

**Maßnahmen zur Abfederung des aktuellen Personalmangels
in Münchner Kindertageseinrichtungen**

**Erstellung einer Prognose zur dauerhaften Deckung des Personalbedarfs
der Münchner Kindertagesstätten**

Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00092

**von Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Birgit Volk
und Frau StRin Bettina Messinger
vom 09.07.2014**

Verbesserung der Rahmenbedingungen der Kindertagesbetreuung in München

Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00131

**von Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Beatrix Zurek und Frau StRin Birgit Volk
vom 23.07.2014**

Hausaufgabenbetreuung in den Horten der Landeshauptstadt München sicherstellen!

Stadtratsantrag Nr. 08-14 / A 01246

**von Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Birgit Volk, Frau StRin Verena Dietl
und Herrn StR Christian Müller
vom 10.12.2009**

Den ErzieherInnen in München 100% Zeit für ihre pädagogische Arbeit gewähren

Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00432 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/ DIE GRÜNEN/ RL

vom 13.11.2014

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02160

Beschluss des Bildungsausschusses des Stadtrates

vom 11.03.2015 (VB)

öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Einleitung

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung ist nach wie vor ein zentrales Anliegen der Münchner Stadtpolitik. Nachdem im August 2013 der Rechtsanspruch für alle Kinder unter drei Jahren ab Vollendung des ersten Lebensjahres eingeführt wurde, ist auch der Bedarf an Betreuungsplätzen und somit die Nachfrage nach qualifiziertem pädagogischem Personal deutlich gestiegen. Zum Stichtag 01.03.2013 nutzten in Bayern von den unter Dreijährigen 24,8% ein Angebot in einer Kindertageseinrichtung oder der Tagespflege. Ihre Teilhabequote hat sich damit zwischen 2008 und 2013 um 11,4 Prozentpunkte gesteigert.

Hinzu kommt, dass sich im Jahr 2013 in Bayern gut 91,3% der drei- bis unter sechsjährigen Kinder in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege befanden (siehe Ländermonitor 2013, Bertelsmann Stiftung).

Die Landeshauptstadt München nimmt in Bayern einen Spitzenplatz ein. Mit Stand vom 01.01.2014 gibt es in der Stadt München rund 17.000 Plätze für Kinder von null bis drei Jahren, damit beträgt der Versorgungsgrad rund 42%. Bis Ende 2015 werden durch Bauvorhaben der Stadt und sonstiger Träger rund 2.700 weitere Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren entstehen. Dann wird München einen Versorgungsgrad von annähernd 50% für unter dreijährige Kinder erreicht haben.

Der Kindergarten-Versorgungsgrad (Kinder zwischen drei und sechs Jahren) liegt bei 89%, davon 6% in Eltern-Kind-Initiativen (Stand 01.01.2014). Bis Ende 2015 ist eine Steigerung auf 95% zu erwarten.

Im Zuge der Ausbauoffensive ist die Personalsituation für ganz München derzeit immer noch stark angespannt und wird sich in den nächsten Jahren noch verschlechtern.

Daher ist es dem Referat für Bildung und Sport ein Anliegen, die Thematik der Personalgewinnung und Personalausbildung sowie des Personalerhalts sowohl auf Seiten der Pädagogik als auch in der Verwaltung weiter voranzutreiben und hier erprobte Maßnahmen zu verlängern und an anderer Stelle neue Maßnahmen einzuführen.

In dieser Beschlussvorlage wird zunächst ein Blick auf die aktuelle Situation in den Kindertageseinrichtungen bezüglich des Personalmangels gerichtet, anschließend werden die im Personalbeschluss von 2012 genehmigten Maßnahmen, Ressourcen und Projekte betrachtet (Sitzungsvorlagen-Nr. 08-14 / V 09620 vom 25.07.2012). Danach werden zusätzliche Maßnahmen zur Personalgewinnung und -ausbildung sowie zum Personalerhalt dargestellt.

Derzeit fehlt im Referat für Bildung und Sport, Geschäftsbereich KITA, Fachpersonal in beträchtlichem Umfang. Insgesamt fließen bei Personalausgaben wegen unbesetzter Stellen jährlich rund 12 Mio. € nicht zahlungswirksam ab bzw. werden nicht ausgegeben. Die mit diesem Beschluss verbundenen Ausgaben belaufen sich im Gegensatz hierzu im Jahr 2015 auf 3.177.542,70 € und dienen dazu, für die Münchener Kinder und ihre Eltern eine qualitätsvolle Bildung, Betreuung und Erziehung weiterhin vorzuhalten und auszubauen.

Dieser Beschluss zu Personalgewinnung, Personalqualifizierung und Personalerhalt leistet einen wesentlichen Beitrag dazu, den Bereich der frühkindlichen Bildung in München weiter zu verbessern, und hat somit unmittelbaren positiven Einfluss auf die Bildungsbiographien der Münchner Kinder.

Es gibt des Weiteren Maßnahmen aus der Umsetzung der Evaluationsgutachten im Referat für Bildung und Sport (z.B. Teilprojekt 92 „Fortschreibungsfähige Personalbedarfsentwicklung“) und in KITA in den Bereichen Pädagogik, Kultur und Führung, Information und Kommunikation und in der Weiterentwicklung organisatorischer Strukturen. Die Beschlussvorlage „Umsetzung der Optimierungsmaßnahmen aus dem Evaluationsgutachten zur Zusammenlegung KITA“ wird dem Stadtrat gesondert vorgelegt.

2. Aktuelle Situation in den Kindertageseinrichtungen im Hinblick auf den Personalmangel

2.1 Personalsituation in München

In der Landeshauptstadt München stehen etwa 1.250 Kindertageseinrichtungen zur Betreuung der Münchner Kinder im Alter von 0 bis 14 Jahren zur Verfügung. Davon befinden sich ca. 400 Einrichtungen in städtischer und 850 in freier Trägerschaft.

In welchem Umfang bei den freien Trägern qualifiziertes Personal fehlt und wie viele Gruppen infolgedessen Betreuungszeiten reduzieren mussten oder geschlossen wurden, kann für die Landschaft der freien Träger ohne eigene Erhebung nicht beantwortet werden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass der Personalmangel bei den freien Trägern sich mindestens in dem Verhältnis auswirkt, wie er sich beim Städtischen Betrieb darstellt.

Der Fachkräftemangel war auch im Jahr 2014 an den städtischen Kindertageseinrichtungen von KITA und der Fachabteilung 4 deutlich spürbar. Trotz verschiedenster Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt, v.a. auch auf Grundlage des Beschlusses von 2012 und einer deutlichen Steigerung der Einstellungszahlen im Jahr 2013 fehlen zum Stand 15.07.2014 beim Geschäftsbereich KITA 211 Erzieherinnen und Erzieher und bei der Fachabteilung 4 (Tagesheime) 34 Erzieherinnen und Erzieher, insgesamt 245 Erzieherinnen und Erzieher. Trotz laufender Einstellungen kann diese Personallücke nicht geschlossen werden. Aufgrund des fehlenden Personals können Ausfälle an den Kindertageseinrichtungen nicht mehr in vollem Umfang abgedeckt werden. Für unterjährig freiwerdende Stellen stehen keine Nachbesetzungen im Rahmen von Vorratseinstellungen zur Verfügung.

Aufgrund des ständigen Ausbaus des Angebots an Kindertageseinrichtungen sind weiterhin steigende Stellen- und Beschäftigtenzahlen zu erwarten. 2013 gab es einen Zuwachs von 100 VZÄ. Für das Jahr 2014 wurde bereits ein Bedarf von 143 VZÄ allein für Neueröffnungen, Gruppenveränderungen, Regionalhäuser und sonstige unterjährige Veränderungen aufgrund des Anstellungsschlüssels für KITA und die Fachabteilung 4 bei der Personalplanung berücksichtigt. Vor allem im Bereich der Tagesheime ist in den letzten Jahren ein deutliches Wachstum zu verzeichnen. Zu den ursprünglich 25 Tagesheimen kamen vier Neueröffnungen und ein Hort, der in ein Tagesheim umgewandelt wurde, hinzu. Diese fünf Einrichtungen werden aktuell zudem kontinuierlich erweitert, bis der Endausbau mit bis zu acht Gruppen erreicht ist. Zum September 2014 sind weitere vier Tagesheime neu in Betrieb gegangen. Allein im Bereich der Tagesheime waren für September 2014 rund 40 VZÄ nur für Neueröffnungen und Gruppenveränderungen nötig. Es ist auch in den nächsten Jahren von einem weiteren Ausbau der Tagesheime auszugehen. Bis ca. 2020 werden in München 20 neue Tagesheime eröffnet werden.

Auf Grundlage der strategischen Personalplanung hätten im Jahr 2014 insgesamt 672 Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden müssen (506 Erzieherinnen/Erzieher, 166 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger), um den Bedarf aufgrund von Ausweitungen und Fluktuation decken zu können (aufgrund des Fachkräftemangels blieb der Bedarf für den Vorrat bei der strategischen Personalplanung unberücksichtigt). Zum September 2014 wären Vorratseinstellungen in Höhe von 190 Fachkräften und 89 Ergänzungskräften möglich gewesen.

Bereits jetzt ist absehbar, dass das Referat für Bildung und Sport weiterhin die Personallücke nicht schließen kann. Bei den Fachkräften konnten 2014 (Stand Ende Juni) trotz intensiver Werbemaßnahmen bisher nur 193 Bewerberinnen/Bewerber vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor einem Vertragsschluss. Von diesen 193 Bewerberinnen und Bewerbern sind 97 Übernahmen aus dem Berufspraktikum berücksichtigt, die im Anschluss an das Berufspraktikum übernommen werden. Bei den Ergänzungskräften konnten 2014 (Stand Ende Juni) bisher rund 112 Bewerberinnen/Bewerber bereits vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor dem Vertragsabschluss.

Zu Beginn des Kindertageseinrichtungsjahres 2014/2015 war mit 350 freien Stellen (Stammpersonal, Ausfallmanagement, Vorrat) zu rechnen, davon 280 beim Geschäftsbereich KITA und 70 bei der Fachabteilung 4. Dies bedeutet, dass Dienstkräfte für das Ausfallmanagement in großem Umfang nicht zur Verfügung stehen werden und es abermals keine Vorratseinstellungen geben wird. Weitere Neueröffnungen und zusätzliche Gruppen verschärfen die Situation dramatisch.

In den letzten Jahren stellte sich die Situation bei KITA und der Fachabteilung 4 wie folgt dar:

Jahr	Stellen* Erzieher/innen	Freie Stellen* Erzieher/innen	Fluktuationsquote (Stichtag 31.12. des vorangegangenen Jahres)	Beurlaubtenquote (Stichtag 31.12. des vorangegangenen Jahres; in Fluktuationsquote enthalten)
2014 (Stichtag 15.07.)	2788 VZÄ	245 VZÄ	13,14 %	4,8 %
2013 (Stichtag 15.09.)	2714 VZÄ	234,5 VZÄ	14,19 %	5,6 %
2012 (Stichtag 15.09.)	2652 VZÄ	175,5 VZÄ	12,86 %	4,6 %

* Stellen Stammpersonal und Ausfallmanagement

2.2 Notfallmaßnahmen der Landeshauptstadt München

Aufgrund des immer deutlich werdenden Personalmangels im Bereich der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben der Städtische Betrieb (RBS-KITA-SB) und die Fachabteilung 4 im Krisenmanagement verschiedenste Maßnahmen ergriffen, die

1. eine Analyse der Personalsituation in der Kindertageseinrichtung darstellen,
2. einen objektiven Quervergleich mit anderen Kindertageseinrichtungen des städtischen Betriebs erlauben,
3. eine Priorisierung bei der Besetzung durch Pädagoginnen und Pädagogen rechtfertigen,
4. auch Sondermaßnahmen, z.B. Reduzierung der Öffnungszeiten, legitimieren.

Um zu den geeigneten Schritten und Maßnahmen zu gelangen, wurden Krisenstäbe eingerichtet – im Städtischen Betrieb von KITA tagt der Krisenstab wöchentlich, bei der Fachabteilung 4 nach Bedarf. Im Rahmen dieser Besprechung wird gemeinsam mit den betroffenen Leitungen von Kindertageseinrichtungen die Situation in der Einrichtung analysiert und nach passgenauen Lösungsansätzen gesucht.

Dabei geht es immer um die Abwendung des Personalproblems durch folgende Verfahrensschritte:

- Darstellung des Personalmangels in der Einrichtung
- Welche Unterstützung gibt es im Vorratspool?
- Können Kolleginnen und Kollegen ihre Wochenarbeitszeit verlängern?
- Welche Unterstützung gibt es durch die Nachbareinrichtung?
- Welche Unterstützung gibt es im Quartier?
- Welche Unterstützung gibt es in der Region?
- Welche Unterstützung gibt es stadtweit?
- Ist neu eingestelltes Personal für diese Einrichtung in Sicht?

Falls die vorhandenen Ressourcen nicht ausreichen und über diese ersten Schritte keine Verbesserung gefunden werden kann, werden anhand folgender Fragestellungen weitere Maßnahmen ergriffen:

- Wie kann die Situation vor Ort effektiv entzerrt werden?
- Welche Maßnahmen schlägt das Team vor?
- Welche Maßnahmen schlägt der Elternbeirat vor?
- Gibt es speziell für diese Kindertageseinrichtung eine unkonventionelle Lösung (z.B. ehemalige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die auf 450-€-Basis für diese Einrichtung gewonnen werden können)?

Aus diesem Fragenzyklus kommen auch oft weitergehende Vorschläge, z.B.:

- Reduzierung der Öffnungszeit in den Randzeiten, wenn die Eltern damit einverstanden sind. Gekoppelt wird diese Maßnahme mit Lösungen für Familien, die einen längeren Betreuungsbedarf haben; so wechseln z.B. die Kinder am Nachmittag in eine andere Einrichtung, die länger geöffnet ist. Die Eltern holen dann ihr Kind dort ab.
- Schließzeiten in den Ferien und an Fenstertagen.
- In den Kindertageseinrichtungen werden die Eltern motiviert, sich gegenseitig bei der Betreuung der Kinder zu helfen und in nachbarschaftlichen Unterstützungsformen aktiv zu werden.

Im Kindertageseinrichtungsjahr 2013/2014 wurden an 35 Standorten für einen bestimmten Zeitraum Öffnungszeiten aufgrund Personalmangels eingeschränkt. Dabei wurden manche Kindertageseinrichtungen an einzelnen Tagen geschlossen, an anderen die Betreuungszeit freitags reduziert, an wieder anderen die Betreuungszeit in den Randzeiten vermindert. Gruppenschließungen konnten bisher vermieden werden.

2.3 Situation bei den freien Trägern

Seit 2012 wurden über das Trägerschaftsauswahlverfahren bei RBS-KITA-FT in Summe 52 neue städtische Kindertageseinrichtungen zur Trägerschaft an insgesamt 14 verschiedene freie Träger vergeben. Von diesen 52 Kindertageseinrichtungen sind 40 Einrichtungen zum Stand 01.07.2014 auch baufertig gestellt und davon wiederum 14 Einrichtungen voll belegt. 18 Kindertageseinrichtungen wurden teilweise in Betrieb genommen, acht Einrichtungen sind bereits baufertig und eröffnen zwischen Juli und September 2014 (vgl. hierzu Übersicht Stand 01.07.2014).

Einrichtungen seit 2012	Anzahl	%
Noch nicht baufertig gestellt	12	23,00%
Vollbelegung	14	27,00%
Teilbetriebnahme	18	35,00%
Eröffnungen Juli bis Sept. 2014	8	15,00%
Gesamt neu	52	100,00%

Im Frühjahr 2014 zeichnete sich ab, dass trotz des intensiven Ausbaus an Kinderbetreuungsplätzen die Elternberatungsstelle größte Schwierigkeiten bei der Vermittlung in die Wunschseinrichtungen hatte (insbesondere bei den unter Dreijährigen), denn der Personalmangel führte in einigen neuen Einrichtungen dazu, dass Gruppen nicht eröffnet werden konnten und/oder Platzzusagen nicht oder nur reduziert für das neue Einrichtungsjahr gemacht wurden.

Deshalb wurden mit allen Trägern Einzelgespräche bei RBS-KITA geführt. Die freien Träger ergreifen vielfältige Maßnahmen, um Fach- und Ergänzungskräfte zu gewinnen und zu halten und werben zudem offensiv um Personal auch aus dem Ausland. Alle Träger sind sensibilisiert für die Themen Aus- und Weiterbildung bzw. Nachqualifizierung. Einige Träger beteiligen sich am Assistenzkräftemodell und ermöglichen es Bewerberinnen und Bewerbern, sich berufsbegleitend zu qualifizieren.

Es ist erklärtes Ziel aller Träger, die bisher aufgrund des Personalmangels nur teileröffnen konnten, zeitnah die offenen Stellen zu besetzen und sämtliche Gruppen in Betrieb zu nehmen.

2.4 Mittelfristige Planung

Die Berufsfelder der Erzieherinnen/Erzieher und der Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger sind in der jährlichen Beschlussvorlage des Personal- und Organisationsreferates „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“ (zuletzt im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 02.07.2014) mit enthalten. Hier sind eine Personalbestandsanalyse mit Ausführungen zu Berufsausbildung/Qualifikation, Beschäftigtenentwicklung, Altersstruktur, Einstellungen, Fluktuation und Berufsrückkehrer/-innen, disponibles Personal, besetzbare Stellen und eine Personalbedarfsbestimmung sowie entsprechende Maßnahmen enthalten. Dadurch wird dem Stadtrat jährlich eine kurz- und langfristige Prognose vorgelegt, wie der Personalbedarf der Münchener Kindertageseinrichtungen dauerhaft gedeckt werden kann.

Die ohnehin schon sehr angespannte Personalsituation bei den Fachkräften hat sich vor allem auch durch die Verbesserung des Anstellungsschlüssels und den weiteren Ausbau der Kindertageseinrichtungen zusätzlich verschärft. Hinzu kommen Forderungen nach weiteren Qualitätsverbesserungen an den Kindertageseinrichtungen, wie z.B. Verbesserung des Betreuungsschlüssels, Leitungsfreistellungen, die wiederum einen weiteren Bedarf an Fachkräften auslösen. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung fehlen in ganz Bayern fast 11.000 Erzieherinnen und Erzieher für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung. Die Stiftung sieht eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels als notwendig an.

Bis zum Jahr 2020 sollen im Stadtgebiet München nach heutiger Prognose noch rund 8.500 zusätzliche Plätze für Kinder im Krippenalter geschaffen werden, um eine Versorgung von 60% (26.500 Plätze) zu erreichen. Auch für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren ist ein weiterer Ausbau geplant. Bis 2020 soll die Anzahl der Plätze um 6.200 auf insgesamt 46.200 Plätze erhöht werden. Ziel ist eine Versorgung von 97%. Der weitere Ausbau führt zu einer erheblichen Steigerung des Bedarfs an pädagogischem Personal für das Stadtgebiet München.

Allein für den Ausbau der Krippen- und Kindergartenplätze bis 2020 werden insgesamt rund 2.210 Personen benötigt. Dies entspricht einem jährlichen Mehrbedarf von 368 Personen für die Träger im Stadtgebiet. Damit ist allerdings nur der Ausbau abgedeckt. Berücksichtigt man zusätzlich die Fluktuation des bereits vorhandenen Personals sowie den Bedarf an neuem Personal durch den Ausbau, muss man mit einem jährlichen Bedarf von insgesamt rund 1.000 Personen an pädagogischem Personal für Kinderkrippen und Kindergärten rechnen (2014 bis 2020). Hierbei wurde eine Netto-Fluktuationsquote von 8,4% zugrunde gelegt (Wert aus dem Jahr 2013).

Geht man davon aus, dass rund 50% des Bedarfs auf städtische Einrichtungen entfallen, entsteht ein Bedarf an 500 Personen pädagogischen Personals nur für den Ausbau der Kinderkrippen und Kindergärten des städtischen Betriebes. Horte und Tagesheime sind hierbei nicht berücksichtigt.

Im Rahmen der eigenen strategischen Personalplanung geht auch das Referat für Bildung und Sport für die kommenden Jahre von einem jährlichen Bedarf von insgesamt 415 Erzieherinnen/Erziehern und 178 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, also insgesamt 593 Personen aus, um den Personalbedarf für alle Einrichtungsarten (inklusive Horte und Tagesheime) zu decken. Hierbei sind ein jährlicher Zuwachs von 100 Vollzeitäquivalenten für Gruppenveränderungen, Neubauten und unterjährige Veränderungen sowie die jährliche Fluktuation und die Rückkehrerinnen und Rückkehrer berücksichtigt. Die Prognose beruht auf Erfahrungswerten. Auch für den Einstellungsbedarf blieben aufgrund des Fachkräftemangels die möglichen Vorratseinstellungen unberücksichtigt.

3. Rückblick zum Personalbeschluss 2012 sowie Beschluss zum Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz/ Assistenzkräftemodell 2013: Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen

Wie sich aus den obigen Darstellungen zeigt, bleibt der Erziehungsdienst gerade auch durch die stets steigenden Anforderungen an die Qualität in den Kindertageseinrichtungen ein kontinuierlich wachsender Bereich. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen ist davon auszugehen, dass der Fachkräftemangel auch die nächsten fünf Jahre anhalten wird. Weitere Anstrengungen der Landeshauptstadt München sind erforderlich.

Trotz der erfolgreichen Umsetzung zahlreicher Maßnahmen zum Personalerhalt sowie zur Personalgewinnung aus dem Personalbeschluss von 2012 (Nr. 08-14 / V 09620 vom 25.07.2012) sowie dem Beschluss zum Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz/Assistenkräftemodell von 2013 (Nr. 08-14 / V 10770 vom 24.07.2013), wie z.B. bundesweite Werbekampagne, gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Ergänzungskräfte, Qualifizierungsprogramm für Grundschullehrkräfte, Etablierung einer Teilzeitberatungsstelle für den Erziehungsdienst, Einstellung von geringfügig Beschäftigten, spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen-

nen und Berufsrückkehrer, Qualifizierung von Assistenzkräften zu Fach- oder Ergänzungskräften etc. ist es nicht gelungen, die Personallücke bei den Fachkräften deutlich zu reduzieren. Um der hohen Qualität an den städtischen Kindertageseinrichtungen weiter gerecht zu werden und die stets steigenden Anforderungen zu erfüllen, ist es dringend erforderlich, weitere Anreize für Fachkräfte zu schaffen und die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern, um die Personallücke in den nächsten Jahren deutlich zu reduzieren.

Der Personalbeschluss 2012 hat die Ausrichtung der Personalgewinnung und des Personalerhaltes für die folgenden Jahre bestimmt. Er hat die Basis für vielfältige, teils befristete Projekte und dauerhafte Maßnahmen geschaffen. Alle umgesetzten Maßnahmen und Projekte dienen und dienen der Verbesserung der Arbeitssituation vor Ort bzw. der Verbesserung der Rahmenbedingungen im Allgemeinen und kommen schließlich den Münchner Kindern zu Gute. Die nachfolgenden Punkte stellen die Ergebnisse bzw. den Stand sowie Erfolg der Umsetzungen dar. Teilweise sind Verlängerungen und Ausweitungen geplant, um die erfolgreiche Implementierung fortführen zu können.

3.1 Maßnahmen zur Personalaufstockung in Kindertageseinrichtungen und Tagesheimen im hauswirtschaftlichen Bereich

3.1.1 Aufstockung der Wochenarbeitszeit der mobilen Kräfte im hauswirtschaftlichen Bereich

Wie in der Vorlage zum Stadtratsbeschluss vom 25.07.2012 beantragt, sollte in einem ersten Schritt die Wochenarbeitszeit aller zu diesem Zeitpunkt vorhandenen 75 Stellen (RBS-KITA 68 Stellen und RBS-F4 7 Stellen) für mobile Kräfte im hauswirtschaftlichen Bereich von 20 Wochenstunden auf 25 Wochenstunden aufgestockt werden, um kurzfristig die stetigen Personalausfälle mit vorhandenem Personal abzudecken.

Diese Maßnahme hat entscheidend dazu beigetragen, dass die Stellen für mobile Kräfte im hauswirtschaftlichen Bereich nunmehr kompatibler zu den verschiedenen Einrichtungsgrößen in den 34 Stadtquartieren sowie im Fachbereich Tagesheime sind. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Ausweitung der Betreuungsplätze durch Gruppenerweiterungen (zusätzliche Gruppen oder Umwandlung von einer Vormittagsgruppe in eine Vormittag-über-Mittag-Gruppe bzw. Ganztagsgruppe) und Zusammenlegungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und das damit verbundene stetige Wachstum im hauswirtschaftlichen Bereich mittlerweile auch durch die mobilen Kräfte gut bewältigt werden kann.

3.1.2 Ausgleich der realen Krankheits- und Urlaubsausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich

In einem zweiten Schritt sollte entsprechend der Vorlage zum Stadtratsbeschluss vom 25.07.2012 ein Ausgleich für die realen Krankheits- und Urlaubsausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich geschaffen werden. Zum Zeitpunkt der Vorlagenerstellung lag die tatsächliche Ausfallquote für Krankheitsausfälle nach den Erhebungen von 2006/2007 und 2008 im Bereich der Tarifbeschäftigten im an- und ungelesenen Bereich bei 14,8%. Hinzu kamen 6% Ausfälle durch Urlaub. Somit ergab sich eine reale Ausfallquote von 20,8%. Um diese Ausfälle abdecken zu können, waren nunmehr mindestens 20% der VZÄ des Stammpersonals im hauswirtschaftlichen Bereich (Küchenkräfte, hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Köchinnen/Köche) erforderlich.

Daraufhin wurden mit Stadtratsbeschluss vom 25.07.2012 8 VZÄ für das Ausfallmanagement im Bereich der Tarifbeschäftigten im an- und ungelesenen Bereich genehmigt. Dies ergab 12,48 Stellen für mobile Kräfte im hauswirtschaftlichen Bereich mit einer Arbeitszeit von 25 Wochenstunden. Die Verteilung dieser Stellen erfolgte dergestalt, dass die drei jeweils größten Stadtquartiere der Stadtregionen jeweils eine Stelle erhielten und eine weitere Stelle RBS-F4 zugeteilt wurde. Alle Stellen wurden zeitnah nach der Verteilung besetzt.

Durch diese Maßnahme konnte nunmehr auch dem gestiegenen Bedarf an hauswirtschaftlichem Personal durch die seit Jahren anhaltende Ausweitung von städtischen Kindertageseinrichtungen inklusive Gruppenerweiterungen sowie Umwandlung von Kindertagesstätten in Häuser für Kinder (0-10 Jahre) Rechnung getragen werden. Zudem konnte mit der Verstärkung der mobilen Kräfte im hauswirtschaftlichen Bereich ein erster Schritt getan werden, um die realen Krankheits- und Urlaubsausfälle der Stammkräfte im hauswirtschaftlichen Bereich auszugleichen. Problematisch bleibt die Situation, wenn die mobile Kraft als Ersatz für die Stammkraft ebenso ausfällt. Ausfallzeiten der mobilen Kräfte konnten jedoch auch durch die Stellenzuschaltung nicht berücksichtigt werden. Schließlich hat die Ausweitung der mobilen Kräfte im hauswirtschaftlichen Bereich auch beim pädagogischen Personal, das bisher die Ausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich kompensieren musste, für erste Entlastungen gesorgt. Da aber nach wie vor nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Erziehungsdienst zusätzlich die Ausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich (kurzfristige, krankheitsbedingte Ausfälle sowie Stammstellen, die aufgrund des langwierigen Einstellungsverfahrens nicht zeitnah besetzt werden können) auffangen muss, müssen zukünftig weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die realen Krankheits- und Urlaubsausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich auszugleichen. Ansonsten ist die Aufsichtspflicht gegenüber dem zu betreuenden Personenkreis gefährdet und die Versorgung der Kinder nur noch mangelhaft leistbar, zumal die anhaltenden Personalengpässe, insbesondere im Bereich der Erzieherinnen/Erzieher, einen intensiven Einsatz in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern erfordern.

3.1.3 Aufstockung des mobilen Pools der Hauswirtschaftsleitungen in Häusern für Kinder und KinderTagesZentren

Mit Stadtratsbeschluss vom 25.07.2012 wurden neben der Stellenhebung der bereits vorhandenen mobilen Stelle für eine Hauswirtschaftsleiterin/einen Hauswirtschaftsleiter nach Entgeltgruppe E 8 TVöD (zuvor E 5 TVöD) drei weitere mobile Stellen in Entgeltgruppe E 8 TVöD in Vollzeit geschaffen, um einen ausgewogenen Einsatz in allen vier Stadtregionen gewährleisten zu können.

Da Bewerberinnen und Bewerber für die Stellen gefunden werden konnten, die der Personalverantwortung und den umfangreichen Aufgaben im hauswirtschaftlichen Bereich gewachsen sind, haben sich diese Maßnahmen in der Praxis überaus bewährt. Die mobilen Hauswirtschaftsleitungen können jetzt sowohl in kleinen als auch in großen Häusern für Kinder bzw. KinderTagesZentren eingesetzt werden und erfüllen die erhöhten Anforderungen an die Flexibilität und das situationsabhängige Reagieren vor Ort (stetiger Wechsel zwischen den Einrichtungen, unterschiedliche hauswirtschaftliche und pädagogische Kolleginnen und Kollegen, Aufgaben und Arbeitssituationen).

3.1.4 Aufstockung des mobilen Pools der Köchinnen und Köche für Kinderkrippen

Da es für diesen Bereich bisher keine mobilen Stellen gab, wurden in der Vorlage zum Stadtratsbeschluss vom 25.07.2012 zwei Vorratsstellen für Köchinnen/Köche in Entgeltgruppe E 5 TVöD beantragt, um den realen Krankheits- und Urlaubsausfällen des Stammpersonals Rechnung zu tragen, den bereits erreichten Standard in Verpflegung und Versorgung zu erhalten und das Erziehungspersonal zu entlasten. Derzeit sind im Bereich der Kinderkrippen 47,64 VZÄ für Köchinnen und Köche (E 5 TVöD) vorgehalten. Bisher können für 51 Kinderkrippen 2 mobile Köchinnen/Köche vorgehalten werden. In der Praxis hat sich diese Maßnahme zwar bereits bewährt, jedoch sind 2 mobile Köchinnen/Köche für 4 Stadtregionen nicht ausreichend, um die realen Krankheits- und Urlaubsausfälle der Stammkräfte auszugleichen und den reibungslosen Betriebsablauf in den Einrichtungen durch ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu gewährleisten. Eine Ausfallquote speziell für den Bereich der Köchinnen/Köche ist nicht auswertbar. Um den Bedarf der Einrichtungen in allen 4 Stadtregionen abdecken zu können, ist es daher notwendig, zusätzlich und dauerhaft zwei Stellen für mobile Köchinnen/Köche in Vollzeit in Entgeltgruppe E 5 TVöD zu beantragen, sodass in jeder der 4 Stadtregionen eine mobile Fachkraft vorgehalten werden kann, die die Einhaltung der vorgeschriebenen Standards in der Versorgung der Kinder auch kurzfristig sicherstellen kann.

Da qualifizierte Fachkräfte für die Stellen gefunden werden konnten, die den bereits erreichten Standard in Verpflegung und Versorgung erhalten und den reibungslosen Betriebsablauf in den Einrichtungen gewährleisten können und damit das pädagogische Personal erheblich entlasten, hat sich diese Maßnahme in der Praxis bereits bewährt. Mit der Schaffung der beiden Stellen für mobile Köchinnen/Köche können die realen Krankheits-

und Urlaubsausfälle der Stammkräfte jedoch nur teilweise ausgeglichen werden, da zum einen die Betreuung zweier Stadtregionen durch **eine Köchin/einen Koch** aufgrund der Entfernungen der einzelnen Einrichtungen unverhältnismäßig hohe Wegezeiten in Anspruch nimmt und zum anderen zwei mobile Köchinnen/Köche den Bedarf der Einrichtungen, die Vertretung der Stammkraft durch ausreichend qualifizierte Fachkräfte sicherzustellen, für 51 Kinderkrippen schlichtweg nicht erfüllen können. Hätten in der aktuellen Konstellation lediglich jeweils zwei Kinderkrippen in einem Regionenverbund einen Ausfall der Köchin/des Kochs zu verzeichnen, so müssten deren/dessen Tätigkeiten durch die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vertretungsweise übernommen werden, wenn die Dienstkräfte vor Ort sich diese Arbeiten zutrauen. In der Praxis funktioniert diese Regelung häufig nicht. Infolgedessen wäre das pädagogische Personal für die Küchenorganisation und Speisenzubereitung wieder verstärkt eingebunden, da bleibt weniger Zeit für die Erfüllung des pädagogischen Auftrags und die Betreuung der Kinder, da auch die Grundversorgung der Kinder täglich gesichert sein muss. Darüber hinaus handelt es sich bei pädagogischen Fachkräften auch nicht um hauswirtschaftliche Fachkräfte, sodass ernährungsphysiologische Erkenntnisse für die Altersgruppe der unter 3-jährigen weniger als die erforderliche Berücksichtigung finden könnten. Die daraus resultierende Mehrbelastung des pädagogischen Personals führt womöglich zu erhöhten Ausfallzeiten, die angesichts des Personalmangels in dieser Berufsgruppe inakzeptabel sind. Darüber hinaus müsste die Landeshauptstadt München finanzielle Mittel aufwenden, um die Versorgung von Extern (Catering, Thermokost) sicherzustellen, falls kurzfristig kein Ersatz für die Köchin oder den Koch gefunden werden kann. Erschwerend kommt hinzu, dass für neu eingestellte Tarifbeschäftigte ab dem 01.10.2005, deren Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlägen hätte, § 14 TVöD ausschließlich und unmittelbar gilt und somit ein Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage erst entsteht, wenn die/der Tarifbeschäftigte die vorübergehend höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt hat. In der Praxis führt dieser Umstand dazu, dass immer weniger hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bereit sind, die Vertretung der Köchin/des Kochs zu übernehmen. Um die Einhaltung der vorgeschriebenen Standards in der Versorgung der Kinder gewährleisten und das pädagogische Personal auch im Bereich der Kinderkrippen merklich entlasten zu können, werden zusätzlich und dauerhaft zwei Stellen für mobile Köchinnen/Köche in Vollzeit in Entgeltgruppe E 5 TVöD (Personalkosten: Jahresmittelbetrag 96.900 €) empfohlen. Diese sollen dann nach dem Regionalprinzip zugeordnet werden.

KITA-SB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
Unbefristet ab 2015	Köchin/Koch	2 VZÄ	EntgGr. E5 TVöD	Personalkosten: 96.900 € (2 x 48.450 € Jahresmittelbetrag)

3.1.5 Ausblick

Wie unter Punkt 3.1.2 bereits erwähnt, bleibt die Situation problematisch, wenn die mobile Kraft als Ersatz für die Stammkraft ihrerseits ausfällt. Ausfallzeiten der mobilen Kräfte konnten jedoch auch durch die Stellenzuschaltung nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren kann nach wie vor nicht ausgeschlossen werden, dass der Erziehungsdienst zusätzlich die Ausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich (kurzfristige, krankheitsbedingte Ausfälle sowie Stammstellen, die aufgrund des langwierigen Einstellungsverfahrens nicht zeitnah besetzt werden können) auffangen muss. Deshalb müssen zukünftig weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die realen Krankheits- und Urlaubsausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich auszugleichen, da ansonsten weiterhin die Aufsichtspflicht gegenüber dem zu betreuenden Personenkreis gefährdet und die Versorgung der Kinder nur noch mangelhaft leistbar ist, zumal die anhaltenden Personalengpässe, insbesondere im Bereich der Erzieherinnen/ Erzieher, einen intensiven Einsatz in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern erfordern.

3.2 Teilzeit-Dienstplan

Das Thema Teilzeit ist ein Fokusthema für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um Personal zu halten bzw. zu gewinnen. Familienfreundliche Maßnahmen erschließen auch betriebswirtschaftliche Einsparpotenziale, da Fachkräfte einfacher angeworben und an die Stadt München als Arbeitgeberin gebunden werden können, wenn die Arbeitgeberattraktivität steigt. Die Fluktuationsrate insbesondere im Anschluss an die Elternzeit kann reduziert werden. Da ein sehr großer Teil der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen Frauen sind, sind diese Effekte besonders ausgeprägt. Es besteht ein hohes Teilzeitinteresse, vorrangig nach der Rückkehr aus der Elternzeit, aber auch zunehmend für die Pflege von Angehörigen. Auch Neueinstellungen erfolgen zunehmend in Teilzeit, da auch bei Neuberwerbungen verstärkt Teilzeitwünsche bestehen.

Mit der Einrichtung der Beratungsstelle „Teilzeit“ im Jahr 2013 konnte das Referat für Bildung und Sport das Thema Teilzeit in der Personalbetreuung stärker in den Mittelpunkt rücken und bietet nun umfangreiche Unterstützungsmöglichkeiten für Dienstkräfte und Einrichtungsleitungen an. Diese Stelle wurde mit dem Personalbeschluss von 2012 befristet eingerichtet. Das Referat für Bildung und Sport als Arbeitgeber gewinnt dadurch an Attraktivität hinsichtlich Arbeitszeitmodellen und Innovationskraft.

Die Schwerpunkte der Teilzeitberatung sind aktuell:

1. Beratung und Unterstützung der Teilzeitbeschäftigten bei Rückkehr aus Elternzeit oder Beurlaubung bzw. bei einer Neueinstellung sowie die Beratung der Leitungen
2. Erarbeitung und Umsetzung effizienter Arbeitszeitmodelle und Unterstützung beim Personaleinsatz

Bei über 100 Berufsrückkehrerinnen/-rückkehrern im Jahr, die zum überwiegenden Teil nicht oder zumindest nicht sofort in Vollzeit den Dienst antreten wollen, wird die Stellenvermittlung immer schwieriger, da die Arbeitgeberinteressen mit den Interessen der Dienstkraft übereinstimmen müssen. Bei jedem Teilzeitwunsch sucht das Referat für Bildung und Sport gemeinsam nach individuellen Lösungen, was in der Praxis zu unzähligen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen führt. Umfassende Beratung und Betreuung sowohl der Kolleginnen und Kollegen mit Teilzeitwünschen als auch der städtischen Kindertageseinrichtungen werden daher immer anspruchsvoller und wichtiger. Obwohl die derzeitige Bewerbersituation eine großflächige Besetzung in Vollzeit ohnehin nicht zulässt, sollten nach den Wünschen vieler Einrichtungsleitungen vorhandene Personallücken möglichst mit Vollzeitkräften geschlossen werden, um alle Stunden zu nutzen. Damit es nicht zu Benachteiligungen auf Grund von Teilzeitwünschen kommt, ist die Vorbereitung eines Hospitationstermins daher von höchster Bedeutung für den Erfolg einer Vermittlung. Ein hohes Maß an Verständnis für einrichtungsbezogene Besonderheiten und die Fähigkeit, divergierende Standpunkte in Einklang zu bringen, sind für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unbedingt erforderlich. Unterschiedliche Interessen und Gegebenheiten vor Ort machen jede Beratung individuell und herausfordernd. Ggf. müssen vorhandene Dienstpläne geändert werden, wofür beim bestehenden Personal Verständnis erzeugt werden muss. Hier ist ein Konfliktpotential gegeben, das durch individuelle Beratung deutlich reduziert werden kann.

Um Beurlaubte zu motivieren, wieder in den aktiven Dienst zurückzukehren, wurde am 04.04.2014 erstmalig ein sehr erfolgreicher „Infomarkt für Beurlaubte“ im Referat für Bildung und Sport durchgeführt. Hier wurde allen Beurlaubten des Geschäftsbereichs KITA die Möglichkeit gegeben, sich über aktuelle pädagogische und organisatorische Entwicklungen zu informieren und Kontakt zu halten bzw. wieder neue Kontakte zu knüpfen. Für KITA bot dieser Tag unter anderem die Gelegenheit, Perspektiven für unterschiedliche Lebensphasen zu eröffnen, über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und Wertschätzung gegenüber den (beurlaubten) Dienstkräften auszudrücken, was die Bindung an die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin verstärkt, sowie Unterstützungsangebote zu machen, die eine zeitnahe Rückkehr aus der Beurlaubung fördern. An dieser Veranstaltung haben rund 70 beurlaubte Dienstkräfte teilgenommen, von denen KITA sowohl im Hinblick auf die Qualität der gebotenen Informationen als auch im Hinblick auf die Organisation und Durchführung der Veranstaltung ein durchweg positives Feedback bekommen hat.

Entwicklung des Personals in Teilzeit

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten	KITA + Tagesheime	Freie Teilzeitstellen insgesamt (Stichtag 30.11)
2012	1307	80
2013	1545	115
2014	1707	150

Die Zahlen zeigen einen deutlichen Anstieg innerhalb der letzten Jahre. Die Veränderung der Zusammensetzung der Personalstruktur hinsichtlich dem Verhältnis von Teilzeit zu Vollzeit bringt eine Vielzahl an Beratungs- und Vermittlungsaufwand mit sich. Denn bei den kleinsten Veränderungen z.B. im Dienstplan, der privaten Situation etc. sind oftmals Beratungsgespräche erforderlich, da das Gesamtpaket für die Beschäftigten dann entsprechend verändert bzw. reguliert werden muss.

Es bedarf nicht nur der Beratung der Dienstkräfte selbst, sondern auch des Leitungsteams. Wie ist mit einer Vielzahl von Teilzeitbeschäftigten umzugehen? Wie gestaltet sich ein noch funktionierender Dienstplan? Wieviel Teilzeit ist in einer Einrichtung möglich? etc. Diese Fragestellungen können teilweise nur vor Ort geklärt werden und benötigen einen hohen Zeitaufwand in der Vorbereitung und Durchführung.

Im Kindertageseinrichtungsjahr 2013/2014 konnten durch intensive Vermittlungsbemühungen 30 Berufsrückkehrerinnen in Teilzeit mit schwierigen Ausgangslagen erfolgreich vermittelt werden. Aufgrund des langwierigen Prozesses und erfolgloser Stellensuche haben 28 Teilzeitbewerberinnen und -bewerber im laufenden Bewerbungsverfahren ihre Bewerbungen zurückgezogen bzw. es kam keine Vermittlung mehr zustande. Insgesamt fanden bisher über 100 Beratungsgespräche statt. Bei der Aufgabenerledigung, nach der Besetzung der Stelle im Jahr 2013, hatte die Begleitung des Projekts „Arbeitszeitmanagement bei KITA“ mit der externen Beratungsfirma (*Fauth-Herkner und Partner*) Priorität. Dabei erfolgt konzeptionell die Erarbeitung von Unterstützungsangeboten zur Förderung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle. Diese konzeptionelle Projektbegleitung stand gegenüber der Vermittlung von Teilzeitkräften und der notwendigen Beratung im Vordergrund. Bei aktuell 150 offenen Teilzeitstellen und jährlich rund 100 Rückkehrerinnen/ Rückkehrern sowie 139 Teilzeitbewerbungen könnten durch Ausbau der Beratung und Vermittlung schätzungsweise ca. weitere 70 Stellen besetzt werden.

Durch die weitere Etablierung und noch intensivere Vermittlungsbemühungen in der Teilzeitberatung geht das Referat für Bildung und Sport davon aus, weitere Bewerberinnen und Bewerber (Neueinstellungen) in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Ziel ist, alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer in Teilzeit zu vermitteln.

Das Projekt befindet sich nach der Analysephase (Sichtung aller Vorgaben, vorhandene Konzepte, Trägervorgaben etc.) in der Erprobungsphase mit drei Schwerpunkten:

- Teilzeit
- Arbeitszeitmodell
- Dienstplanung

Im Schwerpunktbereich Teilzeit wird ein aktueller Leitfaden „Teilzeit für KITA“ erarbeitet. Dieser Leitfaden soll dazu beitragen, Hemmnisse abzubauen und die Einsatzmöglichkeiten von Teilzeitkräften und deren Akzeptanz in den Einrichtungen zu verbessern.

Im Schwerpunktbereich Arbeitszeitmodell werden aktuell höhere Schwankungsbreiten bei Plus-Minus-Stunden erprobt. In der Folge wird im Rahmen einer Arbeitsgruppe eine Neufassung der DV-Flex für den Bereich der Kindertageseinrichtungen zu erarbeiten sein, in die die Erkenntnisse aus der aktuellen Arbeitsgruppe einfließen werden.

Im Bereich Dienstplanung werden Prozessbeschreibungen hinsichtlich Dienstplanung und Steuerung erarbeitet.

In Zusammenarbeit mit der Betriebssicherung des Städtischen Betriebs (KITA-SB-BS) wird eine Unterstützung der Leitungen bei der Dienstplanung erarbeitet. Um all diese Maßnahmen auszuführen und dauerhaft die Kindertageseinrichtungen für die Teilzeitkräfte interessant zu erhalten, wird vorgeschlagen, die mit dem Personalbeschluss von 2012 befristete Stelle zu entfristen. Zudem wird vorgeschlagen, eine weitere befristete Stelle zu schaffen. Die Aufgabenmenge (u.a. aus dem Projekt) lässt sonst eine zeitnahe Umsetzung und weitere Implementierung von Maßnahmen zu Gunsten der Beschäftigten und somit zum Wohle der Kinder nicht zu.

KITA GST – PuO				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung (frühestens ab November 2015)	Sachbearbeiter/in Personal (Unterstützung Teilzeitberatung)	0,75 VZÄ 30 Wochenstunden	BesGr. A9/ A10 bzw. EntgGr. E9 TVöD	Personalkosten: bis zu 47.625 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
unbefristet (Entfristung) ab 2015	Sachbearbeiter/in Personal (Teilzeitberatung)	0,75 VZÄ 30 Wochenstunden	BesGr. A11/ EntgGr. E10 TVöD	Personalkosten: bis zu 54.847,50 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

3.3 Supervision

Supervision konnte sich durch die Ausdehnung des Budgets weiter als Unterstützungs- und Qualifizierungssystem in den städtischen Kindertageseinrichtungen etablieren. Die Mehrbelastung des Personals durch unbesetzte Stellen führt häufig zu Konflikten im Team und zwischen Team und Eltern. Supervision dient der zeitnahen Konfliktbearbeitung, steigert durch Klärung und Qualifizierung die Berufszufriedenheit, fördert den Zusammenhalt im Team und bindet das Personal somit an den Träger. Die seit 2013 noch umfangreichere Möglichkeit der Inanspruchnahme fördert auch den Ruf der städtischen Einrichtungen, dass hier Fortbildung und Qualifizierung eine besonders hohe Priorität haben. Ebenso wurde es den Einrichtungen ermöglicht, jährlich eine Teamklausur bzw. einen Workshop extern begleitet durchzuführen, um in schwierigen Zeiten losgelöst vom beruflichen Alltag eine Auszeit zu nehmen und ihre Arbeit weiterzuentwickeln.

Mit dem Personalbeschluss von 2012 wurden die Haushaltsmittel nach Plan für KITA in Höhe von 95.958 € um die Budgetausweitung in Höhe von 95.000 € erhöht. Das ergab ein Gesamtbudget für 2013 in Höhe von 190.958 €. Tatsächlich ausgezahlt wurden 142.123 €, wobei Supervisionen, die 2013 begonnen wurden, zum Teil erst im Jahr 2014 abgerechnet werden. Durch die zunehmende Inanspruchnahme dieses Unterstützungssystems in den Teams der Kindertageseinrichtungen war die Budgetausweitung daher dringend erforderlich. Daher soll die Budgetausweitung, die bis Dezember 2015 befristet ist, entfristet werden.

Zur Bewältigung der Aufgabenmehrung in der Umsetzung und Genehmigung der erhöhten Supervision und Teammaßnahmen wurde mit dem Personalbeschluss von 2012 eine zusätzliche Planstelle eingerichtet, befristet bis 31.12.2015. Zur Sicherstellung der dringend notwendigen weiteren diesbezüglichen Aufgabenerledigung wird vorgeschlagen, die Stelle zu entfristen.

Stellenbedarf aufgrund Budget:

Bereich	Budget aus Beschlussvorlage 2012	VZÄ aus Beschlussvorlage 2012	Budget zukünftig	VZÄ zukünftig
KITA-GSt-F	142.123,00 €	0,50 befristet	+ 95.000 € = 285.958 €	0,50 dauerhaft
F4	20.303,00 €	/	+ 15.000 € = 33.225 €	$33.225 \text{ €} / 285.958 \text{ €} = 0,12$ $0,50 \text{ VZÄ} * 0,12 = 0,06 \text{ VZÄ}$ gerundet 0,10 VZÄ

KITA-GSt-F				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
unbefristet (Entfristung) ab 2016	Sachbearbeiter/in für Antrags- und Vertrags-sachbearbeitung	0,5 VZÄ 20 WoStd	BesGr. A11/ EntgGr. E10 TVöD	Personalkosten: bis zu 36.565 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Ausweitung Supervision	Dauerhaft ab 01/2016	95.000 €

In der Fachabteilung 4 wurden mit dem Personalbeschluss (Nr. 08-14/ V 09620) von 2012 die Haushaltsmittel nach Plan in Höhe von 8.225 € um die Budgetausweitung in Höhe von 10.000 € erhöht. Das ergab ein Gesamtbudget für 2013 in Höhe von 18.225 €. Tatsächlich ausgezahlt wurden 20.303 €, wobei Supervisionen, die 2013 begonnen wurden, zum Teil erst im Jahr 2014 abgerechnet wurden. Durch die zunehmende Inanspruchnahme dieses Unterstützungssystems in den Teams der Tagesheime und Heilpädagogischen Tagesstätten war die Budgetausweitung dringend erforderlich. Daher soll die Budgetausweitung, die bis Dezember 2015 befristet ist, entfristet werden und dem tatsächlichen Bedarf angepasst werden. Des Weiteren muss der Ausbau der Tagesheime berücksichtigt werden, so dass eine weitere Erhöhung des Budgets für Supervisionen um 15.000 € jährlich erforderlich ist. Zur Bewältigung der Aufgabenmehrung in der Umsetzung und Genehmigung der erhöhten Supervision und Teammaßnahmen ist die Stellenzuschaltung von 0,1 VZÄ Sachbearbeiter/in für Antrags- und Vertragssachbearbeitung Supervision erforderlich.

Fachabteilung 4				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Unbefristet ab November 2015	Sachbearbeiter/in für Antrags- und Vertragssachbearbeitung	0,1 VZÄ 4 WoStd	BesGr. A10/ EntgGr. E9 TVöD	Personalkosten: bis zu 6.350 €

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Ausweitung Supervision (Fachabteilung 4)	Dauerhaft	25.000,00 €

3.4 Einsatz von Hausaufgabenhilfen im Hort, im Besonderen Help & Learn, als Beitrag zum Personalerhalt und zur Personalgewinnung

Ein wirksamer Beitrag zu Personalgewinnung und -erhalt im Erziehungsdienst ist auch der stundenweise erfolgende Einsatz von zusätzlichen Hausaufgabenbetreuerinnen und -betreuern in den städtischen Horten und Tagesheimen. Diese Maßnahme geht auf einen Stadtratsbeschluss aus dem Jahre 1978 zurück und hat sich seither in vielfacher Weise bewährt. Die eingesetzten Lehrkräfte bzw. Lehramtsstudierenden unterstützen die Kinder bei der Erstellung der Hausaufgaben und entlasten das Hortpersonal besonders dann erheblich, wenn einzelne Schülerinnen und Schüler eine intensive Begleitung benötigen. Über die tägliche Betreuungsarbeit des pädagogischen Personals hinaus haben diese Zusatzkräfte die Möglichkeit zur vertieften Beschäftigung mit einzelnen Kindern oder in Kleingruppen, um beispielsweise Aufgabenstellungen nochmals zu erläutern, Gelerntes zu wiederholen, oder für zusätzliche Übungen.

In diesem Zusammenhang ist auch das seit 2010 installierte Modellprojekt „Help & Learn“ hervorzuheben, ein Kooperationsprojekt des Referates für Bildung und Sport mit dem Lehrstuhl für Grundschulpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München. Dank der Budgetausweitung seit 2013 von 80.000 € um 150.000 € gemäß Personalbeschluss von 2012 konnten jeweils 40 Lehramtsstudierende in diesem Rahmen engagiert werden. Zur Sicherstellung der weiter erforderlichen diesbezüglichen Aufgabenerledigung wird empfohlen, die bisherige bis 30.06.2014 befristete Stelle dauerhaft zu beantragen. Dies ist auch durch die im Folgenden dargestellte Ausweitung des Projektes begründet: Es ist geplant, die 40 bereits bestehenden Verträge der Lehramtsstudierenden zu verlängern, um die bereits eingearbeiteten und in den Einrichtungen integrierten Studentinnen und Studenten weiter beschäftigen zu können. Parallel hierzu soll der großen Nachfrage der städtischen Einrichtungen nach dieser Unterstützungsmaßnahme nachgekommen werden, indem weitere 40 neue Lehramtsstudierende für die Maßnahme engagiert werden. Die Option zur Ausweitung des Seminars von 40 auf 80 Studierende wurde seitens des Verantwortlichen der LMU angeboten. Dazu wäre eine Budgetausweitung um 75.000 € auf 305.000 € notwendig. Die Fortführung der bisherigen Fallzahlen erfordert eine unbefristete Neuschaffung der bisherigen Stellenzuschaltung nach dem seinerzeitigen Beschluss der Vollversammlung vom 25.07.2012, die weitere Ausweitung kann nur unter Bereitstellung einer zusätzlichen Personalkapazität in Höhe von 0,5 VZÄ, wie oben dargestellt, geleistet werden. Damit es zu einem Vertragsabschluss für Help&Learn kommt, bedarf es bereits vorher umfangreicher Klärungen (Abgrenzung zu anderen Angeboten, Zuständigkeiten), Beratungen (von Bewerberinnen und Bewerbern, Einrichtungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LMU und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des RBS) und Erledigen von Schriftverkehr (z.B. Nachfragen, Mahnung der Vollständigkeit der Unterlagen). Nicht bei jedem Antrag kommt es auch zu einem Vertragsabschluss. Einige Anträge müssen unterjährig erneut geschlossen werden (z.B. durch Stundenveränderungen, Heirat oder Umzug des Studierenden, Wechsel wegen Unzufriedenheit). Im Jahr 2013/14

wurden 51 Verträge geschlossen. Der ausgefertigte Vertrag wird an die Einrichtung zur Unterschrift versandt. Der Rücklauf ist akribisch zu überwachen, da hier oft eigenständig Änderungen im Vertrag durch den Vertragsnehmer vorgenommen werden. Nach erfolgreich abgeschlossenem Vertrag bedarf es umfangreicher Arbeiten (z.B. Zahlungsverwaltung) damit eine Auszahlung erfolgen kann. Zum Aufgabenbereich Help&Learn gehören auch die Teilnahme an Besprechungen zum organisatorischen Ablauf sowie die Mitwirkung beim Internetauftritt des RBS zu diesem Themenbereich. Ca. 2/3 der Studierenden mit neuem Vertrag für Help&Learn werden anschließend einen Vertrag für Haushaltshilfen erhalten, was in diesen Bereich zu einer Angebotssteigerung und diesbezüglicher Mehrarbeit führt. Der durch diese Maßnahme geplante Beitrag zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt kann jedoch ohne entsprechende Stellenausstattung nicht erreicht werden.

KITA-GSt-F				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte / Tarifbesch.
Unbefristet ab 2015	Sachbearbeiter/in für Help&Learn	0,5 VZÄ 20 WoStd	BesGr. A8/ EntgGr. E8	Personalkosten: bis zu 27.185 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Unbefristet ab 2015	Sachbearbeiter/in für Help&Learn	0,5 VZÄ 20 WoStd	BesGr. A8/ EntgGr. E8	Personalkosten: bis zu 27.185 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Ausweitung Hausaufgabenhilfe, Help & Learn	Dauerhaft ab 01/2015	75.000 €

Auf eine Sicherstellung der Hausaufgabenbetreuung in den städtischen Horten zielte auch der Stadtratsantrag Nr. 08-14 / A 01246 vom 10.12.2009 ab (siehe Anlage 5). Der Intention dieses Antrags wird mit den vorstehenden Ausführungen sowie dem dazugehörigen Antrag unter Ziffer II. 17 dieser Beschlussvorlage Rechnung getragen.

3.5 Beauftragung einer Vermittlungsagentur und Kooperationsprojekte mit ausländischen Hochschulen

Wie im Personalbeschluss von 2012 dargestellt, hat das Referat für Bildung und Sport eine Vermittlungsagentur beauftragt, um geeignete Personen im Ausland zu gewinnen. Der Vertrag endete zum 31.12.2013.

Die Bewerber- und Einstellungssituation stellt sich wie folgt dar:

Angebote Bewerberprofile	davon zur Bewerber- runde eingela- dene Personen	davon grundsätzlich zur Einstellung ge- plant, da erfolgreiches Gespräch	tatsächliche vollge- zogene Einstellung
29	16	13	10

Beim Berufsstart stellten sich die sozialen Belange der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bzw. das Ankommen in einer fremden Stadt als schwierig dar. Ebenso ergaben sich bei der Wohnraumversorgung erhebliche Probleme. Die Erfahrungen der erfolgten Vermittlung zeigen, dass bei einer Neuvergabe Anpassungen erforderlich sind, die in eine optimierte Leistungsbeschreibung einfließen werden. Die Vorauswahl durch die Vermittlungsagentur war nicht zu beanstanden, jedoch zeigt sich, dass der Markt im Ausland sehr heterogen ist. Probleme ergaben sich durch mangelnde Kenntnisse der in München praktizierten Pädagogik sowie nicht ausreichende Sprachkenntnisse.

Daher wird eine Folgeausschreibung empfohlen, jedoch unter geänderten Voraussetzungen:

- im Heimatland ist mindestens das Sprachniveau B 1 erreicht,
- in einem geschlossenen Klassenverbund in München werden nochmals ein bis zwei Monate theoretische Grundlagen sowie deutsche Fachbegriffe vermittelt,
- in einer vorgegebenen Zeit wird durch Sprachkurse das Sprachniveau B 2 erreicht,
- ein Sprachkurs mit Fachsprache und Wertekodex wird eingerichtet.

Ziel ist es, Anfang 2015 ein weiteres Ausschreibungsverfahren für eine Vermittlungsagentur zu starten bzw. eine Partnerschaft mit einer Ausbildungsstätte aufzubauen. Da die Kosten einer Vermittlung marktüblich ca. ein doppeltes Bruttogehalt (ca. 5.000 €) betragen, werden für eine geplante Vermittlung von ca. 20 Personen 100.000 € benötigt. Zudem wird ein zweiter Weg der Personalgewinnung durch eine Zusammenarbeit mit einschlägigen Ausbildungsstätten im Ausland beschritten. Ziel ist auch hier die Qualifizierung vor Ort mit Sprache und fachlichem Input (z.B. Bildungs- und Erziehungsplan) vor Arbeitsaufnahme, u.a. durch Fachpraktika. Die konzeptionelle Ausarbeitung ist derzeit in Bearbeitung. Um Missverständnisse auszuräumen und auch die Vorbereitungen gut zu gestalten

ten, sind auch Besuche im Ausland sowohl mit pädagogischer Begleitung als auch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter der Personalbetreuung nötig. Spezielle Fortbildungsangebote zur Einführung in den Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan sind auszuarbeiten und zu begleiten. Regelmäßige Treffen mit den aus dem Ausland stammenden Fachkräften, den Anleitungen und Einrichtungsleitungen sind zu konzipieren und durchzuführen. Ein Unterstützungssystem zum guten Ankommen in Deutschland ist aufzubauen. Das beinhaltet Begleitung bei den Behördengängen, Unterstützung bei der Wohnungssuche und Integration in den Lebensort München einschließlich Vernetzung mit der jeweiligen Community der Herkunftsnation.

Erste Erfahrungen konnten durch die Kooperation mit der *Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB) gesammelt werden. Hier konnten kürzlich sechs spanische Kindheitspädagoginnen ihren unbefristeten städtischen Arbeitsvertrag in Empfang nehmen. Sie sind im Rahmen des EU-Bildungsprogramms ERASMUS im Juli 2013 nach München gekommen. Ziel war, sich während eines sechsmonatigen Praktikums mit den pädagogischen Ansätzen in den städtischen Kindertageseinrichtungen vertraut zu machen und München als Lebensort kennenzulernen. Begleitet wurden die Kindheitspädagoginnen von den pädagogischen Fachkräften bei KITA und dem Fachbereich Internationaler Austausch/Europabüro (IAE) am Pädagogischen Institut der Landeshauptstadt München. Neben dem Praktikum besuchten sie ein Jahr lang die Sprachenschule „Deutschkurse an der Universität München“.

Das erfolgreiche Pilotprojekt ist der Grundstein für eine langfristige Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Bildungsinstitutionen. Anfang Juli 2014 sind bereits fünf weitere Kindheitspädagoginnen aus Barcelona nach München zu ihrem abschließenden Praktikum gekommen, inzwischen haben vier ihren unbefristeten Arbeitsvertrag unterschrieben. Für Juli 2015 haben sich an der Universität in Barcelona bereits 15 Interessentinnen und Interessenten gemeldet. Zusätzlich wurden nun erste Kontakte mit Universitäten aus Griechenland aufgebaut. Mit den Erfahrungen aus dem oben genannten Projekt könnten auch hier qualitätsvolle Maßnahmen zur Integration von pädagogischen Fachkräften in städtischen Kindertageseinrichtungen entwickelt werden. Im Spanienprojekt sind die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei KITA jedoch an ihre Kapazitätsgrenzen gestoßen. Für die Ausdehnung auf weitere EU-Länder (es bestehen bereits Kontakte zu einer irischen Universität) wären dann zusätzliches Personal und ein Budget für Dienstreisen zum Aufbau und zur Pflege der Kooperation, für Sprachkurse und für die Organisation von Austauschtreffen erforderlich. Neben einem Beitrag zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit in einigen EU-Ländern kann KITA damit gleichzeitig dem Personalmangel begegnen und die kulturelle Vielfalt in den Einrichtungsteams vergrößern. In diesem Kooperationsprojekt mit europäischen Hochschulen sieht das Referat für Bildung und Sport eine große Chance, auf Dauer Personal zu gewinnen. Aus den Anfängen (Barcelona) ist jedoch ersichtlich, dass eine nachhaltige Beschäftigung nur gewährleistet ist, wenn dafür eine Personalressource vorgehalten wird. Ziel ist, ab 2015 30 Fachkräfte

jährlich auf diese Weise zu gewinnen. Für die Koordination der Personalgewinnungsprojekte mit Universitäten aus der EU wird vorgeschlagen, eine halbe Stelle in Vergütungsgruppe TVöD S11 befristet auf drei Jahre einzurichten.

Ein ebenso befristetes jährliches Sachkostenbudget in Höhe von 50.000 € ist erforderlich. Beim Bestandspersonal kommen zugewanderte Ergänzungs- und Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen sprachlich immer häufiger an ihre Grenzen. Trotz nachgewiesenen Sprachniveaus B 2 gibt es Probleme beim Verstehen und Anwenden der Fachsprache. Die Münchner Volkshochschule hat hier nun speziell für das Personal in Kindertageseinrichtungen einen fachbezogenen Deutschkurs konzipiert. Er umfasst ein Kommunikationstraining für Elterngespräche, Fachgespräche mit Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten und Behörden. Außerdem werden die schriftlichen Kenntnisse gefördert. Der Kurs findet außerhalb der Dienstzeit statt. Bei nachgewiesener regelmäßiger Teilnahme soll der Kurs in Zukunft von KITA bezahlt werden. Mit 13 Kurseinheiten kostet der Kurs 160,- €. Die Übernahme der Kosten für fachbezogene Deutschkurse ist im Personalmarketing ein gutes Argument, um ausländische Fachkräfte noch besser gewinnen zu können. Außerdem erleichtert die Kostenübernahme die Teilnahme der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter; durch bessere Fachsprache in Deutsch kann die Integration in den Einrichtungsteams dann auch gelingen. Außerdem ist der Verbleib der Dienstkräfte bei laufendem Sprachkurs besser gesichert. Ein jährliches Budget in Höhe von 50.000 € ist erforderlich.

KITA-SB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif b.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Befristung ab Besetzung auf 3 Jahre (frühestens ab November 2015)	Sachbearbeiter/in Koordination Personalgewinnungsprojekte	0,5 VZÄ 20 WoStd	EntgGr. S11 TVöD	Personalkosten: 27.295 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Kosten für Ausschreibungsverfahren an Vermittlungsagentur	Dauerhaft ab 01/2015	100.000 €
Deutschkurse	Ab 01/2015 befristet auf 3 Jahre	50.000 €

3.6 Kurzfristige und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Mit dem Personalbeschluss von 2012 wurde das Referat für Bildung und Sport beauftragt, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen. Diese sind bisher nicht zustande gekommen, da sie für die infrage kommenden Personen nicht attraktiv sind. Vielmehr werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen. Mittlerweile sind 77 Personen im Bereich KITA geringfügig beschäftigt. Überwiegend sind dies ehemalige Beschäftigte, die sich in Rente befinden, oder Erzieherinnen/Erzieher, die sich im Rahmen eines Studiums weiterbilden. Diese Dienstkräfte decken überwiegend die Randzeiten ab, z.B. Freitag Nachmittag, und stellen in Zeiten des Personalmangels eine wertvolle Unterstützung dar. Der Geschäftsbereich KITA wird weiterhin soweit nur irgend möglich auch diese Einstellungen forcieren.

3.7 Bewerberbüro – Ausstattung

Der Anspruch an eine qualitätsvolle Personalbetreuung sowie die Repräsentation des Referats für Bildung und Sport als attraktiver Arbeitgeber bedingen zwingend ein gut funktionierendes Bewerbungsmanagement. Gemäß Personalbeschluss von 2012 wurde dazu eine vorerst auf zwei Jahre (bis 30.04.2015) befristete Vollzeitstelle im Verwaltungsdienst in BesGr. A10 (3. Qualifikationsebene) zentral finanziert. Die persönliche Betreuung während des laufenden Bewerbungsverfahrens konnte durch einen spezialisierten und zentralisierten Ansprechpartner sichergestellt werden. Die Auswertung, Kontaktaufnahme, Terminvereinbarung, Einladung etc. erfolgen aus einer Hand. Die enge Bindung und der regelmäßige Kontakt zwischen allen Beteiligten schafft zusätzliches Vertrauen und hebt die Wertigkeit des Einstellungsprozesses.

Als Folge aus dem Beschluss von 2012 hat das Referat für Bildung und Sport zur Sicherung der Wertigkeit dieses Standards Folgendes festgelegt:

- Die Kontaktaufnahme wird bei jeder Anfrage innerhalb von 48 Stunden per Telefon, per E-Mail oder in schriftlicher Form erfolgen.
- Das Bewerbertelefon ist in der Regel von Montag bis Donnerstag von 08.30 bis 12.00 Uhr sowie von 13.00 bis 16.00 Uhr und am Freitag von 08.30 bis 13.00 Uhr besetzt. In demselben zeitlichen Umfang wird auch das Bewerberpostfach bedient.
- Qualifikationen sind bis zum Bewerbungsgespräch geprüft und alle Unterlagen sind beim Bewerbungsgespräch vollständig vorhanden.
- Nach Bewerbungseingang findet das Bewerbungsgespräch innerhalb von zwei Wochen statt. Bei Bedarf wird ein Abendtermin (18.00 bis 20.00 Uhr) angesetzt.

In der Praxis führt der Personalmangel dazu, dass auch Bewerbungen mit niedrigerer Qualität konkret ausgewertet werden, um geeignetes Personal in ausreichender Anzahl zu gewinnen. Damit ergibt sich für jede Bewerbung ein erhöhter Arbeitsaufwand beispielsweise durch Nachforderung von Unterlagen. Dies ist insbesondere der Fall bei Bewerbungen von Personen, welche keinen expliziten Abschluss als staatliche geprüfte Kinderpfle-

gerinnen/ Kinderpfleger oder staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher haben. Um eine eindeutige Prüfung dieser Abschlüsse gewährleisten zu können, müssen hier auch Unterlagen wie Fächeraufstellungen und bei ausländischen Abschlüssen zusätzlich ein Sprachnachweis über Deutschkenntnisse angefordert werden. Gleichzeitig ist für diesen Bewerberkreis auch das Bewerbungsgespräch eine sehr wichtige Auswahlgrundlage, was sich oft zeitaufwändig gestaltet. Da auch Bewerberinnen/Bewerber mit einer unterdurchschnittlich guten Qualifikation eingeladen werden, ist eine intensivere Prüfung notwendig, ob sie für eine Einstellung geeignet sind. Somit stellt in Zeiten des Fachkräftemangels sowohl die Vorbereitung als auch das Bewerbungsgespräch an sich einen erhöhten Zeitaufwand dar.

Zur Verdeutlichung der Kundenkontakte sowie die Gesamtanzahl der Bewerbungen dienen folgende Zahlen:

	Bewerbertelefon 2014			Bearbeitete E-Mails
	hinsichtlich Bewerbungen	Sonstiges (Ausbildung, Anerkennung usw.)	fachfremd	
Januar	97	63	22	135
Februar	106	57	19	245
März	106	63	16	200
April	125	52	24	195
Mai	110	57	12	196
Juni	220	67	33	216
Juli	237	110	37	298
August	162	61	15	149
September	183	52	18	223
Oktober	117	73	33	251

Alle Angaben pro Monat

Die Prognose hinsichtlich Anfragen, Auskünfte, E-Mails etc. für das Jahr 2015 wird sich aufgrund des Bewerber- und Angebotsmarktes auf selbigem Niveau bewegen. Ob die Anzahl der reinen Bewerbungen gleich hoch sein wird, kann nicht verifiziert werden, es wird jedoch hinsichtlich stetiger Bewerbungen aus dem Ausland davon ausgegangen.

	Bewerbungen gesamt	Ø im Monat	Steigerung der Ø-Anzahl im Monat zum Vorjahr
2012	1082	90	
2013	1420	118	+ 31%
2014 (01-11/2014) geschätzt für 12/2014	1290 ca. 80	114	Mit der Dezember-schätzung gleichbleibend

Damit ist es KITA gelungen, trotz Personalmangels die Bewerbungen zu steigern und auf hohem Niveau zu stabilisieren. Dies war die Folge der Berichterstattung zum Rechtsanspruch, des hohen pädagogischen Niveaus in städtischen Einrichtungen sowie der erfolgreichen Anzeigenschaltung und Werbung.

Es war festzustellen, dass sich viele Bewerberinnen und Bewerber wieder motiviert bzw. berufen fühlten, in den erlernten Beruf zurückzukehren, oder sich persönlich verändern wollten. Ebenso haben sich sehr viele Personen mit ausländischen Abschlüssen beworben.

Die erfolgreiche Steigerung wird lediglich durch die hohe Zahl an Absagen etwas getrübt, da eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern nicht geeignet waren bzw. wiederholt trotz Eignung selbst abgesagt haben.

Erzieher/innen und Fachkräfte:	Bewerbungen	Einstellungen	Erfolgsquote
2012	569	233	41,00%
2013	638	313	49,00%
2014 (01/2014-11/2014)	550	280	51,00%

Kinderpfleger/innen und Ergänzungskräfte:	Bewerbungen	Einstellungen	%
2012	523	131	25,00%
2013	782	297	38,00%
2014 (01/2014-11/2014)	727	205	28,00%

Die Arbeitsbelastung inkl. aller Nachforderungen von Unterlagen etc. ist für **eine** Sachbearbeiterin/ **einen** Sachbearbeiter hoch. Eine Kompensation kann durch andere Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter innerhalb der Geschäftsstelle Personal und Organisation bei KITA nicht erfolgen.

Erforderliches Personal:

Zur Sicherung der professionellen Betreuung und der Standards im Bewerberbüro wird daher vorgeschlagen, die im Personalbeschluss von 2012 befristete Vollzeitstelle im Verwaltungsdienst in BesGr. A10 (3. Qualifikationsebene) zu entfristen. Zudem wird eine Verwaltungsunterstützung dringend benötigt. Der Mehrbedarf und der Ausbau des Bewerberburos (sowie des Praktikantenbüros, siehe Ziffer 3.9.1) kann nur mit einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter mit 19,5 Wochenstunden abgedeckt werden. Diese/Dieser soll die Organisation von Gesprächen (Terminplanung, Vorbereitung Unterlagen, Nachfordern von Unterlagen, statistische Erfassung), Fertigung von Absagen etc. erledigen und somit die Hauptsachbearbeitung entlasten. Letztere wird für schwierige Beratungen, koordinierende Aufgaben, schwierige Personalgespräche sowie für die Auswertung und Bewertung ausländischer Abschlüsse benötigt.

KITA-GSt-PuO				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tariffb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tariffbesch.
unbefristet (Entfristung) ab 2015	Sachbearbeiter/in Personalangelegenheiten	1 VZÄ	BesGr. A9/ A10; E9	Personalkosten: bis zu 63.500 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Unbefristet ab November 2015	Sachbearbeiter/in Verwaltungsunterstützung	0,5 VZÄ	EntgGr. E5 TVoD	Personalkosten: 24.225 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

Kostenübernahme der Gebühren für die Gleichwertigkeitsfeststellung:

Zum 01.08.2013 sind das Bayerische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BayBQFG) und das Bayerische Sozial- und Kindheitspädagogengesetz (BaySozKiPädG) in Kraft getreten. Das BayBQFG regelt die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen mit landesrechtlich geregelten Berufen. Die Referenzberufe hier sind Kinderpflegerin/Kinderpfleger und Erzieherin/Erzieher. Das BaySozKiPädG regelt die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse mit den Referenzberufen Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge und Sozialpädagogin/Sozialpädagoge.

Erste Erfahrungen mit vorgelegten Bescheiden machen deutlich, dass eine sehr differenzierte Prüfungen der Abschlüsse erfolgt. Bei Ablehnung der Gleichwertigkeit werden Ausgleichsmodule beschrieben, nach deren Absolvieren zu einem späteren Zeitpunkt die Gleichwertigkeit festgestellt werden kann. Im Gegensatz zu den Zustimmungen zur Beschäftigung in einer Kindertageseinrichtung durch die jeweilige Aufsichtsbehörde haben diese Gleichwertigkeitsfeststellungen erhebliche Vorteile:

- ein vertieftes Wissen über ausländische Ausbildungen und Studiengänge führt zu passgenauen Empfehlungen der notwendigen Ausgleichsmodule,
- durch die neuen Gesetze werden entsprechende Ausgleichsmodule in Bayern aufgebaut,
- der Bescheid gilt bundesweit und ist nicht auf Kindertageseinrichtungen beschränkt,
- der Bescheid gilt lebenslang.

Das Verfahren der Gleichwertigkeitsfeststellung ist kostenpflichtig. Die Kosten des Bescheids orientieren sich am Aufwand. Vorliegende Bescheide haben bisher einen Kostensatz von 50,- € bis 150,- €. Die Kosten führen dazu, dass die Gleichwertigkeitsfeststellungen bisher nur in geringem Umfang genutzt werden. Für die Personalorganisation haben diese Bescheide eine klärende und hilfreiche Funktion. Daher ist es sinnvoll, die Kosten für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erstatten.

Ein jährliches Budget in Höhe von 10.000 € ist erforderlich.

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Kostenübernahme Gleichwertigkeitsgutachten	Dauerhaft ab 01/2015	10.000 €

3.7.1 Aufbau eines Praktikantenbüros für SPS-, BP- und FSJ-Praktikanten, Assistenzkräfte sowie sonstige Qualifizierungsmaßnahmen

Die Zentralisierung der Bewerberinnen und Bewerber im Bewerberbüro hat zur Steigerung der Bewerbungszahlen sowie zur professionellen Bewerberbetreuung beigetragen (siehe Ausführungen oben).

Aufgrund der Fülle verschiedenster Möglichkeiten, ein Praktikum, ein Qualifizierungsprogramm oder ein Freiwilliges Soziales Jahr zu absolvieren, ist auch für diesen Personenkreis die Einrichtung des Praktikantenbüros geplant. Eine Zentralisierung der Anfragen/Bewerbungen, eine gute Personalbetreuung und somit die Steigerung der Bewerber- und Einstellungszahlen sind das Ziel.

Die Verstetigung des **Assistenzkraftmodells** unter Punkt 4.1.2 benötigt eine Personalbetreuung (inkl. Koordination mit den Schulen), welche zusätzlich schon geleistet wurde und nun dauerhaft anfällt. Für das Assistenzkraftmodell gab es bisher keine Stellenzuschaltung bei der Geschäftsstelle Personal und Organisation. Zum Stand Oktober 2014 wurden über 100 Personen im Assistenzkraftmodell betreut, mit steigender Tendenz 2015, da die Kurse überschneidend dauerhaft weitergeführt werden sollen und über mehrere Jahre angelegt sind. Hier gibt es immer wieder Wechsel innerhalb der Kurse, Abbrecher, erforderliche Personalgespräche und vielfältige Abstimmungen mit den Schulen. Der Personenkreis selbst benötigt auffällig mehr Betreuung.

Die Fülle der **Programme zur Qualifikation** als KinderpflegerIn oder ErzieherIn über das Assistenzkraftmodell hinaus ist sehr vielfältig geworden. Hier sind geförderte externe Kurse durch die Arbeitsagenturen oder den Freistaat Bayern möglich, welche meist die Verpflichtung zu einem Praktikum integriert haben. Da die Anfragen sich häufen und meist individuell sind, soll hier auch eine Bündelung erfolgen. Das Referat für Bildung und Sport geht davon aus, dass durch die Ableistung des Praktikums eine Übernahme möglich ist. Vergleichbar ist der städtisch konzipierte Qualifizierungskurs der „erfahrenen KinderpflegerIn zur ErzieherIn“.

Für das **Berufspraktikum** sind die Zahlen der Einstellungen für die Landeshauptstadt München rückläufig, obwohl die Schulen die Klassen stetig ausbauen.

Der Ausbau und die enge Bindung der Praktikantinnen/Praktikanten, mit dem Ziel der Steigerung der Neueinstellungen, soll durch Erweiterung und Neuentwicklung der Personalbetreuung (z.B. durch Kontakthalteprogramme, enge Kooperation mit den Fachakademien etc.) erfolgen. Der Schlüssel des Erfolges liegt in einer engen Personalbetreuung, u.a. auch durch regelmäßige Treffen, guten Informationsfluss und eine zentrale Ansprechpartnerin/einen zentralen Ansprechpartner. Bisher werden die Praktikantinnen und Praktikanten nebenher betreut, jede/jeder der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter küm-

mert sich um sie. Zur Verdeutlichung der doch schon dramatischen Entwicklung dienen die Einstellungszahlen der Jahre 2010 bis 2014:

Berufspraktikantinnen/ Berufspraktikanten	Beschäftigte Berufspraktikantinnen/ Berufspraktikanten	davon ohne Kinderpfleger- bezüge (nicht vorher LHM)	Bewerbungen insgesamt
2010	116	<i>Nicht erfasst</i>	190
2011	102	<i>Nicht erfasst</i>	220
2012	120	110	236
2013	130	115	228
2014	154	82	246

Die Steigerung der Einstellungszahlen 2014 stellt nicht die tatsächliche Lage dar. Die Steigerung beruht u.a. auf dem Qualifizierungsprogramm „erfahrene KinderpflegerIn zur ErzieherIn“. Dies macht in der Gruppe der Beschäftigten von 154 Personen allein 45 aus. Rein rechnerisch hat die Landeshauptstadt München 2014 lediglich 82 reine Berufspraktikanten nach dem C-Kurs bekommen. Die restliche Differenz kommt u.a. von der Teilzeitausbildung oder sonstigen Maßnahmen. 82 Praktikanten ist eine erschreckend niedrige Zahl. Hier gilt es schnellstmöglich gegenzusteuern, da die Übernahmen der Praktikanten ein wichtiger Baustein der Personalsicherung ist (im Jahr 2014 waren ein Drittel aller Neueinstellungen Berufspraktikanten). Die Bearbeitung der Bewerbungen wird zunehmend deutlich anspruchsvoller, da aufgrund der großen Trägerlandschaft es keine Selbstverständlichkeit mehr ist, zur Landeshauptstadt München zu kommen. Jede einzelne Bewerbung bedeutet Aufwand hinsichtlich Auswertung, Verplanung, Überzeugung, Beratung, welches sich nicht immer im Ergebnis der Einstellungszahlen widerspiegelt.

Im **Sozialpädagogischen Seminar (SPS)** sind die Zahlen der Einstellungen nicht zufriedenstellend, obwohl die Fachakademien die Eingangsklassen erweitert haben. Hier müssen neue Maßnahmen für eine Attraktivität entwickelt und die Personalbetreuung ausgebaut werden. Dieser Personenkreis startet erst in das Berufsleben und ist betreuungs- und beratungsintensiv. Zudem soll schon im SPS aktiv für eine Rückkehr in das Berufspraktikum (BP) geworben werden.

	PraktikantInnen im Sozialpädagogischen Seminar (SPS)	Bewerbungen
2012	120	162
2013	116	202
2014	143	217

Im Rahmen der Personalgewinnung ist es erforderlich, junge Menschen möglichst frühzeitig für den Beruf einer Erzieherin/eines Erziehers zu interessieren und zu gewinnen. Ein geeignetes Instrument hierfür ist, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, in den städtischen Kindertageseinrichtungen ein **Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)** abzuleisten. Außerdem kann mit dem Einsatz von Beschäftigten im FSJ das pädagogische Fachpersonal entlastet werden.

Der Jugendfreiwilligendienst Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) wird gemäß § 3 des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) gantztägig als an Lernzielen orientierte und überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet. Junge Menschen nutzen die Chance, in einem Bildungs- und Orientierungsjahr über Selbstwirksamkeitserlebnisse und Engagement ihre weitere berufliche Zukunft zu gestalten. Ein großes Feld ist dabei der Einsatz in Kindertageseinrichtungen. Hier gibt es vielfältige Möglichkeiten, die eigenen Stärken und Kompetenzen zu erkennen und auszubauen und damit junge Menschen für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers zu interessieren. Denkbar sind unterstützende Arbeiten in der Küche wie Abnahme und Kontrolle der täglichen oder wöchentlichen Lieferungen, Vorbereitung von Salat, Rohkost oder Obst, Vorbereitung der Buffet-Stationen oder der Essenswagen. Eine weitere Einsatzmöglichkeit ist die Übernahme von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in der Gruppe. Die Mithilfe bei der Organisation, Betreuung und Begleitung der Mahlzeiten vom Frühstück in der IPS-Klasse über das Mittagessen bis zur Brotzeit am Nachmittag ist ein wichtiges Arbeitsfeld, das von einer FSJ-Kraft geleistet werden kann. Eine weitere große Unterstützung für das pädagogische Personal ist die Mitarbeit bei Gruppen- und Einzelangeboten wie Kreativ- und Spieleangeboten, Aktionen zur Bewegungsförderung und Musikalität. Hier gibt es vielfältige Aufgaben, bei denen sich die FSJ-Kraft einbringen kann. Beispielfhaft seien hier genannt: Einkauf von Material, Aufbau von Turngeräten in der Turnhalle, helfende Hand bei allen pflegerischen Tätigkeiten. Je nach Reife und Verantwortungsgefühl kann sich die FSJ-Kraft auch ganz besonders um ein Kind mit speziellem Förderbedarf kümmern, was ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf die Integration ist.

Rückblick und Fazit zum Freiwilligen Sozialen Jahr:

Es stehen derzeit 44 Stellen im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres für die Unterstützung der Erziehungskräfte im pädagogischen Alltag zur Verfügung. Es hat sich gezeigt, dass der Bedarf an den Kindergärten, Horten, Häusern für Kinder sowie den Tagesheimen von F4 weitaus höher ist als die derzeit vorhandenen 44 Stellen für diese Einrichtungen. Eine Aufstockung um weitere 20 Praktikumsstellen (10 Stellen für KITA, 10 Stellen für F4) wird zur Unterstützung der Aufgabenerfüllung des pädagogischen Personals empfohlen. Die Kosten für eine Stelle belaufen sich monatlich auf ca. 900 €, d.h. es entstehen Sachkosten in Höhe von 216.000 € jährlich.

Ressourceneinsatz bei KITA:

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Aufstockung freiwilliges soziales Jahr KITA	Dauerhaft ab 08/2015	Sachkosten für 10 Stellen 108.000 €
Aufstockung freiwilliges soziales Jahr F4	Dauerhaft ab 08/2015	Sachkosten für 10 Stellen 108.000 €

Erforderliches Personal:

Zusammenfassend wird die Schaffung einer Stelle für das Praktikantenbüro (Anlaufstelle für SPS-Praktikanten, Berufspraktikanten, Betreuung Assistenzkraftmodell, Ansprechpartner sonstige Qualifizierungskurse, FSJler) zur Bearbeitung einer umfassenden Praktikantenbetreuung sowie zur Steigerung der Einstellungszahlen beabsichtigt.

KITA-GSt-PuO				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Unbefristet ab 2015	Sachbearbeiterin/ Sachbearbeiter Personalangelegenheiten (Praktikanten)	1 VZÄ	BesGr A9/A10, EntgGr E9 TVöD	Personalkosten: bis zu 63.500 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

3.8 Personalzustimmung durch KITA für freie und sonstige Träger

Die Landeshauptstadt München kann nicht die Personaleinstellung für freie und sonstige Träger übernehmen. Allerdings ist sie in Zeiten des Personalmangels für die freien Träger als Genehmigungsbehörde bei Zustimmung zum Personal eine äußerst wichtige Schaltstelle. Träger suchen vermehrt in In- und Ausland nach Fachkräften mit einer im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikation oder sogenannte Quereinsteigerinnen/-einsteiger mit in Deutschland abgeschlossener teilpädagogischer Ausbildung. Dies führt dazu, dass die als Ausnahmeregelung vorgesehene Einzelfallprüfung und Zustimmung nach § 16 Abs. 6 AVBayKiBiG von einzelnen Trägern zunehmend als Instrument der Personalgewinnung genutzt wird. Ohne diese Zustimmung ist zu einem großen Teil den Einrichtungen ein Einhalten des Anstellungs- und Qualifizierungsschlüssels nicht mehr möglich. Durch das neue Anerkennungsgesetz vom 01.08.2013 wurde die Einzelfallzustimmung nach §16 AVBayKiBiG nicht entlastet. Die erhöhte Bedeutung der Zustimmungsbehörde für die freien und sonstigen Träger zeigt sich in der permanenten Fallzahlsteigerung seit der letzten Beschlussfassung.

Von Januar bis April 2014 wurden 570 Anträge und Anfragen von freigemeinnützigen und sonstigen Trägern gestellt. Hinzu kommen 63 Anträge von Eltern-Kind-Initiativen, die meist noch einen erhöhten Beratungsbedarf haben, da die zuständigen Vorstände häufig wechseln. In Summe sind das 633 Anträge auf Personalzustimmung im Zeitraum von vier Monaten.

Entwicklung der Anträge bei KITA-FT seit 2011:

	Anträge	Ø im Monat	Zustimmung	Personal	Steigerung der Ø-Antragszahl im Monat zum Vorjahr
2011 (09-12/2011)	263	65	235 (ca. 90%)	IST: 1,0 VZÄ	
2012	887	74	722 (ca. 81%)	IST: 1,5 VZÄ	+ 14%
2013	1250	104	900 (ca. 72%)	IST: 2,0 VZÄ	+ 41 %
2014 (01-07/2014)	1002	143	651 (ca. 65%)	Benötigte gesamt VZÄ: (143 mtl. Anträge/65 mtl. Anträge) = 2,20 VZÄ	+ 38 %
Prognose gesamt 2014	1.716 (143*12)				
Prognose 2015	2316	143*1,35= 193		Benötigte gesamt VZÄ 193/65=2,97 VZÄ	ca. + 35%

Die personellen Kapazitäten bei RBS-KITA-FT reichen aktuell nicht mehr aus, um die Träger im Vorfeld der Beantragung umfassend beraten zu können und die zeitnahe Bearbeitung der eingehenden Anträge sicherzustellen. Seit 2011 haben sich die durchschnittlichen monatlichen Fallzahlen im Bereich der Personalzustimmung annähernd verdreifacht (vgl. Tabelle). Durch den stetigen Ausbau der Kindertagesbetreuung ist auch zukünftig keine Reduzierung der Fallzahlen in diesem Bereich zu erwarten. Vor diesem Hintergrund und den ggf. erheblichen finanziellen Auswirkungen auf die freien Träger wird die Entfristung von 2,0 VZÄ (31.12.2015) und eine auf drei Jahre befristete Zuschaltung von 1 VZÄ in der BesGr. A11/EntgGr. E11 TVöD für die Aufgabe Fachaufsicht-Personalzustimmung bei KITA-FT empfohlen.

KITA-FT				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
unbefristet (Entfristung)	Sachbearbeiter /-in Steuerung Freie Träger	2,0 VZÄ	BesGr. A11/ EntgGr. E11 TVöD	Personalkosten: bis zu 156.940 € Sachkosten: 1.600 € dauerhaft konsumtiv f. lfd. Arbeitsplatzkosten
Auf 3 Jahre befristet ab Stellenbesetzung ab 2015	Sachbearbeiter /-in Steuerung Freie Träger	1 VZÄ	BesGr A11/ EntgGr. E11 TVöD	Personalkosten: bis zu 78.470 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv f. lfd. Arbeitsplatzkosten

3.9 Werbekampagne

Im Dezember 2013 hat KITA eine neue Werbekampagne für die Anwerbung von Erzieherinnen/Erziehern und pädagogischen Fachkräften gestartet. Im Mittelpunkt der Kampagne steht München als attraktiver Lebensort mit der vielfältigen Pädagogik des städtischen Trägers und der Kinder- und Jugendheime sowie den Entwicklungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte. Die Botschaften hat die beauftragte Agentur Zeichen&Wunder mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Referats für Bildung und Sport und des Sozialreferats erarbeitet. Das Marketingkonzept ist multimedial angelegt. Die Kampagne wird seit Dezember 2013 in U- und S-Bahnen, in Regionalzügen in Bayern und Nordrhein-Westfalen, in bundesweiten Tages- und Fachzeitungen, auflagenstarken Mitgliederzeitungen wie der des Deutschen Jugendherbergswerks oder der des Deutschen Alpenvereins sowie über YouTube und XING kommuniziert. Aufgebaut wurde auch die Karriere-seite www.erzieher-in-muenchen.de, die mit allen Kommunikationsmitteln beworben wird.

Die Kampagne transportiert mit einer einheitlichen Bildersprache und einer Arbeitgebermarke ein positives Image und wirbt für die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin für Erzieherinnen und Erzieher. Alle Printprodukte und der Onlineauftritt haben das Design adaptiert.

Neben Print- und Onlinewerbung ist KITA bei Fach- und Jobmessen präsent, um über München als Arbeitgeberin und für die besondere Pädagogik in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu werben. Gut angenommen werden auch Besucherprogramme wie Schnupperwochenenden, Informationsveranstaltungen für Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten oder der Besuch von Abschlussklassen der Fachakademien. Die Kampagne bringt viele Kontakte. Das Bewerbertelefon und das Gruppenpostfach (bewerbung.kita@muenchen.de) werden stark frequentiert. Auffällig ist, dass es viele Anfragen zu Ausbildungsmöglichkeiten und zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse gibt.

Trotz des umfassenden Marketingkonzeptes ist das Ziel der Kampagne (506 Erziehungskräfte einzustellen) bis jetzt noch nicht erreicht worden. Der Markt ist leer. Viele Fachkräfte außerhalb von München zeigen zwar großes Interesse an der pädagogischen Arbeit in München und den Entwicklungsmöglichkeiten, lassen sich aber von der angespannten Wohnungssituation und den hohen Münchner Lebenshaltungskosten abschrecken.

Umfragen der eingestellten Erzieherinnen und Erzieher haben ergeben, dass die meisten Menschen über das Internet und über persönliche Empfehlungen zur Landeshauptstadt München kommen. Deswegen sind das Internet und Social Media die wichtigsten Kommunikationsinstrumente mit den künftigen Bewerberinnen und Bewerbern, die künftig noch stärker ausgebaut werden müssen. Die Stelle des Onlineredakteurs ist bis 1. Mai 2016 befristet. Das Referat für Bildung und Sport bittet darum, diese Stelle dauerhaft zu entfristen, um kontinuierlich den steigenden Anforderungen des Online-Recruiting gerecht zu werden.

Um die umfangreichen Aufgaben des Personalmarketings (Messen, multimediale Kommunikation) und die Anforderungen an die Kommunikation zu bewältigen und zum anderen eine realistische Chance auf adäquate Nachbereitung zu erhalten, empfiehlt das Referat für Bildung und Sport, die Stelle der Teamleitung für Kommunikation und Marketing um 0,28 Stellen aufzustocken. Zudem kommen derzeit neue Aufgaben hinzu. Durch Großprojekte wie die geplante Einführung der zentralen Anmeldung sowie der neuen Benutzungssatzung und Gebührensatzung entsteht ein hoher Kommunikationsbedarf. Um die Information für Eltern und die Kommunikation mit den Kooperationspartnern den neuen Anforderungen anzupassen, müssen der Internet- und Intranetauftritt neu gestaltet und die Informationen den entsprechenden Zielgruppen (wie z.B. Eltern, Erziehungspersonal, Personal im Kernbereich) zugänglich gemacht werden.

KITA-ÖA				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif b.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
unbefristet (Entfristung) ab 2016	Onlineredakteur/in	1 VZÄ	BesGr. A12/ EntgGr. E11	Personalkosten: bis zu 78.470 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Unbefristet ab November 2015	Teamleitung Kommunikation und Marketing	0,28 VZÄ	EntgGr. E14 TVöD	Personalkosten: 25.827,20 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv f. lfd. Arbeitsplatzkosten

3.10 Wohnungen für Dienstkräfte

Die Situation auf dem Wohnungsmarkt hat sich auch nach dem Grundsatzbeschluss von 2012 nochmals verschärft. Die geringe Zahl zur Verfügung stehender Wohnungen sowie das Mietpreisniveau behindern den Zuzug von dringend benötigtem Personal. Das RBS hat sich daher umfassend in den Beschluss (Sitzungsvorlage-Nr. 08-14 / V 13430) des Referates für Stadtplanung und Bauordnung vom 18.12.2013 eingebracht, um die Situation im Mangelberuf des Erziehungsdienstes darzustellen. Mit diesem Beschluss beauftragte der Stadtrat das Personal- und Organisationsreferat, in Zusammenarbeit mit dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung und dem Sozialreferat das Gesamtkonzept der Wohnungsfürsorge für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Dieses soll dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Ziel ist es unter anderem, die städtische Wohnungsfürsorge mit bedarfsgerechtem und bezahlbarem Wohnraum zu erweitern. Bereits im Vorfeld wurden, um die Situation im Erziehungsdienst zu entlasten, folgende Maßnahmen initiiert:

Vorrangige Berücksichtigung der städtischen Dienstkräfte in den Neubauprojekten

- Messestadt Riem (GEWOFAG)
- Prinz-Eugen-Kaserne (GWG München/GEWOFAG) und
- Carl-Wery-Straße (GEWOFAG)

Weitere Vorhaben sind in Vorbereitung. Eine weitere Verbesserung ist mittelfristig mit Einführung des neuen Vergabesystems beim Amt für Wohnen und Migration und mit Umsetzung der Vorschläge der Arbeitsgruppe zu erwarten.

3.11 Qualifizierungsmaßnahmen – Weiterbildung für Kinderpflegerinnen/ Kinderpfleger zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher

Dieses Pilotmodell startete aufgrund des Personalbeschlusses von 2012 im Januar 2013 mit 54 Teilnehmenden am Pädagogischen Institut der Landeshauptstadt München. Es stellt eine interne Weiterqualifikation von städtischen Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern zu Erzieherinnen/Erziehern dar. Ein umfangreicher Lehrgang, der tagsüber während der Dienstzeit stattfindet, bereitet auf die Externenprüfung an der Fachakademie für Sozialpädagogik vor. Im Sommer 2014 legten 50 bei der Landeshauptstadt München beschäftigte Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger und drei bei Betriebsträgern Beschäftigte die Prüfung ab. 50 davon haben die Prüfung bestanden und inzwischen ihre Fachakademie-Zeugnisse erhalten, drei werden 2015 einzelne Prüfungen nachholen. 95% der Teilnehmenden haben somit die Prüfung geschafft. Dieser Erfolg hat unmittelbar mit der Qualität des angebotenen Lehrgangs zu tun.

Im September 2014 traten 47 Absolventinnen und Absolventen bei der Landeshauptstadt München ins Berufspraktikum ein und stehen dann spätestens ab September 2015 als staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher den Kindertageseinrichtungen zur Verfügung. Dieses Modell ist von zentraler Wichtigkeit für die berufliche Weiterentwicklung im Bereich Kinderpflege, da es unter guten Bedingungen stattfindet und dem Bestandspersonal Perspektiven eröffnet. Aufgrund ihrer Lebenssituation – beispielsweise weil sie mit kleinen Kindern leben – konnten viele Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger die bisherigen berufs begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen am Abend nicht wahrnehmen. Als angehende Fachkräfte stehen den Teilnehmenden dann sämtliche Entwicklungsoptionen offen. Da im Bereich der Ergänzungskräfte (ein Zugang ist hier der Kinderpflegeabschluss) bisher keine Personalnot herrscht, ist dieses Modell ein herausragender Bestandteil der Fachkraftgewinnung, vor allem auch deshalb, weil diese neuen Fachkräfte durch die eigene Biographie und ihre langjährige Praxiserfahrung eine große Bereicherung für die pädagogischen Teams darstellen werden.

Auch im Bereich der Tagesheime werden in einem Modellversuch bis 2015 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger eingestellt, die durch das Angebot der Weiterbildung zur Erziehungskraft somit dauerhaft im Fachbereich verbleiben können.

Für bei KITA beschäftigte Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger gibt es die Möglichkeit, während des Berufspraktikums die höheren Kinderpflegebezüge weiter zu erhalten. Dazu müssen sie sich 36 Monate an die Landeshauptstadt München binden. Diese Möglichkeit haben 44 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger genutzt. Die Bindung an die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin, die ohnehin durch diese Möglichkeit der Aufstiegsqualifizierung gegeben ist, wird durch die Bindungserklärung noch verstärkt.

Parallel hierzu hat das Pädagogische Institut dem Stadtrat im November 2014 eine Beschlussvorlage mit dem Titel: „Projektstelle und Aufgabenmehrung im Pädagogischen Institut – Fachbereich Kindertageseinrichtungen“ vorgelegt (Sitzungsvorlagen-Nr. 14-20/ V 617). Hier wurden Mittel für eine erneute Durchführung der Weiterbildung für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger ab Januar 2015 für zwei Lehrganggruppen mit jeweils 24 Teilnehmenden erwirkt. Sollte eine deutlich höhere Anzahl von qualifizierten Bewerbungen eingehen, wären erneut Mittel für eine Ausdehnung der Lehrgänge erforderlich.

3.12 Betriebliches Gesundheitsmanagement bei KITA

Im Vorfeld zum Beschluss „Maßnahmen zu Personalgewinnung und Personalerhalt in städtischen Kindertageseinrichtungen“ vom 04.07.2012 wurde bei RBS-KITA eine Bestandsaufnahme der bisherigen Angebote und Maßnahmen (siehe Anlage 3) in Bezug auf Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erstellt. Dabei zeigte sich bei einer Vielzahl von Angeboten und Interventionsmöglichkeiten, dass diese nicht nachhaltig implementiert¹ werden konnten. Die 2012 durch den Stadtrat beschlossenen Stellen zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bei KITA, 1,0 Stellen BGM-Koordination sowie 0,5 Stellen Verwaltungsunterstützung, sind bis 31.12.2015 befristet. Die im Beschluss „Betriebliches Gesundheitsmanagement für Erzieherinnen und Erzieher“ (Sitzungsvorlagen-Nr. 08-14 / V 02527) vom 22.07.2009 dargestellten Maßnahmen konnten mit dieser personellen Ausstattung beibehalten und teilweise weiterentwickelt werden (s. Anlage 4). Um das bisher Erreichte zu erhalten, ist eine Verlängerung der Befristung der 2012 geschaffenen 1,5 Stellen dringend notwendig.

Um die rund 5.500 Beschäftigten in ca. 430 Dienststellen durch wirkungsvolle Maßnahmen auch nachhaltig zu erreichen, ist es neben der Schaffung von Angeboten notwendig, Strukturen zu entwickeln, die es ermöglichen, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement nachhaltig zu betreiben und anwendungstauglich in den betrieblichen Alltag der Kindertagesbetreuung zu integrieren. Dies erfordert ein Gesamtkonzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei KITA. Im Fokus steht deshalb aktuell die Auswertung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung KITA und der stadtweiten Befragung zu Great Place to Work. In der Mitarbeiterbefragung KITA 2014 wurde bereits ein Schwerpunkt auf Fragen nach tätigkeitsspezifischen Belastungen und der Arbeitsfähigkeit sowie zur physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten gelegt. Dies erfolgte in enger Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat P 5.4.

¹ Im Arbeitsalltag der Kindertageseinrichtungen werden aufgrund von externen Auslösern oder Einzelfällen Standards und Interventionen im Zusammenhang mit BGM entwickelt. Da es sich bei Gesundheit um eine Querschnittsaufgabe handelt, können diese Entwicklungen vereinzelt und in verschiedenen Organisationsbereichen stattfinden. Dies hat zur Folge, dass diese Lösungen nicht für alle zugänglich sind, nur ein Teil der Beschäftigten bei KITA über dieses Wissen verfügt, sich die Beschäftigten mit Einzelfalllösungen aufarbeiten oder auch Wissen durch Fluktuation verloren geht.

Aktuell steht KITA vor der Herausforderung, die Ergebnisse der Great-Place-to-Work-Befragung (2013) und der Mitarbeiterbefragung KITA (2014) auszuwerten, sowie mit den Beschäftigten in einem breit angelegten Beteiligungsprozess kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten zu entwickeln und nachhaltig umzusetzen.

Die ersten Auswertungen in Bezug auf die Gesundheitsfragen aus der Mitarbeiterbefragung KITA und Great Place to Work haben ergeben, dass sehr hoher Handlungsbedarf in Bezug auf die Reduzierung von psychischen und physischen Belastungen in den Kindertageseinrichtungen besteht:

- Knapp 50% der Beschäftigten leiden fast täglich unter allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung. Darüber hinaus sind fast 20 % der Beschäftigten eher selten bzw. niemals zuversichtlich in Bezug auf die Zukunft.
- 41% der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen schätzen die derzeitige körperliche Arbeitsfähigkeit als mittelmäßig bis sehr schlecht ein.
- Knapp 50% der Beschäftigten leiden fast täglich unter Beschwerden im Rücken, Nacken- bzw. Schulterbereich.
- Insbesondere bei älteren Beschäftigten (ab 45 Jahren) in den Kindertageseinrichtungen bestehen hohe Werte bei der mäßigen bis sehr schlechten Arbeitsfähigkeit.
- 23% der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen sehen es als nicht sicher bzw. unwahrscheinlich an, dass sie in zwei Jahren noch arbeitsfähig sind.

Setzt man diese Zahlen in Korrelation mit dem bereits bestehenden Personalmangel bei den Beschäftigten im Erziehungsdienst sowie dem weiteren geplanten Ausbau der Kindertagesbetreuung in München, wird deutlich, dass dringend bedarfsgerechte Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit des Personals bei KITA ergriffen werden müssen. Darüber hinaus machen die Auswertungen der Mitarbeiterbefragung deutlich, dass Handlungsbedarf besteht

- in Bezug auf das passende Verhältnis von Arbeit zu Zeit (u. a. Zeitdruck, Arbeitsmenge),
- in Bezug auf Führung (z.B. Wertschätzung, Feedback),
- Ausstattung und Räume (z.B. ergonomisches Mobiliar, Lärm, fehlende Räume),
- Bewegungsangebote (z.B. Betriebssport, Vergünstigungen in Studios).

In nächster Zeit wird das betriebliche Gesundheitsmanagement bei KITA vorrangig die Mitarbeiterbefragung KITA und Great Place to Work auswerten und Maßnahmenvorschläge der Beschäftigten in einem Beteiligungsprozess priorisieren. Auf dieser Grundlage kann dann ein Gesamtkonzept BGM für KITA vorgelegt werden.

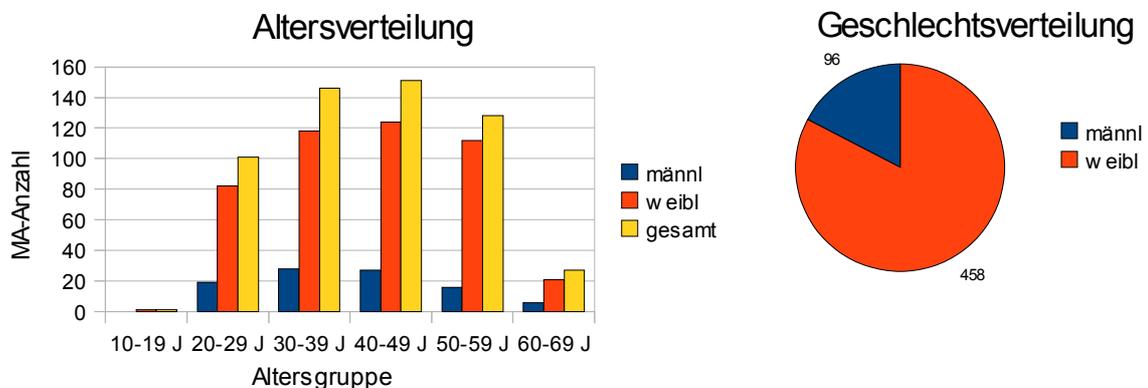
KITA-FB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif b.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Verlängerung um 3 Jahre ab 2016	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement Sachgebietsleiter/-in	1 VZÄ	BesGr. A12/ EntgGr. E11 TVöD	Personalkosten: bis zu 78.470 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Verlängerung um 3 Jahre ab 2016	Teamassistent/-in	0,5 VZÄ	EntGr. E6 TVöD	Personalkosten: bis zu 25.185 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

3.13 Betriebliches Gesundheitsmanagement bei F4

Die Vollversammlung des Stadtrates hat in ihrer Sitzung vom 25.07.2012 beschlossen, Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt in städtischen Kindertageseinrichtungen zu ergreifen (Sitzungsvorlagen-Nr. 08-14 / V 09620). Hierzu gehörte auch die Einführung und Verankerung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an den städtischen Tagesheimen und Heilpädagogischen Tagesstätten durch das Referat für Bildung und Sport, Fachabteilung 4. Für die Koordinierung des BGM im Bereich der städtischen Tagesheime und Heilpädagogischen Tagesstätten wurde mit einer Befristung von zwei Jahren eine Stelle mit 0,5 VZÄ zum 01.12.2013 besetzt.

Zu den Aufgaben der BGM-Koordination gehört die Planung und Steuerung von gesundheitsfördernden Maßnahmen. Somit gehen Konzeptentwicklung, Gremienarbeit und koordinierende Tätigkeiten mit der konkreten Umsetzung vor Ort in den städtischen Tagesheimen und Heilpädagogischen Tagesstätten einher.

Um eine geeignete Auswahl der verschiedenen zur Verfügung stehenden gesundheitsfördernden Maßnahmen treffen zu können, wurde eine statistische Auswertung der rund 560 Beschäftigten in den 33 städtischen Tagesheimen und 2 Heilpädagogischen Tagesstätten vorgenommen.



Dabei zeigte sich, dass die BGM-Angebote für eine breite Altersverteilung attraktiv sein und auch Einzelangebote für einzelne Altersgruppen vorgesehen werden müssen. Die Aufgaben und Anforderungen an das BGM werden mit stetiger Verankerung weiter steigen. Mit Projekten zum BGM soll gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz einschließlich arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorgebeugt werden, die Gesundheit gestärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert werden. Bis ca. 2020 werden in München 20 neue Tagesheime eröffnet und die BGM-Maßnahmen in ihrer Anzahl und Vielfalt zunehmen. Dabei sind die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen unter dem Gesichtspunkt der Personalfürsorge und -pflege zu erfassen und ein gesundheitsförderndes Verhalten anzustreben.

Ein effektives BGM-System umfasst die strategische Planung und Umsetzung aller Gesundheitsmaßnahmen, die Kontrolle des Erfolges in Bezug auf die gesetzten Ziele und die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen. Für die Festlegung der gesundheitsfördernden Maßnahmen werden auch die Ergebnisse der Great-Place-To-Work-Befragung herangezogen, die im Detail für städtische Tagesheime und Heilpädagogischen Tagesstätten vorliegen. Die Auswertungen in Bezug auf Great-Place-To-Work haben ergeben, dass Handlungsbedarf insbesondere in der Prävention und Nachsorge besteht. Für die nachhaltige Wirksamkeit des BGM ist es erforderlich, eingeleitete Maßnahmen wie Lärmschutzmessung kontinuierlich fortzuführen und weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen fortlaufend zu entwickeln und anzubieten. Ziel des BGM ist es dabei, Prozesse, Strukturen, Verhältnisse und persönliches Verhalten dauerhaft so zu unterstützen, dass daraus ein größeres Wohlbefinden aller in den städtischen Tagesheimen und Heilpädagogischen Tagesstätten Beschäftigten resultiert.

Im Rahmen der Einführung und Verstetigung des BGM hat sich die Unterstützung der Leitungen der Tagesheime und Heilpädagogischen Tagesstätten bei der Gestaltung von Maßnahmen, Mitteln, Methoden und Arbeitsprozessen zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefährdungen als ein weiterer Schwerpunkt erwiesen. Im Fokus steht dabei die Beherrschung und Minimierung von Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Aufgaben stellen für die Leitungen der Einrichtungen eine erhebliche zeitliche Belastung dar.

Wo und in welchem Umfang in den Einrichtungen Handlungsbedarf besteht, zeigen die durchgeführten Gefährdungsanalysen auf. Es gilt, die erkannten Gefährdungen durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen. Die bereits bestehenden Kooperationen innerhalb des Referats für Bildung und Sport und dem Baureferat sind zu nutzen und die Maßnahmen stetig abzustimmen. Im Bereich der Tagesheime und Heilpädagogischen Tagesstätten sollen sich in den nächsten Jahren die arbeitsbedingten Gefährdungen weg von der reinen technischen Verhinderung von Unfällen hin zu einer umfassenden Prävention entwickeln. Dies bedeutet, dass auf die Prävention und die Struktur der Arbeitsabläufe besonderes Augenmerk gelegt wird. Außerdem müssen die pädagogischen und hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend und angemessen über mögliche Gefährdungssituationen informiert werden. Die Art und Weise sowie der Umfang einer Unterweisung müssen in einem angemessenen Verhältnis zur vorhandenen Gefährdungssituation und der Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen. Für die Umsetzung der Aufgaben ist deshalb ein Wissen und Kennen der Einrichtungsstrukturen und der Arbeitsweisen erforderlich.

Aus den genannten Gründen ist es deshalb erforderlich, die mit dem o.g. Beschluss von 2012 befristet geschaffene Stelle 0,5 VZÄ für die BGM-Koordination um drei Jahre zu verlängern und um 1,0 VZÄ – ebenfalls auf drei Jahre befristet – zu erweitern.

Mit der Umsetzung von Maßnahmen aus den Bereichen Betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz und Personalentwicklung gehen eine Vielzahl sachbearbeitender Tätigkeiten einher wie u.a. Terminkoordination, Verfassen von Infoschreiben, Vor- und Nachbereiten von Veranstaltungen, Logistik und die Funktion erste Ansprechpartnerin/erster Ansprechpartner für die Einrichtungen. Die fachlichen Bereiche des BGM bedürfen einer verwaltungsmäßigen Unterstützung, um die in der Betrieblichen Gesundheitsförderung anstehenden Maßnahmen für die rund 560 Beschäftigten auf den Weg zu bringen. Die Zuarbeiten in die fachlichen Bereiche ergeben sich beispielsweise aus durchzuführenden Abfragen zu bestimmten Arbeitsschutzmaßnahmen, der Begleitung von Ausschreibungen für z.B. gesundheitsfördernde Kurse oder auch der Evaluation durchgeführter Maßnahmen. Damit verbunden sind eine Reihe von verwaltungsinternen Schreiben, das Zusammenfassen der eingehenden Antworten zu bestimmten Abfragen und die Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen.

Daneben wird auch der Kontaktaufbau und die Netzwerkarbeit zu anderen mit Fragen des BGM befassten städtischen und nichtstädtischen Dienststellen im Vordergrund stehen. Auch die Gremienarbeit, z.B. in den Gesundheitszirkeln, bedarf einer sachbearbeitenden Unterstützung.

Weitere Tätigkeitsfelder werden sich aus der Umsetzung der möglichen Maßnahmen im Rahmen des GPTW-Prozesses ergeben, wenn es gilt, die von den Beschäftigten vorgebrachten Erwartungen aufzugreifen und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten im BGM weiterzuentwickeln. Es ist daher eine befristete Stelle für die Sachbearbeiter/-in BGM mit 0,5 VZÄ in BesGr. A10/ EntGr. E9 erforderlich.

Fachabteilung 4				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Verlängerung um 3 Jahre ab 2015	Koordinator/-in BGM - Schwerpunkt gesundheitsfördernde Maßnahmen	0,5 VZÄ 20 WoStd.	BesGr. A11/ EntgGr. E10/ S17 TVöD	Personalkosten: bis zu 36.565 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung ab November 2015	Koordinator/-in BGM - Schwerpunkt Arbeitssicherheit	1,0 VZÄ 39 WoStd.	EntgGr. S17 TVöD	Personalkosten: 74.440 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung (frühestens November 2015)	Sachbearbeiter/-in BGM	0,5 VZÄ 20 WoStd	BesGr. A10/ EntgGr. E9 TVöD	Personalkosten: bis zu 31.750 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

4. Weitere Maßnahmen über den Personalbeschluss von 2012 hinaus

4.1 Assistenzkraftmodell Pädagogik

4.1.1 Erfahrungen

Wegen anhaltender Personalgewinnungsprobleme war es erforderlich, eine neue Gruppe von Personen zur Unterstützung in den Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Sie sollten mit einer gewissen Vorerfahrung, z. B. als Tagesmutter/ -vater oder im Bereich der Mittagsbetreuung ausgestattet sein und Teilzeit in der Kindertageseinrichtung beschäftigt werden. Parallel erhalten sie Unterricht, um einen anerkannten Berufsabschluss erwerben zu können. Durch die Koppelung mit einem klassischen Berufsabschluss ist sichergestellt, dass die Teilnehmenden später als pädagogische Kräfte bei KITA weiter beschäftigt werden können. Außerdem ist damit klar, dass das Berufsfeld Kindertageseinrichtung keine Dequalifizierung erfahren soll, sondern dass ein neuer Weg für Quereinsteigerinnen/Quereinsteiger hin zu den klassischen Berufen gefunden wurde. Die enge Verzahnung von etablierten und erfahrenen Schulen mit dem Lernort Praxis kommt dem Erwachsenenlernen sehr entgegen.

Im September 2013 haben 95 Assistenzkräfte mit der Arbeit in der Kindertageseinrichtung und dem parallelen Schulbesuch an der Berufsfachschule für Kinderpflege bzw. der Fachakademie für Sozialpädagogik begonnen. 17 von ihnen wurden vom Jobcenter München vermittelt. Zunächst wurde das Modell als rein städtisches Modell entwickelt. Alle Assistenzkräfte arbeiten in städtischen Kindertageseinrichtungen, beide Schulen sind städtisch.

Durch die Assistenzkräfte, die zunächst nicht in den Anstellungsschlüssel eingerechnet werden, entstand trotz des Anleitungsbedarfs deutliche Entlastung in den Teams der beteiligten Kindertageseinrichtungen. Daher soll das Modell auf jeden Fall weitergeführt werden. An der städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege stehen seit September 2014 erneut 60 Schulplätze zur Verfügung, an der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik erneut 44. Neu ist, dass nun die freien Träger teilnehmen können. Nach gemeinsamen Veranstaltungen wurde klar, dass weitere Träger von Kindertageseinrichtungen in München bereit sind, Assistenzkraftstellen einzurichten, die über die Münchner Förderformel auch zuschussfähig sein werden. Geplant ist, dass die freien Träger etwa 60 Stellen anbieten werden, die Stadt etwa 44 Stellen.

Im Rahmen des Beschlusses „Änderungen des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (BayKiBiG), Assistenzkräftemodell in Zeiten des Personal mangels“ vom 24.07.2013 (Nr. 08-14 / V 10770) wurden insgesamt 71 Stellen (60 für KITA, 11 für die Fachabteilung 4) in Entgeltgruppe S2 TVöD für das Assistenzkraftmodell eingerichtet. Das Modell war für eine einmalige Durchführung konzipiert, eine Fortführung war nicht absehbar.

Laut Beschluss werden die Stellen für die Assistenzkräfte mit Einführung der Münchner Förderformel zum 01.01.2016 für die dann notwendige Verbesserung des Mindestanstellungsschlüssels auf 1:10,5 eingesetzt und entsprechend nach Entgeltgruppe S6 TVöD oder S4 TVöD gehoben. Eine dauerhafte Einrichtung von Stellen in Entgeltgruppe S2 TVöD war nicht vorgesehen, ist bei Fortführung des Modells aber notwendig. Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen wird vorgeschlagen, das Modell für den städtischen Betrieb fortzuführen und zusätzlich für die freien und sonstigen Träger zu öffnen.

4.1.2 Fortführung des Modells beim Städtischen Betrieb

Da die derzeit vorhandenen Stellen für Assistenzkräfte nicht dauerhaft zur Verfügung stehen, sind für die nun geplante Weiterführung des Modells neue dauerhafte Stellen für Assistenzkräfte in Entgeltgruppe S2 TVöD im Städtischen Betrieb notwendig. Die bisherigen Ausbildungsstellen sollen künftig sowohl dem Städtischen Betrieb als auch den freien und sonstigen Trägern zur Verfügung stehen. Im Tageseinrichtungsjahr 2014/2015 werden an den städtischen Einrichtungen ca. 44 Stellen für Assistenzkräfte angeboten. Diese Zahl wird jedoch in den kommenden Jahren Schwankungen unterliegen, da nicht absehbar ist, wie genau sich die Bewerberinnen und Bewerber auf die freien Träger und die Landeshauptstadt München verteilen. Da sich zudem nicht genau abschätzen lässt, wie sich die Bewerberinnen/Bewerber zwischen der Fachakademie und der Berufsfachschule aufteilen, ist ein gewisser Puffer im Stellenkontingent nötig, um Schwankungen ausgleichen zu können.

Da die Assistenzkräfte, die die Fachakademie für Sozialpädagogik besuchen, bereits nach einem Jahr die Prüfung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger ablegen und dann auf Stellen der Entgeltgruppe S4 TVöD umgesetzt und entsprechend höhergruppiert werden, stehen diese Stellen jährlich für eine Neubesetzung zur Verfügung. Die Assistenzkräfte, die die Berufsfachschule für Kinderpflege besuchen, verbleiben zwei Jahre auf den Stellen. Nach ihrem Abschluss werden sie auf Stellen in Entgeltgruppe S4 TVöD umgesetzt und entsprechend höhergruppiert. Hier ist folglich im Zeitraum der Ausbildungsdauer von zwei Jahren für jedes Jahr ein Stellenkontingent notwendig. Geht man davon aus, dass 20 Assistenzkräfte die Fachakademie besuchen und 24 Assistenzkräfte die Berufsfachschule, wären dauerhaft 68 Stellen für Assistenzkräfte in Entgeltgruppe S2 TVöD notwendig. Um aber die bereits dargestellten Schwankungen in der Praxis gut umsetzen zu können, wird eine Kapazität von 80 Stellen für Assistenzkräfte in Entgeltgruppe S2 TVöD als notwendig angesehen. Für die Assistenzkräfte an der Fachakademie sollen 30 Stellen mit je 25 Wochenstunden eingerichtet werden, für die Assistenzkräfte an der Berufsfachschule 50 Stellen mit je 19,5 Wochenstunden. Bei einer angestrebten Verteilung von 20 Assistenzkräften für die Fachakademie und 24 Assistenzkräften für die Berufsfachschule fallen folgende Kosten an:

	Assistenzkräfte Fachakademie 25 Std. (20 Pers.)	Assistenzkräfte Berufsfachschule 19,5 Std. (24 Pers. Pro Jahrgang)	Gesamtkosten (Jahresmittelbetrag S2 TVöD 36.710€)
2014 (4 Mon.)	156.880 €	146.840 €	303.720 €
2015	470.640 €	587.360 €	1.058.000 €
ab 2016	470.640 €	881.040 €	1.351.680 €

Die Personalkosten können Schwankungen unterliegen, je nachdem, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Fachakademie bzw. die Berufsfachschule gefunden werden können. (Betroffen ist das Produkt 1.1 Betrieb und Steuerung städt. Einrichtungen bei Finanzposition 4647 Personalauszahlungen.)

KITA - SB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
Unbefristet ab 2015	Assistenzkräfte	44,23 VZÄ (30 Stellen à 25 Std. 50 Stellen à 19,5 Std.)	EntgGr. S2 TVöD	Personalkosten: 1.623.683€

Der Mehranfall an Personalbetreuung wird durch das Bewerberbüro, insbesondere der Stelle zur Praktikantenbetreuung, abgedeckt.

4.1.3 Assistenzkräftemodell 2014 in Kooperation mit freien und sonstigen Trägern

Darüber hinaus wurde das Referat für Bildung und Sport vom Stadtrat beauftragt, die Umsetzung des Assistenzkräftemodells auch bei den freien Trägern und den Eltern-Kind-Initiativen zu prüfen. Daraufhin wurden die freien Träger in verschiedenen Gremien zunächst über das Pilotmodell des Städtischen Betriebs informiert. Im Februar 2014 fand ein Runder Tisch zur „Zukunft des Assistenzkraftmodells“ unter Beteiligung der freien Träger/Verbände, der Ausbildungsträger, des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, der Regierung von Oberbayern, des Jobcenters, des Berufsbildungsinstituts Heimerer, der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat, dem Geschäftsbereich Berufliche Schulen und dem Kernbereich des Geschäftsbereichs KITA statt.

Zum 01.09.2014 wird das Assistentenmodell nun erstmals in Kooperation der Landeshauptstadt München und der Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände angeboten. Für die Qualifizierung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger stehen an der Städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege insgesamt 60 Plätze und für die Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher an der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik 40 Plätze zur Verfügung. Auf diese Schulplätze haben sich 151 bzw. 61 Kandidatinnen und Kandidaten beworben.

Schule	Schulplätze	Anzahl Bewerbungen	Anzahl der Deutschtests
Berufsfachschule für Kinderpflege	60	151	73
Fachakademie für Sozialpädagogik	40	61	12

Mit der Zusage zur Aufnahme an eine der beiden Schulen suchen sich die Schülerinnen und Schüler selbstständig einen Arbeitgeber für den praktischen Teil, der mit ihnen einen entsprechenden Arbeits-/Qualifizierungsvertrag abschließt. Hierzu erhalten die zukünftigen Schülerinnen und Schüler von den Schulen die Gesamtliste aller gemeldeten Ausbildungsstellen.

27 Träger von Münchner Kindertageseinrichtungen haben insgesamt 120 „Ausbildungsplätze“ gemeldet, davon 80 bei freien und sonstigen Trägern. Insgesamt gab es 2,5-mal mehr Bewerberinnen/Bewerber für den Bereich der Kinderpflege, als Schulplätze zur Verfügung standen. Bei den künftigen Erzieherinnen/Erziehern war die Nachfrage 1,5-mal so hoch wie das Angebot an der Fachakademie. Auch die Träger haben wesentlich mehr „Praxisstellen“ zur Verfügung gestellt, sodass am Ende nicht alle Einsatzstellen auch eine Assistentenkraft bekommen konnten. Es hätten sich gerne noch mehr freie Träger an dem Modell beteiligt. Sie konnten aber nach dem Stichtag nicht mehr berücksichtigt werden.

Auf der einen Seite ist es sehr zu begrüßen, dass die Bewerberinnen/Bewerber durch das Überangebot an Einsatzstellen eine Auswahlmöglichkeit bekommen haben. Auf der anderen Seite dokumentiert sich gerade dadurch der dringende Bedarf, dieses Modell unbedingt weiterzuführen, weiterzuentwickeln und auszubauen.

Da es weder an Bewerberinnen/ Bewerbern noch an Praxisstellen mangelt, hängt der Ausbau im Wesentlichen davon ab, ob zukünftig auch Schulen in freier Trägerschaft Plätze für das Assistentenmodell anbieten. Dieser Bedarf wurde bereits mehrfach an Träger und Verbände herangetragen, die ihrerseits in der Refinanzierung ein Hemmnis sehen.

4.2 Projekt Entlastung der Leitungskräfte von Verwaltungsarbeiten

Immer mehr beklagen die Leitungen städtischer Einrichtungen den Verwaltungsaufwand, den sie zu leisten haben und der sie abhält, pädagogische Arbeit am Kind bzw. für die Einrichtung insgesamt zu leisten. Dieses Anliegen wird auch mit den Stadtratsanträgen Nr. 14-20 / A 00131 „Verbesserung der Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung in München“ vom 23.07.2014 (siehe Anlage 6) und Nr. 14-20 / A 00432 „Den ErzieherInnen in München 100% Zeit für ihre pädagogische Arbeit gewähren“ vom 13.11.2014 (siehe Anlage 8) aufgegriffen. KITA und die Fachabteilung 4 werden sich damit in den nächsten Monaten verstärkt befassen. Auch auf Landesebene werden hierzu Diskussionen geführt. In der am 07.03.2014 gegründeten BayKiBiG-Kommission werden gezielt Vorschläge zur Änderung der AVBayKiBiG und des BayKiBiG erarbeitet. Zielsetzung ist unter anderem eine Vereinfachung der Fehlzeitenregelung und eine Entbürokratisierung der Faktoreingaben durch das pädagogische Personal.

Für den Bereich des Städtischen Betriebes sind folgende Punkte ad hoc umzusetzen:

- Durchleuchten aller Verwaltungswege (vgl. Ziffer 4.2.1),
- Modellprojekt: Weiterqualifikation von im Kinderdienst nicht mehr einsetzbaren Kräften (vgl. Ziffer 4.2.2),
- Verstetigung der Stellen der Betriebssicherung (vgl. Ziffer 4.2.3).

4.2.1 Durchleuchten von Verwaltungsprozessen

Der Geschäftsbereich KITA hat es sich zur Aufgabe gemacht, sämtliche Verwaltungsprozesse zu durchleuchten, die die Einrichtungsleitungen beklagen und Verwaltungserleichterungen soweit möglich herbeizuführen. Dies wurde 2014 gestartet und in der Umsetzung durch das Beratungsunternehmen Kienbaum im Rahmen der Umsetzung der Organisationsuntersuchung im Referat für Bildung und Sport unterstützt.

4.2.2 Modellprojekt: Weiterqualifikation von im Kinderdienst nicht mehr einsetzbaren Dienstkräften

Im Jahr 2006 gab es Initiativen aus dem Kreis der Kita-Leitungen in verschiedenen Bezirken, die vermehrte Verwaltungstätigkeit der Leitungen zu untersuchen. Drastische Aufgabenmehrungen im Verwaltungsbereich wurden beschrieben. Diese wurden sowohl in Zusammenhang mit der Einführung des BayKiBiG gesehen, als auch durch zunehmende städtische Vorgaben. Diese regeln Service und Dienstleistungen von Seiten der Leitungskräfte gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch gegenüber den Kindern und Eltern über das vorgeschriebene Maß des BayKiBiG hinaus. Die pädagogisch-fachlichen Anforderungen an die Leitungskräfte stiegen z.B. durch die nun notwendige Planung, Organisation und Koordinierung der Konzeptarbeit, die Einführung und Umsetzung von Qualitätssicherung und -entwicklung (QSE) und die zunehmend erforderliche Vernetzungsarbeit mit den Schulen und den sozialen Dienstleistern. Leitungskräfte, die entsprechend den Vorgaben von 2002 an bis zu fünfgruppigen Einrichtungen auch im Kinderdienst an-

teilig eingeplant waren, berichteten einhellig, dass sie den Spagat zwischen zunehmenden Managementaufgaben und der Arbeit mit den Kindern nicht mehr leisten können. Sie hatten stets den Eindruck, den jeweils anderen Bereich zu vernachlässigen. Die Fachabteilungen 4 und 5 im damaligen Schul- und Kultusreferat hielten daher eine Organisationsberatung für erforderlich, um die notwendige Zeit für die Managementaufgaben neu zu bemessen.

Unterstützt wurde dieses Anliegen durch den Gesamtpersonalrat. Anschließend kam es dann zur Genehmigung einer Organisationsberatung durch das Personal- und Organisationsreferat P 3. Im Oktober 2007 startete das Projekt, von März 2008 bis Februar 2009 erfolgte die Arbeitsaufschreibung von 80 Leitungen und stellvertretenden Leitungen im Bereich der Fachabteilung 5. Parallel dazu erfolgte die Arbeitsaufschreibung im Bereich der Fachabteilung 4 mit 16 Leitungen und stellvertretenden Leitungen.

Die Ergebnisse dieser größten bundesdeutschen Untersuchung zur Arbeitssituation von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen zeigten die Kluft zwischen der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit und den zu bewältigenden Aufgaben. Die Überlastung der Leitungskräfte wurde in einem Ausmaß festgestellt, das vorher nicht absehbar war. Eine rasche Umsetzung der Ergebnisse konnte jedoch nicht stattfinden. Im Jahr 2010 standen erhebliche Vorarbeiten für die neue Organisationsstruktur KITA an. 2011 ging KITA in Betrieb und hat seither eine herausfordernde, aber auch schwierige Aufbauarbeit geleistet. Inzwischen ist klar, dass die Ergebnisse der Organisationsberatung nicht nur für den ehemaligen Bereich der Kindertageseinrichtungen des Referats für Bildung und Sport, sondern auch für den ehemaligen Bereich der Kinderkrippen des Sozialreferats Gültigkeit haben. Daher kann nun für KITA und parallel für die Fachabteilung 4 in Bezug auf Tagesheime und Heilpädagogische Tagesstätten die Umsetzung der Ergebnisse erfolgen. Zwischenzeitliche Optimierungen von Arbeitsprozessen, Aufgabenmehrungen und der aktuelle Mangel an pädagogischen Fachkräften werden dabei berücksichtigt.

Unter Abwägung aller vorhandenen Bedingungen wurde daher ein Konzept entwickelt, das vorsieht, dass zukünftig eine „Assistenzkraft Leitungsteam“ eingesetzt werden soll. Zunächst soll ein Modellversuch erfolgen, bestehend aus zwanzig Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aus dem Bereich KITA und fünf Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aus dem Bereich Tagesheime/Heilpädagogische Tagesstätten. Diese sollen aus dem vorhandenen Pool von ca. 68 Erziehungskräften gewonnen werden, die gemäß personalärztlichem Gutachten nicht mehr alleinverantwortlich im Kinderdienst einsetzbar sind und derzeit zusätzlich eingesetzt werden. Es sollen vor allem Dienstkräfte mit orthopädischen Einschränkungen berücksichtigt werden. Dieser Modellversuch lässt neben den Fortbildungskosten keine zusätzlichen Kosten entstehen, da für diesen Personenkreis kein Nachersatz im Erziehungsdienst notwendig ist. Durch konkrete Schulungen in Verwaltungstätigkeiten kann außerdem sichergestellt werden, dass z.B. zuschussrelevante EDV-Module an den Einrichtun-

gen sicher und fehlerfrei bedient werden können. Ziele sind die Entlastung des Leitungspersonals und der Personalerhalt.

Der Modellversuch wird zwei Jahre dauern. Sobald sich die neuen Aufgabenzuschnitte und Arbeitsweisen gefestigt haben, wird das Modellprojekt im Rahmen von Workshops und Befragungen evaluiert werden. Parallel dazu werden die Mitarbeiterbefragung KITA und die Great-Place-to-Work-Befragung ausgewertet. Wie oben bereits dargelegt, ist der Erziehungsbereich eine Berufsgruppe, die im höheren Alter belastet ist. Hier besteht ein Auftrag, im Rahmen des Beruflichen Gesundheitsmanagements genauer hinzusehen. Ggf. wäre ein Ansatzpunkt, ältere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter teilweise im Erziehungsdienst zu entlasten und mit Verwaltungsaufgaben zu beauftragen.

4.2.3 Betriebssicherung

Im Jahr 2011 wurden zehn Stellen aus dem Bereich Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich (RBS-ZIB) zum Bereich KITA – Städtischer Betrieb – Betriebssicherung (KITA-SB-BS) abgeordnet. Darüber hinaus ist bei KITA-SB-BS eine bis 31.03.2015 befristete Stelle für Projektmitarbeit im Stellenplan vorgetragen.

Ziel der Abordnungen war bzw. ist es, den Dienstbetrieb bei KITA im Bereich der Anwenderbetreuung sicherzustellen, weil KITA keine freien Ressourcen für die Wahrnehmung dieser Aufgaben zur Verfügung stehen. Die Abordnungen waren seinerzeit nach Absprache mit dem Personal- und Organisationsreferat möglich, weil sich Fachaufgaben bei KITA und IT-Aufgaben bei ZIB inhaltlich vermischt haben und die Anwenderbetreuung Bindeglied zwischen den dezentralen Kindertageseinrichtungen und dem IT-Bereich (ZIB) ist.

Beispielhafte Aufgaben des Bereichs Betriebssicherung in der Anwenderbetreuung:

- Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender bei Problemen in den Fachanwendungen
- Betreuung und Pflege der Fachanwendungen kitaportal, Gebührenmodul, KiBiG.web, WikiKITA
- Fachspezifische Projektumsetzung vernetzte Anmeldung für München, Elternberatung, Personalverwaltung, Einrichtungsverwaltung, Kindverwaltung, Münchner Förderformel, Gehaltsrechner Eltern, Gebühren, Gebührensatzung, DataWarehouse Statistik
- Erstellung von Auswertungen für die Münchner Förderformel, KITA-Jahresstatistik, Elternberatungsstelle, Auskunftsbörse, Standorteinrichtungen und Belegung durch Kinder in Standortviertel, Elternbefragung
- Durchführung von internen Qualifizierungsmaßnahmen zu den Fachverfahren
- fachliche Mitarbeit bei Planung und Einführung neuer Verfahren
- erster Ansprechpartner für die Kindertageseinrichtungen bei IT-Problemen

Die Anwenderbetreuung unterstützt somit die Kindertageseinrichtungen in städtischer Trägerschaft bei der Ausführung ihrer Verwaltungsaufgaben und im Umgang mit dem Verwaltungs-PC. So werden jährlich allein 2.000 Tickets durch die Anwenderbetreuung bei KITA gelöst. Aufgrund der festen Ansprechpartner für die Kindertageseinrichtungen werden die Kommunikationswege und und Prozessabläufe vereinfacht und beschleunigt. Damit werden die Einrichtungen vor Ort bei der Ausführung ihrer Aufgaben nachhaltig unterstützt und entlastet.

Im Zuge der MIT-KonkreT-Umsetzung und der Einführung des Tarifvertrages für Versorgungsbetriebe (TV-V) für die IT-Fachkräfte der Landeshauptstadt München wurden die vor genannten Aufgaben weiterentwickelt und in IT-Aufgaben und Non-IT-Aufgaben aufgeteilt, um klar abgrenzbare Betriebsbereiche definieren zu können. Durch diese Abgrenzung ist eine Weiterführung der Abordnungen nicht mehr möglich, da der Bereich KITA keine IT-Aufgaben wahrnehmen darf. Darüber hinaus benötigt ZIB die in Rede stehenden Ressourcen aufgrund der bekannten angespannten Personalsituation wieder selbst.

Die benannten Aufgaben der Betriebssicherung müssen zwingend fortgeführt werden, in dem gleichen Umfang wie bisher. Ohne ausreichende Personalausstattung kann die Anwenderbetreuung jedoch nicht mehr gewährleistet werden. Für die Fortführung dieser Aufgaben stehen bei KITA keine Ressourcen zur Verfügung. Insgesamt werden daher zusätzlich elf VZÄ-Stellen für Anwenderbetreuerinnen und -betreuer, Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren benötigt. Eine Anwenderbetreuerin bzw. ein Anwenderbetreuer ist bei derzeit ca. 430 Einrichtungen in städtischer Trägerschaft, Tendenz steigend, für 53 Einrichtungen verantwortlich. Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren werden übergreifend für KITA für die 11 Hauptprojekte aus dem KITA-IT-Bebauungsplan KITA@BITS verantwortlich und maßgeblich an der Ausgestaltung der gesamten Softwarelösung für KITA beteiligt sein. Diese Projekte bedürfen der weiteren Entwicklung nach ihrem jeweiligen Rollout und dementsprechend auch der erhöhten Begleitung und Betreuung durch die Anwenderbetreuerinnen und -betreuer, Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren im Effektivbetrieb. Der Betreuungsaufwand zu den momentan im Einsatz befindlichen Systemen wird sich mit der grundlegenden Veränderung der IT-Landschaft bei KITA aufgrund der anstehenden Projekte (Vormerkung, Anmeldung, Verwaltung, Gebühren, Statistiken, etc.) stark vergrößern.

KITA-SB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Unbefristet ab November 2015	Sachbearbeiter/-in Fachverfahren	8 VZÄ	BesGr. A9/ EntgGr. E8 TVöD	Personalkosten: bis zu 434.960 € Sachkosten: 18.960 € einmalig investiv für Arbeitsplatzausstattung 12.000 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 6.400 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Unbefristet ab November 2015	Sachbearbeitung Projekte und Koordination Fachverfahren	2 VZÄ	BesGr. A9/A10/ EntgGr. E9 TVöD	Personalkosten: bis zu 127.000 € Sachkosten: 4.740 € einmalig investiv für Arbeitsplatzausstattung 3.000 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 1.600 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Unbefristet (Entfristung ab 2015)	Sachbearbeiter/-in Projektbetreuung	1 VZÄ	BesGr. A9/A10 EntgGr. E9 TVöD	Personalkosten: bis zu 63.500 € Sachkosten: 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

4.3 Projekt personelles Versorgungsmanagement KITA und F4

Die veränderten Anforderungen durch die hohen Standards der Landeshauptstadt München im Bereich der Verpflegung, wie die Steigerung des Frischkostanteils von 20% auf 30%, Mehraufwand bei der gesonderten Zubereitung von Nahrungsmitteln für Allergie- und Diabeteskinder sowie gesteigerte Anfragen von Eltern nach Sonderernährung machten es notwendig,

- die bisherigen hauswirtschaftlichen Arbeitsplatzbeschreibungen zu überarbeiten und an die neue Struktur anzupassen,
- Wochenarbeitsberechnungsmodelle für hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter entsprechend den unterschiedlichen Einrichtungsarten zu aktualisieren und zu verändern und den Bedürfnissen der Kinder und Eltern anzupassen.

Die ganztägige außerhäusliche Betreuung von Kindern hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Die Kindertageseinrichtungen erfüllen damit eine wichtige familienergänzende Aufgabe, wenn es darum geht, Kinder gesundheitsförderlich zu ernähren und ihnen den Wert vollwertiger und schmackhafter Lebensmittel nahezubringen.

Von den Einrichtungsleitungen wird zunehmend die Belastung durch den hauswirtschaftlichen Bereich thematisiert. Es wird immer wieder betont, dass die Aufgaben sich stetig vermehren und verstärkt von den pädagogischen Mitarbeiterinnen übernommen werden müssen. Diese Zeit fehlt dann in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern. Die Zu- und Aufbereitung der Speisen durch die Erhöhung des biologischen Frischkostanteils sowie die Reinigung des Geschirrs erfordern einen erheblichen Mehraufwand, da mehr verschiedene Komponenten aufwändiger frisch zubereitet werden müssen. Diese Aufgabenerhöhungen der vergangenen drei Jahre mussten ohne personelle Zuschaltungen (veraltetes Berechnungsmodell) durch das bestehende Personal bewältigt werden. An 10% der Standorte wurde bereits in Eigeninitiative des Teams durch die Betreuungseinrichtung entschieden, neben der regulären Mittagsversorgung ein Frühstücksangebot sowie eine Nachmittagsbrotzeit anzubieten, da die überwiegende Ernährung einer nennenswerten Zahl von Kindern in der Kindertageseinrichtung stattfindet.

Um den Dienstbetrieb im hauswirtschaftlichen Bereich zu gewährleisten, mussten bei einigen Einrichtungen bereits im Vorgriff nach Ortsbegehungen Stundenzuschaltungen genehmigt werden. Die Zuschaltungen für Ausfallmanagement aus dem Personalbeschluss von 2012 erfolgten lediglich in einem Stellenvolumen von 10% des Stammpersonals; dies deckt nicht die tatsächlichen Bedarfe und Bedürfnisse der Einrichtungen ab. Nach Abschluss des Projekts personelles Versorgungsmanagement werden die Ausfallzeiten den realen Bedarfen angepasst.

Das Projekt personelles Versorgungsmanagement hat zum Ziel, mehr Klarheit in die Aufgaben des hauswirtschaftlichen Personals zu bringen und Transparenz in der Personalberechnung herzustellen sowie eine Entlastung des pädagogischen Personals zu erreichen. Dementsprechend besteht die Aufgabe in der Neuerarbeitung von einheitlichen Arbeitsplatzbeschreibungen im hauswirtschaftlichen Bereich sowie in der Entwicklung eines darauf abgestimmten Stellenbemessungssystems. Das Projekt ist im November 2013 gestartet und vorerst auf zwei Jahre angelegt. Das gesamte Projekt wird von KITA, Fachberatung Gesundheit und Versorgung (KITA-FB-GuV), und KITA, Geschäftsstelle, Sg. Personal und Organisation (KITA-GSt-PuO), organisiert und unter Beteiligung des Städtischen Betriebs (KITA-SB) durchgeführt.

Notwendige Ressourcen zur Durchführung des Pilotprojekts bei KITA:

An 22 Piloteinrichtungen sollen die Ergebnisse der Projektgruppe auf ihre Praxistauglichkeit überprüft werden. Nur mit Durchführung der Pilotphase kann sichergestellt werden, dass die zusätzlichen Aufgaben und das neue Berechnungsschema im laufenden Betrieb getestet werden und sich dadurch die Zeiten der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten des pädagogischen Personals deutlich minimieren lassen. Nach Abschluss der Pilotphase wird eine Evaluation zur Reduzierung der Zeiten im Erziehungsdienst durchgeführt.

Daher ist bereits im Vorgriff auf die weiter unten erwähnte Beschlussvorlage zum personellen Versorgungsmanagement während der Pilotphase befristet die Zuschaltung von 3,25 Wochenstunden bis 19,5 Wochenstunden je nach Größe der Einrichtung und der Aufstockung der mobilen Kräfte der im Stadtquartier befindlichen Piloteinrichtungen für hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Entgeltgruppe E2Ü TVöD erforderlich. Insgesamt werden befristet für den Pilotzeitraum von einem Jahr Kapazitäten in Höhe von zehn VZÄ in Entgeltgruppe E2Ü TVöD benötigt. Hierin ist das Ausfallmanagement zur Absicherung der Pilotphase bereits mit 10 % eingerechnet. Nach Abschluss der Pilotphase werden die zuvor berechneten Kapazitäten nochmals evaluiert und münden dann mit der Übertragung des Wochenarbeitsberechnungsmodells auf alle städtischen Einrichtungen des Geschäftsbereichs KITA im Beschluss personelles Versorgungsmanagement.

Parallel zu diesem Projekt werden auch die Arbeitsplatzbeschreibungen der hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein individuelles Wochenarbeitszeitmodell unter Berücksichtigung des weiteren Ausbaus von Ganztags- und Mittagsbetreuung mit der Fachabteilung 4 entwickelt. Die durch das bereits laufende Projekt personelles Versorgungsmanagement bei KITA gewonnenen Erkenntnisse werden hierbei einbezogen und auf die besonderen Bedürfnisse der Fachabteilung angepasst. Die Ergebnisse des Projekts personelles Versorgungsmanagement im Bereich von F4 werden ebenfalls in den Beschluss zum personellen Versorgungsmanagement einfließen.

Ressourceneinsatz:

KITA-SB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte / Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte / Tarifbesch.
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung ab 2015	hauswirtschaftliche Mitarbeiter/innen	10 VZÄ	in EntgGr. E2Ü TVöD	Personalkosten: E2Ü (Jahresmittelbetrag 42.300 €) 423.000,00 €

4.4 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (Studiengang „Bildung und Erziehung im Kindesalter“) und deren Einmündung in den städtischen Dienst

Die Hochschule München bietet seit 2007 einen Vollzeitstudiengang, die Katholische Stiftungsfachhochschule einen berufsintegrierenden Studiengang „Bildung und Erziehung im Kindesalter“ an. Nach Absolvieren des Studienganges „Bildung und Erziehung im Kindesalter“ erhalten die Studienabgängerinnen/Studienabgänger die staatliche Anerkennung als Kindheitspädagogin/ Kindheitspädagoge zusammen mit dem akademischen Grad „Bachelor of Arts (B.A.)“. Da es bisher nur zum Teil gelungen ist, adäquate Einstellungsstellen zur Verfügung zu stellen, wurden weitere Optionen zur Einmündung der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen entwickelt. Ziel ist, dass die Landeshauptstadt München eine attraktive Arbeitgeberin für diese Studienabgängerinnen/Studienabgänger wird.

An den städtischen Kindertageseinrichtungen von KITA und der Fachabteilung 4 bestehen aktuell Einsatzmöglichkeiten in KinderTagesZentren für die „Erweiterte Elternarbeit“ im Rahmen des KiTZ-Konzepts sowie im Bereich der Tagesheime im Erziehungsdienst mit Schwerpunkt Beratung und Betreuung von Kindern in schwierigen Situationen. Diese Stellen können neben Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen auch mit Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen besetzt werden und sind in Entgeltgruppe S11 TVöD eingewertet.

Da sich die Häuser für Kinder mit dem Schwerpunkt KinderTagesZentrum im Ausbau befinden, werden sich die Einsatzmöglichkeiten in diesem Bereich in den nächsten Jahren noch erweitern.

Des Weiteren wurden für das Modell „Regionalhäuser“ zum September 2014 Stellen für Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen neu geschaffen.

Im Bereich der Integrationseinrichtungen könnte ein weiterer Tätigkeitsbereich für den Einsatz von Kindheitspädagogen entwickelt werden. In diesem Kontext sind Stellen in EntgGr. S11 TVöD zur Erbringung der Fachdienststunden für Kinder mit Behinderung im Rahmen der Eingliederungshilfe eingerichtet. Um diese Fachdienstleistung durchführen zu können, muss die Qualifikation der Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen um heilpädagogische Grundlagen und methodische Kompetenzen erweitert werden. Hierzu wurden bereits erste Kontakte mit Ausbildungsstätten geknüpft, weitere Verhandlungen sind in Planung.

Zudem soll bei KITA ein Pool für Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen bzw. Kindheitspädagoginnen/Kindheitspädagogen für den Einsatz an Kindertageseinrichtungen mit erschwerenden Bedingungen aufgebaut werden.

Im Bereich der Fachabteilung 4 wurde ein anderer Weg beschritten: Bisher waren in den Tagesheimen überwiegend nur Fachkräfte tätig. Um auch andere Berufsgruppen zu gewinnen, wurde vereinbart, dass sowohl Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger als auch Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen für den Bereich gewonnen werden können.

Ob neben den genannten Berufsfeldern noch weitere infrage kommen, vor allem auch im Hinblick auf Standorteinrichtungen, muss aus derzeitiger Sicht im Rahmen der Umsetzung der Münchner Förderformel für die städtischen Kindertageseinrichtungen betrachtet werden. Wegen weiterer Einsatzbereiche ist das Referat für Bildung und Sport im stetigen Austausch mit dem Personal- und Organisationsreferat.

4.5 Maßnahmen zum Personalerhalt

4.5.1 Personalentwicklung

Personalentwicklung ist ein wichtiger Aspekt einer jeden Unternehmensstrategie und eine zentrale Aufgabe von Führungskräften.

Neben den Strategien beim Arbeitskräftemangel kommt weiteren Personalentwicklungsinstrumenten eine zentrale Rolle zu. Fluktuation hängt von vielen Faktoren, wie Arbeitssituation, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen im Beruf ab. Gerade in Zeiten der Personalknappheit sind berufliche Perspektiven zu bieten und muss in Qualifikationsmaßnahmen im Fachkräftebereich investiert werden.

Potentialförderung ist eine Aufgabe sämtlicher Führungskräfte im Bereich von KITA und F4. Für das pädagogische Personal in den Kindertageseinrichtungen wird diese Aufgabe von den Einrichtungs-, Stadtquartiers- und Bereichsleitungen wahrgenommen. Die pädagogische Leitlinie für die Arbeit mit den Kindern ist die Ressourcenorientierung, die Partizipation und das Vertrauen ins Gelingen. Um das in den Teams gut umsetzen zu können, sind diese Grundlagen für den Umgang mit dem Personal genauso wichtig. Die Aufgabe Potentialförderung ergibt sich dadurch organisch. Leitungskräfte übergeben verantwortungsvolle Aufgaben an befähigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ermutigen im Rahmen des Mitarbeitergesprächs zur Fort- und Weiterbildung und freuen sich über berufliche Fortschritte beim Personal.

Insgesamt haben KITA und F4 gute Instrumente bereitgestellt. So bildet sich eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berufsintegrierend weiter, um sich so für eine höhere berufliche Ebene vorzubereiten oder mit zusätzlichen Kompetenzen auf neue herausfordernde Aufgaben vorbereitet zu sein. Die Informationsveranstaltungen „Weiterbildungsmöglichkeiten für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger“ sind jedes Jahr ausgebucht. Über die beschriebene Weiterbildung am Pädagogischen Institut, durch Abendlehrgänge an den Fachakademien oder eine Teilzeitausbildung dort entwickeln sich viele von ihnen zur

Erzieherin/zum Erzieher weiter. Ein nennenswerter Teil der Stellen für Berufspraktikantinnen/-praktikanten wird inzwischen durch eigenes weitergebildetes Personal besetzt.

Erzieherinnen/Erzieher bilden sich in zunehmendem Maße zu Kindheits- und Sozialpädagoginnen/-pädagogen weiter. In München gibt es beide Studiengänge auch berufsintegrierend, so dass die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auch in der Studienzeit bei KITA weiterarbeiten können. Diese Studiengänge unterstützen KITA und F4 mit zehn Tagen Arbeitsbefreiung je Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge.

„Leitung oder Stellvertretung einer Kindertageseinrichtung: Wäre das was für mich?“. Dieser Orientierungsworkshop ist am Pädagogischen Institut als Potentialförderungsinstrument fest etabliert. Beispielhafte Inhalte sind hier die Auseinandersetzung mit den Erwartungen und dem eigenen Führungsverständnis, die erforderlichen Kompetenzen in Führungsfunktionen, die Auswirkungen des Rollenwechsels und der Umgang mit Krisen. Der dreitägige Workshop endet mit einem ressourcenorientierten Feedback im Hinblick auf die Fähigkeiten und das Führungspotential sowie einer Empfehlung für die weitere berufliche Entwicklung.

Leitungskräfte werden sehr umfangreich geschult. Die 17-tägige Leitungsschulung für neue Führungskräfte wurde in enger Kooperation mit KITA und F4 entwickelt und ebenso durchgeführt. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind durchweg positiv, sie sehen sich gut vorbereitet für ihre anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben als Einrichtungsleitung oder Stellvertretung. Für erfahrene Leitungskräfte gibt es Workshops am Pädagogischen Institut und Fortbildungen zu unterschiedlichsten Fachthemen.

Darüber hinaus wird aber noch Handlungsbedarf gesehen. Im Rahmen der Zusammenlegung der Einrichtungen der vormaligen Fachabteilung 5 des Referats für Bildung und Sport und des Sozialreferats-KT zu RBS-KITA wurden diesem sämtliche Aufgaben der Personalbetreuung übertragen. Eine Stelle für die Personalentwicklung wurde nicht geschaffen, obwohl der Geschäftsbereich KITA einen Personalkörper von 5.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besitzt. Das Personal fordert immer häufiger Maßnahmen zum Personalerhalt und verbesserte, weiterentwickelte Maßnahmen. Zum Beispiel gaben nur 26 % der Befragten in der Great-Place-to-Work-Befragung an, es treffe zu, dass diejenigen befördert werden, die es am meisten verdienen.

Der große Personalkörper an den Kindertageseinrichtungen benötigt auch weiterhin innovative Ansätze in Personalentwicklungsthemen. So ist z.B. der Führungsdialo g auf die Gegebenheiten der Kindertagesbetreuung auszurichten. Eigene Beurteilungsrichtlinien für den Erziehungsdienst liegen vor, müssten jedoch weiterentwickelt werden.

KITA und F4 möchten zukünftig noch stärker den Fokus auf Führungskompetenzen und Potenzialerkennung richten, da diesen Themen große Bedeutung hinsichtlich Personalerhalt und Personalfürsorge beigemessen wird. Führungskräfte sehen sich Teamkonflikten, Personalmangel, knappen Ressourcen und gleichzeitig hohen Anforderungen der Kinderbetreuung gegenübergestellt. Diese Situation erfordert Engagement und Fingerspitzengefühl. Um Führungskompetenzen zu stärken, braucht es gezielte Potenzialerkennungsmaßnahmen.

Um hier dem Personal ein qualitätsvolles Angebot bieten zu können, wird in den nächsten Jahren neben dem Thema Qualifizierung das Thema Potenzialentwicklung noch stärker in den Mittelpunkt gestellt und ein Führungskompetenzzentrum in der Geschäftsstelle des Geschäftsbereichs KITA, Sachgebiet Personal- und Organisation (KITA-GSt-PuO), aufgebaut. Hierfür wird eine – zunächst auf drei Jahre befristete – Stelle für eine Diplompsychologin/einen Diplompsychologen in EntgGr. E13 TVöD sowie eine ebenso befristete Stelle im Verwaltungsdienst in A11/ E10 für die PE-Koordination (konzeptionelle Ausrichtung der stadtweiten PE-Instrumente auf den Erziehungsdienst und Mitwirkung bei der Führungskräfteentwicklung) vorgeschlagen. Das konkrete Aufgabenspektrum ist die Umsetzung der stadtweiten Personalentwicklungsthemen für den Bereich KITA sowie der Aufbau eines Führungskompetenzzentrums.

Das Referat für Bildung und Sport geht davon aus, dass es sich lohnt, in diese neuen Aufgabenfelder einzusteigen, um weiterhin modern, innovativ und attraktiv bei der Personalgewinnung und beim Personalerhalt zu sein.

Ressourceneinsatz:

KITA GSt-PuO				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung (frühestens November 2015)	Dipl.-Psychologin/ Dipl.-Psychologe/ PE-Koordination, Potentialförderung, Führungskräfteentwicklung	1 VZÄ	EntgGr. E13 TVöD	Personalkosten: 85.850 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung (frühestens November 2015)	Sachbearbeitung PE-Koordination	1 VZÄ	BesGr. A11 / E10 TVöD	Personalkosten: bis zu 73.130 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

Mit Blick auf die Entwicklung der Schulstandorte wird auf die strategische Ausrichtung der relevanten pädagogischen Inhalte im Tagesheimbereich bei der Fachabteilung 4 besonderes Augenmerk gelegt. Diese Themen dienen dem Pädagogischen Institut als Grundlage für die Umsetzung der daraus resultierenden notwendigen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Der gestiegene Anspruch der Eltern und die gesellschaftlichen Anforderungen an die ganztägige Bildung, Betreuung und Erziehung mit dem Ziel einer Verbesserung der individuellen Förderung, die auf die unterschiedlichen Stärken, Interessen und Biografien des einzelnen Kindes eingeht, und die damit notwendige Veränderung der Lernkultur zur Steigerung der Bildungsqualität erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit pädagogischen Inhalten, Methoden und Haltungen. Die Verzahnung von Kindertageseinrichtungen und Schule sowie die damit verbundene Implementierung von übergreifenden Themen wie Kinder mit Migrationshintergrund, Bio-Essen, Einzelintegration, Inklusion, Innovationen, Konzeptentwicklung, Personalentwicklung und die daraus entstehenden Verbesserungen der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsqualität sind ein vorrangiges Ziel der Fachabteilung 4.

In den bestehenden und neu zu eröffnenden Tagesheimen entstehen durch die Einführung der Innovativen Projektschule (IPS) und den engen Verbund mit der Schule allgemein und dem Ganzttag ganz speziell neue Arbeitsfelder, in denen die pädagogischen Fachkräfte vor erhebliche fachliche, methodische und soziale Anforderungen gestellt werden, die oftmals nicht mit dem in der ursprünglichen Ausbildung erlernten Fähigkeiten und Kompetenzen kompatibel sind. In den Grundschulen mit Ganzttag und Tagesheim werden in enger Kooperation und Abstimmung mit dem Staatlichen Schulamt in der Landeshauptstadt München die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sich jedes Kind ganzheitlich entwickeln kann. Damit dies gelingt, werden den pädagogischen Fachkräften passgenau auf diese Herausforderung abgestimmte Fortbildungen angeboten.

Migration ist dabei ein wesentliches Thema, mit dem sich die pädagogischen Fachkräfte auseinandersetzen müssen. Eine Statistik (Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, München, 2014) besagt, dass bereits jedes zweite Kind in München einen Migrationshintergrund hat. Viele dieser Kinder haben einen Bedarf an zusätzlicher Sprachförderung, weil ihre Deutschkenntnisse für den Schulunterricht und das soziale Miteinander nicht ausreichen. Der Ganztags- und Tagesheimbetrieb an den Grundschulen bietet für die Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund viele Chancen. Professionell geschulte Fachkräfte, die sich linguistische und sprachdidaktische Kompetenzen erworben haben, können hier einen wertvollen Beitrag zur Integration leisten.

Ein weiteres wichtiges Thema der Gegenwart und Zukunft ist die gesunde Ernährung. Der Stellenwert einer ausgewogenen und vollwertigen Ernährung für die Gesundheit der Kinder hat im Laufe der Jahre an Bedeutung gewonnen. Bereits 2011 wurde vom Münchner Stadtrat der Beschluss gefasst, den Bio-Wareneinsatz in allen städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen auf 50 Prozent zu erhöhen (Sitzungsvorlagen-Nr. 08-14/V12810). Zusätzliche Qualitätskriterien wie Regionalität und Nachhaltigkeit wurden für eine optimale Versorgung der Münchner Kinder festgelegt. In den 29 städtischen Tagesheimen wird derzeit für mehr als 4.000 Kinder Mittagessen angeboten. In Zukunft sind sowohl mittags als auch nachmittags gemeinsame Mahlzeiten mit allen Schulkindern am Schulstandort geplant. Es wird auch eine kontinuierliche Mehrung der Tagesheime geben. Im nächsten Schuljahr sind es 33 Tagesheime, die im Verbund mit dem Ganzttag eine optimale Versorgung der Münchner Kinder sicherstellen. Die Planung und Organisation der Verpflegung hat einen hohen Stellenwert und kann durch kontinuierliche Fortbildungen stetig verbessert werden. Damit gesunde und ökologische Ernährung auch nachhaltige Auswirkungen auf das Ernährungsbewusstsein des Kindes hat, ist zusätzlich eine umfassende pädagogische Begleitung erforderlich. Die dafür notwendigen Fachkenntnisse erwerben die pädagogischen Fachkräfte idealerweise im Pädagogischen Institut.

Die Entwicklung von wirksamen Strategien für die städtischen Tagesheime und für die Schulstandorte sowie die Erhebung und Umsetzung der Bedarfe der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die sich daraus ergebenden pädagogisch notwendigen Inhalte, die durch Fortbildungsmaßnahmen unterstützt werden müssen, wird dabei herausgearbeitet. Diese Maßnahmen sind zugleich sehr effektiv für den Personalerhalt. Es gilt vorbereitet zu sein auf die Folgen des Wandels der Bildungs- und Betreuungslandschaft und die damit verbundenen konzeptionellen Veränderungen in den Tagesheimen.

Die Fachabteilung 4 benötigt für die beschriebenen vielfältigen Aufgaben eine pädagogische Fachkraft, die entsprechende Konzepte entwickelt, die unter anderem in Kooperation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Pädagogischen Instituts als Fortbildung generiert und angeboten werden.

Fachabteilung 4				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung (frühestens November 2015)	Pädagogische Fachkraft für Personalentwicklung	1,0 VZÄ 39 WoStd.	EntgGr. S17 TVöD	Personalkosten: 74.440 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

4.5.2 Weitere Unterstützungsmaßnahmen für das Personal der städtischen Kindertageseinrichtungen

Darüber hinaus schlägt der Geschäftsbereich KITA vor, Maßnahmen zu entwickeln, die die Attraktivität des Städtischen Betriebes erhöhen. Neben höheren Entgeltforderungen erhebt das Personal immer wieder den Vorwurf, es werde zu wenig für das bestehende Personal getan. Innerhalb der nächsten zwei Jahre wird eine Serviceanlaufstelle für pädagogische und hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des städtischen Betriebs und von F4 installiert. Hier erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Städtischen Betriebs Informationen und Beratung, die persönlichen und beruflichen Belange betreffend. Das Themenangebot wird aus den Rückmeldungen in der Mitarbeiterbefragung zusammengestellt. Sowohl bei Great Place to work als auch bei der KITA-Mitarbeiterbefragung wurde deutlich, dass eine Großorganisation wie der Städtische Betrieb mit über 4.800 Beschäftigten eine zentrale Auskunft- und Fragenweitervermittlungsstelle benötigt, um die Orientierungsqualität der einzelnen Beschäftigten zu erhöhen und die Richtigkeit bei der Beantwortung von Fragen auf dem aktuellen Wissensniveau zu halten. Durch die Konzeption einer Anlaufstelle für die bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Einrichtungen soll die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen durch Klarheit und Transparenz von Vorgaben und Unterstützungsangebote erhöht werden. Diese Konzeption soll unter Beteiligung aller zuständigen Stellen im Referat für Bildung und Sport erstellt werden. Dabei gilt es, vorhandenes Wissen zu bündeln und bereits vorhandene Unterstützungsangebote für die Beschäftigten bekannt zu machen. Hierfür können die Räumlichkeiten der KITA-Elternberatung in den bisher ungenutzten Zeiten stundenweise in Anspruch genommen werden (z.B. tageweise von 16.00 bis 18.00 Uhr Besetzung durch Telefon- und Büropräsenz von vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur persönlichen Kontaktaufnahme).

Folgende Ziele sollen hierdurch erreicht werden:

- Erhöhung der Erreichbarkeit der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern
- Größere Transparenz von Vorgaben
- Erhöhung und Sicherung von Daten
- Erhöhung der Datenqualität
- Vermittlung von innerstädtischen und allgemeinen sozialen Hilfen
- Berufsperspektivenberatung für pädagogisch-fachliche Inhalte

Aufgaben:

- Bearbeiten von Anfragen aus dem o.g. Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeiterbereich durch:
 - Organisation von Telefonsprechstunden
 - Koordination der zuständigen Fachbereiche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Städtischen Betriebs
 - Bearbeitung der eingehenden Mails mit Screening und Filterfunktion
 - Leitstellenfunktion
 - Clusterfunktion

- Organisation und Durchführung von Dienstbesprechungen mit erheblichem Ausmaß
 - Leitungskonferenzen (Ziel 4 pro Jahr, derzeit 2 pro Jahr für 450 bis 1000 TL)
 - Regionalkonferenzen für jeweils 100-200 TL bei Bedarf (geschätzt 8 mal pro Jahr)
 - Fachtagungen mit spezifischen Fachinformationen bei Neuerungen für die berufshomogenen und interdisziplinären Berufsgruppen
- Organisation von jährlich stattfindenden Großveranstaltungen
 - Großstadtcafé (zweimal jährlich gewünscht für die neuen Kolleginnen und Kollegen) mit rd. 400 bis 600 Personen, derzeit einmal pro Jahr)
 - Begrüßung der „Neuen“ (einmal jährlich)
 - Dienstjubiläen (zweimal jährlich)
 - Verabschiedungen in den Ruhestand (zweimal jährlich)
 - SPS-Gruppen (Sozialpädagogisches Seminar)
 - Werbeveranstaltungen für Fachakademien, Hochschulen, Kinderpflegesschulen
 - Fachtagungen mit großer Breitenwirkung

Es wird eine jährlich stattfindende Veranstaltung für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Referat für Bildung und Sport, KITA-SB geben, analog zum Großstadtcafé des Personal- und Organisationsreferates. Insbesondere das neu eingestellte Personal benötigt eine Unterstützung, um bei der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin und in der Stadt München als Lebensraum Fuß zu fassen. Die ca. 500 Personen, die 2014 neu eingestellt wurden und werden, haben mit dem „Großstadtcafé“ eine Plattform, bei der sie besondere Beachtung finden und wo auf ihre speziellen Themen eingegangen werden kann.

Ziele, die mit dieser Veranstaltung erreicht werden sollen:

- Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen über die speziellen Zusatzleistungen, die die Landeshauptstadt München bietet,
- sie erfahren München als lebens- und liebenswerte Stadt
- sie erhalten eine Plattform, um sich mit anderen neu Eingestellten auszutauschen, und die Möglichkeit, ein Netzwerk zu knüpfen.

2014 hat das „Großstadtcafé“ im Oktober stattgefunden. Eingeladen waren alle im Bereich KITA-SB von Januar bis Oktober 2014 neu Eingestellten. Die Kolleginnen und Kollegen erhielten einen Überblick der vielschichtigen Leistungen, die die Stadt als Arbeitgeberin bietet. Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer des „Großstadtcafés“ haben ferner Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen, und haben die Gelegenheit, sich an Marktständen über die diversen Angebote der Stadt zu informieren. Des Weiteren wird eine Plattform geschaffen, bei denen sich die unterschiedlichen Interessen- und Hobbygruppen finden und sich z.B. für gemeinsame Aktionen und Unternehmungen verabreden. Diese Ter-

minabstimmungen könnten dann später über die Facebookseite von KITA stattfinden. Bei einer anschließenden Rathausführung lernen die neu Eingestellten die „Zentrale“ ihrer Arbeitgeberin kennen.

Für die diversen Personengruppen, die im Städtischen Betrieb tätig sind, werden einmal jährlich stattfindende Großveranstaltungen installiert, z. B. auch für die in Ausbildung befindlichen Schülerinnen und Schüler des Sozialpädagogischen Seminars (SPS).

Durch diese Aktionen stellen sich die Landeshauptstadt München und das Referat für Bildung und Sport als attraktive Arbeitgeberin dar; da auf die spezielle Bedürfnislage der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingegangen wird, kann eine Personalbildung entstehen.

Um das Großstadtcafé für die Neueingestellten und die SPS-Absolventinnen/-Absolventen sowie andere Großveranstaltungen entsprechend gestalten und durchführen zu können, müssten dauerhaft Mittel für Raummiete, Catering, Werbematerialien etc. in Höhe von 50.000 € jährlich bereitgestellt werden.

Zur Entwicklung und Umsetzung des Personalerhalt-/Personalentwicklungskonzeptes werden zwei unbefristete VZÄ in der EntgGr. S17 TVöD installiert.

KITA-SB				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Unbefristet ab November 2015	Sachbearbeiter/in Personalerhalt/Personalentwicklung	2 VZÄ	EntgGr. S17 TVöD	Personalkosten: 148.880 € Sachkosten: 4.740 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 3.000 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 1.600 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

Maßnahme	Zeitliche Dimension	Mittelbedarf jährlich
Großstadtcafé KITA	Dauerhaft ab 01/2015	50.000 €

4.6 Besondere Projekte für den Städtischen Betrieb, F4 und die freien und sonstigen Träger

Sowohl vom städtischen Personal als auch bei den freien und sonstigen Trägern und ebenso vonseiten der Eltern wird immer wieder beklagt, dass aufgrund des Personalman- gels besondere pädagogische Projekte nicht mehr durchgeführt werden können. Daher schlägt der Geschäftsbereich KITA vor, eine Stelle befristet für drei Jahre einzuführen, die insbesondere im Bereich der ästhetischen, künstlerischen und kulturellen Bildungsarbeit Projekte für Kinder und mit Kindern durchführt. Im Rahmen der Öffnungszeiten kommen Künstler aus den Bereichen der elementaren Musik-, Theater- und Tanzpädagogik sowie der bildenden und darstellenden Künste in die Kindertageseinrichtungen und führen mit den Kindern zeitlich begrenzte Angebote und Projekte durch. Diese Maßnahme – sowohl für die städtischen Kindertageseinrichtungen als auch für Kindertageseinrichtungen in frei- er Trägerschaft – bereichert das Förderangebot für die Kinder und kann zusätzlich das Personal unterstützen und entlasten. Diese Entlastung kommt jedoch nur dann zum Tra- gen, wenn das Erziehungspersonal auf ein bestehendes Angebot einfach zugreifen kann.

Besondere Projekte werden im pädagogischen Kontext der Kindertageseinrichtungen als Angebot zusammengestellt. Die Künstlerinnen/Künstler und Musikerinnen/Musiker wer- den hierzu über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eingestellt. Diese Personen wer- den hinsichtlich ihrer Eignung und Qualifikation überprüft und für die künstlerische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen vorbereitet. Das erweiterte Führungszeugnis wird vorab beantragt und ist deshalb unkompliziert und zügig einsetzbar.

Im Rahmen der freiwilligen kommunalen Förderung, der Münchner Förderformel (MFF), können freie Träger der Kindertagesbetreuung die Personalkosten für derartige Projekte über die Faktoren **e**ausfall oder **e**standort abrechnen.

Um eine derartige Leistung aufzubauen und zu pflegen, wird eine pädagogische Stelle in EntgGr. S 17 befristet auf 3 Jahre ab Besetzung vorgeschlagen, die Stelleninhaberin/ der Stelleninhaber ist dann mit diesem Projekt zu beauftragen, Verträge mit geeigneten Per- sonen sind abzuschließen. Das Kulturreferat hat bereits seine Zusammenarbeit angebo- ten. Intention soll sein, innovative Projekte zu entwickeln, die es möglich machen, das Personal vor Ort zu entlasten und berufsfremdes Personal wie Künstler etc. während der Öffnungszeiten zu beschäftigen und gleichzeitig die interkulturelle Bildung der Kinder zu fördern. Über die Münchner Förderformel ist gewährleistet, dass auch solches Personal fi- nanziert werden kann.

KITA				
Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarifb.	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarifbesch.
Befristet auf 3 Jahre ab Stellenbesetzung (frühestens November 2015)	Sachbearbeiter/in Projekte	1 VZÄ	EntgGr. S17 TVöD	Personalkosten: 74.440 € Sachkosten: 2.370 € einmalig investiv für Arbeitsplatz-Ausstattung 1.500 € einmalig investiv für IT-Ausstattung 800 € dauerhaft konsumtiv für lfd. Arbeitsplatzkosten

4.7 Darlehen bei Zuzug

Die Personalgewinnungsprobleme können zum Teil nur über Zuzug nach München gelöst werden. Wenn eine Wohnung gefunden ist, beginnen die finanziellen Belastungen, vor allem Berufsanfänger stellt ein Umzug vor eine erhebliche Herausforderung. Kauttionen nehmen teilweise ein doppeltes Gehalt oder mehr in Anspruch. Wenn keine familiäre Unterstützung erfolgt, bleibt oft nur der Weg zu einer Bank, für Berufsanfängerinnen/-anfänger ist jedoch auch hier eine Darlehensgewährung nicht selbstverständlich. Die Gewährung von zinslosen Darlehen für besondere Lebenslagen (Umzug etc.) durch das Personal- und Organisationsreferat sind erst ab einer mindestens einjährigen Beschäftigungszeit bei der Landeshauptstadt München möglich. Stiftungsmittel sind ebenso für Kauttionen nicht abrufbar. Das Personal- und Organisationsreferat wird daher gebeten zu prüfen, ob für einen befristeten Zeitraum (vorstellbar bis 12/2017) auch eine Gewährung von Darlehen für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen an Kindertageseinrichtungen (bzw. für alle Mangelberufe) möglich ist.

5. Stellenbedarf des Personal- und Organisationsreferats

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Konkret betroffen sind in diesem Fall die Abteilung 4 - Personalleistungen sowie die Abteilung 5 - Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung. Bei einem Betreuungsverhältnis von 1,0 VZÄ Bezügerechner/in zu rund 500 Abrechnungsfälle ergäbe sich ein dauerhafter Mehrbedarf von 0,3 VZÄ der zweiten Qualifikationsebene (BesGr. A8 / EGr. 8) für die Abteilung 4. Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit von einem Jahr ergäbe sich für die Abteilung 5 - Personalentwicklung ein auf 2 Jahre befristeter Bedarf in Höhe von 0,7 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) sowie 0,3 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A8 / EGr. 8).

6. Kosten und Nutzen

6.1 Kosten

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten *	3.177.542,70 € für 2015 3.699.717,70 € ab 2016		1.140.260 € ab Besetzung auf 3 Jahre
davon:			
Personalauszahlungen***	2.787.542,70 € für 2015 3.059.517,70 € ab 2016		1.130.660 € ab Besetzung auf 3 Jahre
Sachauszahlungen **	390.000,--€ für 2015 640.200,-- € ab 2016 (davon: Arbeitsplatzkosten: 19.200 € ab 2016)***		Arbeitsplatz- kosten: 9.600 €,-- ab Besetzung 3 Jahre
Transferauszahlungen			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	67,36 VZÄ (davon 6,25 Entfristungen)		19,75 VZÄ
Nachrichtlich Investition		100.620 € investive Arbeitsplatzkosten	

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z.B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

*** Ein Teil der erforderlichen Haushaltsmittel ist bereits finanziert und aufgrund der Entfristung dauerhaft im Budget zu belassen.

6.2 Nutzen

Der Nutzen der vorgeschlagenen Maßnahmen ist teilweise monetärer Art, kann jedoch nicht durch Kennzahlen beziffert werden. Eine wirksame Bekämpfung des Personalman- gels an den Kindertageseinrichtungen mit den vorgeschlagenen Maßnahmen wird sich je- doch spürbar auf die Lebensqualität von Familien mit Kindern und auf die Entwicklun- gmöglichkeiten der Kinder in München auswirken. Mit dem zunehmenden Bedarf an Kin- derbetreuungsplätzen und dem daraus resultierenden konsequenten Ausbau der Betreu- ungsangebote steigt auch der Bedarf an qualifiziertem Personal für die Einrichtungen. Werden die bestehenden und die neuen Einrichtungen mit ausreichend Personal ausge- stattet, können die Einrichtungen zuverlässig voll belegt werden. Wenn der Bedarf an Krippen- und Kindergartenplätzen wegen des Personalman- gels nicht gedeckt werden kann, können wegen Nicht-Erfüllung des Rechtsanspruchs auch erhebliche finanzielle Forderungen gegen die Landeshauptstadt München geltend gemacht werden. Hinzu kommt, dass nur bei ausreichender Personalbemessung die staatlichen Betriebskosten- zuschüsse gemäß BayKiBiG für die Landeshauptstadt zuverlässig gesichert werden kön- nen und so zumindest die volle Nutzung der vorhandenen räumlichen Ressourcen mög- lich ist. Es handelt sich hier um eine Form des „Investitionsschutzes“, d.h. dass die finan- ziellen Aufwendungen für die Baumaßnahmen auch in vollem Umfang genutzt werden können.

7. Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt aus dem Finanzmittelbestand.

Die Finanzierung der Maßnahmen steht unter dem Vorbehalt der Beschlussfassung des 2. Nachtragshaushaltsplanes 2015 bzw. des Haushaltsplanes 2016 durch die Vollver- sammlung des Stadtrats der Landeshauptstadt München. Ausgenommen hiervon sind die Stellen und Sachkosten, deren Unabweisbarkeit unter Ziffer 8 dargestellt wird.

7.1 Personalkosten

Die Verrechnung der dargestellten Personalkosten erfolgt:

Personal- auszahlungen für	Gliede- rungsziffer Vortrag	Kosten- stellen- bereich	Fipo	Kosten- stelle	Kosten- art
Geschäftsbereich KITA	Anlage 1	KITA	4647.414.0000.4 4647.410.0000.2	19570011 19570012 19570030 19570050 19570025	602000 601101
Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen	Anlage 1	Fach- abteilung 4	2000.414.0000.9 2000.410.0000.7	19060400	602000 601101

7.2 Sachkosten

Die Verrechnung der im Vortrag dargestellten Arbeitsplatz- und DV-Kosten, sowie weiteren Sachkosten erfolgt:

Kosten für	Gliederungs- ziffer Vortrag	Fipo	Kostenstelle/ Innenauftrag	Kostenart
Einmalig investive Kosten zur AP- Erstausrüstung	Anlage 1	4647.935.9330.0 (KITA) 2000.935.9330.5 (F4)		
Einmalige investive Kosten zur IT- Erstausrüstung	Anlage 1	4647.935.9364.9 (KITA) 2000.935.9364.4 (F4)		
Dauerhafte konsumtive Arbeitsplatzkosten	Anlage 1	4647.650.0000.3 (KITA) 2000.650.0000.8 (F4)	KITA: 19570011 19570012 19570030 19570050 19570025 Fach- abteilung 4: 19060400	670100
weitere Sachkosten	Anlage 2	versch.	versch.	versch.

8. Vorläufige Haushaltsführung nach Art. 69 Abs. 1 Nr. 1 BayGO sowie Unabweisbarkeit der Mittelbereitstellung gem. Art. 66 Abs. 1 BayGO

Die Genehmigung der Haushaltssatzung der Landeshauptstadt München durch die Regierung von Oberbayern liegt noch nicht vor. Da die dargestellten Maßnahmen jedoch unaufschiebbar bzw. unabweisbar sind, sind diese sofort aufzugreifen und die bereits ergriffenen Maßnahmen aus der Beschlussvorlage aus dem Jahr 2012 nahtlos fortzuführen. Ein Zuwarten bzw. Unterbrechungen bei bereits ergriffenen Maßnahmen bzw. das Auslaufen derzeit befristeter Personalressourcen wäre insbesondere angesichts des aktuellen Personalmangels und der vordringlichen Bedeutung, die das Thema Kindertagesbetreuung in München aktuell hat, problematisch, da dies zu spürbaren nachteiligen Auswirkungen auf die Kindertageseinrichtungen führen würde. Hieraus ergibt sich die Unaufschiebbarkeit bzw. Unabweisbarkeit bei den einzelnen Maßnahmen dieser Beschlussvorlage wie folgt:

Die Maßnahmen und Personalforderungen „Assistenzkraftmodell Pädagogik“, „Der Aufbau eines Praktikantenbüros“ und „Help&Learn“ (Ziffern 4.1, 3.7.1 und 3.4 dieser Vorlage) sind unaufschiebbar, weil sie für die dringend erforderliche direkte personelle Unterstützung in den Kindertageseinrichtungen sorgen. Allein beim Assistenzkraftmodell gab es einen Zuwachs von 100 zu betreuenden Personen. Der Ausbau des Praktikantenbereichs (SPS, Berufspraktikum, FSJ, Assistenzkraftmodell) ist zudem sowohl ein geeignetes Instrument zur Unterstützung des pädagogischen Personals, als auch zur Bindung an den Arbeitgeber. Viele der Praktikantinnen und Praktikanten kehren nach der Ausbildung an die Praktikumsstelle zurück. Die Maßnahmen sind – ebenfalls ganz besonders im Hinblick auf den aktuellen Personalmangel und auf den Beginn des Kindertageseinrichtungsjahr im September 2015 – ohne Verzögerung um- und fortzusetzen.

Der hauswirtschaftliche Bereich zeichnet sich aus durch veränderte Anforderungen und hohe Standards. Von den Einrichtungsleitungen wird zunehmend die Belastung durch den hauswirtschaftlichen Bereich thematisiert. Es wird immer wieder betont, dass sich auch diesbezüglich die Aufgaben stetig vermehren und verstärkt von den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen werden müssen. Diese Zeit fehlt dann in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern. „Der mobile Pool der Köchinnen und Köche für Kinderkrippen“ und das „Projekt personelles Versorgungsmanagement“ (Ziffern 3.1.4 und 4.3 dieser Vorlage) gewährleisten, dass die vorgeschriebenen Standards in der Versorgung der Kinder in den Einrichtungen eingehalten werden können und damit das pädagogische Personal erheblich entlastet wird. Des Weiteren kann nach wie vor nicht ausgeschlossen werden, dass der Erziehungsdienst zusätzlich die Ausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich auffangen muss. Wenn nicht weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die realen Krankheits- und Urlaubsausfälle im hauswirtschaftlichen Bereich auszugleichen, kann ansonsten weiterhin die Aufsichtspflicht gegenüber dem zu betreuenden Personenkreis gefährdet und die Versorgung der Kinder nur mangelhaft geleistet werden. Durch den anhaltenden Personalengpass, insbesondere im Bereich der pädagogischen Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter, werden diese vor allem in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern benötigt.

In Zeiten des Personalmangels ist die Personalzustimmung (Ziffer 3.8 dieser Vorlage) für die freien Träger eine äußerst wichtige Maßnahme, ohne die das Einhalten des Anstellungs- und Qualifizierungsschlüssels an einem großen Teil der Einrichtungen nicht mehr möglich ist. Seit 2011 haben sich die durchschnittlichen monatlichen Fallzahlen im Bereich der Personalzustimmung annähernd verdreifacht, sodass eine Aufstockung dieser Stellen ohne Verzögerung dringend erforderlich ist, zumal diese Maßnahme insbesondere im Hinblick auf Neueinstellungen für den Beginn des neuen Kindertageseinrichtungsjahres im September 2015 erforderlich ist.

Bei folgenden Stellenbedarfen läuft die Befristung zum 30.06.2015 aus: Dies betrifft die Sachbearbeitung Personalangelegenheiten (Ziffer 3.7 „Bewerberbüro“) und die Sachbearbeitung Projektbetreuung (Ziffer 4.2.3 „Betriebssicherung“). Die Stelle Antrags- und Vertragssachbearbeitung (Ziffer 3.4 „Help&Learn“) ist bereits zum 30.06.2014 ausgelaufen und die Stelle wurde bereits eingezogen.

Die geforderten Stellen sind aus oben genannten Gründen schnellstmöglich einzurichten, zu besetzen sowie zu finanzieren. Ein sofortiges Handeln ist notwendig und kann nicht bis zur Nachtragshaushaltsplanung 2015 zurückgestellt werden.

Das **Personal- und Organisationsreferat** hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten und mit Schreiben vom 04.02.2015 Folgendes mitgeteilt:

„Zu diesen Stellenbedarfen wird aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates wie folgt Stellung genommen (vgl. **Anlage 1**):

1. Stellenbedarf des Referates für Bildung und Sport, KITA/F4:

1.1. 2,0 VZÄ Koch/Köchin (KITA-SB)

Der geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. **2,0 VZÄ** für Köche/innen in **EGr. 5** (2,0 VZÄ x JMB EGr. 5: **96.900 €**) ist **dem Grunde nach anzuerkennen**. Das Personal- und Organisationsreferat befürwortet **eine Befristung für drei Jahre**, da der dauerhafte Bedarf zur Abfederung der Krankheits- Urlaubsausfälle in diesem Zeitraum noch zu evaluieren ist und hierbei die noch zu erstellenden Auswertungen der Krankheits- und Urlaubsausfälle zu berücksichtigen sind.

1.2./3. 0,75 VZÄ SB Personalangelegenheiten in BesGr. A11/ EGr. 10 bzw. 0,75 VZÄ SB Personalangelegenheiten in BesGr. A10/ EGr. 9 (KITA-GSt-PuO)

Seitens des Personal- und Organisationsreferates ist der geltend gemachte Personalbe-

darf i.H.v. 0,75 VZÄ (Entfristung) **plausibel und nachvollziehbar**, um dauerhaft die genannten Maßnahmen (Leitfaden „Teilzeit für KITA“, Neufassung DV-Flex, Dienstplanung) umzusetzen.

Der seitens des Referates für Bildung und Sport geltend gemachte zusätzliche dauerhafte Stellenbedarf i.H.v. **0,75 VZÄ** in **BesGr. A10, EGr. 9** für eine/n SB Personalangelegenheiten (0,75 VZÄ x JMB EGr. 9: **47.625 €**) kann nur **dem Grunde nach anerkannt** werden. Da die Aufgaben im Bereich des Projektes „Teilzeit für KITA“ nicht dauerhaft vorliegen, können aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates zukünftig die „reinen“ Beratungstätigkeiten nach Abschluss des Projektes von der Planstelle Nr. B413518/ BesGr. A11, EGr. 10 übernommen werden. Infolgedessen sollte der geltend gemachte Stellenbedarf i.H.v. 0,75 VZÄ in BesGr. A10/ EGr. 9 als Unterstützung der o.g. Planstelle auf **drei Jahre ab Besetzung** befristet werden. Ein dauerhafter Mehrbedarf ist rechtzeitig vor Ablauf der Befristung zu evaluieren und nachzuweisen.

1.4. 0,5 VZÄ SB Antrags-/ Vertragssachbearbeitung in BesGr. A11/ EGr. 10 (KI-TA-GSt-HH)

Der seitens des Referates für Bildung und Sport geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. 0,5 VZÄ (Entfristung) in **BesGr. A11, EGr. 10** für eine/n SB Antrags- und Vertragssachbearbeitung (0,5 VZÄ x JMB EGr. 10: **36.565 €**) ist aufgrund der Entwicklungen bzgl. der Inanspruchnahme von Supervisionen und Teammaßnahmen im Bereich KITA **plausibel und nachvollziehbar**.

1.5. 0,1 VZÄ SB Antrags-/ Vertragssachbearbeitung in BesGr. A10/ EGr. 9 (F4)

Der seitens des Referates für Bildung und Sport geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. **0,1 VZÄ** (WAZ-Aufstockung) in **BesGr. A10, EGr. 9** für eine/n SB Antrags- und Vertragssachbearbeitung (0,1 VZÄ x JMB EGr. 9: **6.350 €**) ist aufgrund der Entwicklungen bzgl. der Inanspruchnahme von Supervisionen und Teammaßnahmen im Bereich F4 **plausibel und nachvollziehbar**. Dieser Mehraufwand kann nach Aussage des Referates für Bildung und Sport langfristig vom vorhandenen Personal nicht übernommen werden.

1.6./7. 1,0 VZÄ SB Help & Learn in BesGr. A8/EGr. 8 (KITA-GSt-HH)

Der geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf (Entfristung) von **0,5 VZÄ** in **BesGr. A8/ EGr. 8** (0,5 VZÄ x JMB EGr. 8: **27.185 €**) für eine „SB Help & Learn“ für die bereits vorhandenen 40 Lehramtsstudierende sowie dem zusätzlich geltend gemachten Stellenbedarf i.H.v. **0,5 VZÄ** in **BesGr. A8/ EGr. 8** (0,5 VZÄ JMB EGr. E8: **27.185 €**) wird **dem Grunde nach anerkannt**. Seitens des Personal- und Organisationsreferates wird eine **Befristung auf drei Jahre ab Besetzung** im Hinblick auf die Ausweitung um weitere 40 Lehramtsstudierenden befürwortet, um den Mehraufwand durch die geplante Ausweitung zu evaluieren.

1.8. 0,5 VZÄ SB Koordination Personalgewinnungsprojekte in EGr. S11 TV SuE (KI-TA-SB)

Der geltend gemachte Stellenbedarf i.H.v. **0,5 VZÄ** in **EGr. S11 TV SuE** (0,5 VZÄ JMB EGr. S11: **27.295 €**) beruht auf einer Schätzung seitens des Referates für Bildung und Sport, welcher von Seiten des Personal- und Organisationsreferates **dem Grunde nach anerkannt** wird. Infolgedessen sollte der geltend gemachte Stellenbedarf **auf drei Jahre ab Besetzung befristet** werden. Ein dauerhafter Mehrbedarf ist rechtzeitig vor Ablauf der Befristung durch geeignete Mengengerüste (z.B. Anzahl Bewerbungen, Erreichung der geplanten Ziele) bzw. Zahlenmaterialien zu evaluieren und nachzuweisen.

1.9. 1,0 VZÄ SB Personalangelegenheiten (Bewerberbüro)

Das Personal- und Organisationsreferat stimmte dem geltend gemachten Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** in **BesGr. A10, EGr. 9** für eine/n SB Personalangelegenheiten (JMB EGr. 9:

63.500 €) bereits mit Beschlussvorlage vom 25.07.2012 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 09620) befristet für zwei Jahre zu. Anhand geeigneter Mengengerüste (z.B. Statistik der Bewerberzahlen) sollte seitens des Referates für Bildung und Sport der dauerhafte Stellenbedarf nachgewiesen werden.

Nach Aussage des Referates für Bildung und Sport liegen jährlich ca. 1.400 Bewerbungen vor (vgl. Tabellen S. 26 f.). Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass das Bewerbertelefon in der Regel von Montag bis Donnerstag von 8.30 bis 12.00 Uhr sowie 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr und am Freitag von 8.30 Uhr bis 13.00 Uhr besetzt ist. Um dauerhaft die persönliche Betreuung während des laufenden Bewerbungsverfahrens durch einen spezialisierten und zentralisierten Ansprechpartner zu gewährleisten, wird seitens des Personal- und Organisationsreferates dem geltend gemachten **dauerhaften** Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** (Entfristung) **zugestimmt**.

1.10. 0,5 VZÄ Verwaltungsunterstützung in EGr. 5 (Bewerberbüro)

Der geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. **0,5 VZÄ** in **EGr. 5** (0,5 VZÄ x JMB EGr. 5: **24.225 €**) beruht auf einer Schätzung des Referates für Bildung und Sport. Die Stelle soll zur Entlastung des in Nr. 9 genannten Bedarfes geschaffen werden, da nach Aussage des Referates für Bildung und Sport die Arbeitsbelastung eines/r Sachbearbeiter/in im Bereich des Bewerberbüros zu hoch ist. Die Verwaltungsunterstützung soll zukünftig für die Organisation von Gesprächen (Terminplanung, Vorbereitung von Unterlagen usw.), Fertigung von Absagen zuständig sein. Der geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf kann seitens des Personal- und Organisationsreferates aufgrund des v.g. Sachverhaltes **nicht verifiziert** werden. Das Personal- und Organisationsreferat stimmt dem geltend gemachten Stellenbedarf mangels näherer Ausführungen in der Beschlussvorlage **nicht** zu.

1.11. 20,0 VZÄ Praktikanten/innen für KITA/F4

Nach Aussage des Referates für Bildung und Sport ist der Bedarf an Praktikanten/innen an den Kindergärten, Horten, Häusern für Kinder sowie den Tagesheimen von F4 weitaus höher als die derzeit vorhandenen 44 Stellen für diese Einrichtungen. Eine Aufstockung auf weitere 20 Praktikumsstellen (je 10 Stellen für KITA/F4) wird zur Unterstützung der Aufgabenerfüllung des pädagogischen Personals seitens des Personal- und Organisationsreferates **befürwortet**.

1.12. SB Personalangelegenheiten (Praktikantenbüro)

Das Referat für Bildung und Sport macht daher einen **dauerhaften** Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** in **BesGr. A10, EGr. 9** für eine/n SB Personalangelegenheiten (JMB EGr. 9: **63.500 €**) geltend. Seitens des Personal- und Organisationsreferates ist die weitere Entwicklung der Bewerber- bzw. Einstellungszahlen für Praktikanten/innen zu beobachten, um eine detaillierte Aussage über die Dauerhaftigkeit des Stellenbedarfes treffen zu können.

Infolgedessen sollte der auf einer Schätzung beruhende Personalmehrbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ auf drei Jahre ab Besetzung befristet** werden und vor Ablauf der Befristung durch Vorlage entsprechender Mengengerüste (z.B. Sicherung des Niveaus der Einstellungszahlen) bzw. Zahlenmaterialien in einem angemessenen Zeitraum evaluiert und nachgewiesen werden.

1.13./14. 3,0 VZÄ SB Steuerung Freier Träger in BesGr. A11, EGr. 11, EGr. S17 TV SuE (KITA-FT)

Der seitens des Referates für Bildung und Sport geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. **2,0 VZÄ** (Entfristung) in **BesGr. A11, EGr. 11** (2,0 VZÄ x JMB EGr. 11: **156.940 €**) ist seitens des Personal- und Organisationsreferates **plausibel und nachvollziehbar**.

Der zusätzliche dauerhafte Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** in **BesGr. A11, EGr. 11** (JMB EGr. 11: **78.470 €**) sollte im Hinblick auf die Entwicklung der Fallzahlen (z.B. Ausbau der Freien Träger, Fallzahlen der Personalzustimmung) im Bereich der Personalzustimmung vorerst für **drei Jahre ab Besetzung befristet** werden und anhand geeigneter Mengengerüste bzw. Zahlenmaterialien evaluiert und nachgewiesen werden.

1.15. 1,0 VZÄ Onlineredakteur/in in BesGr. A12/ EGr. 11 (KITA-ÖA)

Der in der Beschlussvorlage vom 25.07.2012 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 09620) geltend gemachte Stellenbedarf i.H.v. 1,0 VZÄ für einen Onlineredakteur wurde dem Grunde nach anerkannt und auf zwei Jahre ab Besetzung befristet. Laut Aussage des Referates für Bildung und Sport wurde im Dezember 2013 eine Werbekampagne für die Anwerbung von Erziehern/innen und pädagogischen Fachkräften gestartet. Zahlreiche weitere Projekte wurden durch KITA-ÖA entwickelt (vgl. S. 36). Das Referat für Bildung und Sport macht

einen **dauerhaften** Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** (Entfristung) in **BesGr. A12/ EGr. 11** (JMB EGr. 11: **78.740 €**) für eine/n Onlineredakteur/in geltend, um den kontinuierlich steigenden Anforderungen des Online-Recruiting gerecht zu werden. Seitens des Personal- und Organisationsreferates ist derzeit keine Aussage über die Dauerhaftigkeit des o.g. Stellenbedarfes i.H.v. 1,0 VZÄ möglich. Infolgedessen sollte die Befristung des o.g. Stellenbedarfes um **weitere drei Jahre verlängert** werden.

1.16. 0,28 VZÄ Teamleiter/in in EGr. 14 (KITA-ÖA)

Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates wird dem geltend gemachten dauerhaften Stellenbedarf i.H.v. **0,28 VZÄ** (WAZ-Aufstockung) in **EGr. 14** (JMB EGr. 14: **92.420 €**) im Hinblick auf die umfangreichen neuen Aufgaben des Personalmarketings **zugestimmt**.

1.17./ 18. 1,0 VZÄ SB Betriebliches Gesundheitsmanagement in BesGr. A12/ EGr. 11 bzw. 0,5 VZÄ Teamassistent/in in EGr. 6 (KITA-FB)

Die befristeten Kapazitätsmehrbedarfe i.H.v. 1,0 VZÄ bzw. 0,5 VZÄ (befristet bis 31.12.2015) aus der Beschlussvorlage vom 25.07.2012 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 09620) zur Implementierung des bereits entwickelten Konzepts zur Umsetzung des BGM im Bereich KITA (über 6.000 Mitarbeiter/innen) waren aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates dem Grunde nach nachvollziehbar. Der Kapazitätsbedarf sollte aus Sicht des POR in angemessenem Zeitraum dahingehend evaluiert werden, ob die beabsichtigten Effekte erzielt werden konnten.

Nach Aussage des Referates für Bildung und Sport soll in nächster Zeit das betriebliche Gesundheitsmanagement bei KITA vorrangig die Mitarbeiterbefragung und Great Place to Work auswerten und Maßnahmevorschläge in einem Beteiligungsprozess priorisieren. Auf dieser Grundlage kann dann ein Gesamtkonzept BGM für KITA vorgelegt werden.

Der geltend gemachte dauerhafte Personalbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** in **BesGr. A12, EGr. 11** bzw. **0,5 VZÄ** in **EGr. 6** wird seitens des Personal- und Organisationsreferat **nur dem Grunde nach anerkannt**. Seitens des Personal- und Organisationsreferates ist derzeit keine Aussage über die Dauerhaftigkeit des o.g. Stellenbedarfes i.H.v. 1,5 VZÄ möglich. Infolgedessen sollte die Befristung des o.g. Stellenbedarfes um **weitere drei Jahre verlängert** werden.

1.19. - 21. 0,5 VZÄ Koordinator/in BGM in EGr. S17 TV SuE (F4), 1,0 VZÄ Koordinator/in BGM in EGr. S17 TV SuE bzw. 0,5 VZÄ SB BGM in BesGr. A10/ EGr. 9 (F4)

Mit Beschlussvorlage vom 25.07.2012 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 09620) erhob das Personal- und Organisationsreferat Einwände gegen die geltend gemachte befristete Stel-

lenzuschaltung i.H.v. 0,5 VZÄ in EGr. 11 für eine/n Koordinator/in BGM bei F4 zur Implementierung des bereits entwickelten Konzeptes zur Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der Personalbedarf wurde kritisch hinterfragt, zumal zur Beratung/Steuerung/Erstellung von Konzepten im Bereich des POR 5.4 bereits Stellen (4,4 VZÄ vorgetragen sind und für die Umsetzung vor Ort bislang keine Kapazitäten zugeschaltet wurden.

Zu den Aufgaben der o.g. Stelle gehört die Einführung und Verankerung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für die Fachabteilung 4 (Tagesheime und HPT). Bis ca. 2020 werden in München 20 neue Tagesheime eröffnet und die BGM-Maßnahmen in ihrer Anzahl und Vielfalt zu nehmen. Der geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. **0,5 VZÄ** (Entfristung) in **EGr. 11** (JMB EGr. 11: **78.470 €**) wird aufgrund des v.g. Sachverhaltes und den bereits vorhandenen Stellen im Bereich POR 5.4 **dem Grunde nach anerkannt**.

Der zusätzlich geltend gemachte **dauerhafte** Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** in **EGr. S17** (JMB EGr. S17: 74.440 €) und **0,5 VZÄ** in **BesGr. A10/ EGr. 9** (0,5 VZÄ x JMB EGr. 9: **31.750 €**) wird aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates aufgrund der besonderen Anforderungen des Gesundheitsmanagements im Bereich des Erziehungsdienstes **dem Grunde nach anerkannt**. Zu den Aufgaben der BGM-Koordination gehört die Planung und Steuerung von gesundheitsfördernden Maßnahmen. Mit der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz und Personalentwicklung (0,5 VZÄ in BesGr. A10/ EGr. 9) gehen eine Vielzahl sachbearbeitender Themen mit ein.

Infolgedessen sollte der o.g. Stellenbedarf auf **drei Jahre ab Besetzung befristet** bzw. bei den bereits vorhandenen Stellen um **weitere drei Jahre verlängert** werden, da der geltend gemachte Stellenbedarf auf einer Schätzung seitens des Referates für Bildung und Sport beruht.

1.22. 44,24 VZÄ Assistenzkräfte in EGr. S2 TV SuE (KITA)

Da die derzeit vorhandenen Stellen für Assistenzkräfte nicht dauerhaft zur Verfügung stehen, sind für die geplante Weiterführung des Modells aus Sicht des Referates für Bildung und Sport ein Stellenbedarf i.H.v. **44,23 VZÄ** in **EGr. S2 TV SuE** (JMB EGr. S2: **1.623.683 €**) erforderlich. Das Personal- und Organisationsreferat **stimmt** dem geltend gemachten Stellenbedarf i.H.v. 44,23 VZÄ **zu**.

1.23./24. 8,0 VZÄ SB Fachverfahren bzw. 2,0 VZÄ SB Projekte (KITA-SB-BTS)

Die seitens des RBS geforderte Ausweitung i.H.v. 10,0 VZÄ im Bereich KITA für die Anwenderbetreuung ist aus der Sicht des Personal- und Organisationsreferates nicht sachgerecht und kann aus folgenden Gründen nicht nachvollzogen werden:

Die im Beschluss geforderten Kapazitäten für die Anwenderbetreuung sind innerhalb des Kundenbetreuungsbereichs 2 des ZIB bereits vorhanden und können nach Auffassung des Personal- und Organisationsreferates zu KITA übertragen werden. Die Positionen (8 x DV-Anwenderbetreuung, 2 x Arbeitsgruppenleitungen) wurden speziell für die DV-Beratung der Erziehungskräfte aufgrund des voranschreitenden Ausbaus der IT-Ausstattung der städtischen Kindertageseinrichtungen im Jahr 2009 bereitgestellt. Aufgrund der IT nahen Aufgaben erfolgte die Schaffung innerhalb der Abteilung ZIB des RBS.

Bei den Aufgaben handelt es sich nach aktueller Betrachtung einer vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibung für die DV-Anwenderbetreuung um klassische „Non-IT Tätigkeiten“ nach der Definition des Personal- und Organisationsreferates vom 25.01.2011. Dreh- und Angelpunkt ist der fachlich korrekte und sichere Umgang mit der zur Anwendung kommenden Software. Hierzu zählen die Beantwortung fachlicher Fragestellungen (z. B. Buchungszeitregelungen) sowie die Beratung hinsichtlich der Dateneingabe bzw. -pflege. Es handelt sich insofern um klassische „Power-User Aufgaben“. Eine technische Fehleranalyse oder auch -behebung wird von den DV-Anwenderbetreuern nicht vorgenommen. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem IT-Service Desk der Abteilung ZIB. Für die Aufgabenstellung Projekte und Koordination Fachverfahren liegt dem Personal- und Organisationsreferat keine Arbeitsplatzbeschreibung vor. Hier liegt allerdings auch die Vermutung nahe, dass es sich gleichfalls um „Non-IT“ Tätigkeiten handelt. Insofern kann eine Anbindung im Bereich KITA erfolgen. Dabei ist ein Rückgriff auf die vorhandenen Kapazitäten der zwei vakanten Positionen Arbeitsgruppenleitung vorzunehmen.

Die vom RBS vorgetragene Begründung für die erforderliche Kapazitätsausweitung, dass die bei ZIB vorhandenen Ressourcen aufgrund der angespannten Personalsituation benötigt werden, ist nicht zutreffend. Wie oben dargestellt handelt es sich um „Non-IT Aufgaben“. Die Positionen wurden speziell für die IT-Fachbetreuung des Erziehungspersonals geschaffen.

Zudem ist innerhalb des RBS für die Abteilung ZIB eine Beschlussvorlage in Vorbereitung, welche massive Ressourcenzuschaltungen beinhaltet. Hier wurde der aus der Sicht des RBS fehlende IT-Personalbedarf für insgesamt 4 Aufgabenschwerpunkte geschätzt (Kundenmanagement, Client- und Benutzermanagement, Service Desk, IT-Vorhabensplanung).

1.25. 1,0 VZÄ SB Projektbetreuer/in in BesGr. A10 (KITA-SB-BTS)

Die Entfristung des bereits vorhandenen Stellenbedarfes i.H.v. 1,0 VZÄ für eine/n SB Projektbetreuung in BesGr. A10 (Planstelle Nr. B406274) wird seitens des Referates für Bildung und Sport damit begründet, dass die Projekte aus dem KITA-IT-Bebauungsplan (11 Hauptprojekte) einer weiteren Entwicklung nach ihrem jeweiligen Rollout und dementspre-

chend auch der erhöhten Begleitung der SB Projektbetreuung im Effektivbetrieb bedürfen. Der Betreuungsaufwand wird sich mit der grundlegenden Veränderung der IT-Landschaft bei KITA stark vergrößern. Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates wird der geltend gemachte Stellenbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** (Entfristung) in **BesGr. A10** für eine/n SB Projektbetreuung (JMB BesGr. 10: **45.500 €**) **dem Grunde nach anerkannt**. Dem geltend gemachten Stellenbedarf liegt keine sachgerechte Stellenbemessung im Sinne des Leitfadens zur Stellenbemessung zu Grunde. Aufgrund des v.g. Sachverhaltes ist seitens des Personal- und Organisationsreferates zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussage hinsichtlich der Höhe bzw. Dauerhaftigkeit der Kapazitätsausweitung möglich.

Infolgedessen sollte der auf einer Schätzung beruhende Personalbedarf i.H.v. 1,0 VZÄ für **weitere drei Jahre befristet** werden und durch Vorlage geeigneter Mengengerüste bzw. Zahlenmaterialien (z.B. Umsetzung 11 Hauptprojekte) in einem angemessenen Zeitraum evaluiert bzw. nachgewiesen werden.

1.26. 10,0 VZÄ hauswirtschaftliche Mitarbeiter/innen in EGr. 2Ü (KITA/F4)

Nach Aussage des Referates für Bildung und Sport werden **befristet für den Pilotzeitraum** Stellenkapazitäten i.H.v. **10,0 VZÄ** in **EGr. E2Ü** für hauswirtschaftliche Mitarbeiter/innen (10,0 VZÄ x JMB EGr. 2Ü: **423.000 €**) geltend gemacht. Das Personal- und Organisationsreferat stimmt dem geltend gemachten Personalbedarf i.H.v. **10,0 VZÄ befristet für drei Jahre ab Besetzung** (Pilotzeitraum) zu.

1.27./28. 1,0 VZÄ Dipl. Psychologe/in in EGr. 13 bzw. 1,0 VZÄ SB PE-Koordination in BesGr. A11/ EGr. 10 (KITA-GSt-PuO):

Um den Personal ein qualitätsvolles Angebot bieten zu können, wird nach Aussage des Referates für Bildung und Sport in den nächsten Jahren neben dem Thema „Qualifizierung“, das Thema „Potenzialentwicklung“ noch stärker in den Mittelpunkt gestellt und ein Führungskompetenzzentrum in der Geschäftsstelle (KITA-GSt-PuO) aufgebaut. Das Referat für Bildung und Sport geht davon aus, dass es sich lohnt, in diese neuen Aufgabengebiete einzusteigen, um weiterhin modern, innovativ und attraktiv bei der Personalgewinnung und beim Personalerhalt zu sein. Es handelt sich hierbei um erziehungsdienstspezifische Themen der Personalentwicklung bzw. um die konzeptionelle Ausrichtung der stadtweiten PE-Instrumente auf den Erziehungsdienst für die bei P5 keine Kapazitäten vorhanden sind².

Daher ist aus Sicht des Referates für Bildung ein **dauerhafter** Personalbedarf i.H.v. **1,0 VZÄ** in **EGr. 13** für eine/n Psychologen/in (JMB EGr. 13: **85.850 €**) bzw. **1,0 VZÄ** in **BesGr. A11, EGr. 10** (JMB EGr. 10: **73.130 €**) für eine/n SB PE-Koordination (konzeptionelle Ausrichtung der stadtweiten PE-Instrumente auf den Erziehungsdienst und Mitwirkung bei der Führungskräfteentwicklung) geltend gemacht.

² vgl. E-Mail von P5 am 02.02.2015

Dem geltend gemachten Stellenbedarf liegt keine sachgerechte Stellenbemessung im Sinne des Leitfadens zur Stellenbemessung zu Grunde. Aufgrund des v.g. Sachverhaltes kann der Bedarf seitens des Personal- und Organisationsreferates **nur dem Grunde nach anerkannt** werden. Infolgedessen sollte der auf einer Schätzung beruhende Personalbedarf i.H.v. 2,0 VZÄ für **drei Jahre ab Besetzung befristet** werden und durch Vorlage geeigneter Mengengerüste bzw. Zahlenmaterialien in einem angemessenen Zeitraum evaluiert und nachgewiesen werden.

1.29. 1,0 VZÄ pädagogische Fachkraft für PE in EGr. S17 TV SuE (F4)

Dem geltend gemachten Stellenbedarf liegt keine sachgerechte Stellenbemessung im Sinne des Leitfadens zur Stellenbemessung zu Grunde. Aufgrund des v.g. Sachverhaltes wird seitens des Personal- und Organisationsreferates zum jetzigen Zeitpunkt **dem Grunde nach anerkannt**.

Infolgedessen sollte der auf einer Schätzung beruhende Personalbedarf i.H.v. 1,0 VZÄ für **drei Jahre ab Besetzung befristet** werden und durch Vorlage geeigneter Mengengerüste bzw. Zahlenmaterialien in einem angemessenen Zeitraum evaluiert und nachgewiesen werden.

1.30. 2,0 VZÄ Personalerhalt/ -entwicklung in EGr. S17 TV SuE (KITA-SB)

Dem geltend gemachten Stellenbedarf liegt keine sachgerechte Stellenbemessung im Sinne des Leitfadens zur Stellenbemessung zu Grunde. Aufgrund des v.g. Sachverhaltes wird seitens des Personal- und Organisationsreferates zum jetzigen Zeitpunkt **dem Grunde nach anerkannt**.

Infolgedessen sollte der auf einer Schätzung beruhende Personalbedarf i.H.v. 2,0 VZÄ für **drei Jahre ab Besetzung befristet** werden und durch Vorlage geeigneter Mengengerüste bzw. Zahlenmaterialien in einem angemessenen Zeitraum evaluiert und nachgewiesen werden.

1.31. 1,0 VZÄ SB Projekte in EGr. S17 TV SuE (KITA-SB)

Dem geltend gemachten Stellenbedarf liegt keine sachgerechte Stellenbemessung im Sinne des Leitfadens zur Stellenbemessung zu Grunde. Aufgrund des v.g. Sachverhaltes wird seitens des Personal- und Organisationsreferates zum jetzigen Zeitpunkt **dem Grunde nach anerkannt**.

Infolgedessen sollte der auf einer Schätzung beruhende Personalbedarf i.H.v. 1,0 VZÄ für **drei Jahre ab Besetzung befristet** werden und durch Vorlage geeigneter Mengengerüste bzw. Zahlenmaterialien (z.B. Erreichung der geplanten Ziele, Darstellung der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse) in einem angemessenen Zeitraum evaluiert bzw. nachge-

wiesen werden.

[...]

3. Personalgewinnung

Die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesen Stellen kann unbefristet erfolgen.

4. Stellenbewertung

Die im Beschluss genannten Stellenbewertungen stehen unter dem Vorbehalt einer abschließenden Prüfung durch das Personal- und Organisationsreferates und richten sich nach den geltenden beamten- bzw. tarifrechtlichen Vorschriften und Regelungen.

Wir bitten die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen.“

Ergänzend hierzu teilte das **Personal- und Organisationsreferat** mit Schreiben vom 10.02.2015 Folgendes mit:

„Wir bitten um Aufnahme folgender Textbeiträge sowohl in den Vortrag wie auch Antrag des Referenten:

Vortrag

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Konkret betroffen sind in diesem Fall die Abteilung 4 - Personalleistungen sowie die Abteilung 5 - Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung. Bei einem Betreuungsverhältnis von 1,0 VzÄ Bezügerechner/in zu rund 500 Abrechnungsfälle ergäbe sich ein dauerhafter Mehrbedarf von 0,3 VzÄ der zweiten Qualifikationsebene (BesGr. A8 / EGr. 8) für die Abteilung 4. Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit von einem Jahr ergäbe sich für die Abteilung 5 - Personalentwicklung ein auf 2 Jahre befristeter Bedarf in Höhe von 0,7 VzÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) sowie 0,3 VzÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A8 / EGr. 8).

Antrag

Die neu eingerichteten Stellen bedingen einen zusätzlichen Aufwand im POR. Dieser wird gesondert zu gegebener Zeit im zuständigen VPA geltend gemacht.“

Die **Stadtkämmerei** hat ebenfalls einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten und mit Schreiben vom 11.02.2015 Folgendes mitgeteilt:

„Die Stadtkämmerei erhebt unter Hinweis auf die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates vom 04.02.2015 keine Einwände gegen die oben genannte Beschlussvorlage, sofern die geforderten Änderungen in den Beschluss eingearbeitet wurden.

Das Büro der 3. Bürgermeisterin, das Direktorium D-HAII-V1 (Beschlusswesen), das Personal- und Organisationsreferat sowie das Revisionsamt erhalten je einen Abdruck der Stellungnahme zur Kenntnis.“

Das Referat für Bildung und Sport nimmt die Stellungnahmen des Personal- und Organisationsreferates vom 04.02.2015 und 10.02.2015 sowie die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 11.02.2015 zur Kenntnis und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Zu den Punkten 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.8, 1.9, 1.11, 1.13, 1.14, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.20, 1.21, 1.22, 1.26, 1.27, 1.28, 1.29 und 1.31 besteht Einverständnis mit der dargestellten Vorgehensweise. Die Beschlussvorlage und die Referentenanträge wurden daraufhin angepasst.

Für die Bewältigung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Abfederung des aktuellen Personalmangels in München ist es unerlässlich, die dargestellten Maßnahmen nahtlos und unter Hochdruck zu ergreifen und fortzusetzen. Deshalb wird in folgenden Punkten eine von der Stellungnahme abweichende Vorgehensweise vorgeschlagen:

Zu 1.1: In der Vorlage zum Stadtratsbeschluss vom 25.07.2012 wurden zwei Vorratsstellen für **Köchinnen/Köche** beantragt, eingerichtet und erprobt. Eine Ausweitung auf alle vier Stadtregionen ist erforderlich, um die Einhaltung der vorgeschriebenen Standards dauerhaft gewährleisten zu können.

Zu 1.6 und 1.7: Der Einsatz von Hausaufgabenhilfen im Hort (**Help&Learn**) ist mit 40 Verträgen sehr erfolgreich angelaufen und soll verstetigt werden. Die Maßnahme soll nahtlos fortgesetzt werden und um weitere 40 Verträge ausgeweitet werden. Deshalb ist es erforderlich, dass die bereits eingerichteten 0,5 VZÄ entfristet und weitere 0,5 VZÄ unbefristet zugeschaltet werden.

Zu 1.10: Gemäß Personalbeschluss 2012 hat KITA ein **Bewerberbüro** eingerichtet. Es ist gelungen, die Bewerbungen deutlich zu steigern und auf einem hohen Niveau zu stabilisieren. Bei 1.400 Bewerbungen pro Jahr reicht es nicht, die 1,0 VZÄ für die Personalangelegenheiten zu entfristen, sondern dauerhaft durch eine Verwaltungsassistenz zu unter-

stützen, um hier dem enormen Verwaltungsaufwand mit Unterlagen auswerten, nachfordern, einladen, Gespräch vorbereiten, absagen und zusagen leisten zu können. Es hat sich gezeigt, dass eine serviceorientierte Betreuung der Bewerberinnen und Bewerber (verstärkte Kontaktaufnahme, Betreuung, zeitnahe Rückmeldung zum Sachstand der Bewerbung usw.) nicht nur die Selbstabsagen verringern, sondern auch die Einstellungen deutlich erhöhen.

Zu 1.12: Für die neue und dauerhafte **Personalbetreuung der Assistenzkräfte (Praktikanten)** gab es bisher keine Ressourcen. Es werden jedoch im Jahr 2015 über 100 zusätzliche Personen betreut, da seit 2013 entsprechende Qualifizierungskurse laufen. Dies ist eine neue und laufende Aufgabe der Personalbetreuung, die nicht mit der Einstellung endet. Hier wird auch Gestaltungs- und Beratungsaufwand für die freien Träger übernommen. Geleistet wird diese Tätigkeit derzeit von Aushilfskräften. Ziel ist vorerst eine Sicherung des Niveaus der Einstellungszahlen sowie im nächsten Schritt eine Steigerung.

Zu 1.15: Die Stelle **Online-Redakteur** wurde im Personalbeschluss 2012 befristet eingerichtet und besetzt. Umfragen haben ergeben, dass das Internet und Social Media die wichtigsten Kommunikationsinstrumente sind, mit den künftigen Bewerberinnen und Bewerbern. Der Online-Redakteur erstellt ein Konzept für die Beteiligung an modernen digitalen Kommunikationsmedien. Diese werden für KITA dauerhaft entwickelt, betrieben und gepflegt. Eine erneute Befristung ist dazu nicht zielführend.

Zu 1.23, 1.24: Der tatsächlich erforderliche Personalbedarf bei RBS-ZIB wurde bisher nicht bemessen. In einem ersten Schritt wurden im Sommer 2013 vier ausgewählte Bereiche (SD, CBM, KM, IT-VHPI) im Rahmen einer qualifizierten Schätzung bemessen und allein in diesen Bereichen ein erheblichen Stellenbedarf (weit über 100 Stellen) festgestellt. Seitdem erarbeitet ZIB eine Beschlussvorlage für den Stadtrat, die eine nicht unerhebliche Stellenzuschaltung beinhaltet, um wenigstens den völlig unstrittigen Teil der festgestellten fehlenden Ressourcen zuzuschalten. Diese Vorlage wird demnächst dem Stadtrat vorgelegt. Vor diesem Hintergrund wäre eine Übertragung von vorhandenen Stellen aus dem Stellenplan des ZIB völlig kontraproduktiv. Stattdessen wird vorgeschlagen, die 8,0 und 2,0 VZÄ Stellen bei **KITA-Betriebssicherung** neu zu schaffen. Bei den Tätigkeiten handelt es sich um Non-IT Aufgaben.

Zu 1.25: Die **Projektbetreuung der Betriebssicherung** mit 1,0 VZÄ soll entfristet werden. Diese Stelle vollzieht für KITA den KITA-IT-Bebauungsplan, der dem Stadtrat gesondert vorgestellt wurde. Die Ausgestaltungen der neuen Softwarelösungen zu Vormerkung, Anmeldung (der neue kita-finder), Verwaltung, Gebühren, Kindverwaltung, Personalverwaltung sind für die nächsten Jahre große Herausforderungen. Mit dem Einführen dieser Programme sind aber auch ein ständiger Support, eine Anpassung und Weiterentwicklung erforderlich.

Zu 1.30: **Die 2,0 VZÄ Personalerhalt und -entwicklung** sind dauerhaft einzurichten. Die geplanten Großveranstaltungen haben eine lange Vorlaufzeit. Die Vorhabensplanung erstreckt sich derzeit auf die Jahre 2017 – 2019. Wenn die Stellen nicht dauerhaft eingerichtet werden, sind die erforderlichen langfristigen Planungen nicht möglich.

Das Referat für Bildung und Sport beantragt deshalb auch weiterhin die Einrichtung und Entfristung der oben dargestellten Stellen und hält den Referentenantrag in diesen Punkten aufrecht.

Der Kinder- und Jugendhilfeausschuss wurde um Vorberatung gebeten.

Anhörungsrechte eines Bezirksausschusses bestehen nicht.

Der Korreferentin des Referats für Bildung und Sport, Frau Stadträtin Neff, und der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Zurek, wurde jeweils ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, wie im Vortrag dargestellt, einzelne Maßnahmen aus dem Personalbeschluss 2012 fortzusetzen und neue Maßnahmen zu ergreifen, um dem Personalmangel durch Personalgewinnung, Personalqualifizierung und Personalerhalt entgegenzuwirken.

2. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, dem Stadtrat in einer eigenen Beschlussvorlage bis Juli 2015 zu den Ergebnissen aus der Mitarbeiterbefragung KITA und Great-Place-to-Work-Befragung zu berichten. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses und die daraus abgeleiteten Konzeptinhalte sowie das weitere Vorgehen und konkrete Umsetzungsmaßnahmen für ein nachhaltiges BGM bei KITA dargestellt werden.

3. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 12,0 VZÄ-Stellen bei KITA-SB für
 - 8,0 VZÄ Sachbearbeiter/-in Fachverfahren
 - 2,0 VZÄ SB Projekte und Koordination
 - 2,0 VZÄ SB Personalerhalt/Personalentwicklungsowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 710.840 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden.
Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.
Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

4. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 46,23 VZÄ-Stellen bei KITA-SB für
 - 44,23 VZÄ Assistenzkräfte
 - 2,0 VZÄ Köchin/Kochsowie die Stellenbesetzung zu veranlassen.
Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 1.720.583 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden.
Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

5. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 5,25 VZÄ-Stellen bei KITA für

- 1,0 VZÄ SB Projekte
- 0,75 VZÄ SB Personal Unterstützung Teilzeitberatung
- 1,0 VZÄ SB Steuerung Freie Träger
- 0,5 VZÄ SB Koordination Personalgewinnungsprojekte
- 1,0 VZÄ Dipl. Psychologe/in
- 1,0 VZÄ SB Personalentwicklungsthemen

befristet für die Dauer von drei Jahren ab Besetzung sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von

- 10,0 VZÄ für Hauswirtschaftliche Mitarbeiter/innen

befristet für die Dauer von drei Jahren ab Besetzung sowie die Stellenbesetzung (homogener Bereich) zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt, die auf 3 Jahre befristeten Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 809.810 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

6. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 1,5 VZÄ-Stellen bei KITA-GSt-PuO für

- 0,5 VZÄ SB Verwaltungsunterstützung
- 1,0 VZÄ SB Personalangelegenheiten (Praktikanten/innen)

sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 87.725 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

7. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 1,0 VZÄ-Stellen bei KITA-GSt-F für

- 0,5 VZÄ SB Antrags- und Vertragssachbearbeitung
- 0,5 VZÄ SB Antrags- und Vertragssachbearbeitung

sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 54.370 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

8. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 0,1 VZÄ-Stellen bei Fachabteilung 4 für

- 0,1 VZÄ SB Antrags- und Vertragssachbearbeitung (Supervision)

sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 6.350 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich Fachabteilung 4, Unterabschnitt 2000 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

9. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 2,5 VZÄ-Stellen bei Fachabteilung 4 für

- 1,0 VZÄ Koordinator BGM
- 0,5 VZÄ SB BGM
- 1,0 VZÄ Pädagogische Fachkraft für Personalentwicklung

befristet für die Dauer von drei Jahren ab Besetzung sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt die auf 3 Jahre befristeten Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 180.630 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich Fachabteilung 4 Unterabschnitt 2000 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 darge-

stellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

10. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Entfristung folgender Stellen:

- 0,75 VZÄ SB Personal (Stellennr. B413158)
- 0,5 VZÄ SB Antrags- und Vertragsbearbeitung (Supervision) (Stellennr. B413886)
- 1,0 VZÄ SB Personalangelegenheiten (Stellennr. B410984)
- 2,0 VZÄ SB Steuerung Freie Träger (Stellennr. B415121/B409806)
- 1,0 VZÄ Onlineredakteur/in (Stellennr. B413761)
- 1,0 VZÄ SB Projektbetreuung (Stellennr. B406247)

sowie ggf. die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 453.822,50 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden. Ein Teil dieses Betrages ist bereits finanziert und ist aufgrund der Entfristung dauerhaft im Budget zu belassen.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

11. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Befristung folgender Stellen

- 1,0 VZÄ SB Betriebliches Gesundheitsmanagement (Stellennr. B414065)
- 0,5 VZÄ Teamassistent/in (Stellennr. V413346)

um 3 Jahre zu verlängern sowie ggf. die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt, die auf drei Jahre befristeten Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 103.655 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden. Ein Teil dieses Betrages ist bereits finanziert und ist aufgrund der Verlängerung der Befristung im Budget zu belassen.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

12. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Befristung folgender Stelle:

- 0,5 VZÄ Koordinator/in BGM (Stellennr. B413964)

um 3 Jahre zu verlängern sowie ggf. die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 36.565 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich Fachabteilung 4, Unterabschnitt 2000 anzumelden. Dieser Betrag ist bereits finanziert und ist aufgrund der Verlängerung der Befristung im Budget zu belassen.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

13. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Kapazitätzuschaltung von 0,28 VZÄ für folgende Stelle:

- Teamleitung Kommunikation/Marketing (Stellennr. V409206)

sowie die Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 25.827,20 € jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich KITA, Unterabschnitt 4647 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% des Jahresmittelbetrags.

14. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmalig investiven Sachkosten zur Arbeitsplatzerausstattung in Höhe von 61.620 € und die einmalig investiven IT-Erstbeschaffungskosten in Höhe von 39.000 € sowie die konsumtiven Sachkosten für die Arbeitsplätze in Höhe von 28.800 € (davon 9.600 € befristet auf 3 Jahre) im Nachtrag 2015 und in der Haushaltsplanaufstellung 2016 anzumelden.

Die Bereitstellung der Mittel erfolgt wie im Vortrag des Referenten unter Punkt 7 dargestellt aus dem Finanzmittelbestand.

15. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die bisher bis 31.12.2015 befristete Aufstockung von Supervisionen bei KITA i.H.v. 95.000 € jährlich ab dem 01.01.2016 fortzuführen und im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2016 sowie in der Haus-

haushaltsplanaufstellung der Folgejahre wie in der Anlage 2 dargestellt anzumelden.

16. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die bisher bis 31.12.2015 befristete Aufstockung von Supervisionen bei F4 in jährlicher Höhe von 10.000 € zu entfristen sowie die Ausweitung des Budgets für Supervisionen um 15.000 € auf jährlich insgesamt 25.000 € im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 und für jedes weitere Haushaltsjahr im Rahmen der Haushaltsaufstellung zusätzlich, wie in der Anlage 2 dargestellt, anzumelden.
17. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, das Budget für Hausaufgabenhilfe, Help&Learn um 75.000 € jährlich auszuweiten und im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie in der Haushaltsplanaufstellung der Folgejahre wie in der Anlage 2 dargestellt, zusätzlich anzumelden.
18. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, neue Mittel für die Vermittlungsagentur in Höhe von 100.000 € jährlich im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie in der Haushaltsplanaufstellung der Folgejahre, wie in der Anlage 2 dargestellt, zusätzlich anzumelden.
19. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Mittel für die Übernahme der Deutschkurse in Höhe von 50.000 € jährlich im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie in der Haushaltsplanaufstellung der Folgejahre, wie in der Anlage 2 dargestellt, zusätzlich anzumelden.
20. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Mittel für die Kostenübernahme der Gleichwertigkeitsgutachten in Höhe von 10.000 € jährlich im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie in der Haushaltsplanaufstellung der Folgejahre, wie in der Anlage 2 dargestellt, zusätzlich anzumelden.
21. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Mittel für das Großstadtcafé KITA in Höhe von 50.000 € jährlich im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie in der Haushaltsplanaufstellung der Folgejahre befristet für 5 Jahre, wie in der Anlage 2 dargestellt, zusätzlich anzumelden.
22. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Mittel für die Aufstockung des Freiwilligen Sozialen Jahres in Höhe von 90.000 € für 2015 für KITA und F4 im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie 216.000 € für KITA und F4 in der Haushaltsplanaufstellung der Folgejahre, wie in der Anlage 2 dargestellt, zusätzlich anzumelden.
23. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, im Sinne des Ausbaus und der Wei-

terentwicklung des Assistenzkraftmodells mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und mit den einschlägigen Ausbildungsträgern bzgl. der Refinanzierung in Kontakt zu treten.

24. Über die Finanzierung der der Personal- und Sachkosten (mit Ausnahme der Stellen und Maßnahmen deren Unabweisbarkeit im Vortrag des Referenten begründet wurden) entscheidet abschließend die Vollversammlung des Stadtrates im Rahmen der Beschlussfassung zum 2. Nachtragshaushalt 2015 bzw. im Rahmen der Beschlussfassung zum Haushalt 2016.
25. Die Genehmigung der Haushaltssatzung der Landeshauptstadt München durch die Regierung von Oberbayern liegt noch nicht vor. Die unter Ziffer 8 des Vortrags dargestellten Maßnahmen dieses Beschlusses sind unabweisbar und somit schnellstmöglich umzusetzen und zu finanzieren. Die geforderten Stellen sind so bald wie möglich einzurichten bzw. zu entfristen und zu besetzen. Ein sofortiges Handeln ist notwendig und kann nicht bis zur Nachtragshaushaltsplanung 2015 zurückgestellt werden.
26. Die neu eingerichteten Stellen bedingen einen zusätzlichen Aufwand im Personal- und Organisationsreferat. Dieser wird vom Personal- und Organisationsreferat gesondert zu gegebener Zeit im zuständigen Verwaltungs- und Personalausschuss geltend gemacht.
27. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00092 von Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Birgit Volk und Frau StRin Bettina Messinger vom 09.07.2014 ist geschäftsordnungsgemäß erledigt.
28. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00131 von Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Beatrix Zurek und Frau StRin Birgit Volk vom 23.07.2014 bleibt aufgegriffen und wird vom Referat für Bildung und Sport im Rahmen einer gesonderten Beschlussvorlage gesondert bearbeitet werden.
29. Der Stadtratsantrag Nr. 08-14 / A 01246 von Frau StRin Birgit Volk, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Christian Müller und Frau StRin Beatrix Zurek vom 10.12.2009 ist geschäftsordnungsgemäß erledigt.
30. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00432 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/ DIE GRÜNEN/ RL vom 13.11.2014 bleibt aufgegriffen und wird vom Referat für Bildung und Sport im Rahmen einer gesonderten Beschlussvorlage gesondert bearbeitet werden.
31. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. **Beschluss**
nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Der Referent

Christine Strobl
3. Bürgermeisterin

Rainer Schweppe
Stadtschulrat

IV. **Abdruck** von I. mit III.
über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

V. **Wv.** RBS-KITA-GSt-ZV

I. Die Übereinstimmung der vorstehenden Abdrucke mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

II. An

das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-ZV

das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-F

das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-Z

das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-PuO

das Referat für Bildung und Sport – KITA-SB

das Referat für Bildung und Sport – KITA-SB-ZG

das Referat für Bildung und Sport – KITA-SB-BS

das Referat für Bildung und Sport – KITA-FB

das Referat für Bildung und Sport – KITA-FT

das Referat für Bildung und Sport – KITA-QM

das Referat für Bildung und Sport – KITA-ÖA

das Referat für Bildung und Sport – KITA-SuG

das Referat für Bildung und Sport – KITA-SuG-Elternberatungsstelle

das Referat für Bildung und Sport – KITA-C

das Referat für Bildung und Sport – GL 2

das Referat für Bildung und Sport – GL 1

das Referat für Bildung und Sport – KBS

das Referat für Bildung und Sport – Recht

das Referat für Bildung und Sport – V

das Personal- und Organisationsreferat

z.K.

Am