thema ist jedoch sehr komplex und tangiert die Rechte der Mitarbeiterinnen. Aus diesem Grund wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Fachamtes, dem Haupt- und Personalamt (Organisation und Personalservice), dem Personalrat und einer Kita-Leitung zusammensetzt. In diesem Gremium soll zur Wahrung der grundsätzlichen Garantenpflicht im Sinne des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) ein Maßnahmenkatalog erarbeitet und gemeinsam verabredet werden, der letztlich mit der Gruppen- oder Kitaschließung endet. Tangierte Rechte der Mitarbeiterinnen wären beispielhaft

- Pause kann nicht eingehalten werden
- Kita kann in der Pause nicht verlassen werden
- Früh- und Spätdienst für Teilzeitkräfte
- Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden ohne Freizeitausgleich
- usw.

Der erste Teil des Vertretungskonzeptes wird die personalwirtschaftliche Organisation von Ausfall- und Krisenzeiten in den städtischen Kindertageseinrichtungen sein. Der zweite Teil wird sich mit Regelungsprinzipien befassen, unter denen temporäre Gruppen- oder Einrichtungsschließungen erfolgen müssten, wenn die ergriffenen personellen Maßnahmen nicht ausreichen sollten.

Die Verwaltung geht davon aus, dass ein Vertretungsmodell Ende 2018 vorgestellt werden kann. Es wird vorgeschlagen, dass Modell auch zur Kenntnisnahme an den Personalausschuss zu den Haushaltsplanberatungen weiterzureichen.

gez.
Birgit Alkenings

Personelle Auswirkungen KEINE

Im Stellenplan enthalten:			
Planstelle(n):			
Vermerk Personaldezernent Die Auswirkungen sind noch nicht zu übersehen, die letzte Aufstockung im Stellenplan 2018 um 4,393 VZK steht zur Verfügung. Gez. Danscheidt			

Finanzielle Auswirkungen KEINE

Produktnummer / -bezeichnung				
Investitions-Nr./ -bezeichnung:				
Pflichtaufgabe oder freiwillige Leistung/Maßnahme	Pflicht- aufgabe	(hier ankreuzen)	freiwillige Leistung	(hier ankreuzen)

Folgende Mittel sind im Ergebnis- / Finanzplan veranschlagt:**(Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

Aus der Sitzungsvorlage ergeben sich folgende neue Ansätze:**(Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

Bei über-/außerplanmäßigem Aufwand oder investiver Auszahlung ist die Deckung gewährleistet durch:

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

Stehen Mittel aus entsprechenden Programmen des Landes, Bundes oder der EU zur Verfügung? (ja/nein)

ja

nein

(hier ankreuzen)

(hier ankreuzen)

Freiwillige wiederkehrende Maßnahmen sind auf drei Jahre befristet.
Die Befristung endet am: (Monat/Jahr)

Wurde die Zuschussgewährung Dritter durch den Antragsteller geprüft – siehe SV?

ja

nein

(hier ankreuzen)

(hier ankreuzen)

Finanzierung/Vermerk Kämmerer

Gesehen Klausgrete