

## ANFRAGE / ANTWORT

öffentlich

**Einreicher:** Herr Linde

**Nr.:AF-89-2024**

**Verfasser:** Herr Linde

Datum: 10.12.2024

Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten im Bereich Kindertagesstätten

Im Zuge der im Finanzausschuss vorgestellten Analyse zur Auslastung der Kindertagesstätten wurde deutlich, dass ein erheblicher Überhang an Arbeitskräften gegenüber dem gesetzlich vorgesehenen Betreuungsschlüssel des Landes Sachsen-Anhalt besteht. Angesichts der damit verbundenen Personalkosten besteht dringender Handlungsbedarf.

Die geplante Schließung einer Kindertagesstätte im Jahr 2026 ist ein erster Schritt, löst jedoch das Kostenproblem nicht, da keine Erzieherstellen abgebaut werden. In diesem Zusammenhang bitte ich um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. **Personalplanung:** Welche konkreten Maßnahmen sind seitens der Stadt geplant, um die Personalkosten im Bereich der Kindertagesstätten nachhaltig zu reduzieren?
2. **Stellenabbau:** Gibt es Überlegungen, Erzieherstellen an den tatsächlichen Bedarf anzupassen, und wenn ja, wie sollen diese umgesetzt werden?
3. **Umschulungs- und Einsatzkonzepte:** Sind Umschulungen, Versetzungen oder andere Konzepte vorgesehen, um betroffene Mitarbeiter anderweitig zu beschäftigen?
4. **Zeithorizont:** Bis wann plant die Stadt, den Personalbestand auf ein wirtschaftlich vertretbares Niveau zu bringen?
5. **Auswirkungen auf die Qualität:** Welche Schritte werden unternommen, um sicherzustellen, dass eine Reduktion der Personalkosten nicht zulasten der Betreuungsqualität geht?
6. Welche **Maßnahmen** wurden **gegen den hohen Krankenstand** von bis zu 40 Arbeitstagen je Mitarbeiter ergriffen ?

Ich bitte auch bereits um Berücksichtigung der sinkenden Kinderzahlen für die Zukunft. Da sich eine Analyse je Kindertagesstätte bewährt hat, bitte ich diese Analyse Kindertagesstättingenau fortzuführen.

Das Verwaltungspersonal der Kindertagesstätten in der Stadtverwaltung ist bitte in diesem Zusammenhang ebenfalls mitzubetrachten.

**Angesichts der Bedeutung des Themas bitte ich um eine zügige und ausführliche Stellungnahme.**

---

**Federführendes Amt:** Amt für Jugend, Senioren und Soziales

**Verfasser:** Doreen Köhler

Datum: 11.02.2025

Vorbemerkung:

Die Stadt verfügt über keinen „erheblichen Überhang an Arbeitskräften.“ Zusätzlich zum reinen Betreuungspersonal sind weitere Fachkräfte vorzuhalten (z.B. Leitungspersonal, Heilpädagogen, vgl. Ausführungen im letzten Ausschuss für Jugend, Senioren und Soziales vom 05.11.2024 sowie Ant-

wort auf Anfrage Nr. 084/2024). Familienfreundlich verfügt die Stadt über längere Öffnungszeiten, die eine bedarfsgerechte Betreuung in den Randzeiten gewährleistet, aber ebenfalls Personal bindet. Ebenfalls wurde bereits dargelegt, dass die Platzkosten pro Kind im Durchschnitt mit denen freier Träger vergleichbar sind, was ebenfalls einen „erheblichen Überhang an Arbeitskräften“ bei städtischen Kindertagesstätten widerlegt.

#### Zu 1. Personalplanung:

Die Personalplanung erfolgt im Zusammenwirken des Fachamtes und des Personalamtes. Freiwerdende Stellen werden nur und erst nachbesetzt, wenn es der tatsächliche Betreuungsbedarf erfordert. Entsprechend ist die Ist-Besetzung bereits jetzt unter der im Stellenplan vorgesehenen Erzieherzahl. Die Stadt plant flexible Personalmodelle wie Springertools und Teilzeitmodelle weiterhin umzusetzen und Verwaltungsaufgaben in den Einrichtungen durch Digitalisierung effizienter zu gestalten. Weiterhin werden regelmäßig die tatsächlichen Bedarfe in den einzelnen Einrichtungen (Erhebung von Kinderzahlen und Personalverfügbarkeit) – digital unterstützt - geprüft, ohne die pädagogische Qualität zu gefährden.

#### Zu 2 Stellenabbau:

Die Erzieherstellen werden bereits dem tatsächlichen Bedarf angepasst.

Der tatsächliche Bedarf orientiert sich am Mindestbetreuungsfaktor, der Anzahl der abgeschlossenen Betreuungsverträge sowie an der vertraglichen Arbeitszeit der Erzieherinnen. Darüber hinaus müssen der Personalbetreuungsschlüssel über den täglichen Betreuungszeitraum aufrechterhalten werden sowie räumlichen und konzeptionellen Bedingungen entsprechen (Gewährung Aufsichtspflicht).

Ein Stellenabbau kann nur in einem vertretbaren Umfang erfolgen, um der Pflichtaufgabe der Stadt gerecht zu werden und dem Bildungsauftrag qualitativ zu entsprechen. Das geht einher mit einer fortlaufenden Eruiierung der absehbaren Betreuungsbedarfe, um perspektivisch Personalbedarfe zu ermitteln. Hier sind aktuelle gesetzliche Entwicklungen zu berücksichtigen.

Ein Stellenabbau erfolgt derzeit durch nicht Nachbesetzung freiwerdender Stellen, sofern der Betreuungsbedarf mit dem verbleibenden Personal vertretbar ist.

#### Zu 3. Umschulungs- und Einsatzkonzepte:

Umschulungen sind aktuell nicht vorgesehen. Derzeitig wird eingeschätzt, dass die vorhandene Fluktuation durch Renteneintritt, Elternzeit, Kündigungen u. ä. ausreichend ist, um Kündigungen oder zeit- bzw. kostenintensive Umschulungen zu vermeiden. Umsetzungen erfolgen derzeit nur intern im Bereich der Kitas und Horte, um vorhandene Qualifikationen bestmöglich zu nutzen.

#### Zu 4. Zeithorizont:

Der Personalbestand ist auf einem wirtschaftlich vertretbaren Niveau, s. Ausführungen Vorbemerkung und zu Ziffer 2. Im Stellenplan 2025 sollen ca. 10 Erzieherstellen abgebaut werden; bei einem erkennbaren Minderbedarf werden auch zukünftig weitere Stellen nicht besetzt werden.

#### Zu 5. Auswirkungen auf Qualität:

Eine Reduktion der Personalkosten bedeutet im Regelfall einer Reduktion von Personal. Da Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich ohnehin einen der schlechtesten Betreuungsschlüssel hat, hat jede Reduzierung von Personal Auswirkungen auf die Betreuungsqualität, aber auch auf die körperliche und psychische Belastung der Erzieherinnen und Erzieher. Es muss entsprechend darum gehen, die Betreuungsqualität bestmöglich zu erhalten.

Dazu gehören die Einhaltung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels, eine bedarfsgerechte Personalplanung sowie der gezielte Einsatz von Springer-Pools zur Abfederung kurzfristiger personeller Engpässe zur Aufrechterhaltung der Kinderbetreuung. Zudem wird die Verwaltungsentlastung durch Digitalisierung vorangetrieben, um pädagogische Fachkräfte stärker in die direkte Betreuung einzusetzen. Fort- und Weiterbildungsangebote sollen darüber hinaus die Qualität der pädagogischen Arbeit sichern und weiterentwickeln.

Zu 6. Maßnahmen gegen hohen Krankenstand:

Der Krankenstand im Erzieherbereich liegt für die Stadt unter dem in der Bertelsmann Studie dargestellten Werten, obwohl die Erzieherinnen im Bundesvergleich in Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich viele Kinder zu betreuen haben mit einer entsprechenden Belastungsfolge. Entsprechend wird verstärkt auf präventive Gesundheitsförderung gesetzt, wie regelmäßige Gesundheitschecks, Stressbewältigungsprogramme und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Zudem werden gezielte Angebote zur Burnout-Prävention sowie flexible Arbeitszeitmodelle vorgehalten. Zusammenarbeit mit Betriebsärzten und Krankenkassen soll dazu beitragen, Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu unterstützen.

Seitens des Personalamtes wurden die einzelnen Maßnahmen zusammengestellt und nachfolgend aufgeführt:

### **Prävention und Gesundheitsförderung**

- Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen beim Betriebsarzt im Speziellen bei den Erziehern und Erzieherinnen
  - o Untersuchung nach dem Infektionsschutzgesetz mit Überprüfung des Impfstatus, Übernahme der Impfkosten bei Auffrischungsimpfung Hepatitis
  - o Aufklärung zum Umgang mit natürlichen UV-Strahlung
  - o Untersuchung der Haut bezogen auf Feuchtarbeit, Hautschutzpläne und Hautschutzmittel werden zur Verfügung gestellt
    - In den Jahren 2022 -2024
      - 284 Untersuchungen nach der BiostoffV
      - 183 Auffrischungsimpfungen Hepatitis
      - 222 Beratungen zur Natürlichen UV-Strahlung
      - 127 Untersuchungen zur Gefährdung der Haut
- Ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze
  - o Bereitstellung von Treppen an den Wickeltischen,
  - o Ergonomisch, höhenverstellbare Stühle für die Mitarbeitenden in Kindertagesstätten

### **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

- Ermöglichen von Stundenreduzierung und Sabbatical, um Work-Life-Balance herzustellen bzw. um flexibel auf persönliche Gegebenheiten reagieren zu können
- Möglichkeit von Teamtagen, die eigenständig und einrichtungsindividuell ermöglicht werden

### **Rückkehrgespräche**

- Möglichkeit der Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit, gesteuert durch ein strukturiertes betriebliches Eingliederungsmanagement in der Verwaltung
- Gespräche nach Fehlzeiten in den Einrichtungen vor Ort, um Ursachen von häufigen Fehlzeiten zu ermitteln

### **Transparente Kommunikation und Führung**

- Schulung der Einrichtungsleiterinnen, um einen wertschätzenden Führungsstil zu entwickeln
- Strukturierte regelmäßige Mitarbeitergespräche, Probleme sollen frühzeitig erkannt und Lösungen erarbeitet werden

### **Monitoring und Analyse**

- regelmäßige Krankenstandanalyse zwischen Gesundheitsmanagement und Fachbereich

### **Externe Unterstützung**

- Gesundheitsprojekt in Zusammenarbeit mit der AOK, hier werden verschiedene Maßnahmen direkt in den Kindertagesstätten angeboten. Konkret wurden in den Kindertagesstätten den Mitarbeitern in den Jahren 2023 und 2024 pro Jahr Themenbezogene Maßnahmen angeboten
  - o Stressbewältigung (EMG-Messung und Workshop)
  - o Achtsamkeitstraining
  - o Schnupperkurse zu Entspannungstechniken
  - o Gesunder Schlaf (Pupillographie und Workshop)
- regelmäßige Konsultationen (Arbeitskreissitzungen und Begehungen) mit dem Betriebsarzt um arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren

