

Bereich 53 - Frühkindliche Bildung
und Betreuung
Tamara Penzkofer

Datum:
07.08.2023

Mitteilungsvorlage

Beschließendes Gremium:

Erhöhung der erforderlichen Vertretungsreserve für pädagogische Fachkräfte in den Kindertagesstätten in Trägerschaft der Hansestadt Lüneburg

Beratungsfolge:

Öffentl. Status	Sitzungs- datum	Gremium
Ö	06.09.2023	Jugendhilfeausschuss

Sachverhalt:

Das Land Niedersachsen gewährt der Hansestadt Lüneburg pauschalisierte Finanzhilfen für Personalausgaben gemäß den §§ 24, 25, 26, 27, 28 und 29 Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) sowie §§ 21 und 22 der Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (DVO-NKiTaG). Eine Voraussetzung für den Erhalt der Mittel ist der Nachweis, dass die personellen Mindestanforderungen nach § 11 NKiTaG erfüllt werden.

Seit dem 01.10.2015 fordert das Land Niedersachsen zusätzlich einen Nachweis darüber, dass für Ausfallzeiten der in der Einrichtung tätigen pädagogischen Fachkräfte (z. B. durch Urlaub, Fortbildung, Krankheit) bei Aufrechterhaltung des Gruppenbetriebs ausreichend qualifizierte Vertretungskräfte zur Verfügung stehen.

Zum Nachweis der ausreichenden Vertretungsreserve hat das Land Niedersachsen einen Berechnungsbogen einschließlich eines Berechnungsmodells (Anlagen 3 und 4) herausgegeben, auf deren Grundlage vom Bereich Frühkindliche Bildung und Betreuung – Sachgebiet 532b - Kindertagesstätten - Verwaltung und Controlling die Zahl der nachzuweisenden Vertretungskräfte ermittelt wird. Bei der Berechnung der Anzahl der Vertretungskräfte sind die Anzahl der Betreuungstage der Einrichtungen, der durchschnittlichen Krankheitstage der VZÄ sowie die Anzahl der Urlaubs- und Fortbildungstage zu berücksichtigen. Die Ermittlung erfolgt nachfolgendem Vorgehen:

Die städtischen Kindertagesstätten sind an rund 234 Tagen (Jahr 2022), bzw. an rund 233 Tagen (Jahr 2023) im Jahr geöffnet. Zur Ermittlung der Öffnungstage sind von den 253 Arbeitstagen im Jahr 2022 bzw. 251 Arbeitstage im Jahr 2023 die Schließzeiten in den Sommerferien (jährlich immer 15 Werktagen) und zwischen Weihnachten und Neujahr (vier Arbeitstage im Jahr 2022 und drei Arbeitstage im Jahr 2023) abzuziehen.

Die Ermittlung des aktuellen Personalbedarfs für die Betreuung in den Kern- und Randzeiten sowie für Leitungstätigkeiten aller Kindertagesstätten in städtischer Trägerschaft erfolgt gemäß den gesetzlichen Anforderungen nach § 11 NKiTaG. Um die personellen Mindestanforderungen für die Betreuung in den 16 städtischen Einrichtungen mit dem gesetzlich geforder-

ten Betreuungsumfang sicherstellen zu können, werden aktuell (Stand 01.08.2023, Beginn KiTa-Jahr 2023/2024) 215,26 Vollzeitkräfte (= Vollzeitäquivalente; kurz: VZÄ) benötigt. Für diese 215,26 VZÄ ist eine ausreichende Vertretungsreserve nachzuweisen.

Als Fortbildungs- (drei Studientage gemäß § 13 Abs. 2 Satz 2 NKiTaG) und Urlaubstage (30 Tage gem. § 26 TVöD-B) werden die gesetzlichen Mindestanforderungen berücksichtigt. Zusätzlich sind aufgrund der Tarifeinigung im Juli 2022 bei der Berechnung gemäß Nr. 1a Abs. 1 und 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.3a Abs. 1 und 2 TVöD-B bei Verteilung der Arbeitszeit auf eine Fünf-Tage-Woche zwei Regenerationstage pro Kalenderjahr zu berücksichtigen. Die Möglichkeit auf weitere zwei Regenerationstage als „Umwandlungstage“ wurde außer Acht gelassen, da diese nicht fest beziffert werden kann. Da der Berechnungsbogen des Landes Niedersachsen die Regenerationstage noch nicht vorsieht, werden diese in der Zeile „Fortbildung pro VZÄ“ mit abgebildet, so dass hier von fünf Tagen statt von drei Tagen ausgegangen wird.

Im Hinblick auf die vergangenen Jahre ist festzustellen, dass die tatsächlichen durchschnittlichen Krankentage weit über den bislang angesetzten 15 Krankheitstagen liegen. Auch die Anzahl der über einen längeren Zeitraum Erkrankten hat deutlich zugenommen. In den Jahren 2018 bis 2021 lagen die durchschnittlichen Krankheitstage zwischen 30 Tagen und 34 Tagen (Wochenenden und Feiertage sind hier nicht abgezogen).

Im Jahr 2022 betrug die Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage je pädagogischer Fachkraft in den städtischen Kitas rund 28 Tage (Anlage 1, anonymisierte Auswertung der Fehlzeiten 2022). Im Zeitraum 01.01.2023 bis 30.06.2023 betrug die Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage je pädagogischer Fachkraft in den städtischen Kitas rund 14,95 Tage, hochgerechnet auf das Gesamtjahr 2023 ist voraussichtlich mit einer durchschnittlichen Krankheitsdauer von 30 Arbeitstagen je pädagogischer Fachkraft zu rechnen (Anlage 2, anonymisierte Auswertung der Fehlzeiten 2023). Grund hierfür ist unter anderem, dass in den Kitas aufgrund des erheblichen Fachkräftemangels an der Belastungsgrenze gearbeitet wird. Nach Angaben des Deutschen Kitaverbandes fehlen bundesweit über 100.000 Erzieher:innen, bis 2030 könnte sich diese Zahl mehr als verdoppeln, allein in Niedersachsen fehlen rund 12.000 Erzieher:innen in den Kitas.

In den letzten Jahren kam es aufgrund der Arbeitsbelastungen durch Personalmangel und –ausfall vermehrt zu Reduzierungen der Betreuungszeiten, bzw. auch zu Schließungen von Gruppen und Kitas. Dem ist in Bezug auf den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz zwingend entgegen zu wirken, um eine durchgehende Betreuung sicherzustellen und Schadensersatzansprüchen gegenüber der Hansestadt Lüneburg von Familien zu vermeiden.

Die bis zum jetzigen Zeitpunkt angewandte Personalbedarfsberechnung unter Berücksichtigung von durchschnittlich 15 Krankheitstagen, 30 Urlaubstagen und drei Fortbildungstagen im Jahr je pädagogischer Fachkraft sieht eine Vertretungsreserve von 10% vor, dies entspricht 21,53 VZÄ. Hinzu kommt der Ansatz von Regionalspringer:innen, die zwar jeweils einer Stamm-KiTa zugewiesen werden, aufgrund des wechselnden Ansatzes in den städtischen Kitas jedoch bei der Personalbedarfsberechnung der einzelnen Kitas nicht berücksichtigt werden. Aufgrund der oben geschilderten Situation ist eine Vertretungsreserve von 10% zuzüglich der Regionalspringer:innen nicht mehr auskömmlich.

Die Berechnung der erforderlichen Vertretungsreserve ergab für 2022 einen Bedarf von 27% Vertretungsreserve (Anlage 3), hiervon werden 13,28% von den derzeit 28,50 VZÄ Regionalspringer:innen abgedeckt, so dass noch 13,72% der Vertretungsreserve abzudecken sind. Die Prognose für 2023 ergab bereits einen Bedarf von 28% Vertretungsreserve (Anlage 4). Nach der Berechnungsmethode des Landes Niedersachsen sind unter den vorgenannten Bedingungen insgesamt 57,95 VZÄ als Vertretungskräfte nachzuweisen (Anlage 3).

Unter Berücksichtigung der bereits angesetzten Regionalspringer:innen mit 28,5 VZÄ Stellen und im Rahmen der bei der Hansestadt Lüneburg seit 01.10.2015 geschaffenen 10-prozentigen Vertretungsreserve ergibt sich folgender Bedarf an nachzuweisenden Vertretungskräften:

57,95 nachzuweisende Vertretungskräfte
./. 28,50 VZÄ Stellen Regionalspringer:innen (13,28% der errechneten 27% Vertretungsreserve)
= 29,45 VZÄ Stellen, die als Vertretungsreserve zu berücksichtigen sind (13,72 % der er-

rechneten 27% Vertretungsreserve)
 ./ 21,53 VZÄ Stellen, die bereits als Vertretungsreserve im Stellenplan abgebildet sind

= 7,92 (gerundet 8) VZÄ Stellen, die im Rahmen der Vertretungsreserve neu zu schaffen sind.

Zur einfacheren Berechnung und besserem Verständnis soll die Vertretungsreserve künftig von 10% aufgerundet auf 14% (statt 13,72%) angehoben werden. Die vergleichsweise Berechnung unter Hinzuziehung des aktuellen Stellenplans - Stand August 2023 – (Anlage 5) ergab unter Berücksichtigung einer Vertretungsreserve von 14% ein Personaldefizit in Höhe von 10,90 VZÄ Stellen, gerundet auf 11 VZÄ Stellen.

Um dem Problem bei der Personalgewinnung zu begegnen, wurde ab dem Stellenplan 2016 eine Planungsreserve im Stellenplan (Springerpool) aufgenommen. Bei dieser Planungsreserve handelt es sich um vorsorglich für eine mögliche Ausweitung der Betreuungsangebote zur Verfügung stehenden Stellen, um die dann benötigten Stellen sofort unbefristet besetzen zu können. Aktuell sind im Stellenplan 3,5 VZÄ Stellen hierfür verankert, die zwingend beibehalten werden sollte und nicht in die reguläre Berechnung mit einfließen.

Zusammengefasst werden für den Stellenplan 2024 zusätzliche 10,90 bzw. gerundet **11 VZÄ** Stellen für pädagogische Fachkräfte benötigt. Mit Stellenplanantrag vom 10.08.2023 wurden diese neuen 11 VZÄ Stellen ab dem Haushaltsjahr 2024 beantragt.

Folgenabschätzung:

Die Eingruppierung der pädagogischen Fachkräfte (Erzieher:innen) erfolgt in S 8a TVöD-B / TVöD-SuE, die Einstufung je nach Berufserfahrung in den Stufen ein bis sechs.

Die Entgelttabelle sieht folgende Gehälter vor:

Entgelttabelle gültig bis 29.02.2024	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
Entgelttabelle gültig ab 01.03.2024	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39

Da bei Beantragung und Ausschreibung der neuen Stellen die bei der Einstellung vorzunehmende Einstufung noch nicht bekannt ist, kann zur Bezifferung der Mehrkosten aktuell nur ein Mittelwert genannt werden, bei dem auch der Sachkostenbetrag von 9.700 EURO je Jahr und Mitarbeiter:in und 20% der Personalkosten als Gemeinkosten je Jahr und Mitarbeiter:in zu berücksichtigen sind.

Die Mehrkosten belaufen sich geschätzt für den Zeitraum 01.01.2024 bis 29.02.2024 auf rund 112.629 EURO und für den Zeitraum 01.03.2024 bis 31.12.2024 auf rund 616.100 EURO, gesamt ist für das Jahr 2024 mit rund 728.729 EURO und ab dem Jahr 2025 mit rund 739.320 EURO Mehrkosten zu rechnen. Künftige Tarifsteigerungen ab dem 01.01.2025 wurden hierbei nicht berücksichtigt.

A) Auswirkungen auf die Ziele der nachhaltigen Entwicklung Lüneburgs

	Ziel	Auswirkung positiv (+) und/oder negativ (-)	Erläuterung der Auswirkungen
1	Umwelt- und Klimaschutz (SDG 6, 13, 14 und 15)		
2	Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11)		
3	Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)		

4	Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12)		
5	Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)		
6	Hochwertige Bildung (SDG 4)		
7	Weniger Ungleichheiten (SDG 5 und 10)	+	Die Qualität des Bildungs- und Erziehungsauftrages wird durch die Erhöhung der Vertretungsreserve erhöht und gesichert. Durch die erhöhte Vertretungsreserve wird die Überlastung der pädagogischen Fachkräfte gesenkt und Die Reduzierung von Betreuungszeiten, bzw. die zeitweise Schließung von Gruppen oder KiTas wegen fehlendem Personal vermieden.
8	Wirtschaftswachstum (SDG 8)		
9	Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)		
Die Ziele der nachhaltigen Entwicklung Lüneburgs leiten sich eng aus den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDG) der Vereinten Nationen ab. Um eine Irreführung zu vermeiden, wird durch die Nennung der UN-Nummerierung in Klammern auf die jeweiligen Original-SDG hingewiesen.			

B) Klimaauswirkungen

a) CO₂-Emissionen (Mehrfachnennungen sind möglich)

Neutral (0): durch die zu beschließende Maßnahme entstehen keine CO₂-Emissionen

Positiv (+): CO₂-Einsparung (sofern zu ermitteln): _____ t/Jahr

und/oder

Negativ (-): CO₂-Emissionen (sofern zu ermitteln): _____ t/Jahr

b) Vorausgegangene Beschlussvorlagen

Die Klimaauswirkungen des zugrundeliegenden Vorhabens wurden bereits in der Beschlussvorlage VO/ _____ geprüft.

c) Richtlinie der Hansestadt Lüneburg zur nachhaltigen Beschaffung (Beschaffungsrichtlinie)

Die Vorgaben wurden eingehalten.

Die Vorgaben wurden berücksichtigt, sind aber nur bedingt anwendbar.

oder

Die Beschaffungsrichtlinie ist für das Vorhaben irrelevant.

Finanzielle Auswirkungen:

Kosten (in €)

a) für die Erarbeitung der Vorlage: 60 EURO

aa) Vorbereitende Kosten, z.B. Ausschreibungen, Ortstermine, etc.

b) für die Umsetzung der Maßnahmen:

c) an Folgekosten: in 2024 rund 728.729 EURO und ab dem Jahr 2025 rund 739.320 EURO

jährlich

d) Haushaltsrechtlich gesichert:

Ja

Nein

Teilhaushalt / Kostenstelle: 57110 / 57120 / 57130 / 57140 / 57141 / 57143 / 57150 /
57160 / 57170 / 57180 / 57190 / 57200 / 57210 / 57250 /
57260 / 57270

Produkt / Kostenträger: 36500203 / 36500204 / 36500205

Haushaltsjahr: 2024 und Folgejahre

e) mögliche Einnahmen:

Anlagen:

- Anlage 1 - Anonyme Auswertung Fehlzeiten 2022 Bereich 532a
- Anlage 2 - Anonyme Auswertung Fehlzeiten 2023 Bereich 532a
- Anlage 3 - Berechnung erforderliche Vertretungsreserve 2022
- Anlage 4 - Berechnung erforderliche Vertretungsreserve 2023
- Anlage 5 - Personalbedarf i.V. mit dem Stellenplan 2023

Beteiligte Bereiche / Fachbereiche:
