

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

Neufassung: 27.12.2007

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 Kinderbetreuungsplät-
ze – 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)

Bessere Vergütung für den Erziehungsdienst!
Antrag Nr. 02-08 / A 04101 von Herrn Stadtrat Josef Schmid und Frau Stadträtin
Marianne Brunner vom 06.12.2007 (Anlage 6)

Sitzungsvorlage Nr. 02-08/ V11035

15 Anlagen

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses in der gemeinsamen
Sitzung mit dem Kinder- und Jugendhilfeausschuss und dem Schulausschuss
vom 16.01.2008 (VB)**
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

A. Vorbemerkung

Eine Beschlussvorlage zum Thema „**Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungsein-
richtungen, Maßnahmen zur Personalgewinnung**“ sowie zu den im Betreff als Anlagen
1 bis 5 genannten Stadtratsanträgen wurde bereits in den Verwaltungs- und Personalaus-
schuss am 4.12.2007 in der gemeinsamen Sitzung mit dem Kinder- und Jugendhilfeaus-

schuss und dem Schulausschuss eingebracht und mit folgenden Ergänzungswünschen in eine gemeinsame Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses, Kinder- und Jugendhilfeausschusses und Schulausschusses am 16.01.2008 vertagt:

- Frau Stadträtin Schmitt bat zu prüfen, wie im Rahmen des TVöD eine höhere Vergütung erreicht werden könne; ferner bat sie, den Bericht zur Fragestellung, wie Männer für diesen Beruf zu gewinnen seien, zu überarbeiten und die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle in die Vorlage einzuarbeiten.
- Frau Sterzer (Arbeiterwohlfahrt) regte an, die freien Träger und Wohlfahrtsverbände bei den Maßnahmen zu berücksichtigen.
- Frau Stadträtin Koller, hielt die Aussagen zur Ausbildungssituation für unbefriedigend und hielt es für angebracht, über Alternativen nachzudenken; ferner sei die Quote von 7 % Migrantinnen/innen im Beruf Erzieher/Erzieherin zu gering; Erzieher/innen hätten ferner wenig Chancen, sich beruflich zu verändern, weshalb sie anregte, Möglichkeiten der Vernetzung von Berufsausbildungen, auch von Pflegekräften und Krankenschwestern, darzustellen.
- Frau Stadträtin Brunner bittet den Antrag der CSU- Fraktion „Auswirkungen des neuen Tarifrechts in der praktischen Umsetzung“ im Rahmen der Vertagung zu behandeln.

Ferner wurde der Antrag Nr. 02-08/A 04101 „Bessere Vergütung für den Erziehungsdienst! von Herrn Stadtrat Josef Schmid und Frau Stadträtin Marianne Brunner vom 6.12.2007 (Anlage 6) in die Beschlussvorlage aufgenommen.

Die gegenüber der Beschlussvorlage vom 4.12.2007 aufgrund der dargestellten Änderungswünsche und des neu hinzugekommenen Stadtratsantrages vorgenommenen Ergänzungen und Änderungen sind kursiv dargestellt. Sie betreffen insbesondere die Punkte 4.1, 4.2 und 4.4 der Beschlussvorlage.

B. Sachvortrag

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 langfristig die 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.
- *Antrag der Stadtratsmitglieder Josef Schmid und Marianne Brunner (CSU) vom 06.12.2007 (Antrag Nr. 02-08 / A 04101, Anlage 6) „Bessere Vergütung für den Erziehungsdienst!“ mit dem Ziel, den Personalreferenten zu beauftragen, über den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Bayern darauf hinzuwirken, dass bei den anstehenden Verhandlungen zur Entgeltordnung das Gehaltsgefüge der Berufsgruppe des Sozial- und Erziehungsdienstes grundlegend reformiert und verbessert wird.*

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 beson-

ders 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 in Vollzeitäquivalenten (Prognose für die Jahre 2008-2011)	zusätzlicher Erzieherbedarf Nichtstädtischer Bereich 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 wurden dem Stadtrat in der Sitzung des Kinder- und Jugendhilfeausschusses am 08.01.2008 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 10) 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 Erziehungs-

plans, 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
				Gesamt 2008-2011	1678 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 8).

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 gehobene 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 Teilzeitklassen 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 Aus-

dehnung 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, ressourcenbezogenen 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).

4.1.2.3 Weitere Maßnahmen

Da die unter 4.1.2.1 und 4.1.2.2 dargestellten Maßnahmen in der Stadtratssitzung am 4.12.2007 als nicht ausreichend erachtet wurden, wurde das zuständige Schul- und Kultusreferat nochmals um Stellungnahme zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an der städtischen Fachakademie gebeten.

Das Schul- und Kultusreferat führt in einer Stellungnahme hierzu insbesondere folgendes aus:

„Insgesamt sind zwar zahlenmäßig genügend Bewerber/innen vorhanden, die sich aber häufig mehrfach im „Einzugsbereich“ (Ingolstadt bis Chiemgau) bewerben und nach der Ausbildung wieder in ihre Heimatgemeinden zurückkehren wollen.

Derzeit kann aus vorgenannten Gründen als Sofortmaßnahme nur eine Klasse gebildet werden. Ferner besteht auch die bereits dargestellte Option, eine Ausbildung in Teilzeitform (am Abend und geblockt) anzubieten. In diesen Teilzeitklassen würde sich der Unterricht der zweijährigen Vollzeitform auf vier Jahre erstrecken. Damit könnten bislang schwer zu erreichende Interessentengruppen gewonnen werden (Mütter/Väter, berufstätige Personen). Darüber hinaus war bereits in der Beschlussvorlage vom 4.12.2007 vorgesehen, das Schul- und Kultusreferat zu beauftragen, die Möglichkeiten zu überprüfen, die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen.

In München und dem Umland gibt es noch mehr Fachakademien für Sozialpädagogik:

München:

- *Kath. Fachakademie für Sozialpädagogik München der kath. Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern, Theodolindenstr. 24*
- *Fachakademie für Sozialpädagogik der Armen Schulschwestern von Unserer Lieben Frau, Mariahilfplatz 14*
- *Fachakademie für Sozialpädagogik des Caritasverbandes der Erzdiözese München und Freising e.V., Hiltenspergerstr. 82 a*

Landshut:

- *Fachakademie der Sozialpädagogik der Cistercienserinnen Seligenthal, Bismarckplatz 14*

Kempten/Allgäu:

- *Fachakademie für Sozialpädagogik der Christlichen Jugendhilfe Kempten des Schulwerks der Diözese Augsburg, Auf der Halde 29*

Mühldorf/Inn:

- *Fachakademie für Sozialpädagogik Mühldorf des Diakonischen Werks Traunstein e.V., Starkheim 3*

Augsburg:

- *Fachakademie für Sozialpädagogik Maria Stern des Schulwerks der Diözese Augsburg, Inneres Pfaffengäßchen 3.“*

Als weitere Maßnahme regte das Schul- und Kultusreferat an, bei diesen im Umland Münchens situierten Ausbildungsträgern anzufragen, ob deren Kapazitäten ausgeschöpft sind bzw. inwieweit ihnen eine Erhöhung der Ausbildungszahl im Hinblick auf die Münchner Bedarfssituation möglich ist. Evtl. könnte im Verbund mit anderen Trägern eine Erhöhung der Ausbildungszahlen und mehr Angebot für den Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Die Gleichstellungsstelle regte in ihrer Stellungnahme vom 19.11.2007 ferner an, die Ausbildungszahlen im Bereich der „Externenausbildung“ zu erhöhen. Das zuständige Schul- und Kultusreferat führt hierzu zu folgendes aus:

„Den „Vorbereitungskurs zur Vorbereitung auf die Prüfung als andere Bewerber“ besuchen regelmäßig etwa 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Von diesen gehen dann ca. 40 – 45 auch in die Prüfung an der Fachakademie. Darüber hinaus melden sich jährlich etwa 10 Personen ohne Vorbereitungskurs für die Prüfung als anderer Bewerber an. Insgesamt bestehen jedes Jahr ca. 35 Personen aus diesem Teilnehmerkreis die Prüfung. Die Vorbereitungskurse bestehen seit nahezu 20 Jahren, erstrecken sich über ein Jahr und sind für die teilnehmenden Personen kostenlos. Der Unterricht im Umfang von 21 Wochenstunden findet regelmäßig jeden Dienstagabend und darüber hinaus an wechselnden anderen Nachmittagen und Abenden und an einzelnen Wochenenden statt und deckt den für die Ausbildung relevanten, in der Prüfung behandelten Fächerkanon ab.

An den Kursen nehmen überproportional viele nicht-deutsche Personen teil, die häufig in ihren Heimatländern schon eine einschlägige Ausbildung absolviert haben. Auch allen anderen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern steht dieser Weg offen.

Zum aktuellen Zeitpunkt werden alle Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen, die ihre Eignung und ihr besonderes Interesse nachweisen. Eine Erhöhung der Ausbildungszahlen könnte aber evtl. durch zusätzliche Werbemaßnahmen erreicht werden.

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 Münchenzulage in Höhe von monatlich 50,54 €.

Eine vom Personal- und Organisationsreferat im Jahr 2003 durchgeführten 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.

Sowohl die Gleichstellungstelle für Frauen als auch der Gesamtpersonalrat haben sich in ihrer Stellungnahme vom 19.11.2007 bzw. 21.11.2007 für eine Erhöhung der Praktikantenvergütung zumindest auf den Stand vor dem 1.9.2003 ausgesprochen.

Hierzu ist folgendes festzustellen:

Pro Jahr sind rd. 120 Erzieherpraktikanten bei der Stadt beschäftigt, davon rd. 70 im 1. Jahr und rd. 50 im 2. Jahr.

*Eine Erhöhung des Praktikantenentgelts auf die aktuelle **Ausbildungsvergütung für Auszubildende (617,34 Euro im 1. Praktikumsjahr, 666,15 Euro im 2. Praktikumsjahr** -jeweils ohne Münchenezulage und Jahressonderzuwendung-) würde zu **Mehrkosten** in Höhe von insgesamt rd. 250.000.- Euro/Jahr führen. Bei einer Erhöhung des Praktikantenentgelts auf den Stand vor dem 01.09.2003 beliefen sich die Mehrkosten auf rd. 150.000 Euro/Jahr.*

Das Schul- und Kultusreferat führt in einer Stellungnahme hierzu im wesentlichen folgendes aus:

„Nach den uns vorliegenden Informationen befinden wir uns mit diesem Entgelt im Vergleich zu freien Trägern auf vergleichbarem Niveau. Ein positiver Effekt einer Vergütungserhöhung wäre auf jeden Fall die Anhebung des Stellenwerts sozialer Ausbildung und persönlicher Dienstleistung. Falls die Stadt München wieder auf das Entgelt vor der Haushaltskonsolidierung zurückkehren will, würde dies eine finanzielle Mehrbelastung für das Schul- und Kultusreferat von jährlich rund 120.000,- € bedeuten; Lohnnebenkosten nicht gerechnet. Offen ist wie die freien Träger auf eine solche Erhöhung reagieren würden. Falls sie nachziehen, würde eine Kostenspirale ausgelöst. In der Beschlussvorlage ist unter Ziffer 4.1.2 ausgeführt, dass an der Fachakademie München kein Bewerbermangel besteht, so dass durch eine Erhöhung der Vergütung im Vorpraktikum kein besonderer Effekt für die Personalgewinnung zu ersehen ist.“

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/innen

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 9 dieser Beschlussvorlage beiliegt.

Das Sozialreferat führt in seiner Stellungnahme (Anlage 10) 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 Roulieerstellen 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/innen

Die Bezahlung der Berufspraktikanten/innen 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 9) verwiesen.

Das Sozialreferat führt in seiner Stellungnahme (Anlage 10) 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.

4.1.9 Koppelung der Erzieher/innenausbildung mit anderen Berufsausbildungen:

In der Diskussion im Stadtrat am 04.12. 2007 wurde angeregt, Möglichkeiten der Vernetzung von Berufsausbildungen, auch von Pflegekräften und Krankenschwestern, darzustellen, da Erzieher/innen wenig Chancen hätten, sich beruflich zu verändern.

Dem Personal- und Organisationsreferat, dem Schul- und Kultusreferat und dem Sozialreferat ist die angesprochene Problematik durchaus bewusst, da gerade Erziehungsberufe nicht ohne weiteres ein ganzes Berufsleben lang ausgeübt werden (können).

*Nach der aktuellen MitarbeiterInnen-Befragung des Schul- und Kultusreferats antworten auf die Frage: „Können Sie sich vorstellen, Ihren Beruf im aktiven Kinderdienst bis zum Renteneintritt auszuüben?“ nur 20,9% der BefragungsteilnehmerInnen mit „ja“. Hierauf sind **mittelfristig** Antworten zu finden.*

In der Koppelung der Erzieher/innenausbildung mit anderen Berufsausbildungen kann aber aus folgenden Gründen nicht die Lösung liegen:

- *Die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist bereits eine Breitbandausbildung, welche sich an Kinder, Jugendliche und Erwachsene der Altersspanne von 9 Wochen bis 27 Jahren richtet. Eine weitere Ausweitung des Berufsprofils erschwert die Einarbeitung in die jeweiligen Arbeitsfelder der Kindertagesbetreuung. Die Erzieher/innenausbildung ist bereits jetzt zeitlich und inhaltlich sehr umfangreich, eine Koppelung mit weiteren Inhalten würde die ohnehin schon lange Ausbildungszeit noch verlängern.*
- *Bereits während der Erzieher/innenausbildung am Anfang des Berufslebens erworbenes Wissen in einem anderen Ausbildungsberuf wäre zum Zeitpunkt des „Ausstiegs“ aus dem Erzieher/innenberuf in aller Regel nicht mehr aktuell. Ferner ist nicht sicher, dass der „prophylaktisch“ erlernte Beruf aufgrund der in der Zwischenzeit eingetretenen Veränderungen in den persönlichen Voraussetzungen dann wirklich der richtige „Zweitberuf“ ist.*

Gerade unter dem Blickwinkel Personalgewinnung und Personalerhalt muss primäre Zielsetzung sein, dass ErzieherInnen den Beruf ein Leben lang mit Freude ausüben. Schließlich haben sie sich aus Überzeugung für diesen Weg entschieden und viel Zeit und Mühe in ihre Ausbildung gesteckt. Dies gilt nicht nur für jüngere Beschäftigte, sondern ebenso für ältere Erziehungskräfte, deren reichhaltige Erfahrung für den Kollegenkreis, Eltern und die Stadt wertvoll ist. Jede Fluktuation vergrößert den Personalbedarf und verschwendet auf beiden Seiten geleistete Investitionen. Um unerwünschte Berufswechsel zu vermeiden, sind jedoch attraktive Arbeitsbedingungen notwendig.

*Ein anderes Thema ist, welche Möglichkeiten bestehen, Erzieherinnen und Erzieher, die im erlernten Beruf nicht mehr (voll) einsetzbar sind, anderweitig adäquat zu verwenden. Es stellt sich somit die Frage, welche Alternativen zur vorzeitigen Rente bestehen. Angesichts einer zunehmenden Spezialisierung der Berufsfelder mit ihren geregelten Zugangsvoraussetzungen ist zu klären, welche Möglichkeiten **staatlicherseits** bestehen, eine Umschulung in einen anderen Beruf zu unterstützen oder vereinfachte Übergänge in verwandte Berufsfelder zu schaffen. Wenn auch in einer ganzen Reihe von Einzelfällen Umschulungen über die zuständigen Träger (Arbeitsagentur, Versicherungsträger) erreicht werden konnten oder innerhalb der Stadtverwaltung ohne Umschulung ein Einsatz in einem anderen Aufgabenbereich (z.B. Zentraler Telefonservice der Stadtverwaltung) erreicht werden konnte, werden die Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung hier im Regelfall erheblich überschritten.*

Das Personal- und Organisationsreferat wird zusammen mit dem Schul- und Kultusreferat und dem Sozialreferat weiter ggf. auch einzelfallbezogen an der Lösung dieser Problematik arbeiten.

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. Möglichkeiten für die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin, den Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen, sind daher kaum gegeben, vielmehr muss hier von den zuständigen Stellen bereits vor Beginn der Ausbildung an den Fachakademien angesetzt werden.

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.

4.2.1 Bewerber/Bewerberinnen an der Fachakademie mit Migrationshintergrund

Bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund ist keine signifikante Unterrepräsentation beim Erhalt eines Platzes an der städtischen Fachakademie festzustellen. 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 erfasst ist.

Der Anteil der SchülerInnen mit Migrationshintergrund liegt damit an der Fachakademie für Sozialpädagogik höher als 7 %, müsste aber erst noch im Einzelnen über Befragungen genauer eruiert werden.

Die Gleichstellungsstelle führte in ihrer Stellungnahme vom 19.11.2007 u.a. folgendes aus:

„In der Gruppe Migrantinnen gibt es ein Potential an gut ausgebildeten Frauen, deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden und die gerne eine qualifizierte Arbeit aufnehmen würden. In Anbetracht der Personalknappheit im Erziehungsdienst sollte umgehend in Zusammenarbeit von Schulreferat, Sozialreferat, Jugendamt und Amt für Wohnen und Migration sowie dem Referat für Arbeit und Wirtschaft ein Qualifizierungsprogramm für Quereinsteigerinnen aus dem Bereich Migrantinnen entwickelt werden. Die Gleichstellungsstelle ist gerne bereit, sich an diesem Projekt zu beteiligen. Über ein solches Programm könnte auch die Zahl der Erzieherinnen mit Migrationshintergrund, die in den Einrichtungen benötigt werden, erhöht werden.“

Wie bereits unter Ziffer 4.1.2.3, Seite 13 dargestellt, nehmen am „Vorbereitungskurs zur Vorbereitung auf die Prüfung als andere Bewerber“ (Externenausbildung) nach Angaben des Schul- und Kultusreferates überproportional viele nicht-deutsche Personen teil, die häufig in ihren Heimatländern schon eine einschlägige Ausbildung absolviert haben. Je nach Einzelfall berechtigt nämlich eine im Ausland abgeschlossene einschlägige Ausbildung nicht zu einer Tätigkeit als pädagogische Fachkraft (Erzieher/in) im Rahmen des BayKiBiG. Auch allen anderen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern steht dieser Weg offen.

Eine Erhöhung des Anteils an Erziehungskräften mit Migrationserfahrung bzw. Migrationshintergrund wäre sehr sinnvoll und wünschenswert, da in den Münchner Kindertageseinrichtungen ein hoher Prozentsatz an Kindern mit Migrationshintergrund betreut wird. Hinzu kommt, dass der Personenkreis Migrant/Migrantinnen auch bei der Personalgewinnung eine bedeutende Rolle spielt.

Hierzu muss bereits bei der Ausbildung angesetzt werden. Das Schulreferat wird daher beauftragt, den Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund an der städt. Fachakademie für Sozialpädagogik zu eruierten und die ggf. erforderlichen Maßnahmen zu initiieren.

Eine ggf. mögliche Maßnahme hierzu ist im Vorschlag der Gleichstellungsstelle zu sehen, die in ihrer Stellungnahme vom 21.12.2007 (Anlage 14) folgendes ausführte:

„Es ist erfreulich, dass der „Vorbereitungskurs zur Vorbereitung auf die Prüfung als andere Bewerber“ bereits überproportional von nicht-deutschen Personen besucht wird, die häufig in ihren Heimatländern schon eine einschlägige Ausbildung absolviert haben. Die Externenausbildung ist demnach eine Möglichkeit den Migrantinnen- und Migrantenanteil im Erziehungsdienst zu erhöhen. Die Gleichstellungsstelle hatte vorgeschlagen, diese Möglichkeit aktiv zu nutzen. Das Schulreferat sollte vom Stadtrat beauftragt werden, in Zusammenarbeit mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, Fachbereich Beschäftigungsförderung ein Projekt oder ein Programm zur Förderung von Quereinsteigerinnen aus dem Bereich Migration einzurichten, um das vorhandene Potential von Migrantinnen und Migranten besser auszuschöpfen.“

Was die Gewinnung von ausgebildeten Erziehungskräften mit Migrationshintergrund für die Stadt München betrifft, wird auf Ziffer 4.3 (Werbemaßnahmen) der Beschlussvorlage verwiesen.

4.2.2 Männliche Bewerber

4.2.2.1 Ausbildungssituation

Eine sehr deutliche Unterrepräsentation ergibt sich *bereits* bei der Aufnahme männlicher Bewerber an der städtischen Fachakademie.

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, *die Abteilung Kindertagesbetreuung und der Jungenbeauftragte des Stadtjugendamtes bieten in Kooperation bereits seit den Jahren 2004 und 2005 parallel zum „Girls Day“ einen „Boys Day“* in städt. Kindertageseinrichtungen an. 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.

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.

4.2.2.2 Beschäftigung von Männern als Erzieher

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.

Im Schul- und Kultusreferat wird seit dem Jahr 2002 der Arbeitskreis „Männer in der Pädagogik“, der sich mit dem Selbstverständnis von Männern in pädagogischen Berufen auseinandersetzt, durchgeführt. Organisatorisch ist dieser Arbeitskreis von Kinderpflegern und Erziehern der Fachberatung für geschlechtergerechte Pädagogik zugeordnet. Ab Dezember 2007 wird dieser Arbeitskreis als Arbeitskreis „Dialog der Geschlechter“ gemischtgeschlechtlich durchgeführt und wird weiterhin am Thema „unzureichender Anteil von Männern in der frühen Pädagogik“ arbeiten. Die Fachabteilung 5 des Schul- und Kultusreferates – Kindergärten, Horte und Kooperationseinrichtungen - hat im Rahmen einer Veranstaltungsreihe zum 100-jährigen Jubiläum der städtischen Kindergärten für den 16. April 2008 einen Fachtag zum Thema Gender geplant, der sich auch mit der Berufsperspektive von Frauen und Männern in der frühkindlichen Bildung beschäftigen wird.

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 Inkraft-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.

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.

Das Schul- und Kultusreferat, das Sozialreferat, der Gesamtpersonalrat sowie die Gleichstellungsstelle für Frauen weisen jedoch darauf hin, dass jede Kampagne, mehr Männer als Erziehungskräfte an Kinderbetreuungseinrichtungen zu gewinnen, bald an ihre Grenzen stoßen wird, wenn sich an der Eingruppierung der Erziehungskräfte sowie an der gesamtgesellschaftlichen Wertschätzung der Erziehtätigkeit nicht grundsätzlich etwas ändert.

Komprimiert zusammengefasst gibt dies folgender Auszug aus der Stellungnahme der Gleichstellungsstelle vom 19.11.2007 wieder:

„Der Beruf der Kindergärtnerin/Erzieherin ist als Frauenberuf in einer stark patriarchalen Gesellschaft und Arbeitswelt entstanden, das wirkt bis heute in Form einer strukturellen Benachteiligung dieser Berufsgruppe nach.Die Ausbildung dauert 5 Jahre, aber bietet eher bescheidene Verdienstchancen und wenig Aufstiegsmöglichkeiten. Diese Rahmenbedingungen passen zur Frauenberufstätigkeit in einer Gesellschaft in der in der Familienkonstellation das Mann-Vater-Ernährermodell vorherrscht. Es sind also Rahmenbedingungen, die nicht für Männer gedacht sind.

Dazu kommt, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, auch wenn die gesellschaftliche Realität sich verändert, sehr viel länger in den Köpfen verankert bleibt. Männer, die einen sogenannten Frauenberuf wählen, stoßen deshalb in ihrem sozialen Umfeld, auf große Probleme. Um männliche Jugendliche für den Beruf Erzieher zu begeistern, müssten viele neue Wege überlegt und erprobt werden, um geeignete und erfolgreiche Maßnahmen für die Personalwerbung und für den Personalerhalt der Ausgebildeten zu finden.

In der Zeitschrift Economist wurde vor einigen Monaten der geringe Stellenwert personenbezogener Dienstleistungen als erhebliches Strukturdefizit der deutschen Wirtschaft bezeichnet. Ein Abbau der „Machostrukturen“ wurde gefordert.

Die Stadt München kann sicher nicht allein der Unterbewertung personenbezogener Dienstleistungen, aber einen Beitrag dazu leisten, etwa bei den anstehenden Tarifverhandlungen zur neuen Entgeltordnung. Ohne eine Veränderung der gesellschaftlichen Wertschätzung personenbezogener Dienstleistungen wird es schwer sein, junge Männer für den Beruf Erzieher zu begeistern.“

Auf die Einkommensituation wird unter Ziffer 4.4. der Beschlussvorlage näher eingegangen.

Nicht unerwähnt bleiben darf nach Auffassung des Sozialreferates auch, dass die Thematik „Gewinnung männlicher Erziehungskräfte“ gerade von Elternseite her auch immer wieder im Spannungsfeld des Themas „Sexueller Missbrauch“ von Kindern durch männliches Erziehungspersonal steht. Neben deutlichen Anstrengungen, männliches Personal zu finden, sind insbesondere von den Fachreferaten auch entsprechende konzeptionelle und organisatorische Vorgaben zu entwickeln, damit diese Befürchtungen entkräftet werden können.

Da der Stadtrat regelmäßig über die städtische Personalsituation im Rahmen der Vorlage zum „Arbeitsmarkt Stadtverwaltung“ informiert wird, kann darin über den Fortgang der Aktivitäten zur Gewinnung von mehr männlichen Erziehungskräften 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 (*insbesondere* 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.

Die Stadtkämmerei hat in ihrer Stellungnahme vom 20.12.2007 (Anlage 15) gegen die geforderte zentrale Finanzierung i.H.v. 250.000.- Euro zur Intensivierung der Werbemaßnahmen Einwendungen erhoben, da „angesichts der nach wie vor hohen Gesamtverschuldung der Landeshauptstadt München eine Ausweitung der Mittelausstattung für freiwillige Aufgaben nicht befürwortet werden kann. Falls dem Personal- und Organisationsreferat die Deckung der Kosten für die vorgesehene Werbekampagne zur Gewinnung von Erziehungspersonal nicht aus eigenen Budget- und Restmitteln möglich erscheint, bittet die Stadtkämmerei die Dimensionierung der geplanten Aktion zu überdenken.“

Hierzu ist folgendes festzustellen:

Bei den Werbemaßnahmen zur Kinderbetreuung handelt es sich um eine neue intensive Werbemaßnahme der Stadt. Dafür sind im Haushaltsplan 2008 keine Haushaltsmittel vorgesehen. Das Personal- und Organisationsreferat sieht sich daher außerstande, diese Finanzmittel aufzubringen. Die Mittel müssen dem Personal- und Organisationsreferat in den Haushalt eingestellt werden. Das Budget des Personal- und Organisationsreferates in 2008 ist durch eine Reihe von Maßnahmen der Stadtkämmerei drastisch reduziert worden, so dass kein nennenswerter Spielraum mehr vorhanden ist. Selbstverständlich wird das Personal- und Organisationsreferat die Ausgaben für die Werbemaßnahme auf das erforderliche Maß begrenzen.

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

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) hat zum 01.10.2005 einheitliche Bedingungen für Angestellte und Arbeiter hergestellt. Die Tarifpartner haben gemeinsam ein zukunftsfähiges Tarifsysteem geschaffen, das zum einen die für die öffentlichen Arbeitgeber notwendige Flexibilität, zum anderen für die Beschäftigten den Schutz und die Verlässlichkeit eines Flächentarifvertrages bietet. Der TVöD gilt unmittelbar für 2,1 Mio. Beschäftigte im kommunalen Bereich und für 200.000 Beschäftigte beim Bund.

Der TVöD bringt eine Reihe von Vorteilen:

- Für alle Beschäftigten gelten einheitliche Regelungen und eine einheitliche Entgelttabelle, so dass eine Fülle von Detailregelungen zu den bisherigen Unterschieden von Angestellten und Arbeitern entfallen konnte. Das Tarifrecht wird dadurch verständlicher und durchschaubarer.
- Durch eine bessere Bezahlung Jüngerer zu Beginn ihres Erwerbslebens wird der öffentliche Dienst für diese attraktiver. Dies wirkt sich auch im Bereich des Erziehungsdienstes positiv aus: junge Erzieher/innen erhalten ein deutlich höheres Entgelt als nach dem früheren Tarifrecht.
- Ein wesentlicher Schwerpunkt des neuen Tarifrechts liegt bei der leistungsorientierten Bezahlung. Herausragende Leistungen wirken sich positiv „auf den Geldbeutel“ aus.
- Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgebaut und bei Tarifbeschäftigten können nun auch Führungsfunktionen auf Probe und Zeit vergeben werden.

Allerdings, so zeigt die Erfahrung, konnten bei einem Werk dieser Dimension im ersten Anlauf nicht alle Einzelheiten und örtlichen Besonderheiten überblickt und berücksichtigt werden. Es ist deshalb Aufgabe der Tarifpartner, die durch die praktische Umsetzung des TVöD aufgedeckten Regelungslücken zu schließen.

Insbesondere im Bereich des Erziehungsdienstes, der durch den Wegfall des Bewährungsaufstieges und der Vergütungsgruppenzulage besonders betroffen ist, besteht erheblicher Handlungsbedarf. So ist z.B. darauf hinzuwirken, dass die Leitung einer Kinderbetreuungseinrichtung aufgrund der höheren Verantwortung auch höher eingruppiert werden kann als die Stellvertretung und mit Höhergruppierungen in jedem Falle auch eine Erhöhung des Entgelts verbunden ist.

In den anstehenden Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung werden diese Aspekte einbezogen.

4.4.2 Einkommenssituation im Erziehungsdienst

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung gelten für die Eingruppierung der Erziehungskräfte die bisherigen Eingruppierungsregeln des BAT weiter. Danach sind Erzieher/innen ohne herausgehobene Funktion entsprechend dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst in die Vergütungsgruppe VIb mit Bewährungsaufstieg nach VGr. Vc und Vc+Z eingruppiert. Das entspricht nach Anlage 3 des Überleitungstarifvertrages, der die vorläufige Zuordnung der bisherigen Vergütungsgruppen und Lohngruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge regelt, der neuen Entgeltgruppe 6.

Erzieher/innen, die bereits bei In-Kraft-Treten des TVöD bei der Landeshauptstadt München in Vergütungsgruppe Vc eingruppiert waren, wurden in die neue Entgeltgruppe 8 übergeleitet.

Bereits in der Vergangenheit wurden die tarifrechtlichen Möglichkeiten zur Eingruppierung der Erziehungskräfte voll ausgeschöpft und Erzieher/innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Frühförderung, interkulturelle Erzieher/innen, Gruppenerstkräfte in Tagesheimen oder Horten mit überwiegend Hauptschulkindern) herausgehoben (VGr. Vc/Vb – jetzt Entgeltgruppe 8).

Zusätzlich zum Entgelt nach TVöD erhalten die Erzieher/innen aufgrund des hohen Preisniveaus in München noch die „München-Zulage“.

Der TVöD, der einen Schwerpunkt bei der leistungsorientierten Bezahlung gesetzt hat, sieht Möglichkeiten vor, herausragende Leistungen durch Leistungsprämien, vorgezogene Stufenvorrückung und Erfolgsprämien zu belohnen:

- *Bei der Landeshauptstadt München gilt seit dem 18.04.2007 eine Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung (DV-LoB), die eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt regelt. Danach besteht die Möglichkeit, besondere Leistungen finanziell mit 500 bis 5.000 € zu honorieren. Dieses Instrument der leistungsorientierten Bezahlung gem. § 18 Abs. 1 TVöD wird auch im Erziehungsdienst eingesetzt.*
- *In § 17 Abs. 2 TVöD ist die Möglichkeit eines leistungsbezogenen Stufenaufstiegs innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen. Beim leistungsbezogenen Stufenaufstieg könnte die Zeit zum Erreichen der Stufen 4 – 6 bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, im Einzelfall verkürzt werden.*
- *Die Regelung des § 18 Abs. 4 Satz 3 TVöD eröffnet die Möglichkeit, in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg für die Stadt München Erfolgsprämien zu zahlen – und zwar neben dem gem. § 18 Abs. 3 TVöD für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen und in der Höhe frei festsetzbar. Erfolg- und Leistungsprämien können auch nebeneinander gezahlt werden.*

Über die Möglichkeiten der leistungsorientierten Bezahlung lassen sich allerdings keine generellen Entgeltverbesserungen für Erziehungskräfte erzielen.

Da die Landeshauptstadt München als Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV) an die Regelungen des TVöD gebunden ist, lässt sich ein generell höheres Entgelt für Erziehungskräfte im Rahmen des bestehenden Tarifvertrages nicht realisieren.

4.4.3 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.

4.4.4 Rechtsstellung des Personal- und Organisationsreferenten der Stadt München als gleichzeitiger Mandatsträger des KAV Bayern

Hinsichtlich der Frage, ob der Personal- und Organisationsreferent als Vertreter der Landeshauptstadt München an Vorgaben des Stadtrates bei seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands bzw. des Hauptausschusses sowie als Vorstandsvorsitzender des KAV Bayern e.V. gebunden ist, stellt sich die Rechtslage wie folgt dar:

Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender

Die Rechte und Pflichten des Vorstands ergeben sich grundsätzlich aus der Satzung des Vereins. Die Satzung des KAV Bayern e.V. enthält betreffend den Vorsitzenden des KAV, der gleichzeitig gem. § 12 Abs. 1 lit. a. der Satzung Vorstandsmitglied und nach § 11 Abs. 1 Nr. 1 lit. a. der Satzung Mitglied des Präsidiums ist, folgende Regelungen:

„§11

Präsidium

Dem Vorsitzenden des KAV obliegt die Führung der Verbandsgeschäfte nach Maßgabe der Satzung, der vom Präsidium beschlossenen Geschäftsordnung sowie der Beschlüsse der Mitgliederversammlung, des Hauptausschusses und des Präsidiums. Er bedient sich der Mitwirkung der Geschäftsstelle.

Der Vorsitzende des KAV führt sowohl in der Mitgliederversammlung als auch im Hauptausschuss und im Präsidium den Vorsitz.

Rechte und Pflichten bestehen nur zwischen Vorstand und Verein in seiner Gesamtheit. Hingegen besteht grundsätzlich keine Rechtsbeziehung zwischen dem Vorstand als Organ bzw. einem Vorstandsmitglied und einzelnen Vereinsmitgliedern. Ob und in welchem Umfang der Vorstand an Weisungen der übergeordneten Organe oder anderer gebunden ist, ergibt sich dementsprechend aus der Satzung des Vereins. Beim KAV Bayern e.V. regelt § 11 Abs. 5 der Satzung (vgl. oben) die Bindung des Vorsitzenden u.a. an die Beschlüsse der Mitgliederversammlung, des Hauptausschusses und des Präsidiums. Darüber hinaus regelt § 11 Abs.3 der Satzung:

*... Die Mitglieder des Präsidiums (also auch der Vorsitzende des KAV, Anm. d. Verf.) sind Vertreter des Verbandes und als solche an Weisungen eines einzelnen Verbandsmitglieds **nicht** gebunden. ...*

Tätigkeit im Hauptausschuss

Der Hauptausschuss gehört neben dem Präsidium zu den fakultativen Vereinsorganen des KAV Bayern. Die Grundlagen dieses fakultativen Vereinsorgans hinsichtlich Zuständigkeit und Ausgestaltung müssen in der Satzung festgelegt sein. Die Mitgliederversammlung überwacht die Amtsführung der fakultativen Vereinsorgane und billigt oder missbilligt die Amtsführung der Mitglieder.

Die Satzung des KAV Bayern regelt in § 10 Abs. 4 Unterabs. 2 u.a.:

„Sie [die Mitglieder des Hauptausschusses, Anm. d. Verf.] sind Vertreter des Verbandes und als solche an Weisungen des einzelnen Verbandsmitgliedes nicht gebunden. Jedes Hauptausschussmitglied gehört dem Hauptausschuss nur für seine Person an. Eine Stellvertretung ist unzulässig.“

Aus dieser Regelung ergibt sich, dass die Mitglieder des Hauptausschusses im Hauptausschuss nicht als Vertreter des jeweiligen Mitglieds tätig sind, sondern als Vertreter des Verbandes. Bereits daraus ergibt sich, dass sie nicht an Weisungen eines einzelnen Verbandsmitglieds, also auch nicht des sie entsendenden Verbandsmitglieds gebunden sind, sondern lediglich an Weisungen des Verbandes, die über die Mitgliederversammlung erfolgen. Da der Hauptausschuss stets von Verbandsmitgliedern besetzt wird, würde die Regelung des § 10 Abs. 4 Unterabs. 2 Satzung des KAV Bayern sonst leer laufen. Durch die satzungsmäßig vorgesehene Weisungsunabhängigkeit soll gerade sichergestellt werden, dass nicht einzelne Verbandsmitglieder - über die Einwirkung auf die von ihnen entsandten Vertreter - ihre eigenen, ggf. von der Verbandsansicht abweichenden Interessen durchzusetzen versuchen.

Tätigkeit im Präsidium

Das Präsidium ist ein fakultatives Organ des KAV Bayern, dessen genaue Ausgestaltung durch die Satzung bestimmt ist. Wie bereits erwähnt, regelt auch § 11 Abs. 3 der Satzung des KAV Bayern u.a.:

Die Mitglieder des Präsidiums sind Vertreter des Verbandes und als solche an Weisungen eines einzelnen Verbandsmitgliedes nicht gebunden. Jedes Präsidiumsmitglied gehört dem Präsidium nur für seine Person an. Eine Stellvertretung ist unzulässig.“

Genau wie beim Hauptausschuss ergibt sich aufgrund dieser Regelung, dass das einzelne Mitglied des Präsidiums bei seiner Tätigkeit im Rahmen des Präsidiums nicht Vertreter des Mitglieds ist, das ihn in die Mitgliederversammlung entsandt hat, sondern Vertreter des Verbandes. Demzufolge kann auch hier das einzelne Verbandsmitglied keine Weisungen an ein Mitglied des Präsidiums erteilen bzw. Vorgaben für die Tätigkeit machen. Die Ausführungen oben gelten hier also entsprechend.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Personal- und Organisationsreferent als entsandter Vertreter der Landeshauptstadt München im Hauptausschuss sowie im Präsidium einschließlich seiner Funktion als Vorstandsvorsitzender nicht den Weisungen der einzelnen Vereinsmitglieder, insbesondere auch nicht der entsendenden Landeshauptstadt München unterliegt.

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 (= Kontingentsplätze). 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 *unterschritten*; *der derzeitige Stand* 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 aus-gebracht. Für den Bereich der Kindertagesstätten im Schulreferat wird ein Pool von Rouliererstellen zentral dauerhaft vorgehalten. Die letzte Anpassung dieses Rouliererpool liegt schon mehrere Jahre zurück. Ein Konzept zu einer verbesserten Rouliererausstattung wird vom Personal- und Organisationsreferat zusammen mit den betroffenen Referaten erarbei-tet. Gedacht wird dabei an eine Regelung, die – ähnlich der im Sozialreferat – je nach Grö-ße der Einrichtung Roulierkraftkapazitäten direkt vor Ort vorhält.

4.8.3 Berücksichtigung besonderer Rahmenbedingungen

Im Rahmen der derzeit laufenden Organisationsuntersuchung zur Freistellung der Leitun-gen in Kindertagesstätten wird geprüft, ob sich weitere Verbesserungen der Rahmenbe-dingungen ergeben. Die Anforderungen an die Leitungskräfte sind im Verwaltungsbereich in der Vergangenheit gestiegen. Eine mögliche Finanzierung bzw. Anrechnung von Lei-tungstätigkeiten und eine Berücksichtigung der Verwaltungsarbeiten außerhalb der Re-gelausstattung nach dem Anstellungsschlüssel könnte als Ergebnis der Untersuchung dem Stadtrat vorgeschlagen werden.

5. Personalsituation im Personal- und Organisationsreferat und im Schul- und Kul-tusreferat

Die unter Ziffer 3.1 dargestellte Erhöhung der Einstellungszahlen alleine bei Erzieherinnen und Erziehern bei deutlich schlechteren Personalgewinnungsmöglichkeiten, die notwendi-ge zeitnahe Durchführung der geschilderten Maßnahmen (z.B. Werbekampagne) sowie der Anstieg im Personalbestand erfordern dringend eine personelle Aufstockung im Per-sonal- 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 Or-ganisationsreferat umfasst folgende wesentlichen Leistungen:

- Personalgewinnung (interne und externe Stellenausschreibungen, Bewerberver-waltung)
- zeitnahes und korrektes Durchführen der Einstellungen inklusive Abschluss des Arbeitsvertrages
- Personalbetreuung (Bearbeiten von Wochenarbeitszeitänderungen, Bearbeiten von Umsetzungen, Dienstantritten nach Elternzeit und Beurlaubungen, Höhergrup-pierungen, Stufenvorrückungen, Rückgruppierungen, Personalbetreuung bei auf-tretenden Problemen und in Unterbringungs-fällen, Altersteilzeit, Arbeitszeugnissen etc.)
- Beraten der Mitarbeiter/innen im Erziehungsdienst in tariflichen und arbeitsrechtli-chen Angelegenheiten
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z. B. durch Renteneintritt, Arbeitgeberwech-sel
- Eingabe verschiedener entgeltrelevanter Personaldaten in das Personalverwal-tungssystem 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 Lan-deshauptstadt München in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin handelt. Es sind eine Viel-zahl 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 per-sonelle 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 zusätzlicher 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, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Stadtkämmerei

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 9 bzw. 10 dieser Beschlussvorlage bei.

Der Gesamtpersonalrat wurde informiert, die Gleichstellungsstelle für Frauen wurde gemäß Ziffer 4 der Dienstanweisung vom 02.12.1991 eingebunden. Die Stellungnahmen des Gesamtpersonalrats vom 21.11.2007 und vom 21.12.2007 liegen als Anlagen 11 und 13, die Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle für Frauen vom 19.11.2007 und vom 21.12.2007 liegen als Anlagen 12 und 14 dieser Beschlussvorlage bei und wurden teilweise berücksichtigt. Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 20.12.2007 liegt als Anlage 15 dieser Beschlussvorlage bei.

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 und der dringenden Notwendigkeit, die entsprechenden Maßnahmen alsbald in die Wege zu leiten und umzusetzen ist eine Behandlung im Stadtrat am 16.01.2008 dringend erforderlich.

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

7. Einbindung der Freien Träger

Die Freien Träger wurden bei der Personalbedarfsplanung berücksichtigt. Inwieweit die Maßnahmen zur Verbesserung der Personalgewinnung und der Arbeitsbedingungen auf die Freien Träger übertragbar sind, wird unter Einbindung der Freien Träger vom Schul- und Kultusreferat, vom Sozialreferat und dem Personal- und Organisationsreferat geprüft. Eine weitere Einbeziehung der Freien Träger war in der Kürze der Zeit nicht möglich. Für das weitere Vorgehen hinsichtlich der Erarbeitung und Umsetzung von Lösungsansätzen werden die Freien Träger einbezogen.

8. 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 stadtinterner 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 und eine ggf. notwendig werdende Erhöhung des Haushaltsansatzes des Schul- und Kultusreferates bzw. des Sozialreferates im Benehmen mit der Stadtkämmerei sicherzustellen.*
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 Schul- und Kultusreferat wird beauftragt, den Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund an der städt. Fachakademie für Sozialpädagogik zu eruieren und die ggf. erforderlichen Maßnahmen zu initiieren.*
6. 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.
7. Die städtischen Wohnungsfürsorgemaßnahmen (z.B. die Vergabe von Wohnungen) für Erzieher/innen werden zur Personalgewinnung intensiviert.
8. Die derzeit laufende Organisationsuntersuchung zur möglichen Freistellung der Leitungen in Kindertagesstätten wird mit Nachdruck fortgeführt und baldmöglichst abgeschlossen. Die Ergebnisse werden dem Stadtrat vorgestellt.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

12. Im Rahmen der Fortschreibung der mittelfristigen Personalplanung und des stadtinternen Arbeitsmarktes wird dem Stadtrat regelmäßig über die weitere Entwicklung im Bereich Erziehungsdienst berichtet.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. Der Antrag Nr. 02-08/ A 03950 der Stadtratsmitglieder Josef Schmid und Max Straßer (CSU) vom 20.09.2007 “Leitungsstellen in Kinderkrippen“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
18. *Der Antrag Nr. 02-08/ A 04101 der Stadtratsmitglieder Josef Schmid und Marianne Brunner (CSU) vom 06.12.2007 “ Bessere Vergütung für den Erziehungsdienst!“ ist geschäftsordnungsgemäß behandelt*
19. 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
an das Schul- und Kultusreferat
an das Sozialreferat
an den Gesamtpersonalrat
an die Gleichstellungsstelle für Frauen

z. K.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.33