

# Übersicht



Der Bürgermeister  
Hilden, den 19.10.2020  
AZ.: 10.2

WP 20-25 SV 10/001

## Beschlussvorlage

### Zweiter Nachtragsstellenplan; Einrichtung von 10 Pool-Planstellen im Bereich KiTa

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Allianz			
Linke			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

ja

nein

noch nicht zu übersehen

Personelle Auswirkungen

ja

nein

noch nicht zu übersehen

### Beratungsfolge:

Rat der Stadt Hilden

04.11.2020

Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Der Rat nimmt die Einrichtung von 10 weiteren Planstellen für Erzieher/innen (EG S8a) im Bereich KiTa zur Kenntnis. Der Stellenplan der Stadt Hilden wird im Wege eines 2. Nachtragsstellenplans 2020 um die 10 Planstellen erweitert. Gleichzeitig zieht der Rat gemäß § 1 Abs. 2 der Zuständigkeitsordnung des Rates der Stadt Hilden in diesem Fall die Vorberatungskompetenz des Personalausschusses bzw. des Hauptausschusses an sich.

Die Stellen werden als Pool vorgehalten und dürfen nur besetzt werden, wenn entsprechender Bedarf (gemessen an den durch das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) vorgegebenen Werten) vorhanden ist. Kurzfristige Überhänge werden dadurch ausgeglichen, dass Stellen bei Austritt, Elternzeit oder Teilzeit nach einer Elternzeit eines/einer Mitarbeiters/in nicht nachbesetzt werden.

**Erläuterungen und Begründungen:**

Der Stellenplan ist nach den durch das KiBiz vorgegebenen Fachkraftstunden aufgestellt. Dies berücksichtigt allerdings nicht die im Folgenden aufgeführten Faktoren, durch die in der Praxis Fachkraftstunden in den KiTa's unbesetzt sind.

Wenn die Fachkraftstunden nicht besetzt werden können, kann der Garantspflicht der Stadt Hilden nicht mehr nachgekommen werden. Nach dem KiBiz muss zu jeder Zeit die gemäß Alter und Betreuungsumfang der Kinder gesetzlich verankerte Anzahl an Fachkraft-, Ergänzungskraft- und Leitungsstunden vorgehalten werden. Im Rahmen der Garantpflicht ist die Stadt Hilden verpflichtet, Gefahren gegenüber geschützten Personen (Schutzpflichten) abzuwehren. Es liegt eine Aufsichtspflicht- bzw. Fürsorgepflichtverletzung und im weitesten Sinne eine Kindeswohlgefährdung vor, sofern gesetzliche Vorgaben zur Personalqualität und -quantität nicht eingehalten werden.

Durch die nicht besetzten Fachkraftstunden kann es zu temporären Schließungen von Gruppen oder ganzen Einrichtungen und Reduzierungen der Öffnungszeiten kommen. Dies hat zur Folge, dass Gelder an den Landschaftsverband Rheinland zurückgezahlt werden müssen. Eltern können die Beiträge (KiTa und Mittagsverpflegung) zurückfordern, da die vertragliche Leistung dauerhaft nicht in vollem Umfang erbracht werden kann. Zusätzlich leidet das Bild der Stadt Hilden und der städtischen KiTa's in der Öffentlichkeit, wenn keine verlässliche Betreuung angeboten wird.

Die fehlenden Fachkraftstunden werden durch das Amt für Jugend, Schule und Sport (51) zum Stichtag 01.09.2020 mit 475 Wochenstunden (12,18 Vollzeitäquivalente) beziffert. Ein Teil dieser Unterbesetzung ist dadurch bedingt, dass einige Mitarbeiter/innen auf Grund der Covid-19-Pandemie nicht eingesetzt werden können, da sie zu einer Risikogruppe gehören. Ohne diese Mitarbeiter/innen beziffert das Amt 51 die Unterbesetzung auf 188 Wochenstunden (4,82 Vollzeitäquivalente).

Der Personalservice hat, zur besseren Bemessung des notwendigen Personalbedarfes, auf Grundlage der Daten aus den Jahren 2015 bis 2020 folgendes berechnet:

In den letzten 5 Jahren lag der Median der Krankheitstage pro Mitarbeiter/in bei 15 bis 17 Tagen. Dies liegt zwar nicht über dem Vergleichswert der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt). Allerdings waren in den Jahren 2015 - 2019 durchschnittlich 3,6 Mitarbeiter/in pro Jahr langfristig erkrankt.

## Krankenquote Kita 2015-2019

Erzieher						
Jahr	Krankentage	Anzahl MA	Mittelwert	Median	KGSt Vergleichswert (Median)	Bemerkung
2015	1644	74	22,22	15	18,12	2 MA über 100 Tage
2016	1868	78	23,95	15,5	23,84	3 MA über 100 Tage
2017	2031	82	24,77	16		3 MA über 100 Tage
2018	2960	83	35,66	15		7 MA über 100 Tage; 2 MA über 200 Tage
2019	1896	87	21,79	17		1 MA über 100 Tage
<b>Durchschnitt</b>						<b>3,6 MA über 100 Tage</b>

Durchschnittlich befinden sich 5,43 Mitarbeiter/innen pro Jahr in Elternzeit.

Nach der Elternzeit kehren diese Mitarbeiter/innen mit durchschnittlich 27,84 Wochenstunden in die KiTa's zurück. Bei durchschnittlich 2,6 Mitarbeiter/innen, die in Teilzeit aus der Elternzeit zurückkehren, fehlen somit 11,16 Wochenstunden, was zusätzlich 0,74 Mitarbeiter/innen pro Jahr ausmacht.

### Durch Elternzeit bedingte Abwesenheitsmonate nach Jahren

Jahr	Name	Vorname	EZ Monate	EZ Monate Gesamt	Durchschnittlich abwesende MA
2015			12	42	3,5
			12		
			12		
			6		
2016			12	62	5,17
			7		
			8		
			7		
			8		
			8		
			12		
2017			12	76	6,33
			2		
			12		
			9		
			9		
			2		
			12		
			3		

			3		
			12		
2018			12	84	7
			12		
			4		
			12		
			12		
			7		
			2		
			1		
			2		
			8		
			12		
	2019				
			10		
			3		
			9		
			8		
			12		
			8		
<b>Gesamtzahl abwesende Mitarbeiter</b>					<b>27,17</b>
<b>Anzahl Jahre</b>					<b>5</b>
<b>Durchschnittlich abwesende Mitarbeiter pro Jahr</b>					<b>5,43</b>

### Durchschnittliche Dauer der Elternzeit und Arbeitszeit nach der Elternzeit von Erzieherinnen im Kita Bereich

Name	Vorname	Beginn EZ	Ende EZ	Dauer EZ in Mona- ten	Anzahl Kinder	EZ pro Kind in Monaten	Arbeitszeit nach EZ in Std./Woche
		19.09.2011	22.07.2020	106	4	26,5	
		28.10.2017	27.10.2019	24	1	24	30,00
		27.05.2016	30.04.2018	23	1	23	39,00
		01.10.2011	26.08.2016	58	1	58	20,00
		08.04.2017	07.04.2019	24	1	24	30,00
		23.03.2017	06.10.2019	30	1	30	24,15
		07.11.2017	01.08.2018	8	1	8	39,00
		30.10.2018	26.08.2019	10	1	10	25,00
		15.12.2018	30.04.2020	16	1	16	25,00
		23.07.2013	22.07.2016	36	1	36	25,00
		10.05.2016	09.03.2018	22	1	22	29,00
		22.04.2016	31.03.2017	11	1	11	19,25
		25.09.2017	31.08.2018	11	1	11	26,50
		14.07.2015	31.08.2019	49	2	24,5	30,00
<b>Gesamtzahl</b>						<b>324</b>	<b>361,9</b>
<b>Anzahl Mütter</b>						<b>14</b>	<b>13</b>

<b>Durchschnitt</b>	<b>23,14</b>	<b>27,84</b>
<b>fehlende MA/innen durch Teilzeit nach Elternzeit</b>		<b>0,74</b>

Insgesamt fehlen also pro Jahr durchschnittlich 6,14 Mitarbeiter/innen auf Grund von Elternzeit und Teilzeit nach der Elternzeit.

Eine befristete Besetzung der Elternzeitvertretung bzw. der fehlenden Wochenstunden nach Rückkehr aus der Elternzeit ist auf Grund des Erziehermangels kaum möglich. Auf dem freien Markt sind zu viele unbefristete Stellen vorhanden, so dass mit einer Ausschreibung einer befristeten Stelle kein geeignetes Personal gefunden werden kann. Ziel der Einrichtung unbefristeter Stellen ist es qualitativ hochwertigeres Personal für die Stadt Hilden gewinnen und dieses langfristig binden zu können.

Der Altersdurchschnitt bei den KiTa-Mitarbeiter/innen sinkt aktuell auf Grund von Verrentung und Einstellung jüngerer Mitarbeiter/innen stetig, so dass in naher Zukunft nicht mit weniger Elternzeiten zu rechnen ist.

Zusätzlich herrscht bei den Mitarbeitern/innen der KiTa's eine hohe Fluktuation durch Renteneintritt und eigene Kündigung. Im Durchschnitt verlassen 10 Mitarbeiter/innen die Hildener KiTa's pro Jahr, wovon 1,2 in Rente gehen.

#### Austritte Erzieher Kita 2015-2020

Jahr	Nachname	Vorname	KST Bezeichnung	Vertragsende	Anzahl gesamt	davon sonstige Austritte
2015			Städt. Kita Die Arche	31.03.2015	3	3
			Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	30.06.2015		
			Städt. Kita Rappelkiste	31.12.2015		
2016			Städt. Kita Rappelkiste	31.01.2016	6	6
			Städt. Kita Rehkids	31.01.2016		
			Städt. Kita Die Arche	31.01.2016		
			Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	31.03.2016		
			Städt. Kita Am Holterhöfchen	31.07.2016		
			Städt. Kita Die Arche	31.07.2016		
2017			Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	28.02.2017	4	3
			Städt. Kita Rappelkiste	31.07.2017		
			Städt. Kita Die Arche	31.07.2017		
			Städt. Kita Die Arche	30.09.2017		
2018			Städt. Kita Die Arche	31.01.2018	11	9
			Städt. Kita Rehkids	31.03.2018		
			Städt. Kita Rappelkiste	13.07.2018		
			Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	31.07.2018		
			Städt. Kita Die Arche	31.07.2018		
			Städt. Kita Am Holterhöfchen	31.08.2018		
			Städt. Kita Die Arche	31.10.2018		
			Städt. Kita Mäusenest	31.12.2018		
		Städt. Kita Die Arche	31.12.2018			

		Städt. Kita Rehkids	31.12.2018		
		Städt. Kita Rehkids	31.12.2018		
2019		Städt. Kita Itterpänz	31.03.2019	14	11
		Städt. Kita Rappelkiste	31.07.2019		
		Städt. Kita Mäusenest	31.07.2019		
		Städt. Kita Die Arche	31.07.2019		
		Städt. Kita Pustebblume	31.07.2019		
		Städt. Kita Die Arche	31.07.2019		
		Städt. Kita Die Arche	31.07.2019		
		Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	31.07.2019		
		Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	31.07.2019		
		Städt. Kita Rappelkiste	31.07.2019		
		Städt. Kita Pustebblume	31.07.2019		
		Städt. Kita Mäusenest	30.09.2019		
		Städt. Kita Kunterbunt/Traumquelle	30.09.2019		
		Städt. Kita Itterpänz	30.09.2019		
2020		Städt. Kita Die Arche	29.02.2020	12	12
		Städt. Kita Rappelkiste	09.05.2020		
		Städt. Kita Pustebblume	17.07.2020		
		Städt. Kita Pustebblume	31.07.2020		
		Städt. Kita Die Arche	31.08.2020		
		Städt. Kita Mäusenest	31.08.2020		
		Städt. Kita Mäusenest	23.09.2020		
		Städt. Kita Mäusenest	30.09.2020		
		Städt. Kita Am Holterhöfchen	30.09.2020		
		Städt. Kita Itterpänz	31.10.2020		
		Städt. Kita Rehkids	31.12.2020		
		Städt. Kita Itterpänz	31.12.2020		
<b>Durchschnitt:</b>				<b>10</b>	<b>8,8</b>

Den dauerhaften Bedarf nicht befristet, sondern unbefristet zu besetzen hat zum Ziel, die Austritte pro Jahr zu reduzieren. Ein häufiger Grund für eine eigene Kündigung seitens eines/r Mitarbeiters/in ist das Angebot einer unbefristeten Stelle bei einem anderen Arbeitgeber.

**Es ist beabsichtigt die neu einzurichtenden Stellen kostenneutral zu bewirtschaften.** Es kann aber zeitweise zu einem Überhang kommen, der zu einem erhöhten Personalkostenaufwand führt.

In den nächsten 5 Jahren gehen 6 Mitarbeiter/innen aus den KiTa's in Rente. Das Risiko eines dauerhaften Überhangs durch nun unbefristet besetzte Stellen ist somit gering.

### Regelaltersgrenzen Erzieher Kita Stand: 10.09.2020

Name	Vorname	Vertragsbeginn	Bezeichnung d. KST	Std./Woche	Regelaltersg.	Bemerkung
		01.01.1994	Am Holterhöfchen	16,5000	16.06.2021	Beginn Freistellungsphase
		01.01.2017	Die kleinen Strolche	22,0000	01.06.2022	
		01.12.1991	Kunterbunt/Traumquelle		01.03.2023	
		01.10.1992	Die Arche		01.09.2023	
		01.01.1996	Mäusenest		01.09.2023	
		15.03.1994	Kunterbunt/Traumquelle		01.10.2024	

Im Durchschnitt entstehen an den KiTa's durch Elternzeiten, Teilzeiten nach Elternzeit und Renteneintritte jährlich Vakanzen von insgesamt 7,34 Mitarbeiter/innen. Nicht berücksichtigt sind hier die Austritte aus anderen Gründen (eigene Kündigung, Ablauf der Befristung usw.), die in den letzten 5 Jahren im Schnitt bei 8,8 Mitarbeitern/innen lagen (siehe Tabelle „Austritte Erzieher Kita 2015-2020“ auf Seite 5-6).

Auf Grund der prekären Situation in den KiTa's sollen sowohl die durch Elternzeit und Teilzeit nach Elternzeit fehlenden 6,14 Stellen bereits jetzt unbefristet besetzt werden.

Zusätzlich sollen 3,86 Stellen gebildet werden um zeitnah und flexibel auf mögliche Ausfälle, wie beispielsweise langfristige Krankheitsausfälle oder Pandemien, reagieren zu können.

Derzeit sind 7 Mitarbeiter/innen befristet beschäftigt, oder haben eine befristete Stundenaufstockung. Unter Berücksichtigung der Teilbefristungen und der individuellen Wünsche der Mitarbeiter/innen könnten 2,8 Vollzeitäquivalente dieser Mitarbeiter/innen entfristet werden.

Würden die neu geschaffenen Stellen erst in den Stellenplan 2021 eingestellt, wäre eine Einstellung, Entfristung und Nachbesetzung zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich und somit nicht zielführend, so dass kurzfristig ein Nachtragsstellenplan beschlossen werden soll.

In Vertretung  
gez.  
Norbert Danscheidt  
1. Beigeordneter

**Personelle Auswirkungen**

Im Stellenplan enthalten:		nein	
Planstelle(n): Einrichtung von 10 Pool-Planstellen, EG S8a, mit dem 2. Nachtragsstellenplan 2020.			
<b>Vermerk Personaldezernent</b>  Gez. Danscheidt			