

Vorlage Nr.: 2024/1000

Verantwortlich: **Dez. 3**

Dienststelle: **SJB**

Strategie der Stadt Karlsruhe zum Fachkräftebedarf in der frühkindlichen Bildung

Gremien	Termin	TOP	Ö / N	Zuständigkeit
Jugendhilfeausschuss	23.10.2024	3	Ö	Kenntnisnahme

Kurzfassung

Der Jugendhilfeausschuss nimmt die „Strategie der Stadt Karlsruhe zum Fachkräftebedarf in der frühkindlichen Bildung“ zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input checked="" type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Investition <input type="checkbox"/> Konsumtive Maßnahme	Gesamtkosten: Jährliche/r Budgetbedarf/Folgekosten:	Gesamteinzahlung: Jährlicher Ertrag:
Finanzierung <input type="checkbox"/> bereits vollständig budgetiert <input type="checkbox"/> teilweise budgetiert <input type="checkbox"/> nicht budgetiert	Gegenfinanzierung durch <input type="checkbox"/> Mehrerträge/-einzahlung <input type="checkbox"/> Wegfall bestehender Aufgaben <input type="checkbox"/> Umschichtung innerhalb des Dezernates	Die Gegenfinanzierung ist im Erläuterungsteil dargestellt.

CO₂-Relevanz: Auswirkung auf den Klimaschutz Bei Ja: Begründung Optimierung (im Text ergänzende Erläuterungen)	Nein <input checked="" type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	positiv <input type="checkbox"/> negativ <input type="checkbox"/>	geringfügig <input type="checkbox"/> erheblich <input type="checkbox"/>
IQ-relevant	Nein <input checked="" type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	Korridor Thema:	
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	Nein <input checked="" type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	abgestimmt mit	

Erläuterungen

Die Kinder- und Jugendhilfe muss als Arbeitsfeld attraktiv sein und bleiben. Dazu gehören nicht nur das Themenfeld Vergütung, sondern auch gute Rahmenbedingungen, Personalentwicklung, Quereinstieg, Fortbildungen, Einarbeitungskonzepte und Imagekampagnen. Dort, wo der Mangel besonders groß und die Arbeitsbedingungen schlecht sind, nehmen die Fluktuation und der Fachkräftemangel zu. Um dem gesetzlichen Auftrag gegenüber den zu betreuenden Kindern nachzukommen als auch der Überlastung der Fachkräfte entgegenzuwirken, muss eine Anpassung des Systems an die Personallage erfolgen.

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, welche Strategien und Maßnahmen die Stadt Karlsruhe in Bezug auf den Fachkräftebedarf in der frühkindlichen Bildung bereits verfolgt und welche Strategien in Zukunft angedacht sind.

Ausgangslage

In den vergangenen Jahrzehnten war die Kinder- und Jugendhilfe nicht nur selbst ein Job-Motor für qualifizierte Arbeitsplätze, sondern sie verhalf durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung auch der deutschen Wirtschaft zur Erschließung von mehr qualifizierten Arbeitskräften. Gut ausgebildete Frauen sowie junge Familienväter sind für die deutsche Wirtschaft die größte Arbeitskräftereserve, die dann zur Verfügung steht, wenn die Kinderbetreuung qualifiziert gesichert ist. In 352 von 801 Berufsgruppen stellt das Bundeswirtschaftsministerium aktuell einen Fachkräftemangel fest. Allein durch den demografischen Wandel fallen bis zum Jahr 2030 ca. 3,5 Millionen Beschäftigte aus Altersgründen weg. Angesichts dieser seit Jahrzehnten bekannten Folgeerscheinung des demografischen Wandels reicht das Arbeitskräftereservoir in Deutschland nicht aus, um das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt zu kompensieren. Um das strukturelle Problem zu erkennen, muss man die Gesamtsituation in den Blick nehmen, die nicht nur für die sozialen und pflegerischen Berufe eine extreme Mangellage aufweist, sondern hinsichtlich des demografischen Wandels die Hälfte aller Branchen in Deutschland in unterschiedlicher Stärke und Geschwindigkeit betrifft.

Aufgrund der Maßnahmen der Stadt Karlsruhe konnte dem Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung bisher gut begegnet werden. Inzwischen ist der Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung jedoch auch in der Stadt Karlsruhe angekommen, und Eltern klagen trägerübergreifend über probate Maßnahmen der Träger. Erforderlich sind in diesem Zusammenhang kommunale Gesamtstrategien, die für alle Beteiligten wie Politik, Öffentlichkeit, Träger, Arbeitgeber*innen und auch die Familien selbst erkennbare Priorisierungen beinhalten.

Wenn es allen Beteiligten in der Stadt Karlsruhe nicht gemeinsam gelingt, über geeignete Strategien und klugen Personaleinsatz die Folgen des Fachkräftemangels abzumildern, wird es schwierig bleiben, die vakanten Stellen in den Kitas zu besetzen. Das Gelingen hierzu darf und kann jedoch nicht allein den Kindertageseinrichtungen aufgebürdet werden, alle Beteiligten sind zunehmend gefragt – so auch Arbeitgeber*innen zum Beispiel im Hinblick auf flexiblere Arbeitszeitmodelle.

Die Karlsruher Kinderbetreuungslandschaft zeichnet sich durch eine diverse Trägervielfalt aus. Derzeit weist alleine der Fachbereich Kindertagesstätten 46 Träger mit höchst unterschiedlichen pädagogischen Profilen aus. Fachkräftegewinnungsprojekte, die allein durch die Stadtverwaltung generiert werden, sind daher kein geeignetes Mittel zur Deckung des Personalbedarfs der zahlreichen Träger im Stadtgebiet Karlsruhe. Aus diesem Grund erarbeitet die Stadtverwaltung gemeinsam mit den Trägern Karlsruher Kindertageseinrichtungen im Rahmen der Strategie zum Fachkräftebedarf, alternative Lösungsmöglichkeiten in Bezug auf dieses wichtige Thema. Ein „**Karlsruher Weg zur Sicherung der qualitativen Kindertagesbetreuung in der Stadt Karlsruhe**“ ist hierbei das erklärte Ziel.

Die mit den Trägern erarbeiteten Strategien werden in kurz-, mittel-, und langfristige Zielsetzungen geclustert, um besonders dringliche Themen schnellstmöglich zu behandeln. Ziel ist die Sicherstellung der pädagogischen Qualität, der fachlichen Standards und der Bildungsgerechtigkeit.

Personalgewinnung

Um Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung zu gewinnen, setzen die privaten Träger sowie die Stadt Karlsruhe zunehmend auf digitale Strategien. In geeigneten Foren und Kanälen, Kommunikationsplattformen und sozialen Netzwerken soll der Bedarf an Fachkräften veröffentlicht werden. Derzeit wird an der Entwicklung einer App gearbeitet, um Ausschreibungen und Bewerbungsprozesse optimieren zu können. Auch der kurze Zugang einer Bewerbung über einen QR-Code wird angedacht.

Die Internetagentur „netzstrategen“ hat im Auftrag der „Stabsstelle Außenbeziehungen und Strategisches Marketing“ der Stadt Karlsruhe ein Konzept für Online-Fachkräftemarketing-Maßnahmen entwickelt. Das fertige Konzept ist auf verschiedene Branchen und Fachkräfte-Profile zugeschnitten und stellt dar, wie Stadt, Region und Unternehmen ihre Kräfte bei Recruiting-Maßnahmen bündeln können. Eine der ersten Zielgruppen, die im Rahmen der Konzepterstellung exemplarisch untersucht wurden, ist die der Erzieher*innen. Die erarbeiteten Grundlagen und Maßnahmen sollen den öffentlichen und privaten Trägern zugänglich gemacht werden, um so auch kleinere Träger mit weniger Personalgewinnungsbudget in der Fachkräftegewinnung zu unterstützen.

Auch Lösungen außerhalb des eigentlichen Zuständigkeits- bzw. Verantwortungsbereiches der Stadt Karlsruhe liegen im Fokus der Lösungsstrategie. Mitarbeitende sollen auch über Fachkräfteeinwanderung generiert werden. Geeignete Strategien werden derzeit erarbeitet.

Eine Vereinfachung der Anerkennung ausländischer pädagogischer Abschlüsse wird durch die Träger zunehmend gefordert.

Personalbindung

In der Diskussion um den Fachkräftebedarf sollte sich jedoch nicht ausschließlich auf die Gewinnung neuer Fachkräfte konzentriert werden. Auch die Bindung des bestehenden Personals ist von immenser Bedeutung. Seit Beginn der Corona-Pandemie sind vermehrte Ausfälle des Bestandspersonals zu verzeichnen. Mitarbeitende klagen zunehmend über erschwerte Arbeitsbedingungen in Form von zu großen Gruppen, zu langen Öffnungszeiten, sowie über als herausfordernd empfundene Kinder und anspruchsvolle Eltern. Auch hier konzentriert sich die Stadt Karlsruhe in Zusammenarbeit mit den freien Trägern auf eine Verbesserung der Arbeitssituation.

Seit Anfang 2023 finden mit den freien Trägern der frühkindlichen Bildung regelmäßige „Sondersitzungen zum Fachkräftebedarf“ in der frühkindlichen Bildung statt, in welchen sich differenziert zu den Fragen der Struktur und des Personalbedarfs auseinandergesetzt wird.

Auf Seiten der Stadt Karlsruhe als Träger von Kindertageseinrichtungen wurde eine AG zum Fachkräftebedarf gegründet. Diese AG setzt sich aus Verantwortlichen der Stadtverwaltung sowie Leitungen und Mitarbeitenden aus den städtischen Einrichtungen selbst zusammen, um Handlungsoptionen, welche in Trägerhoheit liegen, direkt mit Ideen und der Expertise aus der Praxis zu verzahnen.

Insbesondere werden Lösungen benötigt, um (auch vorübergehend) vakante Stellen und Ausfallzeiten kompensieren zu können. So wäre es zum Beispiel überlegenswert, einen Personalüberhang zu ermöglichen, um Personalausfälle auch kurzfristig kompensieren zu können. Finanzgrundlage hierfür könnten Investitionsprogramme wie die vier Milliarden Euro, welche bereits in den Jahren 2023 und 2024 durch den Bund zur Verfügung gestellt wurden, sein. Diese sollten im kommenden Förderzeitraum nicht mehr für niedrigere Gebühren verwendet werden, sondern neben anderen Aspekten auch zur Personalgewinnung und -bindung eingesetzt werden.

Ein weiteres Ergebnis der Sondersitzungen zum Fachkräftebedarf in der frühkindlichen Bildung ist die Entscheidung darüber, dass entsprechend der personellen Bedarfslage der jeweiligen Kita die Öffnungszeiten verlässlich und einheitlich angepasst werden. So werden die Öffnungszeiten in Kitas, welche dauerhaft unter Fachkraftmangel leiden, bei Verlängerter Öffnungszeit (VÖ) auf maximal 6 Stunden Betreuungszeit, bei Ganztagsbetreuung (GT) auf maximal 8 Stunden Betreuungszeit angepasst. Dies schafft für Eltern und Personal zunehmend Konstanz und Verlässlichkeit. Hierbei wird auf ein sogenanntes „Gießkannenprinzip“, der allgemeingültigen Reduzierung der Öffnungszeiten aller Einrichtungen verzichtet.

Die Anpassung der Betreuungszeiten erfolgt nicht nach einem festen Konzept oder einer bestimmten Strategie. Vielmehr wird auf die aktuellen Bedürfnisse reagiert, um den Betrieb der Einrichtungen aufrechtzuerhalten. Dabei werden die gesetzlichen Vorgaben beachtet, und es wird darauf geachtet, den Mindestpersonalschlüssel einzuhalten, um die Betreuung so familien- und elternfreundlich wie möglich zu gestalten.

Weiterhin wird eruiert, wie die Arbeitsbelastung in den Einrichtungen gesenkt werden kann. Um Mitarbeitende im Gruppendienst zu entlasten, könnten beispielsweise vermehrt Hauswirtschaftskräfte eingesetzt oder administrative Aufgaben von Verwaltungskräften übernommen werden.

Insgesamt stehen den Trägern von Kindertageseinrichtungen erlaubnisbedingt verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Diese umfassen neben der Anpassung von Öffnungszeiten die Inanspruchnahme von Maßnahmen nach §1a KiTaVO, den §11 KitaG und Flexibilisierungsoptionen im Betriebserlaubnisverfahren.

Weitere erarbeitete Lösungsansätze sind die Bildung von multiprofessionellen Teams, flexibler Personaleinsatz, der Einsatz von geeigneten Kräften und Zusatzkräften, der Abbau von Barrieren und ein verbesserter bzw. vereinfachter Zugang durch Freiwilligendienste, um das Interesse an pädagogischen Berufen zu erhöhen.

Ein bedeutsamer und häufig unterschätzter Faktor für mehr Fachpersonal liegt bei guten Rahmenbedingungen in den Kitas. Wenn sich die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen verbessern, die pädagogischen Fachkräfte hierdurch ihren Auftrag qualitativ erfüllen können, steigt auch wieder die Zufriedenheit und damit die Attraktivität des Berufes. Der förderfähige Personalschlüssel der Stadt Karlsruhe berücksichtigt gerade diesen Umstand und liegt grundsätzlich unter Berücksichtigung aller Förderaspekte über dem Mindestpersonalschlüssel des KVJS.

Fachpersonalkostenförderung der Stadt Karlsruhe im einzelnen:

- Basis für die Förderung ist der förderfähige Stellenschlüssel (inklusive Leitungs-, Ausfall- und Verfügungszeiten) gemäß der Richtlinie.
- Hinzu kommen Stellenzuschläge für Inklusion, eingruppige Einrichtungen und Naturkitas.
- Förderung von geeigneten Kräften im Vertretungsfall
- Förderung von insgesamt 25 Kinder- und Familienzentren mit einem Personalkostenzuschuss für die Leitung (die städtische Förderung ist höher als die Landesförderung).
- Förderung zur Qualitätssicherung: Jeder Träger bekommt ein Fortbildungsbudget bereitgestellt.

Ausbildungsförderung

Das Feld der Personalentwicklung ist eng verzahnt mit den wirtschaftlichen Förderbedingungen, welche die Stadt Karlsruhe den Trägern der Kindertagesbetreuung zur Verfügung stellt.

Auf Ebene der wirtschaftlichen Fördermaßnahmen hat die Stadt Karlsruhe daher insbesondere die Voraussetzungen für eine gute Personalausstattung in den Kitas geschaffen. Seit Jahren ist es vorrangig, bestmögliche Rahmenbedingungen für den Einstieg in das Berufsfeld zu schaffen und so Nachwuchskräfte zu gewinnen. Die Stadt Karlsruhe war maßgeblich bei der Entwicklung der praxisintegrierten

Erzieher*innen-Ausbildung beteiligt, die es seit über 10 Jahren in Baden-Württemberg gibt und konnte damit das Berufsbild der Erzieher*innen attraktiver gestalten. Diese sowie folgende Ausbildungsformen werden bis heute und weiterhin durch die Stadt Karlsruhe finanziert und gefördert:

1. Auszubildende für die praxisintegrierte Erzieher*innenausbildung (PiA)
2. Auszubildende für die praxisintegrierte Ausbildung zur sozial-pädagogischen Assistenz (SPA)
3. Auszubildende für die verkürzte praxisintegrierte Ausbildung zur sozial-pädagogischen Assistenz (ehemals „Kinderpflegerin/ Kinderpfleger) im „Direkteinstieg Kita“
4. Auszubildende in der grundständigen Erzieher*innenausbildung (BP)
5. Auszubildende der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung
6. Studierende der dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit einem Bachelorstudengang, der zur Anerkennung als Fachkraft nach §7 KiTaG befähigt

Überregionales Engagement

Auf Landesebene ist die Sozial- und Jugendbehörde über den Städtetag Baden-Württemberg aktiv in die Diskussion der frühkindlichen Bildung eingebunden und in die gemeinsame Initiative zur Personalentwicklung unter Federführung des Kultusministeriums involviert. Darüber hinaus engagiert sich die Sozial- und Jugendbehörde fachübergreifend im bundesweiten Verband der kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) und war bei der Erarbeitung des im September 2024 veröffentlichten Berichts „80 Impulse gegen die Personalnot im Sozial- und Jugendbereich“ aktiv beteiligt.

Fazit

Die Hintergründe des Fachkräftemangels sind multifaktoriell und somit nicht einfach und kurzfristig lösbar. Das rechtlich normierte Ziel „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ kann nicht alleine durch die Kindertagesbetreuung erreicht werden.

Auch im oben erwähnten Bericht der KGSt wird betont, dass es eines gemeinsamen Kraftaktes aller Akteur*innen im Netzwerk der örtlichen und überörtlichen Gemeinschaft bedarf. Es muss das gemeinsame Ziel sein, die Leistungsfähigkeit des Sozial- und Jugendhilfebereichs zu erhalten, Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden sowie das Image zu verbessern.

Eine im August 2024 veröffentlichte Auswertung der Bertelsmann-Stiftung von Krankenkassendaten zum Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung ergab, dass diese deutlich häufiger krank sind als Beschäftigte in anderen Berufen. Die Kompensation von Ausfallzeiten und Vakanzen nimmt zu, und damit einhergehend steigt die Belastung der pädagogischen Mitarbeitenden. Eine strategische Ausrichtung, wie sie über die Sondersitzungen mit den freien Trägern in Bearbeitung ist, wird helfen, die Rahmenbedingungen zu verbessern und für eine Entlastung zu sorgen. Die Effekte werden jedoch nur bedingt ausreichend sein.

Die Kinderbetreuung ist als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verantworten. So ist die Stadt Karlsruhe derzeit mit ortsansässigen Unternehmen im Gespräch, um Möglichkeiten zu erörtern, sich finanziell an Kitas zu beteiligen, um somit der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen gerecht werden und gleichzeitig den Wirtschaftsstandort Karlsruhe sichern zu können.

Nicht nur Eltern profitieren von einer verlässlichen Kindertagesbetreuung, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, auch die Wirtschaft profitiert von einem entschärften, branchenübergreifenden Fachkräftemangel. Kinder mit verlässlicher Betreuung in qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildungseinrichtungen sind überdies die gut gebildeten Arbeitskräfte von morgen.