

Datum: 25.08.2014
Telefon: 0 233-20002
Telefax: 0 233-20003
Frau Contu
melanie.contu@muenchen.de

BR	Vz	Termin:				Rsp
BR	Personal- und Organisationsreferat				EA	
SID	26. Aug. 2014				WV	
GL	Az.				BAD	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	SITD

Sozialreferat

S-II-F

Anlage 3

Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher in den städtischen Kinder und Jugendheimen sowie Tageskindertreffs
Stellungnahme zum Schreiben von Herrn Dr. Böhle an Herrn Stadtschulrat Schweppe vom 31.07.2014

An das Personal- und Organisationsreferat - Referatsleitung
Herrn Dr. Böhle

27.08.14

Ullrich

27/8

Sehr geehrter Herr Dr. Böhle,

da das Sozialreferat im Bereich der städtischen Kinder- und Jugendheime, bei den Tageskindertreffs sowie den Notquartieren, Familienpensionen und Clearinghäuser im gleichen Maße von der massiven Mangelsituation im Erziehungsdienst betroffen ist, möchten wir Ihnen im Folgenden unsere derzeitige Lage erläutern:

Die vier städtischen Einrichtungen bieten stationäre sowie teilstationäre Hilfen zur Erziehung im Rahmen der Jugendhilfe an. Diese Angebote sind zum einen betriebserlaubnispflichtig im Sinne des § 45 SGB VIII und zum anderen zumeist mit Schicht- und Wechseldienst (auch nachts und an Wochenenden/Feiertagen) verbunden. Damit ist dieser Bereich der Heimerziehung gegenüber den Kindertagesstätten deutlich benachteiligt, weil hier zumeist Schichtarbeit anfällt, was deutlich unattraktiver ist, als geregelte Arbeitszeiten in den Kindertagesstätten. Anzumerken ist, dass die pädagogischen Fachkräfte in der Heimerziehung bislang von einer besseren Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher und in vielen Fällen von der Heimzulage profitieren. Durch eine finanzielle Verbesserung aller Erzieherinnen und Erzieher, die grundsätzlich unsererseits befürwortet wird, fällt dieser Vorteil für die Fachkräfte in den Heimen weg, was das bestehende Personalproblem vor Ort sicherlich noch verschärfen wird.

Die Ausstattung mit pädagogischen Fachkräften ist in den Betriebserlaubnissen der Heimaufsicht der Regierung von Oberbayern festgelegt und muss im vorgeschriebenen Maße zwingend vorgehalten werden. Ist das nicht gewährleistet, drohen heimaufsichtsrechtliche Auflagen (z.B. Verkleinerung der Gruppengrößen) und im schlimmsten Falle die Schließung einzelner Gruppen, was in der Vergangenheit schon vorgekommen ist und aktuell in mehreren weiteren Fällen droht. Demgegenüber steht der immense Bedarf an stationären Jugendhilfeplätzen durch den steigenden Zuzug von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die auf Grundlage des § 42 SGB VIII von der Landeshauptstadt München in Obhut zu nehmen und anschließend bedarfsgerecht unterzubringen sind. Verringerungen der Platzkapazitäten durch Schließungen bestehender Einrichtungen sind in diesem Zusammenhang geradezu katastrophal. Zudem sind diese Einrichtungen kostenrechnende Betriebe, d.h. bei Gruppenschließungen wegen Personalmangels entsteht ein finanzielles Defizit, da die Overhead- und Gemeinkosten sowie Personalkosten des für den Betrieb der Gruppe nicht ausreichenden Restteams auch bei 100%-igem Einnahmeverlust trotzdem weiterlaufen.

Die Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern ist im Lauf der letzten Jahre bereits in der

Anzahl deutlich begrenzt, erst recht aber auch in der Qualifikation. Es muss zunehmend auf Berufsanfängerinnen und -anfänger bzw. weniger gut qualifizierte sich Bewerbende zurückgegriffen werden, sofern überhaupt Bewerbungen auf freie Stellen vorliegen. Selbst durch die mit dem Personal- und Organisationsreferat geschaltete permanente Stellenausschreibung im Internet ist die Bewerbungslage verhalten. Festzustellen ist in diesem Zusammenhang auch eine teilweise nicht ausreichend entwickelte Belastbarkeit bei v.a. jungen Fachkräften. Fachlich bewährt hat sich bei Teams für Angebote der Heimerziehung eine Mischung aus erfahrenem Personal und Berufsanfängerinnen bzw. -anfängern, da durch die verschiedenen Kompetenzen und Ressourcen sowohl das Team als auch die fachliche Arbeit profitieren. Diesem Anspruch ist bei bestehender Personalsituation längst nicht mehr gerecht zu werden. Gleichzeitig steigen die fachlichen Anforderungen in den Erziehungshilfen (Bundeskinderschutzgesetz, Meldungen an die Heimaufsicht, Beteiligungsmanagement, Beschwerde- und Klärungsmanagement, Schutz- und Präventionskonzepte, z. B. sexueller Missbrauch/sexuelle Gewalt) an das Fachpersonal.

Ähnlich schwierig gestaltet sich die Personalgewinnung im Amt für Wohnen und Migration. In Verbindung mit dem schwierigen Klientel „Obdachlose Haushalte, davon eine hohe Zahl alleinerziehender Mütter und Flüchtlinge“ sind offene Stellen für Zeiträume von bis zu vier Monaten unbesetzt. Hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dann im Vertretungsfall für längere Zeit die Arbeit der vakanten Stellen mittragen.

Die Möglichkeit, freie Stellen für Erzieherinnen und Erzieher mit sozialpädagogischen Fachkräften zu besetzen, wirkt sich zum einen kostensteigernd aus und ist zunehmend auch kein Ausweg mehr, weil sich der Fachkräftemangel bereits auch deutlich bei der Suche nach Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen auswirkt. In diesem Zusammenhang wird unsererseits auch darauf hingewiesen, dass eine Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher sich negativ auf die Zufriedenheit der sozialpädagogischen Fachkräfte auswirken wird, für die eine solche Verbesserung offenbar nicht geplant ist und die zwischenzeitlich ähnlich schwer zu akquirieren sind wie Erzieherinnen und Erzieher. Für den Betrieb der Heime besonders erschwerend sind die permanenten Belastungen des vegetativen Nervensystems der Beschäftigten im Schicht- und Wechselschichtdienst, die gerade bei etwas älterem Personal immer wieder zu Anfragen für oder Wechsel in teilbetreute Gruppen ohne Schichtdienst führt.

Auch Dienste an Feiertagen oder Wochenenden wirken sich im Vergleich mit den Beschäftigten in den Tageseinrichtungen nachteilig aus. Die Heimzulage i.H.v. ca. 63 € brutto kann diesen Nachteil finanziell nicht angemessen ausgleichen.

Andererseits zeigen Erzieherinnen und Erzieher im höheren Alter ohnehin kaum Interesse, in Bereiche mit kleineren Kindern zu wechseln und suchen statt dessen eher Anstellungen bei freien Trägern in Arbeitsfeldern mit geringeren Belastungen und einer Eingruppierung analog der sozialpädagogischen Fachkräfte. Hier einen finanziellen Ausgleich durch eine Arbeitsmarktzulage herzustellen ist sicherlich der richtige Weg. Auch sollten die Erzieherinnen und Erzieher, die sich in der individuellen Endstufe 6+ befinden, die Arbeitsmarktzulage erhalten. Dies wäre ein Signal der Stadt München, dass Sie die Arbeit aller Erzieherinnen und Erzieher gleich welcher Eingruppierung gleich schätzt. Allerdings dürfen die sozialpädagogischen Fachkräfte dabei nicht vergessen werden, denn deren Belastungen sind nicht geringer.

Die Auswertung des Kunden- und Mitarbeitermonitors hat gezeigt, dass die Zufriedenheit bei der Mitarbeiterschaft der städtischen Heime deutlich besser sein könnte. Hauptursachen für die Unzufriedenheit und das Stressempfinden sind u.a. unbesetzte Stellen und häufig auch kurzfristiger Personalausfall durch Krankheit. Dies führt zu mangelhafter Einarbeitung und Schwierigkeiten bei der Erstellung und insbesondere bei der Einhaltung des einmal geplanten Schicht-Dienstplanes, der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre private Planung (Familie, Freizeit) nicht mehr verlässlich ist.

Neben den wechselhaften Besetzungsquoten im Heimbereich, deren Auswertungszahlen dem Personal- und Organisationsreferat aufgrund des gleichen Zugriffs auf Prisma im gleichen Umfang vorliegen dürften, möchten wir exemplarisch die Entwicklung der Fluktuation im Münchner Waisenhaus anführen, die 2008 bei 15 %, 2013 bei 25 % lag und 2014 mittlerweile schon bei 28% ist. Ebenso bezeichnend ist die Zahl der Krankheitstage pro Vollzeitäquivalent, deren Quote im Rahmen der Entgeltverhandlungen von 3 % auf 4,4 % angehoben wurde und durchschnittlich mit 13 Tagen pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter zu rechnen ist.

Im Bereich der Tageskindertreffs (TKT) sind modellbedingt alle Stellen Teilzeitstellen und damit die Einkünfte entsprechend gering. Die Mitarbeiterinnen bringen ihre Teilzeit im Rahmen der TKT- Öffnungszeiten entsprechend dem gemeldetem Ersatzbetreuungsbedarf der Eltern ein. Dies erfordert eine hohe Flexibilität und macht eine Nebentätigkeit im Rahmen der Öffnungszeiten des TKTs fast unmöglich. Der Dienstplan ist entsprechend der gemeldeten Bedarfe wöchentlich kurzfristig zu verändern. Die flexible Arbeitszeit ist für jüngere Mitarbeiterinnen mit Kindern schwer mit den familiären Verpflichtungen zu verbinden. Die Erzieherinnen arbeiten, da die Leitung nicht immer vor Ort sein kann, sehr selbständig in den Einrichtungen und tragen eine hohe Verantwortung. Eine Fülle von Tätigkeiten im Bereich der Organisation, Verwaltung, etc. werden neben der pädagogischen Arbeit von den Erzieherinnen mit übernommen.

Aufgrund der geschilderten Situation wird daher die Einführung einer Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher befürwortet. Der Zahlungsbeginn soll wie im Schreiben des Personal- und Organisationsreferats vom 31.07.2014 vorgeschlagen zum 01.11.2014 erfolgen. Wir schließen uns der Meinung des Personal und Organisationsreferates an, dass alle Erzieherinnen und Erzieher den gleichen Festbetrag erhalten sollen.

Mit freundlichen Grüßen


Angelika Simeth