



Antwort zur Anfrage Nr. 0742/2022 der CDU-Stadtratsfraktion betreffend **Personalsituation Kitas (CDU)**

Die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

- 1. Wie viele Planstellen (Voll- und Teilzeit) sind nach heutigem Stand unbesetzt?**
Stichtag 23.05.2022 sind insgesamt 128 Stellen (davon 73 Vollzeit- und 55 Teilzeitstellen) unbesetzt. Dies entspricht insgesamt 110,8 VZÄ.
- 2. Welche Maßnahmen zur Besetzung der freien Stellen hat die Stadtverwaltung getroffen und wie erfolgreich waren diese?**
Bereits seit über zehn Jahren wirbt die Verwaltung erfolgreich mit der Erzieher:innen-Kampagne "Du fehlst uns!". Im Zuge dessen wurden bereits zahlreiche Personalgewinnungsmaßnahmen umgesetzt und neue Wege beschritten. Die Maßnahmen umfassen Werbung per Radio, Kino und Plakatierungen, den Dreh von Imagefilmen und Social Media Recruiting. Das Bewerbungsverfahren wurde verkürzt und es werden direkte Vertragsangebote in den Vorstellungsgesprächen ausgesprochen.
- 3. Ist eine neue Offensive bei der Suche nach Personal geplant?**
Die „Du fehlst uns!“-Kampagne ist auf Dauer angelegt und wird fortlaufend betrieben. Werbemaßnahmen werden im Rahmen des vorhandenen jährlichen Budgets über das ganze Jahr verteilt durchgeführt.
Darüber hinaus wirbt die Stadt Mainz auch dauerhaft im Rahmen der neuen Arbeitgebermarken-Kampagne „Mach Deins – Mach Mainz“ für die Arbeit bei der Stadtverwaltung.
- 4. Welche Möglichkeiten sieht die Verwaltung, Anreize zur erfolgreicherem Gewinnung von Personal zu setzen?**
Die Stadt Mainz bietet vielfältige Vorteile, z. B. verantwortungsvolle und sinnreiche Tätigkeiten mit unterschiedlichsten flexiblen Arbeitszeitmodellen. Eigenverantwortliches Arbeiten in vielfältigen Aufgabenbereichen für eine Vielzahl von Berufsgruppen. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Standortsicherheit, eine große Bandbreite an fachlichen und persönlichen Fort- und Weiterbildungen. Neben einem Jobticket auch eine zum Teil kostenfreie Nutzung bzw. günstige Konditionen bei der Nutzung von MVG-meinRad sowie einen Fahrradzuschuss und Kooperationen mit diversen Fitnessstudios. Die Stadtverwaltung bietet eine überwiegend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge und die verlässlichen Regelungen des Beamtenrechts oder des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst, z. B. ein sicheres Arbeitsverhältnis, 30 Tage Urlaub (zukünftig 32 Tage im Sozial- und Erzieherdienst) und eine Jahressonderzahlung bei Beschäftigten.

Im Bereich Erziehungskräfte bietet die Stadtverwaltung neben einer tarifkonformen Eingruppierung in Entgeltgruppe S 3 bis S 8a TVöD (ca. 3.086 € monatlich brutto in Stufe 2 nach dem Anerkennungsjahr) je nach Qualifikation, zwei Team-Tage pro Jahr in jeder Kita zur konzeptionellen Weiterentwicklung, wöchentliche Teamsitzungen, Vor- und Nachbereitungszeit für pädagogische Arbeit, durchgehend unbefristete Arbeitsverträge, flexible Ar-

beitszeitmodelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitmodelle), eine Betreuungsgarantie für eigene Kinder in einer der städtischen Kindertagesstätten, 30 Tage Erholungsurlaub/Jahr (zukünftig 32 Tage im Sozial- und Erzieherdienst, bei 5-Tage-Woche), Umfangreiche Gesundheitsmaßnahmen wie zum Beispiel Rückenfitness, Changemanagement – Beweglich bleiben, In Balance bleiben – Burnout vermeiden ...und vieles mehr! Darüber hinaus auch hier kostenfreie interne Fortbildungsmöglichkeiten (Teamarbeit erfolgreich gestalten, Im Alltag Grenzen ziehen, Gesprächsführung, Instrumentenbau, Bewegung und Musik mit Krippenkindern, Reggio Pädagogik...und vieles mehr!) Des Weiteren Aufstiegsmöglichkeiten durch damit verbundene Qualifizierungsprogramme wie z. B. Führungsnachwuchs für Erzieher:innen oder Führungskollegs.

5. Teilt die Verwaltung die Auffassung, dass die bisherigen Anstrengungen zur Gewinnung von Personal im Kitabereich bei weitem nicht ausreichend waren?

Seit vielen Jahren werden große Anstrengungen und Innovationsgeist in die Gewinnung von Erziehungskräften gesteckt. Die Folgen des bundesweit bestehenden Fachkräftemangels kann die Verwaltung nicht in Gänze auffangen.

6. Welche Konsequenzen will die Verwaltung aus dem bisherigen Personalmangel bei den bestehenden Kitas in Hinblick auf den weiteren Bedarf für die neu zu bauenden Kitas ziehen?

Im Rahmen der Kitabedarfsplanung legt die Verwaltung jährlich vor, dass zur Erfüllung des Rechtsanspruchs sowie auf Grundlage der statistisch ermittelten Bedarfslage von Mainzer Familien nach Betreuungsplätzen neue Kindertagesstätten errichtet werden müssen. Bei der Personalisierung von neuen Kindertagesstätten zeigt sich, dass auch viele pädagogische Fachkräfte aus nicht Mainzer Kitas angeworben werden können. Parallel werden alle Anstrengungen unternommen, damit die vakanten Stellen in bestehenden Kitas schnellstmöglich wiederbesetzt werden können.

7. Welche Werbemaßnahme und welche Kanäle nutzt die Verwaltung, um für die Ausbildung als Erzieherin oder Erzieher zu werben bzw. wie wird Social Media genutzt?

Die „Du fehlst uns!“ Kampagne verfügt über eine eigene Homepage, über die geworben wird. Stellenausschreibungen sind dort sowie im Karriereportal der Stadt Mainz geschaltet. Des Weiteren werden die Ausschreibungen auf Interamt beworben, aber auch über Facebook oder Twitter. Weiterhin gab es auch kostenpflichtige Anzeigenbuchungen bei fachspezifischen Jobbörsen wie „Kita-Handbuch“ oder „Kita-Jobs“.

8. Wie viele zusätzliche Ausbildungsstellen wurden in den letzten 10 Jahren geschaffen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken (bitte Gesamtzahl der Plätze von 2010 bis heute)?

Im Stellenplan 2010 waren 36 VZÄ Erzieher:innen im Anerkennungsjahr ausgewiesen, im Stellenplan 2022 sind es 127 VZÄ. In den letzten zehn Jahren wurden damit insgesamt 91 Stellen für Erzieher:innen im Anerkennungsjahr geschaffen.

9. Welchem Anforderungsprofil muss eine Bewerberin oder ein Bewerber entsprechen um als Kita-Helferin oder Helfer in den Beruf einzusteigen?

Bewerber:innen mit folgendem Profil kommen für eine Tätigkeit als Kita-Helfer:in grundsätzlich infrage:

- abgeschlossene Berufsausbildung oder
- Studierende/r eines pädagogischen Studiengangs oder
- Allgemeine Hochschulreife oder Fachabitur und Mindestalter 18 Jahre

Im Rekrutierungsverfahren wird zudem auf ausreichende Deutschkenntnisse geachtet. Weitere Anforderungsmerkmale, wie z. B. Teamfähigkeit wird von der Kita-Leitung im Rahmen der Hospitation geprüft.

10. Welche Auswirkung hat das Kita-Zukunftsgesetz auf die Personalsituation in den Einrichtungen?

Ein wesentlicher Antrieb für das Kita-Zukunftsgesetz war der sehr unterschiedliche Personalschlüssel der einzelnen Kitas in Rheinland-Pfalz. Ziel war und ist ein gleichmäßigerer sowie gerechter Personalschlüssel. Durch das Kita-Zukunftsgesetz kam es in einigen Kitas in Mainz zu einem personellen Aufwuchs, in anderen Kitas wurde der Personalschlüssel an die neuen gesetzlichen Vorgaben angeglichen. Die Stadt Mainz trägt damit dazu bei, dass es landesweit eine transparente und vergleichbare Personalbemessung gibt.

Im Rahmen des neu geschaffenen Sozialraumbudgets wird die sozialräumliche Situation in den Stadtgebieten berücksichtigt. Aus diesen Mitteln des Sozialraumbudgets werden gemäß der gesetzlichen Regelung und der jeweils gültigen Rahmenkonzeption zum Sozialraumbudget über den Regelpersonalschlüssel hinausgehende Personalstellen für Kitasozialarbeit, betriebserlaubnisrelevantes Mehrpersonal und übergangsbedingtes Mehrpersonal finanziert. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dem Leitbild des sozialen Ausgleichs zu folgen. Es ermöglicht der Verwaltung durch den Einsatz von entsprechendem Personal eine zusätzliche Steuerung und Schwerpunktbildung.

Mainz, 30.05.2022

gez.

Dr. Eckart Lensch
Beigeordneter