

Gemeinde Dassendorf

Beschlussvorlage 03/098/2018	AZ:	28.09.2018
Status voraussichtlich: öffentlich Sichtbarkeit im Internet: öffentlich	Federführend:	Amt V.0 - Amt für Jugend, Bildung und Kultur
Maßnahmen zur Personalentwicklung für die kommunale Kindertageseinrichtung		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
26.11.2018	Ausschuss für Bildung und Soziales der Gemeinde Dassendorf	Vorberatung
22.01.2019	Gemeindevertretung Dassendorf	Entscheidung

Sachverhalt:

Die Bundesregierung plant, einen Rechtsanspruch auf schulische Ganztagsplätze einzurichten. Zur Umsetzung werden päd. Fachkräfte benötigt werden.

Die Landesregierung plant eine Erhöhung des Fachkraft-Kind-Schlüssels für den Bereich der Kindertagesstätten. Zur Umsetzung werden päd. Fachkräfte benötigt werden.

Die Nachfrage nach Pädagogen wird also weiter steigen, denn auch der Ausbau der Kinderbetreuung ist noch nicht abgeschlossen.

Was kann die Gemeinde Dassendorf als Arbeitgeberin tun, um pädagogische Fachkräfte anzuwerben und zu erhalten und somit mit der steigenden Konkurrenz um Fachkräfte mithalten zu können?

Grundsätzlich beginnt die Antwortsuche wohl mit der Frage, wen man eigentlich sucht.

Neben den fachlichen Voraussetzungen wird sich die Gemeinde auch mit der persönlichen Eignung beschäftigen müssen.

Dazu gehört unstrittig die Fähigkeit, das Wohl der Kinder stets im Auge zu behalten.

Damit einhergeht auch das Wohl der eigenen Kinder.

In Zeiten von Ganztagskindertageseinrichtungen zzgl. Früh- und Spätdienst kann dies bereits zu einem Problem werden.

Im Sinne einer Familienfreundlichkeit für das eigene Personal aber auch die Dassendorfer Familien sollten hier Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden.

Was kann noch getan werden, was die KiTa bisher noch nicht leistet?

Die Landesregierung plant die Einführung eines dualen Ausbildungsberufes für die päd. Fachkräfte.

Die Gemeinde Dassendorf könnte hier bereits Vorreiterin sein.

Beispiel:

Die Gemeinde Dassendorf stellt eine angehende Fachkraft ein. Diese arbeitet mind. 18 Wochenstunden in der KiTa an drei Tagen; die anderen Tage geht sie zur Schule im BBZ Mölln.

Nach drei Jahren ist sie SPA-Fachkraft und kann entsprechend auf den Personalschlüssel angerechnet werden; zwei Jahre später Erzieher/-in.

Hier könnte die Bezahlung an das Ausbildungsentgelt der Verwaltungsfachangestellten angelehnt sein:

1. Schuljahr = ca. 970 Euro brutto*
2. Schuljahr = ca. 1.020 Euro brutto*
3. Schuljahr = ca. 1.060 Euro brutto*

* lt. Aktueller Tarifeinigung: jährliche Anpassung um mtl. 50 Euro.

Zzgl. AG-Nebenkosten ca. 20 %

Ab dem 4. Jahr Bezahlung als SPA mit 19,5 WoStd. zurzeit ca. 1.250 Euro Arbeitgeberbrutto.

Für die KiTa bedeutet die Praxisanleitung, dass eine Erzieherin als Praxisanleiterin qualifiziert wird (über das BBZ Mölln).

Die Praxisanleiterin begleitet die Schülerin bzw. den Schüler während der Anwesenheit in der KiTa, schreibt Beurteilungen / Zeugnisse.

Hierfür sollte Zeitbedarf eingeplant werden (z.B. 5 Std. je Woche und Praktikumsplatz).

Damit würde sich der ungedeckte Personalbedarf auf 51 WoStd. erhöhen.

Die Einstellung durch einen Arbeitsvertrag (und damit die Auswahl) obliegt der Gemeinde als KiTa-Trägerin. Die schulische Eignung prüft weiterhin das BBZ Mölln.

Im Rahmen eines KiTa-Leiterinnentreffen wurden die KiTa-Leiterinnen aus dem Amtsgebiet befragt, ob sie sich eine dauerhafte Praktikastelle vorstellen können und leisten wollen. Dies wurde einheitlich bejaht. Problematisch wurde dabei jedoch der Arbeitsaufwand gesehen. Durch die im Personalbedarf eingeplante Freistellung für die Praxisanleitung wird diesem Umstand Rechnung getragen.

Neben diesen Maßnahmen wird empfohlen, dauerhaft eine FSJ-Stelle vorzuhalten. Die FSJ-Kraft kann den Früh- und/oder Spätdienst leisten, da sie 39 WoStd. abzuleisten hat und eine Unterstützung im Alltag sein kann, allein weil eine Person tgl. mehr anwesend ist. Auf den Personalschlüssel findet keine Anrechnung statt. FSJ kostet ca. 500 Euro pro Monat.

Finanzielle Auswirkungen:

im Verwaltungshaushalt: Ja: im HH 2019 → Änderung des Stellenplanes einschl. der damit verbundenen Personal(neben)kosten

Im Vermögenshaushalt: Nein

Beschlussvorschlag:

Die Gemeindevertretung beschließt,

1. als Personalentwicklungsmaßnahme dauerhaft einen entgeltlichen Praxisplatz zum nächstmöglichen Zeitpunkt anzubieten;
2. die mit dem Praxisplatz verbundenen Aufwendungen (Arbeitszeit für Praxisbegleitung und Qualifizierung) von 5 WoStd. neben der KiTa-Leitungskraft von 5 WoStd. je Gruppe freizustellen sowie die entsprechenden Fortbildungskosten zu tragen;

Entsprechende Stellenanteile und Mittel sind ab dem Haushaltsjahr 2019 einzuplanen.

Der Bürgermeister wird ermächtigt, eine Praktikantin / einen Praktikanten anzustellen sowie die freien Stellen nachzubesetzen.

Die Gemeindevertretung beschließt ab dem Haushaltsjahr 2019 Mittel für eine FSJ-Kraft einzuplanen.

Anmerkung:

Aufgrund des § 22 GO war Frau Herr _____ von der Beratung und Abstimmung ausgeschlossen; sie/er war weder bei der Beratung noch Abstimmung anwesend.

Anlage/n:

Personalbedarfsplanung
PiA-Modell

Datum:	Unterschrift:
--------	---------------