

Beratungsfolge	Termin	Bemerkungen
Ausschuss für Jugend, Gesellschaft und Soziales	21.03.2022	öffentlich
Verwaltungsausschuss	24.03.2022	nichtöffentlich
Rat	31.03.2022	öffentlich

Personalsituation im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Beschlussvorschlag:

„1. Zum Schuljahr 2022/2023 werden erneut Auszubildende zur staatlich geprüften sozialpädagogischen Assistentin/zum staatl. geprüften sozialpädagogischen Assistenten als „Zusatzkräfte Ausbildung“ über die Richtlinie Qualität eingestellt.

Die über den 31. Juli 2023 anfallenden Personalkosten (kommunale Einrichtungen) und Personalsachkosten (freie Träger) aus diesem Ausbildungsjahrgang werden seitens der Gemeinde Hude (Oldb) getragen, sofern der Förderzeitraum für die Richtlinie Qualität vom Land Niedersachsen nicht verlängert wird.

2. Die notwendigen zusätzlichen Haushaltsmittel (Personalkosten/kommunale Einrichtungen; Personalsachkosten/freie Träger) für die Weiterbildung zur staatlich geprüften Erzieherin/zum staatlichen geprüften Erzieher als innerbetriebliche Personalentwicklungsmaßnahme im Sinne des § 5 TVöD werden seitens der Gemeinde Hude (Oldb) getragen.

3. Im Zuge der Stellennachbesetzung im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst können neben der Personalakquise über den deutschen Arbeitsmarkt entsprechende internationale Fachkräfte im Rahmen der Anpassungsqualifizierung eingestellt werden.

Sachdarstellung:

Die Personalgewinnung, -bindung und -qualifizierung stellt im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes eine immer größer werdende Herausforderung dar (bereits mehrfach berichtet). Vakanzen bleiben oftmals über einen längeren Zeitraum unbesetzt. Zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebes unter Wahrung der gesetzlichen Anforderungen müssen die verbleibenden Kräfte oftmals zu Gunsten des Gruppendienstes auf ihre Verfügungszeiten oder sonstige Freistellungen verzichten. Trotz dieser Maßnahmen sind dennoch teilweise temporäre Schließungen oder verkürzte Betreuungszeiten einzelner Gruppen unumgänglich. Dies führt bei allen Beteiligten (Eltern, Beschäftigten, Leitung und Verwaltung) zu einer großen Frustration. Die Gefahr einer weiteren Abwanderung der verbleibenden Fachkräfte steigt stetig.

Mit der Novellierung des Nds. Kindertagesstättengesetzes im Jahr 2021 wurden die Personalanforderungen zur Steigerung der Bildungsstandards seitens des Landes Niedersachsen nochmals erhöht. Die zwingende Reformierung der gesamten Aus- und Weiterbildungsmodalitäten sowie die Anpassung der Vergütungsstandards im Bereich der öffentlichen und kirchlichen Verwaltung wurden jedoch versäumt.

Die Vorlage beleuchtet die drei Teilaspekte

- Ausbildung
- Weiterbildung als Maßnahme der Personalentwicklung
- Gewinnung externer Fachkräfte

und gliedert sich entsprechend auf.

1. Ausbildung:

Mit der Richtlinie Qualität wurde von Seiten des Landes Niedersachsen ein erster Schritt in die richtige Richtung unternommen.

Das bestehende Förderprogramm ermöglicht u. a. die finanzielle Unterstützung der Auszubildenden zur/zum staatlich geprüften Sozialassistentin/Sozialassistenten. Das Förderprogramm ist auf eine Laufzeit von 43 Monaten (01.01.2020 – 31.07.2023) ausgelegt. Über eine mögliche Verlängerung des Förderprogramms im Sommer 2023 ist bisher nichts bekannt.

Aufgrund der fehlenden Regelung einer Vertragsgrundlage konnten erst zum Ausbildungsjahr 2021 (vgl. Vorlage 78/2021) erstmals entsprechende Kräfte eingestellt werden. Gegenwärtig werden in der Gemeinde Hude insgesamt 6 Auszubildende (kommunale und freie Träger) ausgebildet.

Die Huder Kindertagesstätten, unabhängig von der Trägerschaft, würden gerne auch im kommenden Sommer wieder neue Auszubildende einstellen. Entsprechende Fördermittel sind grundsätzlich noch vorhanden. Aufgrund des verbleibenden Förderzeitraums wären die Personalkosten jedoch zunächst nur bis einschließlich 31.07.2023 gedeckt. In der Praxis bedeutet dies, dass nur Auszubildende eingestellt werden könnten, die aufgrund ihres höheren Bildungsabschlusses die Ausbildung in Klasse 2 beginnen können. Eine Vielzahl von Bewerber/innen wird der mögliche Zugang zu diesem Beruf möglicherweise frühzeitig verwehrt.

Um diese Vorselektion zu vermeiden, wird verwaltungsseitig vorgeschlagen, die anfallenden monatlichen Personalkosten von etwa 1.700 € je Auszubildende (Teilzeit mit 19,5 Stunden) bis zum Ausbildungsende 2024 zu tragen. Sollte das Förderprogramm verlängert werden, entfallen diese Kosten.

Ausgehend von den bestehenden Fördermitteln könnten zum kommenden Schuljahr insgesamt voraussichtlich 10 Auszubildende eingestellt werden. Sofern alle Auszubildenden die Ausbildung in der Regelausbildungszeit von 2 Jahren absolvieren würden, müsste die Gemeinde Hude pro Ausbildungsplatz etwa 20.400 Euro tragen.

Eine detaillierte Kostenaufstellung findet sich bei den finanziellen Auswirkungen.

2. Weiterbildung als Maßnahme der Personalentwicklung:

Mit Ausnahme der Finanzierung über die vorgenannte Richtlinie Qualität handelt es sich bei der Ausbildung zur pädagogischen Assistenz und Fachkraft um eine unentgeltliche, ausschließlich schulische Ausbildung mit ergänzenden Pflichtpraktika. Es erfordert eine hohe intrinsische Motivation, da entsprechende artverwandte Berufe mittlerweile in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen wurden und eine entsprechende Ausbildungsvergütung gewährt wird.

Die Ausbildung im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst erfolgt in zwei Aufbaustufen:

Stufe 1 – pädagogische Assistenz; Ausbildung staatl. geprüfte/r sozialpädagogische Assistentin/Assistent

Die pädagogischen Assistenzkräfte werden als Zweitkraft für das Tätigkeitsfeld der sozialpädagogischen Arbeit mit Kindern ausgebildet.

Die Ausbildung dauert in der Regel zwei Jahre.

Ausbildungsvoraussetzung ist Sekundarabschluss I oder ein gleichwertiger Bildungsgrad.

Beim Vorliegen der nachfolgenden Voraussetzungen kann die Ausbildung auf ein Jahr verkürzt werden:

- Allgemeine Hochschulreife/Fachhochschulreife
- Sekundarabschluss I und abgeschlossene Ausbildung Kinderpflege
- Sekundarabschluss I, Ausbildung Tagespflege und dreijährige Tätigkeit in Kindertageseinrichtung
- Absolventinnen/Absolventen zweijährige Berufsfachschule Sozialpädagogik

Die Ausbildung erfolgt in Vollzeit. Die verkürzte Ausbildung kann, je nach Fachschule auch in Teilzeit erfolgen. In Teilzeit verlängert sich die Ausbildung um sechs Monate.

Stufe 2 – pädagogische Fachkraft; Ausbildung staatl. geprüfte/r Erzieherin/Erzieher

Die pädagogischen Fachkräfte werden als Erstkraft für Tätigkeitsfelder der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit ausgebildet.

Die Ausbildung dauert in der Regel weitere zwei Jahre.

Ausbildungsvoraussetzung:

- Sekundarabschluss I oder ein gleichwertiger Bildungsgrad

und

- erfolgreiche Ausbildung staatl. geprüfte/r sozialpädagogische/r Assistent/in bzw. die Ausbildung in einem gleichwertigen artverwandten Beruf

Die Ausbildung kann in Voll- und Teilzeit absolviert werden. In Teilzeit verlängert sich die Ausbildung um 12 Monate.

Bereits nach der ersten Stufe verfügen die Absolventen über einen eigenständigen Berufsabschluss und können u. a. in Kindertagesstätten beschäftigt werden. Aufgrund der neuen Anforderungen des Nds. Kindertagesstättengesetzes sind die pädagogischen Assistenzkräfte jedoch nur noch bedingt einsetzbar. Seitens der Träger wird daher primär auf den Einsatz pädagogische Fachkräfte gesetzt. Diese stehen dem Arbeitsmarkt jedoch nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung.

Vor diesem Hintergrund sind zwingend neue Wege zu schaffen, um das bestehende Personal entsprechend weiterzubilden.

Aus schulischer Sicht stehen in Niedersachsen gegenwärtig zwei Wege zur Ausbildung zur/zum staatl. geprüften Erzieher/in offen:

- Ausbildung in Vollzeit für zwei Jahre
- Ausbildung in Teilzeit für drei Jahre und ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mind. 19,5 Stunden

Je nach Fachschule findet der Unterricht an ein oder zwei Tagen sowie ggf. ergänzend am Samstag statt. Leider bieten nicht alle Fachschulen eine Ausbildung in Teilzeit an. In der Region kann die Ausbildung in Teilzeit gegenwärtig lediglich an der BBS 3 in Oldenburg und der BBS II Kerchensteiner-Schule in Delmenhorst gemacht werden. Ebenso bieten verschiedene Fachschulen im Bundesland Bremen die Ausbildung in Teilzeit. Die Ausbildung dauert in Bremen 24 Monate zzgl. eines anschließenden Anerkennungsjahres. In Bremen fällt bei den Fachschulen teilweise noch ein Schulgeld von bis zu 700 € monatlich an, welches von den Teilneh-

merinnen und Teilnehmern zu entrichten ist. Eine Förderung über die Bundesagentur für Arbeit ist nur in einigen Ausnahmefällen möglich.

Bei den aktuellen Rahmenbedingungen ist die Weiterqualifizierung insbesondere für Bestandspersonal unattraktiv bzw. aufgrund fehlender Auffangleistungen teilweise finanziell unmöglich.

Aufgrund des fortschreitenden Fachkräftemangels und dem zunehmenden Druck auf eine stetige Erweiterung der Betreuungszeiten in Kindertagesstätten ist es notwendig, dass die Träger eine größere Verantwortung zeigen und den Mitarbeiter/innen ohne finanzielle Einschränkungen und/oder der Aufgabe des Arbeitsplatzes die Weiterbildung ermöglichen.

Unter Berücksichtigung des § 5 TVöD könnte eine mögliche Option die Weiterbeschäftigung der sozialpädagogischen Assistenzkräfte in Vollzeit mit einer Teilfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme an der der Ausbildung in Teilzeit (analog zum Angestelltenlehrgang I und II in der Verwaltung bei etwa doppelter Laufzeit) sein.

Zur Sicherstellung der Mindestpersonalanforderungen nach dem Nds. Kindertagesstättengesetz muss darüber hinaus eine Vertretungskraft für die schulbedingten Ausfallzeiten eingestellt werden.

Zur Kompensation der ausbildungsbedingten Ausfallzeiten in der Kindertagesstätte fallen zusätzliche Personalkosten für die sodann notwendigen Vertretungsstunden (voraussichtlich wtl. 19,5 Stunden für 3 Jahre) an. Je nach Qualifikation der Vertretungskraft belaufen sich die jährlichen Kosten pro Ausbildungsplatz

- 24.000 € Vertretung durch pädagogische Assistenzkraft (Eingr. S 3 TVöD SuE)
- 27.600 € Vertretung durch pädagogische Fachkraft (Eingr. S8a TVöD SuE).

Die Stunden können ggf. je nach Schulkonzept und Einrichtung leicht variieren, dies hängt von den individuellen Betreuungszeiten der einzelnen Einrichtungen ab.

3. Gewinnung externer Fachkräfte

Die zurückliegenden Stellenausschreibungen im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst haben gezeigt, dass über den nationalen Arbeitsmarkt kaum mehr eine Nachbesetzung der bestehenden Vakanzen möglich ist. Die Besetzung wird erschwert, da die öffentlichen und kirchlichen Arbeitgeber entgegen etwaigen privaten Anbietern durch die bestehenden Tarifverträge bei der Gehaltsgestaltung sehr eingeschränkt sind.

Der Einsatz von Zeitarbeitsfirmen stellt mittlerweile leider keine Ausnahme mehr dar und bedeutet eine hohe finanzielle Belastung für die Träger.

Eine mögliche Option könnte die Gewinnung ausländischer Fachkräfte darstellen. In vielen anderen Bereichen, wie z. B. in der Pflege, ist dies bereits eine gängige Praxis. Mittlerweile gibt es bereits vergleichbare Angebote für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Die Firma bbf sustain hat der Verwaltung ihr Konzept „Anpassungsqualifizierung in der Region Oldenburg“ vorgestellt. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel auf dem nationalen Arbeitsmarkt mit gutausgebildetem Personal aus dem europäischen Ausland (hier Spanien) entgegenzuwirken.

In Spanien wird insbesondere im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes über dem tatsächlichen Bedarf ausgebildet. Mit Unterstützung der Firma erhalten die betroffenen Personen eine berufliche Perspektive in Deutschland. Es entsteht für beide Parteien eine Win-Win-Situation.

Die Anerkennung der ausländischen Ausbildungs- und Studienabschlüsse ist mit dem Regionalen Landesamt für Schule und Bildung (RLSB) abgestimmt. Die Ausbildung in Spanien ist sehr fachtheoretisch, so dass die Vollerkenntnis der Berufsabschlüsse jeweils erst nach einer festdefinierten Praxiszeit erfolgt.

Die pädagogischen Assistenzkräfte erhalten mit Beginn der Arbeitsaufnahme eine einrichtungsbezogene Ausnahme genehmigung mit der sie sofort als Zweit- oder Drittkraft in einer Gruppe eingesetzt werden dürfen. Nach Ablauf von drei Monaten erhalten sie die Vollerkenntnis einrichtungsunabhängig.

Mit Beginn der Arbeitsaufnahme erhalten die pädagogischen Fachkräfte zunächst die Anerkennung als pädagogische Assistenzkraft und dürfen sofort als Zweit- oder Drittkraft in einer Gruppe eingesetzt werden. Nach Ablauf der 14 Monate erhalten sie die Anerkennung als pädagogische Fachkraft und dürfen dann auch als Erstkraft in den Gruppen eingesetzt werden.

Um die Sprachbarriere zu überwinden, sieht das Konzept zunächst einen viermonatigen Sprachkurs im Heimatland vor, in dem die Bewerber das Sprachniveau B1 erlangen. Sobald die entsprechenden Sprachkenntnisse vorhanden sind, erfolgt die Einreise nach Deutschland. Mit Beginn der Arbeitsaufnahme erfolgt die o. g. 14-monatige Praxisphase. In dieser sind die Teilnehmer weiterhin verpflichtet an Sprachkursen teilzunehmen. Am Ende soll ein Sprachniveau von mindestens B2 erworben werden.

Die Einstellung der Bewerber erfolgt direkt bei den jeweiligen Trägern. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit beträgt 30 Stunden. Darüber hinaus schließen die Träger einen 14-monatigen Vertrag mit bbf sustain ab. Im Gegenzug werden die Sprachkurse mit eigenem Personal durchgeführt, das die Teilnehmer bei der Ankunft in Deutschland (Wohnungssuche, Anmeldung, Steuer-ID, Krankenkasse usw.) unterstützt sowie ein ergänzendes soziales Netzwerk (außerschulische Veranstaltungen, Beratung in Muttersprache) anbieten, sofern gewünscht.

Bisher wurden 45 Fachkräfte aus dem Sozial- und Erziehungsdienst über die Firma bbf sustain in den Bereich Oldenburg/Bremen vermittelt. Hiervon haben lediglich 2 Teilnehmer das Programm von sich aus abgebrochen und eine Person wurde nach den ersten 14 Monaten nicht weiterbeschäftigt. Die Erfolgsquote liegt somit bei etwa 93 %.

Vor einer tatsächlichen Einstellung erfolgt ein Vorstellungsgespräch via Zoom. Die Einstellung erfolgt befristet 14 Monate im Rahmen einer regulären Tarifbeschäftigung.

Die ersten Einstellungen könnten kurzfristig bereits im Frühjahr 2022 erfolgen.

Ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden (inkl. 6 Freistellung für den wöchentlichen Sprachkurs) ergeben sich je nach Qualifikation monatliche Personalkosten (inkl. Arbeitgeberanteil und Jahressonderzahlung) in Höhe von

- 4.600 € bei der Anerkennung als pädagogische Fachkraft (Eingr. S 8a TVöD SuE)
- 4.000 € bei der Anerkennung als pädagogische Assistenzkraft (Eingr. S 3 TVöD SuE)

sowie monatliche Sachkosten in Höhe von 297,50 €.

Zusammenfassung der Punkte 1 - 3:

Die unter den Punkten Ausbildung, Weiterbildung als Maßnahme der Personalentwicklung sowie Gewinnung externer Fachkräfte dargestellten Maßnahmen sollten nicht nur für die sechs kommunalen Kindertagesstätten gelten, sondern darüber hinaus auch für die freien Träger erwogen werden. Die Abrechnung der zusätzlichen Personalsachkosten erfolgt über den jeweils vertraglich vereinbarten Defizitausgleich.

Die dargestellten Maßnahmen bedeuten eine nicht unerhebliche finanzielle Mehrbelastung für die Gemeinde Hude (Oldb), stellen aber einen wichtigen Schritt zur langfristigen Sicherung der Betreuungsangebote dar. Ferner könnte das Weiterbildungsprogramm für Nachwuchskräfte einen zusätzlichen Anreiz für einen Wechsel in den Klosterort Hude darstellen.

Finanzielle Auswirkungen:Ausbildung:

Unter dem Vorbehalt, dass die Richtlinie Qualität nicht über den 31. Juli 2023 hinaus verlängert wird, ergeben sich folgende Kosten je Ausbildungsplatz:

- Für die Kalendermonate September bis Dezember 2023: 6.800,00 €
- Für die Kalendermonate Januar bis August 2024: 13.600,00 €

Ausgehend von den eingangs dargestellten zehn möglichen Ausbildungsplätzen ergeben sich folgende finanzielle Belastungen:

Haushaltsjahr 2023

- 51.000 €: Personalkosten für Beschäftigte der kommunalen Kindertagesstätten
- 34.000 €: Personalsachkosten für Beschäftigte der freien Träger

Haushaltsjahr 2024

- 71.400 €: Personalkosten für Beschäftigte der kommunalen Kindertagesstätten
- 47.600 €: Personalsachkosten für Beschäftigte der freien Träger

Die Vorjahre haben gezeigt, dass sich regelmäßig Abiturienten unter den Auszubildenden befinden, so dass sich der Eigenanteil entsprechend reduzieren würde.

1. Weiterbildung als Maßnahme der Personalentwicklung:

Für das im Sommer 2022 beginnende Ausbildungsjahr ist die Bewerbungsfrist bereits abgelaufen. Mit Ausnahme von evtl. ein oder zwei Kräften (eine Anfrage aus Januar; Status gegenwärtig unbekannt).

Die Anzahl der jährlichen Weiterbildungsanwärter/innen sollte je Einrichtung pro Ausbildungsjahr auf eine Person begrenzt werden. In der Gemeinde Hude gibt es gegenwärtig insgesamt 10 Kindertagesstätten. Es ist davon auszugehen, dass nicht zwingend in allen Einrichtungen jedes Jahr ein/e Anwärter/in gefunden wird. Für die Hochrechnung der Haushaltsbelastung wird mit jährlich insgesamt fünf Anwärter/innen gerechnet, wobei ggf. entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten nachgesteuert werden muss. Für die Berechnung wurde eine Mischkalkulation vorgenommen. Die Kosten für die zusätzlichen Vertretungskräfte setzen sich jeweils hälftig aus den Kosten für sozialpädagogische Assistenz- und Fachkräfte zusammen. Demnach ergeben sich folgende Belastungen in den kommenden Jahren:

	Haushaltsjahr 2022	Haushaltsjahr 2023	Haushaltsjahr 2024	Haushaltsjahr 2025	Haushaltsjahr 2026	Gesamt
Jahrgang 1 1 Pers./PK ¹	10.750 €	25.800 €	25.800 €	17.200 €		
Jahrgang 1 1 Pers./PSK ²	10.750 €	25.800 €	25.800 €	17.200 €		
Jahrgang 2 3 Pers./PK		32.250 €	77.400 €	77.400 €	45.150 €	232.200 €
Jahrgang 2 2 Pers./PSK		21.500 €	51.600 €	51.600 €	30.100 €	154.800 €
Jahrgang 3 3 Pers./PK			32.250 €	77.400 €	77.400 €	
Jahrgang 3 2 Pers./PSK			21.500 €	51.600 €	51.600 €	
Jahrgang 4 3 Pers./PK				32.250 €	77.400 €	
Jahrgang 4 2 Pers./PSK				21.500 €	51.600 €	
Jahrgang 5 3 Pers./PK					32.250 €	
Jahrgang 5 2 Pers./PSK					21.500 €	
Gesamt PK	10.750 €	58.050 €	135.450 €	204.250 €	232.200 €	
Gesamt SK	10.750 €	47.300 €	98.900 €	141.900 €	154.800 €	

Die Mehrausgaben bei den Personalkosten können über das laufende Budget aufgrund von Einsparungen durch Wegfall der Lohnfortzahlung kompensiert werden.

Die Personalsachkosten werden im Haushaltsjahr 2022 über das laufende Budget bei den Kindertagesstätten eingespart. Aufgrund der Verzögerung beim Neubau der Kita-Amselstraße ist gegenwärtig davon auszugehen, dass nicht alle Haushaltsmittel für die Ausstattung im laufenden Haushaltsjahr abgerufen werden können.

Ab dem Haushaltsjahr 2023 sind die Mittel entsprechend einzuplanen.

Gewinnung externer Fachkräfte:

Es könnten kurzfristig zum 1. Mai 2022 ggf. die ersten spanischen Fachkräfte eingestellt werden. Die Firma stellt das Konzept gegenwärtig auch bei anderen Kommunen vor. Bei einer vorsichtig optimistischen Planung könnten aus dem aktuellen Teilnehmerpool evtl. ein bis zwei Teilnehmer zur Besetzung bestehender Vakanzen auf die Gemeinde Hude (Oldb) entfallen.

Ausgehend von der Personalauswahl in Spanien und dem viermonatigen Intensivsprachkurs könnten die nächsten Bewerber voraussichtlich im Herbst zur Verfügung stehen.

Für die Berechnung der ergänzenden Sachkosten (Freistellung Sprachunterricht und mtl. Pauschale) ergeben sich bei vier Teilnehmern (2 x Frühjahr/2 x Herbst) Mehrkosten in Höhe von insgesamt 23.725 Euro (615 € Sprachkurs/297,50 € Pauschale).

¹ PK = Personalkosten (kommunale Trägerschaft)

² PSK = Personalsachkosten (freie Trägerschaft)

Die Sachkosten werden im Haushaltsjahr 2022 über das laufende Budget bei den Kindertagesstätten eingespart. Aufgrund der Verzögerung beim Neubau der Kita-Amselstraße ist gegenwärtig davon auszugehen, dass nicht alle Haushaltsmittel für die Ausstattung im laufenden Haushaltsjahr abgerufen werden können.

Ab dem Haushaltsjahr 2023 sind die Mittel entsprechend einzuplanen.

Leitbildbezug

Schätze für die Zukunft. Kommune fördert das organisierte Lernen im Erwachsenenalter und Hude fördert Bildung über Altersgrenzen, Chancengleichheit und Integration