

### **Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen Maßnahmen zur Personalgewinnung**

Kampagne für mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund und männliche Erzieher  
Antrag Nr. 02-08 / A 03857 der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen/RL-Fraktion  
vom 24.07.2007 (Anlage 1)

Mehr qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher für die Offensive für mehr Kinderbetreuungsplätze – Reform der Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher  
Antrag Nr. 02-08/ A 03897 von Herrn Stadtrat Josef Schmid  
vom 16.08.2007 (Anlage 2)

Erzieherinnen und Erzieher gesucht  
Antrag Nr. 02-08/ A 03904 von Frau Stadträtin Angelika Gebhardt, Frau Stadträtin  
Brigitte Meier und Herrn Stadtrat Heimo Liebich vom 20.08.2007 (Anlage 3)

Leitungsstellen in Kinderkrippen  
Antrag Nr. 02-08/ A 03950 von Herrn Stadtrat Josef Schmid und Herrn Stadtrat  
Max Straßer vom 20.09.2007 (Anlage 4)

Auswirkungen des neuen TVöD in der praktischen Umsetzung  
Antrag Nr. 02-08/ A 03966 von Frau Stadträtin Beatrix Burkhardt und Frau Stadträtin  
Marianne Brunner vom 25.09.2007 (Anlage 5)

Sitzungsvorlage Nr. 02-08/ V11035

11 Anlagen

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses in der gemeinsamen Sitzung mit dem Kinder- und Jugendhilfeausschuss und dem Schulausschuss vom 04.12.2007 (VB)** Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

Für die nächsten Jahre ist ein deutlicher Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen in München, vor allem auch im Krippenbereich, geplant. Das Schul- und Kultusreferat und das Sozialreferat werden die entsprechenden Beschlussvorlagen zu gegebener Zeit dem Stadtrat vorlegen.

Gleiches gilt hinsichtlich des Bedarfs an zusätzlichen Erziehungskräften, der sich aufgrund der weiteren (städtischen) Umsetzung des Anstellungsschlüssels nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes (BayKiBiG) ergeben wird.

Ziel dieser Beschlussvorlage ist die Information des Stadtrats im Rahmen einer längerfristigen, vorausschauenden Personalplanung über den aus den Ausbaubeschlüssen und der

Umsetzung des Anstellungsschlüssels resultierenden zusätzlichen Personalbedarf im Erziehungsdienst, die Möglichkeiten diesen abzudecken sowie die zur Personalbedarfsdeckung erforderlichen Maßnahmen. Nur wenn es gelingt, das entsprechende Personal zu gewinnen, können mittel- und langfristige Kinderbetreuungsangebote im Stadtgebiet München in hoher Qualität aufrecht erhalten und erweitert werden.

Die Thematik war bereits Gegenstand eines Spitzengesprächs zwischen Frau Stadtschulrätin Weiß-Söllner, Herrn Sozialreferenten Graffe und dem Personal- und Organisationsreferenten, Herrn Dr. Böhle.

Anlass dieser Vorlagen sind die nachgenannten Stadtratsanträge, die sich allesamt mit der Personalsituation und Personalgewinnung im Erziehungsdienst befassen.

- Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/RL-Fraktion vom 24.07.2007 (Antrag Nr. 02-08/ A 03857, Anlage 1) „Kampagne für mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund und männliche Erzieher“ u.a. mit dem Ziel durch gezielte Werbung deutsche männliche Bewerber für den ErzieherInnenberuf zu gewinnen.
- Antrag des Fraktionsvorsitzenden der CSU-Stadtratsfraktion, Josef Schmid, vom 16.08.2007 (Antrag Nr. 02-08/A 03897, Anlage 2) „Mehr qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher für die Offensive für mehr Kinderbetreuungsplätze – Reform der Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher“ insbesondere mit dem Ziel die Ausbildungszeit für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers durch Reduzierung der Zeit des Vorpraktikums auf maximal ein Jahr zu verkürzen, die theoretische Ausbildung zu intensivieren und das qualitative Niveau mit dem Ziel zu verbessern, die gestiegenen Anforderungen an die frühkindliche Bildung (z.B. Erziehungsplan) zu erfüllen, ferner für die pädagogischen Leitungen von großen Einrichtungen und für Spezialbereiche eine „Teilakademisierung“ zu verwirklichen. Mit der Verbesserung des qualitativen Niveaus solle auch die Bezahlung angehoben werden.
- Antrag der Stadtratsmitglieder Angelika Gebhardt, Brigitte Meier und Haimo Liebich (SPD) vom 20.08.2007 (Antrag Nr. 02-08/ A 03904, Anlage 3) „Erzieherinnen und Erzieher gesucht“, das Personal- und Organisationsreferat solle in Zusammenarbeit mit dem Sozial- und dem Schulreferat dem Stadtrat darlegen, wie dem künftig zu erwartenden Erziehermangel aktiv begegnet werden kann und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um weiter qualifiziertes Personal für Kinderbetreuungseinrichtungen bereithalten zu können.
- Antrag der Stadtratsmitglieder Josef Schmid und Max Straßer (CSU) vom 20.9.2007 (Antrag 02-08/ A03950, Anlage 4) „Leitungsstellen in Kinderkrippen“ auf Darstellung gegenüber dem Stadtrat, wie viele Leitungsstellen in Kinderkrippen derzeit unbesetzt sind und welche Maßnahmen das Sozialreferat ergreift, um die verwaisten Leitungsstellen baldmöglichst wieder zu besetzen.
- Antrag der Stadtratsmitglieder Beatrix Burkhardt und Marianne Brunner (CSU) vom 25.09.2007 (Antrag Nr. 02-08/ A 03966, Anlage 5) „Auswirkungen des neuen TVöD in der praktischen Umsetzung“ mit dem Ziel, dass die Landeshauptstadt München beauftragt wird, beim kommunalen Arbeitgeberverband darauf hinzuwirken, dass u. a. für Tarifbeschäftigte im Bereich der Kinderpflege eine Möglichkeit geschaffen wird, eine höhere Entgeltstufe zu erreichen.

## **1. Aktuelle Personalsituation im Erziehungsdienst**

## **1.1. Beschäftigtenzahl und Fluktuation**

An den 409 städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen (308 Kindertagesstätten und Horte, 22 Tagesheime, 19 Kooperationseinrichtungen, 3 Kindertageszentren, 51 Kinderkrippen, 2 Tageskindertreffs und 4 Jugendheime, die von der Stadt München selbst betrieben werden) sind (Stand 1.10.2007) insgesamt rd. 5400 Dienstkräfte im Erziehungsdienst beschäftigt, davon rd. 2850 Erzieher/innen, rd. 1300 Kinderpfleger/innen, rd. 170 Sozial- bzw. Heilpädagogen/innen, rd. 120 Erzieherpraktikanten/innen (Sozialpädagogisches Seminar) sowie rd. 120 Berufspraktikanten/innen und rd. 820 beurlaubte Dienstkräfte (Erzieher/innen, Sozial- und Heilpädagogen/innen bzw. Kinderpfleger/innen).

Die Fluktuation im Bereich des Erziehungsdienstes betrug zuletzt rd. 10 % bei den Erziehern/innen/ Sozialpädagogen/innen, bei den Kinderpfleger/innen rd. 9 %. Die Fluktuation ist im stadtweiten Vergleich relativ hoch. Neben Renteneintritten und Kündigungen durch die Dienstkräfte fallen in einem Bereich mit rd. 95 % Frauenanteil besonders Beurlaubungen (70 bis 75 % der Fluktuationsrate, überwiegend familienbezogen) ins Gewicht.

## **1.2. Personalgewinnung für die städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen und Ausbildungssituation im Erziehungsdienst**

### **Erzieher/innen**

- Jährlich gehen rd. 500 Bewerbungen von Erziehern/innen ein.
- Im Durchschnitt der letzten Jahre wurden jährlich ca. 250 Erzieher/innen eingestellt.
- Im Durchschnitt der letzten Jahre kamen jährlich rd. 90 Erzieherinnen und Erzieher aus der Beurlaubung zurück.
- Die Personalgewinnung erfolgt zu rd. 70 Prozent aus den Ausbildungsstätten (Berufsanfänger/innen), 30 Prozent werden über den Arbeitsmarkt (mit Berufserfahrung) gewonnen.
- Im Stadtgebiet München verlassen pro Jahr rd. 430 neu ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher die Fachakademien für Sozialpädagogik.

### **Kinderpfleger/innen**

- Jährlich gehen rd. 350 Bewerbungen von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern ein.
- Im Durchschnitt der letzten Jahre wurden jährlich ca. 100 Kinderpfleger/innen eingestellt.
- Im Durchschnitt der letzten Jahre kamen jährlich rd. 60 Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen aus der Beurlaubung zurück.
- Die Personalgewinnung erfolgt zu rd. 80 Prozent aus den Ausbildungsstätten (Berufsanfänger/innen), 20 Prozent werden über den Arbeitsmarkt (mit Berufserfahrung) gewonnen.
- Die städt. Berufsfachschule für Kinderpfleger/innen absolvierten im Durchschnitt der letzten drei Jahre rd. 210 Kinderpfleger/innen jährlich.

### **Sozialpädagogen/innen**

Im Bereich der Sozialpädagogen/innen bestehen keine Personalgewinnungsprobleme, da auf dem Arbeitsmarkt genügend Sozialpädagogen/innen zur Verfügung stehen.

## 2. Prognose des Personalbedarfs aufgrund der Erhöhung des Angebots an Kinderbetreuungsplätzen und der weiteren Umsetzung des Anstellungsschlüssels nach BayKiBiG im Bereich der Erzieher und Erzieherinnen bis 2011

Die Prognose des Personalbedarfs und die Darstellung der Bedarfsdeckung für die nächsten Jahre beschränkt sich auf den **Bereich der Erzieher/innen**, da die Gewinnung von Kinderpflegern/innen und Sozialpädagogen/innen selbst bei deutlich erhöhten Einstellungszahlen aus heutiger Sicht auch in den kommenden Jahren keine Probleme bereiten wird.

Die von den Referaten geplanten Ausbaumaßnahmen und die vom Gesetzgeber und allen Beteiligten empfohlene Umsetzung des Bayerischen Kinderbildungs- und –betreuungsgesetzes (BayKiBiG) mit einem Anstellungsschlüssel (Verhältnis von Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiter zur Betreuungszeit der Kinder) von 1 : 10 erfordern auf der Basis des Kinderbetreuungsjahres 2006/2007 einen enormen **zusätzlichen** Bedarf für die Jahre 2008 bis 2011. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieser Bedarf nicht von der Landeshauptstadt München alleine zu decken ist. Freie Träger sowie private Kinderbetreuungseinrichtungen in München, die entweder im Auftrag der Stadt Kinderbetreuungseinrichtungen unterhalten oder zumindest bei der Bedarfsdeckungsquote berücksichtigt werden, teilen sich den entstehenden Gesamtbedarf folgendermaßen:

Maßnahme	zusätzlicher Erzieherbedarf Stadt	zusätzlicher Erzieherbedarf Nichtstädtischer Bereich
	in Vollzeitäquivalenten  (Prognose für die Jahre 2008-2011)	in Vollzeitäquivalenten  (Prognose für die Jahre 2008-2011)
Ausbau der Krippenplätze (ca. 2.500 zusätzliche Krippenplätze ; 50% in städtischer-, 50% in freier Trägerschaft)	152 VZÄ	152 VZÄ
Ausbau der Kindergarten-, Hort- und Tagesheimplätze ( ca. 3.100 zusätzliche Kita-Plätze und ca. 1.000 Hort- u. Tagesheimplätze; 65% in städtischer-, 35% in freier Trägerschaft)	317 VZÄ	160 VZÄ
Verbesserung des Anstellungsschlüssels auf 1 : 10 im Kindergarten-, Hort- und Tagesheimbereich	175 VZÄ	90 VZÄ
Summe Stellen differenziert	644 VZÄ	402 VZÄ
Summe Stellen gesamt	1.046 Vollzeitäquivalente	

Das Sozialreferat rechnet zudem mit der Schaffung von ca. 300 zusätzlichen Plätzen pro Jahr durch private Kinderkrippen. Dieser Markt formiert sich gerade zusehends. In den Jahren 2005 bis 2007 wurden in diesem Bereich 800 Plätze geschaffen. Diese Einrichtungen werden ebenfalls auf den Stellenmarkt zugreifen, ebenso wie die entstehenden Eltern-Kind-Initiativen.

Die genauen Zahlen bzgl. der Bedarfsentwicklung im Bereich der Betreuung von 0 bis 3-Jährigen werden dem Stadtrat voraussichtlich in der Sitzung des Kinder- und Jugendhilfeausschusses am 04.12.2007 vorgelegt.

Das Personal- und Organisationsreferat, das Schul- und Kultusreferat und das Sozialreferat sind sich einig, dass die Berechnung der Erzieher/innen-Kapazitäten auf der Basis der **vorhandenen Personalausstattungsquote** (Verhältnis zwischen Erziehern/innen und Kinderpflegern/innen) erfolgen soll; eine qualitative Verschlechterung mit Blick auf die Mindestausstattungsquote des AVBayKiBiG (50% Erzieher/innen : 50% Kinderpfleger/innen) erscheint nicht vertretbar. Die zu Grunde gelegte Quote bei den Krippenplätzen beträgt 60:40, im Bereich des Schulreferates 70:30.

Das Sozialreferat führt in seiner Stellungnahme (Anlage 9) aus, dass „im Bereich Kinderkrippen vielmehr in den kommenden Jahren darauf hingewirkt werden muss, dass der Fachkräfteanteil deutlich gesteigert wird und an den Stand des Schul- und Kultusreferats angeglichen wird. Dies ist im Hinblick auf die Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsplans, der in Kinderkrippen gleichermaßen gilt wie in Kindergärten, notwendige Voraussetzung. Die Umsetzung dieses Zieles erhöht den zusätzlichen Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern“. Genauere Zahlen liegen derzeit aber noch nicht vor.

### 3. Deckung des kalkulierten zusätzlichen Personalbedarfs im Bereich der Erzieher/innen unter Berücksichtigung des Fluktuationsbedarfs

Bei den unter Ziffer 2 dargestellten Bedarfen handelt es sich um rechnerisch ermittelte Vollzeitäquivalente; der tatsächlich zu realisierende Einstellungsbedarf ist auf Grund der aktuellen Teilzeitrates ca. 20% höher anzusetzen. Dies bedeutet, dass zur Deckung der bei der Stadt benötigten 644 Vollzeitäquivalent-Stellen **773 Dienstkräfte eingestellt werden müssen**, was bezogen auf die Jahre 2008 bis 2011 einen **durchschnittlichen jährlichen Bedarf von rd. 195 neu einzustellenden Erzieherinnen und Erziehern** bedeutet.

#### 3.1 Prognose des Einstellungsbedarfs bei der Stadt München in den Jahren 2008 bis 2011

Für die **städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen** ergibt sich damit in den Jahren 2008 bis 2011 unter Berücksichtigung der Fluktuation voraussichtlich folgender jährlicher Einstellungsbedarf:

Jahr	Bestand ErzieherInnen	Bedarf zum Ausgleich der Fluktuation (10 %)	Mehrbedarf für Ausbau und Verbesserung des Anstellungsschlüssels	Abzgl. Beurlaubungsrückkehrer/innen	Einstellungsbedarf gesamt
2008	2850	285	195	90	390
2009	3045	305	195	90	410
2010	3240	324	195	90	429
2011	3435	344	195	90	449
				<b>Gesamt 2008-2011</b>	<b>1678</b> dies entspricht durchschnittlich rd. 420 Einstellungen/Jahr

Selbstverständlich ist dieser prognostizierte Bedarf von verschiedenen Rahmenfaktoren abhängig, u.a. auch von der Entwicklung der Fluktuation sowie von der Dauer der Beurlaubung der Erzieher/innen zur Erziehung der eigenen Kinder (Berufsrückkehrer/innen).

Ferner wird darauf hingewiesen, dass Personalbedarfe für die Kinderkrippen durch eine Steigerung des Fachkräfteanteils wie unter Ziffer 2, letzter Absatz dargestellt hier nicht miteinbezogen werden konnten.

### 3.2 Verhältnis Ausbildungsabsolventen zum Einstellungsbedarf

Dem Bedarf an durchschnittlich **rd. 420** Einstellungen pro Jahr in den Jahren 2008 bis 2011 alleine für die Stadt München stehen derzeit **rd. 430 Ausbildungsabsolventen** im Stadtgebiet München gegenüber, auf die jedoch auch die anderen Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen im Stadtgebiet München sowie Träger im Umland von München – künftig wohl verstärkt - zugreifen. Wie unter Ziffer 2 dargestellt haben die nichtstädtischen Träger in München alleine aufgrund des dargestellten Ausbaus einen zusätzlichen Personalbedarf von ca. 100 Einstellungen pro Jahr, hinzu kommt natürlich auch hier der Bedarf zum Ausgleich der Fluktuation. Dazu kommt der Personalbedarf für private Kinderkrippen im Umfang von ca. 300 Plätzen (vgl. Ziffer 2).

Erfahrungsgemäß können pro Jahr rd. 150 der Ausbildungsabsolventen der Fachakademien in München für eine Tätigkeit als Erzieher/Erzieherin bei der Stadt gewonnen werden.

Die Zahl der Ausbildungsabsolventen der Fachakademien in München reicht damit bei weitem nicht aus, um den Einstellungsbedarf zu decken.

### 3.3 Verhältnis Bewerber/innen zum Einstellungsbedarf

Dem jährlichen Bedarf von rd. 420 Einstellungen pro Jahr in den Jahren 2008 bis 2011 stehen **derzeit** insgesamt rd. 500 Bewerbungen/Jahr (inklusive der Ausbildungsabsolventen gemäß Ziffer 3.2) gegenüber. Die Erfahrung zeigt, dass **maximal** ca. 2/3 der Bewerber/innen, also derzeit etwa 330 Bewerber/innen/Jahr, auch **tatsächlich** Interesse an einer Tätigkeit bei der Stadt München haben (Mehrfachbewerbungen) **sowie** fachlich und persönlich für eine Tätigkeit im Erziehungsdienst der Stadt München geeignet sind.

Hinzu kommt, dass aufgrund des bundesweiten Ausbaus des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen künftig bundesweit voraussichtlich immer mehr Erzieher/innen benötigt werden. Damit kann ein Rückgang der Anzahl der Bewerber/Innen für die Stadt München verbunden sein.

Einen Anhaltspunkt für die bundesweite Entwicklung liefert die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage zum Thema „Fachkräftemangel und Ausbau der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige“ vom Mai 2007 (Anlage 6).

*Die Bundesregierung erkennt zwar insgesamt keinen Fachkräftemangel, „wenn bis zum Jahr 2013 35 Prozent aller unter dreijährigen Kinder Anspruch auf einen Betreuungsplatz haben sollen. Ungefähr 68.000 zusätzliche Stellen müssten in den nächsten Jahren geschaffen werden, geschätzte 24.000 weitere Erzieher und Erzieherinnen gingen in den kommenden fünf Jahren in Rente. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes würden im gleichen Zeitraum mehr als 61.000 Absolventen die Fachschulen für Sozialpädagogik verlassen. **Knapp 40.000 Erzieherinnen und Erzieher suchten zurzeit einen Arbeitsplatz.** Sollten die ausgebildeten Kräfte dennoch nicht ausreichen, könnten gelernte Kräfte, die inzwischen in anderen Branchen arbeiten oder sich zurzeit in ihrer Familienphase befinden, einspringen.“*

Auch wenn bundesweit kein Fachkräftemangel bestehen sollte, ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Bewerbungen um eine Stelle bei der Stadt München insgesamt zurückgehen wird, da bundesweit mehr Stellenangebote zur Verfügung stehen werden.

Eine Anfrage bei der Arbeitsagentur ergab, dass der Arbeitsmarkt im Arbeitsagenturbezirk München bereits jetzt weitgehend abgeschöpft ist.

Die freien Träger im Stadtgebiet München beklagen schon jetzt Bewerbermangel (Anlage 7), auch für die städtischen Kinderkrippen zeichnen sich aufgrund der Eröffnung von 5 neuen Krippen in diesem Jahr erste Personalgewinnungsprobleme ab.

#### **4. Maßnahmen zur Verbesserung der Personalgewinnung im Bereich Erzieher/innen**

Aufgrund der unter Ziffer 2 und 3 genannten Prognosezahlen ist es erforderlich, einem zu befürchtenden Personalmangel durch entsprechende Maßnahmen entgegenzusteuern. Das Personal- und Organisationsreferat hat zusammen mit dem Schulreferat und dem Sozialreferat Maßnahmen diskutiert, die längerfristig zu einer höheren Attraktivität des Erzieher/innenberufes und damit zu einer Verbesserung der Personalgewinnungssituation bei den Erziehern/innen beitragen werden:

##### **4.1 Maßnahmen im Bereich der Ausbildung**

Soll die Zahl der Erzieher/innen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, erhöht werden, muss vor allem bei der Ausbildung angesetzt werden.

In Betracht kommen folgende Maßnahmen:

###### **4.1.1 Verkürzung der Ausbildung**

Voraussetzung für die Berufsausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss. Die Ausbildung besteht in Bayern aus zwei überwiegend theoretischen Studienjahren an einer Fachakademie für Sozialpädagogik, denen in den meisten Fällen, abhängig von den persönlichen Voraussetzungen, ein 1- bis 2-jähriges sozialpädagogisches Seminar (bisher Vorpraktikum) vorausgeht. Die staatliche Anerkennung als Erzieher/Erzieherin erfolgt nach einem einjährigen, von der Fachakademie begleiteten Berufspraktikum im Anschluss an die Fachakademieausbildung. Eine Verkürzung der Ausbildung, die im Regelfall 5 Jahre beträgt, wäre **rein** aus Personalgewinnungsgründen sicher wünschenswert. Dennoch sind folgende Gesichtspunkte zu beachten:

- In Bayern erfolgt die Ausbildung für Erzieher und Erzieherinnen auf **Fachakademieebene**. Die Gestaltung der Ausbildungsrichtlinien und des Lehrplans der Fachakademien für Sozialpädagogik wird auf Länderebene vollzogen. Daher hat die Landeshauptstadt München hier nur einen begrenzten Einfluss. Die Fachakademie bereitet auf eine gehobenere Berufslaufbahn vor und ist zur Bewältigung der Anforderungen an die pädagogische Arbeit, beispielsweise in Kindertagesstätten, die angemessene Ausbildung. Eine Reduzierung des sozialpädagogischen Seminars auf ein Jahr würde dazu führen, dass letztendlich der Status Fachakademie gefährdet wäre.
- Für viele Bewerbergruppen besteht bereits jetzt die Möglichkeit, die Zeit des sozialpädagogischen Seminars (Erzieherpraktikum) zu verkürzen. Beispiele hierfür sind Bewerber/innen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr oder den Zivildienst durchlaufen oder die Fachoberschule erfolgreich abgeschlossen haben, die Hochschulreife besitzen, Eltern, die mindestens drei Jahre lang ein Kind betreut haben oder Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung zur Kinderpflegerin / zum Kinderpfleger (ohne Berufspraxis). Kinderpfleger/innen mit mindestens einjähriger Praxis können ohne ein sozialpädagogisches Seminar in die Ausbildung

einsteigen.

- Das zweijährige sozialpädagogische Seminar (Erzieherpraktikum) durchlaufen fast ausschließlich Realschülerinnen und -schüler unmittelbar nach dem Schulabschluss. Es erfüllt zwei wichtige Funktionen: zum einen bietet diese Phase für die jungen Menschen (oft erst 16 Jahre alt), die bisher noch keine beruflichen Erfahrungen in diesem Tätigkeitsfeld erworben haben, die Möglichkeit zur Berufsorientierung und zu einem persönlichen Reifeprozess vor dem Einstieg in die dreijährige Ausbildung (einschließlich Berufspraktikum), zum anderen erwerben die Schülerinnen und Schüler den Berufsabschluss der Kinderpflegerin / des Kinderpflegers. Dadurch stehen ihnen, auch wenn sie die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher nicht erfolgreich abschließen, abbrechen oder gar nicht antreten, berufliche Möglichkeiten offen. Würde das sozialpädagogische Seminar auf ein Jahr verkürzt, würden sie diesen ersten Berufsabschluss nicht mehr erhalten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass bereits jetzt verschiedene Möglichkeiten bestehen, das Sozialpädagogische Seminar zu verkürzen, eine generelle Verkürzung den Status „Fachakademie“ gefährden würde und der Erwerb der Qualifikation als Kinderpfleger/in nicht mehr möglich wäre. Die Verkürzung der Ausbildung erscheint daher kein zielführender Weg.

#### 4.1.2 Erhöhung der Ausbildungszahlen

Die Erhöhung der Ausbildungszahlen ist ein sehr effektiver Weg, die Personalgewinnung langfristig zu sichern. Zu bedenken ist aber, dass diese Maßnahme aufgrund der Ausbildungsdauer erst in einigen Jahren erste Früchte tragen wird.

Schon seit Jahren liegen für die Aufnahme an die städtische Fachakademie für Sozialpädagogik weitaus mehr Bewerbungen vor als tatsächlich Plätze angeboten werden können. Pro Jahr können ca. 200 Bewerberinnen und Bewerber in die Vollzeitklassen der Fachakademie aufgenommen werden. Die Bewerberzahl bewegt sich demgegenüber für alle Ausbildungsgänge der Fachakademie regelmäßig bei ca. 1000 Bewerberinnen und Bewerbern.

Nach Feststellung des Leiters der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik besteht in München im bayernweiten Vergleich offensichtlich die größte Differenz zwischen Bewerberzahl und Platzkapazität. Manche Standorte in Bayern haben die gleiche Anzahl Bewerber/innen wie Plätze, bei einigen gibt es sogar weniger Bewerber/innen als Plätze.

##### 4.1.2.1 Sofortmaßnahmen

Als „**Sofortmaßnahme**“ zur Erhöhung der Ausbildungsplätze können ohne größere Probleme 8 anstatt bisher 7 Eingangsklassen der Vollzeitform mit ca. 30 Schülerinnen und Schülern gebildet werden.

Die Versorgung mit geeignetem Lehrpersonal kann nach Einschätzung der Schulleitung für diese weitere Klasse ebenfalls sichergestellt werden, da zwar die Versorgung mit Lehrkräften im Bereich der Beruflichen Schulen insgesamt als äußerst problematisch gesehen werden muss, speziell für die Fachakademie aber günstigere Bedingungen herrschen (Lehrkräfte haben hier häufig die Ausbildung als Diplom- Sozialpädagogen/innen, Soziologen/innen u.ä.).

Neben der Bildung von 8 statt 7 Eingangsklassen kann auch ein **berufsbegleitendes Angebot** eingerichtet werden. Die Schulordnung der Fachakademien sieht sogenannte Teil-



zeitklassen vor, bei denen sich die zweijährige Vollzeitausbildung auf vier Jahre erstreckt; dies ermöglicht es auch, berufliche Tätigkeit und Berufsausbildung zu vereinbaren.

#### **4.1.2.2 Räumliche Situation an der Fachakademie für Sozialpädagogik**

Für eine darüber hinausgehende Erweiterung der Fachakademie für Sozialpädagogik muss jedoch insbesondere das bestehende Raumproblem gelöst werden:

Bereits seit Jahren ist die Raumsituation im Anton-Fingerle-Berufsbildungszentrum (AFBZ), in dem sich die Fachakademie für Sozialpädagogik befindet, extrem angespannt. Deshalb unterhalten die Fachoberschule und die Sozialpädagogischen Fachschulen seit Jahren zum Teil wechselnde Filialen.

Durch einen Umbau der ehemaligen Schullehrküche im August 2007, den Teilauszug der Münchner Volkshochschule (MVHS) und durch die zeitlich befristet zur Verfügung stehende Filiale in der Balanstraße ist im laufenden Schuljahr **eine vorübergehende Entspannung** der Raumsituation eingetreten. Nach Einschätzung der Schulleitung der Sozialpädagogischen Fachschulen und der Fachabteilung ist damit eine kurzfristig umsetzbare Ausdehnung um eine Eingangsklasse möglich.

Mittel- und langfristig ist nach augenblicklichem Stand das Raumproblem allerdings nicht gelöst. Selbst wenn im Gebäude Balanstraße nach dem geplanten Umbau für die Beruflichen Schulen des Berufsfeldes Farbe und Raum einige Unterrichtsräume weiter von Schulen des AFBZ genutzt werden könnten, ist z.B. eine Nutzung während der Umbauphase ab 2009 wahrscheinlich nicht ohne Weiteres möglich. Damit verliert die Fachakademie insgesamt wieder 8 Unterrichtsräume.

Für die Möglichkeit, einen zweiten neuen, ressourcenbezogen eigenständigen Standort für die Fachakademie aufzubauen, muss zunächst ein geeignetes Gebäude gefunden werden. Insbesondere ist dabei die Bereitstellung und Ausstattung der Fachräume und anderer Einrichtungen (z.B. Werkstätten, Musikräume, Sporthalle) schwierig umzusetzen und ggf. sehr kostenintensiv.

Das Schulreferat soll daher beauftragt werden, die Möglichkeiten zu prüfen, die Ausbildungskapazitäten der städtischen Fachakademie zu erhöhen und insbesondere die angesprochene Sofortmaßnahme (8 statt 7 Eingangsklassen) durchzuführen sowie ein berufsbegleitendes Angebot einzurichten (sogenannte Teilzeitklassen, bei denen sich die zweijährige Vollzeitausbildung auf vier Jahre erstreckt).

#### **4.1.3 Vergütung der Erzieherpraktikanten/innen**

Da es für Erzieherpraktikanten/innen (Sozialpädagogisches Seminar) keinen Tarifvertrag gibt, hat die Stadt hier Spielraum bei der Bezahlung. Allerdings sind die Rahmenbedingungen der Richtlinien der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 18. Februar 1991 zu beachten.

Bis zum Kindergartenjahr 2002/2003 erhielten Erzieherpraktikanten/innen monatlich im 1. Jahr 505,18 € und im 2. Jahr 653,02 €. Die Vergütung entsprach damit im Einklang mit den genannten Richtlinien der Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach dem Ausbildungsvergütungstarifvertrag für Auszubildende. Hinzu kam die anteilige Münchenezulage in Höhe von monatlich 50,54 €.

Eine vom Personal- und Organisationsreferat im Jahr 2003 durchgeführte Erhebung ergab, dass die Vergütung bundesweit zwischen ca. 100 € und ca. 600 € monatlich lag. Die Konferenz der freien und kommunalen Fachakademien empfahl seinerzeit ferner folgende Vergütungen:

im ersten Praktikumjahr ca. 300 €

im zweiten Praktikumjahr ca. 340 €.

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung musste die Erzieher/innenpraktikanten-Vergütung ab 01.09.2003 verringert werden und zwar auf monatlich 450,00 € für das 1. Jahr und 485,00 € im 2. Jahr, zzgl. einer anteiligen Münchenzulage von monatlich 51,56 €.

Zweifelsfrei liegt die Stadt München damit auch nach der im Jahr 2003 erfolgten Absenkung hinsichtlich der Höhe der Praktikantenvergütung im Vergleich eher an der Spitze.

Die unter Ziffer 4.1.2 dargestellte Ausbildungssituation zeigt ein ungebrochen großes Interesse an einer Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin. Eine Erhöhung der Vergütung der Erzieherpraktikanten/innen ist daher erst bei einem deutlichen Rückgang der Anzahl der Erzieherpraktikanten/innen notwendig.

#### **4.1.4 Erhöhung der Zahl der Berufspraktikanten**

Über viele Jahre hat sich gezeigt, dass Berufspraktikanten/innen, die bei der Stadt das Berufspraktikum abgeleistet haben, sehr großes Interesse haben, im Anschluss bei der Stadt als ausgebildete Erzieher/innen weiter zu arbeiten. Auch aus diesem Grund findet bereits seit Jahren an der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik eine Werbeanstaltung der Stadt München statt, zu der auch die Studierenden anderer Fachakademien eingeladen sind. Bei dieser Veranstaltung stellen sich die städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen vor und die künftigen Berufspraktikanten/innen erhalten zudem weitere Informationen über das Berufspraktikum an einer städtischen Einrichtung (Bezahlung, Arbeitszeit, Einsatzmöglichkeiten etc.). Diese Veranstaltung wird sehr gut angenommen.

Aufgrund des großen Interesses der städtischen Berufspraktikanten/innen an einer Beschäftigung als Erzieher/in bei der Stadt im Anschluss an das Berufspraktikum ist die Erhöhung der Zahl der Berufspraktikanten/innen zur Verbesserung der Personalgewinnung dringend geboten.

Derzeit stehen ca. 100 Einsatzmöglichkeiten für Berufspraktikanten/innen an städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung.

Ein Ausbau der Beschäftigungsmöglichkeiten sollte nach Auffassung der beteiligten Referate eine Größenordnung von weiteren 100 Berufspraktikanten/innen im Auge haben.

Bei einer rein zusätzlichen Beschäftigung der Berufspraktikanten/innen kämen Mehrkosten in Höhe von ca. 1,8 Millionen Euro (incl. Arbeitgeberanteil Sozialversicherung) auf die Landeshauptstadt München zu.

Die zusätzlichen Berufspraktikanten/innen könnten aber auch (weitgehend kostenneutral) anstelle von Teilzeit-Kinderpfleger/innen beschäftigt werden (nach BayKiBiG werden sie als sogenannte Ergänzungskräfte den Kinderpfleger/innen gleichgestellt).

Inwieweit jedoch diese Einsatzmöglichkeit realisiert werden kann und eine (teilweise) Beschäftigung anstelle von Kinderpflegern/innen möglich ist, muss zwischen Schulreferat, Sozialreferat und Personal- und Organisationsreferat noch geklärt werden.

Auch stellt sich die Frage, ob es trotz der geschilderten Werbemaßnahmen bei einer Ausweitung der Anzahl der Praktikumsplätze überhaupt genügend Bewerber/innen für ein Berufspraktikum an einer städtischen Einrichtung gibt. So stehen alleine im Schul- und Kultusreferat ca. 100 Einsatzmöglichkeiten für Berufspraktikanten/innen zur Verfügung. Während in den Jahren 2004 bis 2006 jeweils zwischen 101 und 120 Berufspraktikanten/innen

gewonnen werden konnten, waren es für das Kindergarten-/Schuljahr 2007/2008 trotz Werbeveranstaltungen für alle Fachakademien Münchens nur noch 83 Praktikanten/innen.

Im Einzelnen wird auf die Stellungnahme des Schulreferats vom 16.11.2007 verwiesen, die als Anlage 8 dieser Beschlussvorlage beiliegt.

Das Sozialreferat führt in seiner Stellungnahme (Anlage 9) hierzu folgendes aus: „Die beste Möglichkeit, geeignetes Personal zu gewinnen, stellt sich durch die Nachwuchsförderung im Berufspraktikum und anderer Praktika dar. Eine Ausweitung dieser Stellen ist sinnvoll, sie darf jedoch keinesfalls zu Lasten der Besetzung von Stellen der Kinderpflegerinnen und –pfleger geschehen. Nach BayKiBiG sind Kinderpflegerinnen und –pfleger sowie Berufspraktikantinnen und –praktikanten Ergänzungskräfte, die gleichgestellt sind. Da Berufspraktikantinnen und -praktikanten jährlich wechseln, ist es erforderlich, bei den unter dreijährigen Kindern die Betreuungskontinuität durch wenig wechselndes Erziehungspersonal gezielt beizubehalten. Es wird deshalb für eine Beibehaltung der derzeitigen Regelung plädiert: drei Berufspraktikantinnen bzw. -praktikanten entsprechen einer Vollzeit-Planstelle und sind bei den Roulierstellen der jeweiligen Kinderkrippen eingerechnet.

Das Sozialreferat geht davon aus, dass im Zuge der Erhöhung der Berufspraktikumsstellen auch eine entsprechende Erhöhung der Anleitungsstunden erfolgt und zwar außerhalb der Regelausstattung nach dem Anstellungsschlüssel.

#### **4.1.5 Bessere Bezahlung der Berufspraktikanten**

Die Bezahlung der Berufspraktikanten richtet sich nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten vom 13.09.2005 in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt).

Derzeit beträgt die Vergütung für Berufspraktikanten/innen 1184,09 Euro monatlich, hinzu kommt eine anteilige München-Zulage in Höhe von monatlich 51,56 Euro. Da die Stadt München als Mitglied des KAV Bayern an die Einhaltung des Tarifvertrages gebunden ist, müsste zur Verbesserung der Bezahlung der Tarifvertrag geändert werden.

#### **4.1.6 Stipendium (Förderbetrag)**

Da sich Ende der 80iger/ Anfang der 90iger Jahre sehr deutlich abzeichnete, dass es nicht gelingen würde, die für die vielen neuen Kinderbetreuungseinrichtungen zusätzlich erforderlichen Erzieher/innen zu gewinnen, wurde das Fördermodell für angehende Erzieher/innen ins Leben gerufen.

Am 13.03.1991 beschloss der Stadtrat erstmals die Gewährung von Förderbeträgen (Stipendien) für angehende Erzieherinnen und Erzieher. Dadurch sollte die Deckung des aufgrund zahlreicher Neueröffnungen von Kinderbetreuungseinrichtungen ständig steigenden Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern erreicht werden.

Nachdem das Fördermodell erfolgreich angelaufen war, genehmigte der Stadtrat mehrmals eine Weiterführung des Programms. Zuletzt wurde 1998 die Vergabe des Förderbetrages an bis zu jeweils 30 Studierende der Studienjahrgänge 1998/2000 und 1999/2001 ermöglicht. Dabei betrug der Förderbetrag für regulär an der Fachakademie für Sozialpädagogik Studierende 700.- DM monatlich während der zweijährigen Studienzeit, für Teilnehmer an der externen Ausbildung während der einjährigen Ausbildung 1000.- DM monatlich. Die „Stipendiaten“ verpflichteten sich dafür drei Jahre als Erzieher/Erzieherin an einer städtischen Kinderbetreuungseinrichtung zu arbeiten und auch das Berufspraktikum vorab bei einer städtischen Einrichtung zu absolvieren.

Ab 2002 hatte das Förderbetragsmodell für die Personalgewinnung stark an Bedeutung verloren, da sich die Personalgewinnungsmöglichkeiten aus verschiedenen Gründen deutlich verbessert hatten. Ferner waren die Erfahrungen nicht uneingeschränkt positiv

und ein „Mitnahmeeffekt“ durchaus gegeben.

Die Wiedereinführung eines Stipendiums als zusätzlicher Anreiz, den Beruf des/der Erziehers/in zu ergreifen und im Anschluss an die Ausbildung entsprechende Aufgaben an städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen wahrzunehmen, ist grundsätzlich vorstellbar. Jedoch hat sich gezeigt, dass auch die Gruppe der Förderbetragsempfänger/innen keine zuverlässige Größe in der Personalplanung darstellt. Vielfach wurde häufig trotz Bindung an die Stadt München aus persönlichen Gründen letztendlich keine Tätigkeit in einer städtischen Kinderbetreuungseinrichtung aufgenommen, sondern lieber von der vertraglich vereinbarten Rückzahlungsmöglichkeit Gebrauch gemacht.

Aufgrund des damit verbundenen Aufwandes (Auswahl, Vertragsgestaltung, Auszahlung und sonstige verwaltungsmäßige Abwicklung), vor allem aber wegen des zweifelsfrei vorhandenen „Mitnahmeeffekts“ ist **der Weg „Stipendium“ nur im Notfall** zu beschreiten.

Wenn die weitere Entwicklung der Personalgewinnung dies erfordert, wird über die Wiedereinführung des Förderbetrags eine gesonderte Beschlussvorlage in den Verwaltungs- und Personalausschuss eingebracht.

#### **4.1.7 Intensivierung der theoretischen Ausbildung und die Verbesserung des qualitativen Niveaus mit dem Ziel, die gestiegenen Anforderungen an die Bildung (z.B. Erziehungsplan) zu erfüllen**

Auch hier ist das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus als lehrplanerstellendes Ministerium Hauptansprechpartner. Aus der Sicht des Schulreferates sind vor allem mit der Reform des Lehrplans im August 2003 erhebliche Verbesserungen eingeführt worden.

Die Einführung und Umsetzung des Lernfeldkonzeptes, auch mit seiner engen Verzahnung von Theorie und Praxis, in der Erzieherinnen – und Erzieherausbildung hat bereits dazu geführt, dass sich die Ausbildung qualitativ verbessert hat und auf die aktuellen Anforderungen der Praxis, unter Einbeziehung neuerer wissenschaftlicher Erkenntnisse, besser eingegangen werden kann. Mit diesem Paradigmenwechsel wird auch in den Prüfungen nicht mehr primär die Reproduktion von Wissen gefordert, sondern die anspruchsvollere, da abstrakter und mehr Transferleistung verlangende, handlungsorientierte Anwendung von Wissen.

Des Weiteren sind die Inhalte des Bildungs- und Erziehungsplans (BEP) fester Bestandteil des Lehrplans und intensivieren die theoretische Ausbildung.

Durch die Einführung der praktischen Prüfungen jeweils zum Abschluss des Sozialpädagogischen Seminars und des Berufspraktikums wird die notwendige Verzahnung von Ausbildung und Praxis unterstrichen.

Derzeit wird darüber hinaus an der Entwicklung von Konzepten gearbeitet, die die Breitbandausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher mit Vertiefungselementen verbinden sollen, um spezielleren Anforderungen des beruflichen Alltags besser gerecht werden zu können.

#### **4.1.8 Teilakademisierung der Ausbildung für die pädagogischen Leitungen von großen Einrichtungen und für Spezialbereiche**

Seit dem Wintersemester 2007/08 wird an der Hochschule München (bisher Staatliche Fachhochschule) ein in Kooperation mit der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik entwickelter Bachelor-Studiengang mit dem Titel „Bildung und Erziehung im Kindesalter“ (40 Studienplätze) angeboten. Die Katholischen Stiftungsfachhochschule (KFSH) bietet in München berufsbegleitend 35 Studienplätze an. Dieser Studiengang richtet sich an Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Erzieher/Erzieherin und zielt darauf

ab, die Studierenden für die Leitung von großen Einrichtungen und für die Übernahme von Aufgaben als Bildungsexperten zu qualifizieren. Die Absolventinnen und Absolventen der Fachakademien für Sozialpädagogik können in diesen Studiengang in das vierte Semester einsteigen, da sie von den insgesamt geforderten 210 Creditpoints durch ihren Abschluss bereits 75 Punkte einbringen und durch sogenannte Brückenmodule weitere 15 erwerben können.

Damit ist die im Antrag Nr. 02-08/A 03857 (Anlage 2) geforderte „Teilakademisierung“ bereits geleistet, gleichzeitig wird hiermit der Anspruch einer Verbesserung der Durchlässigkeit verschiedener Bildungsgänge verwirklicht.

Nach Auffassung des Schulreferates ist es jedoch mit dieser Maßnahme alleine nicht getan. Die Stadt München solle sich in den Verhandlungen zu den Eingruppierungsregelungen dafür einsetzen, dass auch eine angemessene Vergütung dieser herausgehobenen Leitungskräfte erfolgt. Im einzelnen wird auf Stellungnahme des Schulreferates vom 16.11.2007 (Anlage 8) verwiesen.

Das Sozialreferat führt in seiner Stellungnahme (Anlage 9) aus, dass es die Absolventinnen und Absolventen für Leitungsstellen in Kinderkrippen für sehr qualifiziert erachte. Jedoch entspreche das Eingruppierungsniveau (E 8, E 9) nicht der Qualifikation und damit seien diese Stellen für Bewerberinnen und Bewerber nicht attraktiv.

#### **4.2 Männliche Erzieher und Auszubildende mit Migrationshintergrund**

Die Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/RL-Fraktion stellte am 24.7.2007 den Antrag „Kampagne für mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund und männliche Erzieher“ (Anlage 1). Der Teilbereich „Auszubildende mit Migrationshintergrund“ wurde bereits am 21.11.2007 im Verwaltungs- und Personalausschuss aufgegriffen.

Für den Bereich Erzieher/innen ist folgendes festzustellen:

Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher besteht in Bayern aus zwei überwiegend theoretischen Studienjahren an einer Fachakademie für Sozialpädagogik, denen in den meisten Fällen, abhängig von den persönlichen Voraussetzungen, ein 1- bis 2jähriges Erzieherpraktikum vorausgeht. Die staatliche Anerkennung als Erzieher/Erzieherin erfolgt nach einem einjährigen, von der Fachakademie begleiteten Berufspraktikum im Anschluss an die Fachakademieausbildung. Es handelt sich damit bei der Erzieher/innen-Ausbildung nicht um einen klassischen Ausbildungsberuf, der an einen Arbeitgeber gebunden ist. Die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin kann daher selbst in diesem Bereich nicht ausbilden, sondern bietet in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen Praktikumsplätze für die Studierenden der Fachakademien für Sozialpädagogik an.

Im Stadtgebiet München befinden sich vier Fachakademien für Sozialpädagogik, davon eine in städtischer Trägerschaft. Die Aufnahme in die städtische Fachakademie erfolgt nach Auskunft des Schulleiters nach einem Punktesystem, bei dem neben den Schulnoten u.a. auch bereits gezeigtes soziales Engagement einfließt. Damit wird bereits jetzt neben formalen Bildungsabschlüssen Wert auf soziale Kompetenz gelegt.

Während keine signifikante Unterrepräsentation beim Erhalt eines Platzes an der städtischen Fachakademie bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund festzustellen ist (von den insgesamt 994 Studierenden in allen Ausbildungsabschnitten der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik haben z.B. rd. 7 % eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit, darüber hinaus gibt es einen nicht unerheblichen Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund der zahlenmäßig nicht erfassbar ist), ergibt sich eine sehr deutliche Unterrepräsentation bei der Aufnahme männlicher Bewerber.

An der städt. Fachakademie für Sozialpädagogik befinden sich 994 Studierende, davon sind 74 Personen männlich, das sind 7,44 % (Stand September 2007).

An der Caritas-Fachakademie für Sozialpädagogik in der Hiltensperger Str. 82a sind von 402 Studierenden 7 Männer. Dies entspricht einem Anteil von 1,7% (Stand September 2007). An der Fachakademie für Sozialpädagogik der katholischen Bildungsstätten sind derzeit 400 Studenten, wovon 69 männliche Studierende sind, d. h. 17,25% (Stand September 2007).

Die Fachakademie für Sozialpädagogik der Armen Schulschwestern von unseren lieben Frauen bildet generell nur Frauen aus, die Studierendenzahl beträgt 157.

Um möglichst viele junge Menschen für den Erzieherberuf zu begeistern muss **bereits vor** Beginn der Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin, insbesondere an den Realschulen mit entsprechenden Werbekampagnen begonnen werden. Dabei ist es sinnvoll auch Mütter und Väter im Rahmen von Elternarbeit einzubeziehen, da gerade in diesem Alter die Eltern eine Rolle bei der Ausbildungswahl spielen.

Die Fachabteilung 5 des Schulreferats hat in den Jahren 2004 und 2005 parallel zum „Girls Day“ einen „Boys Day“ in städt. Kindertageseinrichtungen angeboten. In Kooperation mit den Jungenbeauftragten der Realschulen konnten so jeweils ca. 140 Schüler erreicht werden.

In Kooperation mit der Fachabteilung der Realschulen wird in diesem Jahr ein einwöchiges Praxis-Praktikum für Schüler in städt. Kindertageseinrichtungen vorbereitet. Um Schülern bei ihrer Suche nach „ihrem“ Beruf auch die Tätigkeiten des Erziehers oder Kinderpflegers nahe zu bringen, werden gezielt Erzieher zur Verfügung stehen, die im Vorfeld auf diese Aufgabe vorbereitet werden. Männliche Jugendliche können auf diese Art Männer, die aktiv in der Pädagogik mit Kindern tätig sind, und deren Arbeit kennen lernen.

Der Anteil der Männer im Bereich Erzieher/Erzieherinnen liegt derzeit in allen städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen (incl. Kinder- und Jugendheime ) bei rd. 5 %.

Im Bereich Erzieher/Erzieherinnen beträgt der Anteil der Männer derzeit aufgeschlüsselt auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche:

- bei den städtischen Krippen rd. 1,5 %
- bei den Kooperationseinrichtungen und Kindertageszentren rd. 1,5 %
- bei den Kindertagesstätten (Kindergärten und Horte) rd. 4 %
- bei den städtischen Tagesheimen rd. 14 %
- bei den städtischen Kinder- und Jugendheimen rd. 26 %

Eine separate Auswertung des Männeranteils in Horten war EDV-technisch nicht möglich.

Das Bestreben, den Anteil der Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen, ist aus pädagogischer Sicht sinnvoll:

Jungen und Mädchen brauchen Frauen **und** Männer als Bezugspersonen im pädagogischen Bereich.

Bisher wurde die Thematik „Mehr Männer im Erziehungsdienst“ überwiegend unter pädagogischen Aspekten aufgegriffen. Angesichts des in Zukunft weiter erhöhten Bedarfs an Erziehungspersonal kommt dieser Thematik aber auch unter dem Gesichtspunkt der Personalgewinnung Bedeutung zu.

Könnten mehr Männer als bisher für eine Ausbildung zum Erzieher gewonnen werden, würde sich das positiv auf die Personalgewinnungssituation auswirken.

In einem ersten Schritt zur Erhöhung des Männeranteils hatte das Personal- und Organisationsreferat auf Wunsch des Schulreferates im Sommer 2006 kurzzeitig in einer Stellenausschreibung für den Erziehungsdienst im Internet den Satz „Die Landeshauptstadt München strebt eine Erhöhung des Männeranteils beim pädagogischen Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen an“ eingestellt. Dieser Satz musste aufgrund der sich durch das In-

Kraft-Treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ergebenden Rechtsunsicherheit vorerst wieder gestrichen werden. Nach der erforderlichen Beschlussfassung durch den Stadtrat über die Neufassung der Ausschreibungsrichtlinien, in dem auch die Zusätze zu Stellenausschreibungen Gegenstand sein werden, wird der genannte oder ein ähnlicher Satz voraussichtlich wieder in die Stellenausschreibungen aufgenommen werden.

Die städtische Fachakademie für Sozialpädagogik ist im Rahmen des Tags der offenen Tür durch spezielle Beratung und Ansprache sowie bei Informationsveranstaltungen an Realschulen ebenfalls besonders bemüht, männliche Bewerber zu gewinnen.

Ferner wurde bereits in der Werbekampagne des Personal- und Organisationsreferates im Jahr 2001 darauf geachtet, dass in der Werbebroschüre auch Männer und „Tätigkeitsfelder“, die eher Männer ansprechen, dargestellt werden.

Das Personal- und Organisationsreferat wird mit dem Schulreferat und dem Sozialreferat unter Einbeziehung der Stelle für interkulturelle Arbeit (S-III-M/IK) entsprechende Maßnahmen erarbeiten, um den Beruf Erzieher für Männer interessanter zu machen, insbesondere wird bei künftigen Werbekampagnen noch mehr Augenmerk auf die Gruppe Männer gelegt werden.

Da der Stadtrat regelmäßig über die städtische Personalsituation im Rahmen der Vorlage zum „Arbeitsmarkt Stadtverwaltung“ informiert wird, kann darin über den Fortgang der Aktivitäten berichtet werden.

#### **4.3 Werbemaßnahmen**

Dass es in den letzten Jahren gelungen ist, den Bedarf an Erziehern/Erzieherinnen zu decken, ist maßgeblich auch auf die umfangreichen Werbemaßnahmen der Stadt zurückzuführen. Zuletzt wurde im Jahr 2001 unter Einbindung einer Werbeagentur eine größer angelegte Werbekampagne für den Erziehungsdienst durchgeführt. Die Werbebroschüre „Die Multitalente“ und das entsprechende Plakat, das in U- und S-Bahnen sowie u.a. bundesweit in den Agenturen für Arbeit ausgehängt wurde, hat sich als voller Erfolg erwiesen.

Auf jeden Fall müssen die bereits jetzt laufenden Werbemaßnahmen, insbesondere Stellenausschreibungen, vor allem auch im Internet, Werbung an der Fachakademie für Sozialpädagogik, Nutzung der Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit etc. fortgeführt und sogar intensiviert werden.

Die dargestellte Situation bei der Personalgewinnung macht eine Fortführung der Werbekampagne dringend erforderlich.

Daher ist vorgesehen, auf der Basis der vorhandenen Erfahrungen die Werbekampagne „Die Multitalente“ gegebenenfalls mit Modifizierungen (z.B. Schwerpunkt Kinderkrippen, Schwerpunkt „Männer“ und „Migrationshintergrund“) neu aufzulegen **oder** eine neue Werbekampagne mit anderen Inhalten ins Leben zu rufen.

Für das Haushaltsjahr 2008 müssen die notwendigen Haushaltsmittel in den Haushalt des Personal- und Organisationsreferates eingestellt werden. Aufgrund der Erfahrungen aus der Werbekampagne des Jahres 2001 ff. ist ein Betrag in Höhe von 250.000 Euro erforderlich. Mit diesem Betrag können insbesondere die Kosten für eine bundesweite Werbekampagne, für Broschüren, Plakate, Werbung in S-Bahnen, auf Infoscreens, in Tageszeitungen etc. bestritten werden.

Darüber hinaus sind Personalkapazitäten im Personal- und Organisationsreferat erforderlich, um die Kampagne mitzugestalten sowie die erhöhte Zahl an Neueinstellungen zu bewältigen (Einzelheiten sind der Ziffer 5 dieser Beschlussvorlage zu entnehmen).

## 4.4. Einkommenssituation

### 4.4.1 Allgemeine Einkommenssituation

Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gilt gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA der § 22 BAT einschließlich der Vergütungsordnung fort. Die Stellen für Erzieher/innen ohne besondere Funktion sind nach dem Tarifvertrag für die Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst mit VGr. VIb/Vc/Vc+Z bewertet. Dies entspricht der Entgeltgruppe 6 TVöD. Durch die Besitzstandsregelungen des TVÜ-VKA für die Überleitung in den TVöD sind jedoch viele übergeleitete Erzieher/innen in Entgeltgruppe 8 eingruppiert oder erreichen diese Entgeltgruppe noch.

Bezüglich einer höheren Eingruppierung und damit höheren Bezahlung von Erziehern/innen ist darauf hinzuweisen, dass die Landeshauptstadt München als Mitglied des KAV Bayern in der Pflicht steht, die Regelungen des TVöD umzusetzen. Ob es bei der gegenwärtigen Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 bleibt, liegt in Händen der Tarifvertragsparteien im Rahmen der anstehenden Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung.

### 4.4.2 Einkommenssituation der Leiter/innen von Kinderkrippen

Die Stadtratsmitglieder Josef Schmid und Max Strasser stellten am 20.9.2007 den Antrag „Leitungsstellen in Kinderkrippen“, dem Stadtrat darzustellen, wie viele Leitungsstellen in Kinderkrippen derzeit unbesetzt sind und welche Maßnahmen ergriffen werden, um die verwaisten Leitungsstellen baldmöglichst wieder zu besetzen. Die Antragsteller weisen auf die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Leitungsstellen im Kinderkrippenbereich seit Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages hin, insbesondere weil *„Erzieherinnen, die wegen des Bestandschutzes noch nach BAT bezahlt werden, mehr verdienen als eine nach TVöD bezahlte Leiterin einer Kinderkrippe“*.

Was das Entgelt für Leiter/innen von Kinderkrippen betrifft, ist festzustellen, dass durch die Überleitung vom BAT in den TVöD im Einzelfall in der Tat keine bzw. kaum eine Differenzierung zu übergeleiteten Erziehern/innen ohne besondere Funktion bestehen kann. Durch die Besitzstandsregelungen des TVÜ-VKA für die Überleitung in den TVöD sind viele übergeleitete Erzieher/innen in Entgeltgruppe 8 eingruppiert oder erreichen diese Entgeltgruppe noch.

Gegenüber neu eingestellten Erzieherinnen und Erziehern ohne besondere Funktion ist jedoch eine Differenzierung gegeben, da Erzieher/innen ohne besondere Funktion in Entgeltgruppe 6 und Erzieher/innen in Funktionen (z. B. stellv. Leitungen) je nach Art der Funktion mindestens in Entgeltgruppe 8 eingereiht sind.

Ich sehe für diese und gleichgelagerte Fälle aber durchaus Handlungsbedarf. Unterschiedliche Verantwortlichkeiten und damit Wertigkeiten einer Tätigkeit müssen sich in der Eingruppierung und im Entgelt widerspiegeln. Die Verhandlungen zur Entgeltordnung sind der richtige Ort, diese und ähnliche Problematiken aufzulösen. Für eine Übergangszeit muss der durch die Überleitung verursachte Zustand - die Überleitung nach dem TVÜ-VKA sicherte Besitzstände für zum Überleitungszeitpunkt bereits bei der Stadt beschäftigte Dienstkräfte - aber hingenommen werden.

Von rd. 100 Stellen für Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kinderkrippen waren zum 1.10.2007 zwei Stellen für Leitungen sowie fünf Stellen für stellv. Leitungen unbesetzt. Nachdem interne Ausschreibungen der Stellen und eine Ausschreibung im Internet leider ohne den gewünschten Erfolg blieben, erfolgte eine entsprechende Stellenausschreibung in der Wochenendausgabe der Süddeutschen Zeitung vom 22./23.09.2007. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Beschlussvorlage lagen insgesamt 18 Bewerbungen vor, von denen aber bedauerlicherweise bei weitem nicht alle für eine Stellenbesetzung in



Betracht kommen. Dazu kam ganz konkret, dass Bewerber/innen ganz konkret geringes bzw. kein Interesse an Leitungsstellen unter Entgeltgruppe 9 zeigten.

#### **4.5 Wohnungen für städtische Mitarbeiter/innen**

Bereits seit Jahren wird der Berufsgruppe Erzieher/innen höchste Priorität im städtischen Wohnungsfürsorgeprogramm eingeräumt. Seit August 2006 wurden an 41 Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen städtische Wohnungen vermittelt. Die praktische Erfahrung zeigt, dass derzeit innerhalb kurzer Zeit zumindest für Einzelpersonen eine entsprechende Wohnung im Rahmen des städt. Wohnungsfürsorgeprogramms angeboten werden kann.

Ferner stehen zur Deckung von vorübergehendem Wohnraumbedarf für neu eingestellte Dienstkräfte 24 Appartements in der Reichenhallerstrasse 16/18 zur Verfügung, die aufgrund des Beschlusses des Stadtrats vom 09.10.2002 für einen Zeitraum von 10 Jahren angemietet wurden.

Die Vergabe von Wohnungen an städtische Bedienstete und sonstige Wohnungsfürsorgemaßnahmen müssen im Zuge der sich abzeichnenden Entwicklung für den Bereich der Erzieher/innen intensiviert werden. Wohnungsfürsorgemaßnahmen sind umso bedeutender, je mehr Personalgewinnung und Werbung außerhalb des Großraums München betrieben werden muss.

#### **4.6 Verwendung von Sozialpädagogen/-innen**

Die Verwendung von Sozialpädagogen/innen anstelle von Erzieherinnen und Erziehern ist grundsätzlich möglich, kommt aber aus folgenden Gründen in der Praxis eher selten vor:

- Diplom-Sozialpädagogen/innen verfügen über einen Fachhochschulabschluss. Da die persönliche Eingruppierung aber tätigkeitsbezogen und nicht nach dem Bildungsabschluss erfolgt, kann auch Diplom-Sozialpädagogen/innen auf Stellen für Erzieherinnen/Erzieher nur Entgeltgruppe 6 TVöD angeboten werden. Da diese Entgeltgruppe nicht dem Ausbildungsabschluss entspricht, ist das Interesse von Diplom-Sozialpädagogen/innen für Stellen für Erzieher/innen ziemlich gering.
- Hinzu kommt, dass unabhängig von der Bezahlung Diplom-Sozialpädagogen meistens eine beratende Tätigkeit, z.B. in der Bezirkssozialarbeit oder im Stadtjugendamt, einer Tätigkeit in einer Kindergruppe vorziehen.

Funktionsstellen im Erziehungsdienst (z.B. Leitung bzw. stellvertretende Leitung einer Kinderbetreuungseinrichtung) werden zudem bereits auch für Diplom-Sozialpädagogen/-innen ausgeschrieben.

Aus diesen Gründen ist nicht davon auszugehen, dass ein „Erzieher/innenmangel“ durch den verstärkten Einsatz von Diplom-Sozialpädagogen/innen ausgeglichen werden kann.

#### **4.7 Kinderbetreuungsplätze für die Kinder des Erziehungspersonals**

Die Stadt München reserviert jedes Jahr für ihre Beschäftigten **Krippen-, Kindergarten- und Hortplätze** in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen (= Kontingentplätze). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Dienstkräfte auch im Stadtgebiet wohnen. Der Berufsgruppe Erziehungsdienst wird dabei höchste Priorität eingeräumt.

Voraussetzung für die **Ausstellung eines Kontingentscheines** ist der Nachweis, dass im **öffentlichen Einschreibeverfahren** kein Betreuungsplatz verfügbar ist. Bei einem auswärtigen Wohnsitz wird statt der Absage einer städtischen Einrichtung eine Bestätigung der Heimatgemeinde verlangt, dass kein der Arbeitszeit entsprechender Platz zur Verfügung gestellt werden kann.

#### **4.8 Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Aufgrund der gegebenen tariflichen Rahmenbedingungen wird von allen drei Referaten auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die städtischen Erzieher/innen befürwortet.

##### **4.8.1 Anstellungsschlüssel**

Hier ist an eine insgesamt gute Personalausstattung zu denken, d. h. der Anstellungsschlüssel sollte im Kindertagesstättenbereich dem empfohlenen Anstellungsschlüssel nach der AVBayKiBiG folgen (1 : 10). Im Krippenbereich wird dieser Schlüssel bereits erfüllt und sollte daher nicht verschlechtert werden.

Vom Stadtrat wurde am 27.02.2007 beschlossen, eine Gesamtbetrachtung für nichtstädtische und städtische Einrichtungen anzustellen. Zu diesem Zweck wurde das Institut für soziale und kulturelle Arbeit, Nürnberg (ISKA) beauftragt und die Förderrichtlinienkommission (FöRiKo) ins Leben gerufen.

Die Ergebnisse werden voraussichtlich im März 2008 im Rahmen einer Beschlussvorlage dem Stadtrat vorgestellt.

##### **4.8.2. Roulierkräfte**

Stellen für Roulierkräfte sind im Bereich der Krippen an den jeweiligen Einrichtungen ausgebracht. Für den Bereich der Kindertagesstätten im Schulreferat wird ein Pool von Roulierstellen zentral dauerhaft vorgehalten. Die letzte Anpassung dieses Rouliererpools liegt schon mehrere Jahre zurück. Ein Konzept zu einer verbesserten Rouliererausstattung wird vom Personal- und Organisationsreferat zusammen mit den betroffenen Referaten erarbeitet. Gedacht wird dabei an eine Regelung, die – ähnlich der im Sozialreferat – je nach Größe der Einrichtung Roulierkraftkapazitäten direkt vor Ort vorhält.

##### **4.8.3 Berücksichtigung besonderer Rahmenbedingungen**

Im Rahmen der derzeit laufenden Organisationsuntersuchung zur Freistellung der Leitungen in Kindertagesstätten wird geprüft, ob sich weitere Verbesserungen der Rahmenbedingungen ergeben. Die Anforderungen an die Leitungskräfte sind im Verwaltungsbereich in der Vergangenheit gestiegen. Eine mögliche Finanzierung bzw. Anrechnung von Leitungstätigkeiten und eine Berücksichtigung der Verwaltungsarbeiten außerhalb der Regelausstattung nach dem Anstellungsschlüssel könnte als Ergebnis der Untersuchung dem Stadtrat vorgeschlagen werden.

#### **5. Personalsituation im Personal- und Organisationsreferat und im Schul- und Kultusreferat**

Die unter Ziffer 3.1 dargestellte Erhöhung der Einstellungszahlen alleine bei Erzieherinnen und Erziehern bei deutlich schlechteren Personalgewinnungsmöglichkeiten, die notwendige zeitnahe Durchführung der geschilderten Maßnahmen (z.B. Werbekampagne) sowie der Anstieg im Personalbestand erfordern dringend eine personelle Aufstockung im Personal- und Organisationsreferat. Die Kapazitäten im Personal- und Organisationsreferat

(P 2. 33) sind durch den Zuwachs im Erziehungsdienst alleine seit 2003 um rd. 22 % bei gleichbleibender Personalausstattung bereits jetzt mehr als ausgeschöpft.

Die Personalsachbearbeitung für das Erziehungspersonals durch das Personal- und Organisationsreferat umfasst folgende wesentlichen Leistungen:

- Personalgewinnung (interne und externe Stellenausschreibungen, Bewerberverwaltung)
- zeitnahes und korrektes Durchführen der Einstellungen inklusive Abschluss des Arbeitsvertrages
- Personalbetreuung (Bearbeiten von Wochenarbeitszeitänderungen, Bearbeiten von Umsetzungen, Dienstantritten nach Elternzeit und Beurlaubungen, Höhergruppierungen, Stufenvorrückungen, Rückgruppierungen, Personalbetreuung bei auftretenden Problemen und in Unterbringungsfällen, Altersteilzeit, Arbeitszeugnissen etc.)
- Beraten der Mitarbeiter/innen im Erziehungsdienst in tariflichen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z. B. durch Renteneintritt, Arbeitgeberwechsel
- Eingabe verschiedener entgeltrelevanter Personaldaten in das Personalverwaltungssystem paul@

Es handelt sich dabei um Aufgaben, die zeitnah, fristgerecht und korrekt zu erbringen sind, die Aufgaben sind nicht disponibel, da es sich um verbindliche Aufgaben der Landeshauptstadt München in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin handelt. Es sind eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen (z.B. BayKiBiG, AGG, IfSG, BayPVG, SGB, BGB, TzBfG, Arbeits- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen) sowie tarifliche Regelungen zwingend zu beachten.

Um die Aufgaben zeitnah und in der notwendigen Qualität erfüllen zu können, ist eine personelle Aufstockung um 2,5 Dienstkräfte des gehobenen Verwaltungsdienstes dringend erforderlich.

Im Einzelnen sind folgende Zahlen relevant:

- Erhöhung der Einstellungszahlen bei Erzieherinnen und Erziehern von derzeit rd. 250/Jahr sukzessive auf durchschnittlich 420/Jahr, dies entspricht einer Steigerung um 68 %.
- Anstieg des zu betreuenden Personalbestands von derzeit rd. 2850 Erzieherinnen/Erziehern auf rd. 3600, dies entspricht einer Steigerung um 26 %.
- Obwohl nicht Gegenstand dieser Vorlage ist auch bei den Kinderpflegern/innen eine deutliche Personalmehrung gegeben, da für die neuen Einrichtungen neben Erzieherinnen und Erziehern auch zusätzliche Kinderpfleger/innen (geschätzt rd. 90 zusätzlich/Jahr) benötigt werden.
- Die Durchführung der Werbekampagne, die Umsetzung und Erarbeitung weiterer Personalgewinnungsmaßnahmen erfordert zudem zusätzliche Kapazitäten.

Die entsprechenden Mittel für zunächst 2,5 Dienstkräfte des gehobenen Verwaltungsdienstes in Höhe von 89.400 Euro sind daher im Haushalt des Personal- und Organisationsreferates ab 2008 bereitzustellen. Die Stellen werden zwar unbefristet eingerichtet, nach 4 Jahren erfolgt jedoch eine Überprüfung des Stellenbedarfs.

Auch das Schul- und Kultusreferat trägt erhöhten Stellenbedarf vor:

„Die Entwicklung im Erziehungsdienst verursacht auch im Schul- und Kultusreferat eine erhebliche Aufgabenmehrung bei der zuständigen Abteilung Personal und Organisation, Sachgebiet GI 12 „Personal in Kindertagesstätten und Tagesheimen“. Für das vom Schul- und Kultusreferat zu betreuende Personal in den Kindergärten, Horten, Kooperationseinrichtungen, Tagesheimen und den Heilpädagogischen Tagesstätten besteht ein zusätzli-

cher Bedarf, der mit dem vorhandenen Personal nicht mehr ordnungsgemäß und zeitgerecht abgewickelt werden kann.

In den letzten Jahren wurde Jahr für Jahr eine höhere Anzahl von Erziehungskräften eingestellt und wird damit eine kontinuierlich höhere Zahl von Dienstkräften betreut. Die Einstellungszahlen für das Kindergartenjahr  
2005/2006: 178 Erziehungskräfte  
2006/2007: 260 Erziehungskräfte und für  
2007/2008: ca. 300 Erziehungskräfte  
belegen bezogen auf 2005 allein eine Steigerung von 46% bzw. 68%. Die in dieser Vorlage genannte Aufstockung der Berufspraktikantenstellen um weitere 100 ist dabei noch nicht einmal berücksichtigt.

Zu den kontinuierlich steigenden Beschäftigungszahlen ist festzuhalten, dass gegenüber dem Personalstand von 2006 mit 4006 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits zum jetzigen Zeitpunkt 122 Dienstkräfte mehr zu betreuen sind. Dies ist nur ein Zwischenstand, da geplant ist, in den nächsten Jahren für die Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund der Verbesserung des Anstellungsschlüssels sowie für neue Einrichtungen weitere 580 Dienstkräfte einzustellen sein werden. Darüber hinaus ist zu sehen, dass auch die Stellenbesetzungen im Funktionsstellenbereich, d.h. der Kindertagesstättenleitungen und der Stellvertretungen zunehmen. Damit verbunden ist eine höhere Zahl an Vorstellungsrunden, die aufgrund rechtlicher Vorgaben erheblich umfangreicher und damit aufwändiger zu dokumentieren ist.

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen ist für eine sachgerechte und zeitnahe Erledigung der Aufgaben die Zuschaltung einer Stelle für eine Dienstkraft im gehobenen nichttechnischen Dienst mit der Bes.Gr. A 9/10 im Schul- und Kultusreferat unumgänglich.“

## **6. Einbindung des Schul- und Kultusreferates, des Sozialreferates, des Gesamtpersonalrates und der Gleichstellungsstelle für Frauen**

Das Schul- und Kultusreferat und das Sozialreferat wurden bei Erstellung dieser Vorlage beteiligt. Die Stellungnahmen des Schul- und Kultusreferates und des Sozialreferates wurden soweit möglich in die Beschlussvorlage eingearbeitet und liegen als Anlage 8 bzw. 9 dieser Beschlussvorlage bei.

Der Gesamtpersonalrat wurde informiert, die Gleichstellungsstelle für Frauen wurde gemäß Ziffer 4 der Dienstanweisung vom 02.12.1991 eingebunden. Die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 21.11.2007 liegt als Anlage 10, die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen vom 19.11.2007 als Anlage 11 dieser Beschlussvorlage bei und wurden teilweise berücksichtigt.

Da in dieser Beschlussvorlage ein sehr komplexer Sachverhalt dargestellt wird, der auch mit den beteiligten Referaten abzustimmen war, konnte der reguläre Abgabetermin nicht eingehalten werden. Aufgrund der großen Bedeutung der Gesamthematik für die Stadt ist eine Behandlung im Stadtrat am 04.12.2007 dringend erforderlich.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Amlong sowie dem Verwaltungsbeirat des Personal- und Organisationsreferat es, Herrn Stadtrat Fincan ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **7. Ausblick**

Abhängig von der Entwicklung des Bedarfs und der Bedarfsdeckung wird dem Stadtrat zu gegebener Zeit, spätestens aber im Rahmen der Stadtratsvorlage „Mittelfristige Personalplanung und stadinterner Arbeitsmarkt“ im Jahr 2008 berichtet werden.

## II. Antrag des Referenten

1. Das Schulreferat wird beauftragt, die Möglichkeiten zu überprüfen, die Ausbildungskapazität der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik zu erhöhen und insbesondere die angesprochene Sofortmaßnahme (8 statt 7 Eingangsklassen) sowie die Teilzeitklassen, bei denen sich die zweijährige Vollzeitausbildung auf vier Jahre erstreckt, umgehend umzusetzen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit dem Schul- und Kultusreferat und dem Sozialreferat die angestrebte Erhöhung der Anzahl der Beschäftigungsmöglichkeiten für Berufspraktikanten/innen zu realisieren. Eine ggf. notwendig werdende Erhöhung des Haushaltsansatzes des Schul- und Kultusreferates bzw. des Sozialreferates wird ab dem Haushaltsjahr 2008 im erforderlichen Umfang zentral finanziert realisiert.
3. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit dem Schul- und Kultusreferat und dem Sozialreferat die Wiedereinführung des Stipendiums (Förderbetrag) zu überprüfen und in die Wege zu leiten, sobald die Entwicklung der Personalsituation dies erfordert.
4. Das Schul- und Kultusreferat setzt die Maßnahmen zur „Intensivierung der theoretischen Ausbildung“ fort.
5. Das Personal- und Organisationsreferat, das Schul- und Kultusreferat und das Sozialreferat werden wie unter Ziffer 4.2 des Vortrags dargestellt die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Männer im Bereich Erzieher/innen intensivieren.
6. Die städtischen Wohnungsfürsorgemaßnahmen (z.B. die Vergabe von Wohnungen) für Erzieher/innen werden zur Personalgewinnung intensiviert.
7. Die derzeit laufende Organisationsuntersuchung zur möglichen Freistellung der Leitungen in Kindertagesstätten wird mit Nachdruck fortgeführt und baldmöglichst abgeschlossen. Die Ergebnisse werden dem Stadtrat vorgestellt.
8. Die für Werbemaßnahmen und ggf. für die Durchführung einer Werbekampagne (Flyer, Plakate, Infoscreen, Werbung in S- und U-Bahnen, Stellenanzeigen in Tages- und Fachzeitschriften) erforderlichen Mittel (250.000 Euro) werden im Haushalt des Personal- und Organisationsreferates zur Verfügung gestellt.
9. Im Haushalt des Personal- und Organisationsreferates werden ab 2008 für 2,5 Stellen des gehobenen Verwaltungsdienstes 89.400 Euro zusätzlich bereitgestellt. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die 2,5 Stellen zu schaffen, die Stellenbesetzung in die Wege zu leiten und im Benehmen mit der Stadtkämmerei die erforderlichen Mittel in Höhe von 89.400 Euro in das Personalausgabenbudget einzustellen.
10. Im Haushalt des Schul- und Kultusreferates werden für 2008 für eine Stelle des gehobenen Verwaltungsdienstes 35.760 Euro zusätzlich bereitgestellt.

Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die Stelle zu schaffen, die Stellenbesetzung in die Wege zu leiten und im Benehmen mit der Stadtkämmerei die erforderlichen Mittel in Höhe von 35.760 Euro in das Personalausgabenbudget einzustellen. Der Bedarf an weiteren Stellen wird vom Personal- und Organisationsreferat und dem schul- und Kultusreferat mit Blick auf die zeitgerechte Umsetzung des BayKiBiG geprüft und in den Chefgesprächen 2008 abschließend behandelt.

11. Im Rahmen der Fortschreibung der mittelfristigen Personalplanung und des stadtinternen Arbeitsmarktes wird dem Stadtrat regelmäßig über die weitere Entwicklung im Bereich Erziehungsdienst berichtet.
12. Der Antrag Nr. 02-08/ A 03857 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/RL-Fraktion vom 24.07.2007 „Kampagne für mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund und männliche Erzieher“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
13. Der Antrag Nr. 02-08/A 03897 des Fraktionsvorsitzenden der CSU-Stadtratsfraktion, Josef Schmid, vom 16.08.2007 „Mehr qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher für die Offensive für mehr Kinderbetreuungsplätze – Reform der Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
14. Der Antrag Nr. 02-08/ A 03904 der Stadtratsmitglieder Angelika Gebhardt, Brigitte Meier und Haimo Liebich (SPD) vom 20.08.2007 „Erzieherinnen und Erzieher“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
15. Der Antrag Nr. 02-08/ A 03966 der Stadtratsmitglieder Beatrix Burkhardt und Marianne Brunner (CSU) vom 25.09.2007 „Auswirkungen des neuen TVöD in der praktischen Umsetzung“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
16. Der Antrag Nr. 02-08/ A03950 der Stadtratsmitglieder Josef Schmid und Max Straßer (CSU) vom 20.09.2007 „Leitungsstellen in Kinderkrippen“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
17. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**I. Beschluss**

nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr.Böhle  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über den Stenographischen Sitzungsdienst  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei

z. K.

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.33**