

Telefon: 233 – 84764
beschluss.kita.rbs@muenchen.de

**Referat für
Bildung und Sport**
KITA

Personalerhalt und Personalgewinnung in städtischen Kindertageseinrichtungen

Ausbau der bilingualen Angebote in städtischen Kindertageseinrichtungen
Antrag Nr. 14-20 / A 02411 von Frau StRin Birgit Volk, Herrn StR Haimo Liebich,
Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Cumali Naz, Frau StRin Kathrin Abele,
Frau StRin Julia Schönfeld-Knor vom 19.08.2016, eingegangen am 19.08.2016

Weiterentwicklung der Personalgewinnung und Personalerhalt in städtischen Kindertageseinrichtungen II: Zentraler Service für Praktika
Antrag Nr. 14-20 / A 04245 von Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Kathrin Abele,
Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Müller, Herrn StR Cumali Naz,
Frau StRin Julia Schönfeld-Knor, Frau StRin Birgit Volk
vom 04.07.2018, eingegangen am 04.07.2018

Bayerischen Koalitionsvertrag für München umsetzen II: Leitungs- und Verwaltungsbonus schnellstmöglich an Münchner Kita-Träger auszahlen!
Antrag Nr. 14-20 / A 04745 von Frau StRin Julia Schönfeld-Knor, Frau StRin Birgit Volk, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Haimo Liebich, Frau StRin Verena Dietl,
Herrn StR Christian Müller, Herrn StR Cumali Naz
vom 05.12.2018, eingegangen am 05.12.2018

**Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen I -
Zusätzliche Einstellung von Verwaltungskräften**
Antrag Nr. 14-20 / A 05376 von Frau StRin Julia Schönfeld-Knor,
Frau StRin Birgit Volk, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Müller,
Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Cumali Naz
vom 16.05.2019, eingegangen am 16.05.2019

**Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen III -
Attraktive Auslandspraktika in großem Umfang ermöglichen!**
Antrag Nr. 14-20 / A 05378 von Frau StRin Julia Schönfeld-Knor,
Frau StRin Birgit Volk, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Müller,
Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Cumali Naz
vom 16.05.2019, eingegangen am 16.05.2019

Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen VI - Kurzfristige Umsetzung: Kostenlose Deutsch-Kurse und fachspezifischer Aufbau-Unterricht für ausländische Fachkräfte im Erziehungsdienst

Antrag Nr. 14-20 / A 05381 von Frau StRin Julia Schönfeld-Knor, Frau StRin Birgit Volk, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Cumali Naz vom 16.05.2019, eingegangen am 16.05.2019

Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen VII -

Alle Möglichkeiten nutzen, um Personalstunden im Erziehungsdienst aufzustocken

Antrag Nr. 14-20 / A 05382 von Frau StRin Julia Schönfeld-Knor, Frau StRin Birgit Volk, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Cumali Naz vom 16.05.2019, eingegangen am 16.05.2019

Wege aus der Kita-Krise V

Der Freistaat muss tätig werden: Mittel aus dem "Gute-Kita-Gesetz" für Qualitätsverbesserungen in den Einrichtungen einsetzen, Erziehungspersonal von Verwaltungsaufgaben entlasten

Antrag Nr. 14-20 / A 05883 von der Fraktion DIE GRÜNEN/RL vom 10.09.2019, eingegangen am 11.09.2019

Anlagen

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16519

**Beschluss des Bildungsausschusses des Stadtrates vom 06.11.2019 (SB)
Öffentliche Sitzung**

I. Vortrag der Referentin

1. Vorbemerkung

Der Fachkräftemangel ist in allen Kindertageseinrichtungen, unabhängig von der Trägerschaft, seit einigen Jahren deutlich spürbar. Neben der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt sorgt der demografische Wandel für eine steigende Anzahl an vakanten Stellen aufgrund von Verrentungen und hier besonders in den Führungsebenen (zum Stand 01.07.2019 sind bei KITA 332,3 VZÄ Fachkräfte und 164,5 VZÄ Ergänzungskräfte unbesetzt, bei A-4 17,4 VZÄ Fachkräfte und 26,8 VZÄ Ergänzungskräfte).

Bevölkerungsprognosen sagen für die Landeshauptstadt München in den nächsten Jahren einen weiteren Zuwachs von Neubürgerinnen und Neubürgern vorher. Dadurch und durch den geplanten zukünftigen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsbetreuungsplatz für Kinder im Grundschulalter ist ein Mehrbedarf an Kindertageseinrichtungsplätzen im Stadtgebiet von München zu erwarten, was wiederum den Personalbedarf steigern wird.

Hinzu kommt, dass das Personal in den Kindertageseinrichtungen einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt ist, was sich einerseits auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auswirkt, andererseits eine höhere Fluktuation zur Folge hat und häufig einen uneingeschränkten Einsatz bis zum Renteneintritt erschwert. Die Beschäftigten des Städtischen Trägers im Geschäftsbereich KITA (RBS-KITA-ST) sollen in jeder Berufs- und Lebensphase Arbeitsbedingungen vorfinden, die es ermöglichen, vom ersten Arbeitstag bis zum Renteneintritt gesund, motiviert und arbeitsfähig zu bleiben.

Eine der größten Herausforderungen für den Städtischen Träger liegt also auch zukünftig in dem Erhalt und der Gewinnung von gut qualifizierten Fach- und Ergänzungskräften für die Kindertagesbetreuung. Die angemessene personelle Ausstattung der Kindertageseinrichtungen und eine vorausschauende Personalpflege und -entwicklung haben zum Ziel, die gesetzlichen Vorgaben des BayKiBiG und die Regelungen der Münchner Förderformel (MFF) zu erfüllen, für die Kinder in den Kindertageseinrichtungen stabile und qualitätsvolle Rahmenbedingungen zu gewährleisten und weitere Bedarfe bei der Platzversorgung für Kinder und ihre Familien zu decken.

Um dem bereits bestehenden Mangel entgegenzuwirken, wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielten, Menschen für das Berufsfeld zu interessieren, neues Personal für die Landeshauptstadt München zu rekrutieren und vorhandenes Personal fachlich weiterzuqualifizieren (zum Beispiel über die Arbeitsmarktzulage, OptiPrax, Assistenzkraftmodell, Weiterqualifizierungen, Social Media- und Werbekampagne, EU-Projekte u.a.m.).

Dennoch zeigte sich, dass diese Maßnahmen nicht ausreichen, um den genannten Herausforderungen begegnen zu können. Der Städtische Träger hat in Zusammenarbeit mit RBS-A-4 (zuständig für die Tagesheime) deshalb im Herbst 2018 verschiedene Workshops zum Thema Personalerhalt, Personalpflege und Personalgewinnung veranstaltet und zahlreiche Handlungsfelder ermittelt. Diese werden derzeit in vier Arbeitsgruppen bearbeitet. Schwerpunkte der künftigen Personalgewinnung und des künftigen Personalerhalts sind:

- In Personal und Führung investieren (vgl. Kapitel 2)
- Führungsverständnis und Organisationskultur (vgl. Kapitel 3)
- Gesundes Arbeiten fördern (vgl. Kapitel 4)
- Das Referat für Bildung und Sport als attraktiver Arbeitgeber (vgl. Kapitel 4 und 5)
- Zukunft sichern – in Ausbildung investieren (vgl. Kapitel 6)
- Personalgewinnung (vgl. Kapitel 7)

Es zeigt sich, dass für das Personal bei weitem nicht nur die Bezahlung stimmen muss. Vielmehr wird viel Wert auf ein attraktives Umfeld und auf gutes Betriebsklima gelegt und die Kolleginnen und Kollegen erwarten eine positive Organisationskultur und Führungskräfte, die eine gute Führungskultur vorleben.

Diese Schwerpunkte des Bereichs KITA für die kommenden Jahre und für die Umsetzung erforderlichen Maßnahmen werden im Folgenden dargestellt bzw. dem Stadtrat weitere Beschlussvorlagen im Laufe des Jahres 2020 vorgelegt.

2. In Personal und Führung investieren

Um Personal zu gewinnen, zu halten und dauerhaft an die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München zu binden, sind sowohl der bedarfs- und bedürfnisgerechte Personaleinsatz sowie attraktive Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Kindertageseinrichtung als auch eine positive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Team wichtig. Den unmittelbaren Vorgesetzten kommt hierbei eine bedeutende Rolle zu: Neben der Erfüllung ihrer Aufgaben zur Fach- und Dienstaufsicht ermöglichen sie durch ihr Führungsverhalten gesundes Arbeiten, Motivation und ein konstruktives Miteinander sowohl im Team als auch in der Arbeit mit den Kindern und deren Eltern. Sie leben Normen und Werte im Arbeitsalltag vor und prägen dadurch die Organisationskultur der städtischen Kindertageseinrichtungen. Aufgrund ihrer hohen Verantwortung muss noch mehr als bisher das Augenmerk auf die Führungskompetenz und förderliche Arbeitsbedingungen für Führungskräfte gelegt werden.

2.1 Leitungsstellen kompetent besetzen

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist bei KITA-ST und RBS-A-4 in den nächsten Jahren eine große Anzahl an Führungspositionen neu zu besetzen: Bis 2023 rechnet der Städtische Träger mit 87 frei werdenden Leitungsstellen. Zum Stand 01.04.2019 sind bei RBS-KITA-ST rund 54 VZÄ und bei RBS-A-4 11,5 VZÄ Funktionsstellen unbesetzt.

Gleichzeitig sind die Bewerbungszahlen für ausgeschriebene Leitungspositionen zum Teil sehr gering. Insbesondere für ausgeschriebene Funktionsstellen in S 9 und S 13 TVöD gehen zum Teil überhaupt keine Bewerbungen auf Ausschreibungsverfahren ein. Eine gezielte Auswahl der bestgeeigneten Person ist so oft nicht möglich.

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe haben RBS-KITA und RBS-A-4 Möglichkeiten erarbeitet, um Leitungsstellen schneller bzw. überhaupt besetzen zu können. Derzeit werden Verfahren zur Poolausschreibung geprüft mit dem Ziel, dass jederzeit genügend geeignete Führungskräfte für frei werdende Stellen zur Verfügung stehen.

Gleichzeitig soll die Qualität der Personalauswahl erhöht werden: Bewerberinnen und Bewerber, die erstmalig eine Führungsposition übernehmen, sollen – analog zum stadtweiten Verfahren – zukünftig verpflichtend ein Assessment-Center bzw. eine Potenzialeinschätzung absolvieren, um zum Bewerbungsverfahren zugelassen zu werden. Hierzu wird derzeit ein Konzept erarbeitet.

Über die Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesen Ansätzen wird RBS-KITA dem Stadtrat im Jahr 2020 berichten.

2.2 Führungskompetenz fördern

Mit Beschluss des Stadtrats vom 25.03.2015 („Maßnahmen zur Abfederung des aktuellen Personalmangels [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02160, Kapitel 4.5.1, S. 58 ff.) wurde RBS-KITA mit dem Aufbau eines Führungskompetenzzentrums beauftragt. Die Aufgabe war zum einen, die stadtweit eingesetzten Führungsinstrumente an die Gegebenheiten im Erziehungsdienst anzupassen und bei RBS-KITA und RBS-A-4 zu installieren, um die Führungsqualität in den Einrichtungen nachhaltig zu sichern und zu steigern.

Außerdem sollten innovative Ansätze der Personalentwicklung erarbeitet werden, um die Potenziale und Talente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren und gezielt zu fördern und so Führungsnachwuchskräfte in ihrer Entwicklung systematisch zu unterstützen.

Langfristig soll erreicht werden, dass alle Leitungspositionen mit kompetenten und motivierten Personen besetzt sind, welche die erforderlichen Erwartungen und Anforderungen kennen und in der Lage sind, diese zu erfüllen.

Grundlage und Ausgangspunkt für ein übergreifendes Konzept zur Führungskräfteentwicklung bei RBS-KITA und RBS-A-4 ist ein Kompetenzmodell, welches differenziert und konkret beschreibt, welche spezifischen Kompetenzen für das Leiten einer städtischen Kindertageseinrichtung benötigt werden. Dieses Kompetenzmodell wurde im Lauf des Jahres 2018 mittels einer wissenschaftlichen Methode bei RBS-KITA und RBS-A-4 empirisch erhoben und evaluiert und dient nun als Basis für die zukünftig zu erarbeitenden Personalentwicklungsmaßnahmen und -instrumente. Der Aufbau und die Gestaltung des oben genannten Potenzial-Assessment-Centers und die Auswahlgespräche orientieren sich an den im Modell beschriebenen Kompetenzen. Die Führungskräftequalifizierung kann passgenau und spezifisch auf die Bedarfe der (potenziellen) Leitungskräfte abgestimmt werden. Das Kompetenzmodell kann außerdem als Grundlage für neue Beurteilungsrichtlinien im Erziehungsdienst verwendet werden und findet Eingang in die Arbeitsplatzbeschreibungen der Leitungskräfte. Auch die stadtweiten Führungsinstrumente werden anhand des Modells auf deren Eignung für den Erziehungsdienst betrachtet und ggf. angepasst.

2.3 Zeit für Führungsaufgaben der Leitung

Der Aufgabenzuschnitt für Leitungen hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Als Leitung einer Kindertageseinrichtung verantwortet sie neben der Fach- und Dienstaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des pädagogischen und hauswirtschaftlichen Bereichs auch den Erhalt und die Weiterentwicklung einer qualitätsvollen pädagogischen Arbeit. Die Ansprüche an Kindertageseinrichtungen seitens der Familien steigen; für sie ist die Kita die erste Bildungseinrichtung. Mit der Förderung der kindlichen Basiskompetenzen durch gute Beziehungsarbeit wird der Grundstein für lebenslanges Lernen gelegt und zu mehr Bildungsgerechtigkeit beigetragen. Die Leitung nimmt hierbei eine Schlüsselposition ein. Sie arbeitet mit unterschiedlichen Fachdiensten und Gremien zusammen, leitet spezielle Fördermaßnahmen für Kinder ein, sorgt für die konzeptionelle Entwicklung der pädagogischen Arbeit und unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der fortlaufenden Reflexion ihrer Arbeit.

Die Einrichtungsleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Organisation des laufenden Betriebs, die Betreuung der Kinder, vergibt die Plätze, verantwortet die Wirtschaftsführung mit Kassenwesen und Beschaffung und erfüllt Trägeranforderungen wie das Führen von Mitarbeiter- und LoB-Gesprächen.

Die steigende Größe der Teams, die Erhöhung der Anzahl an Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit besonderen Bedarfen (zum Beispiel psychische und körperliche Erkrankungen), die unterschiedlichen kulturellen Sozialisationen der Beschäftigten sowie heterogene, multiprofessionelle Teams bedeuten für die Leitungskräfte erheblich gestiegene Anforderungen an die Personalführung.

Leitungskräfte sind das Aushängeschild der Kinderbetreuung der Landeshauptstadt München.

Um engagierte Leitungskräfte für die Landeshauptstadt München zu gewinnen und dauerhaft zu halten, müssen die Rahmenbedingungen angemessen und der Arbeitsplatz attraktiv sein - die Erledigung des breitgefächerten Aufgabenspektrums der Leitung muss ohne Überstunden und Überlastung möglich sein. Unter anderem benötigt eine Leitung ausreichend Zeit für Führungs- und Managementaufgaben sowie Unterstützung bei der Erledigung nicht-pädagogischer Tätigkeiten.

Der Freistaat Bayern verhandelt derzeit mit dem Bund über die Ausgestaltung des Gute-Kita-Gesetzes für Bayern. Der Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 05.12.2018 („Bayerischen Koalitionsvertrag für München umsetzen II: Leitungs- und Verwaltungsbonus schnellstmöglich an Münchner Kita-Träger auszahlen!“, Antrag Nr. 14-20 / A 04745) fordert eine möglichst schnelle Umsetzung des Koalitionsvertrags, in dem ein Leitungs- und Verwaltungsbonus angekündigt wurde, mit dem die Kita-Träger Unterstützungskräfte für die administrativen Tätigkeiten finanzieren können. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Beschlussvorlage lag die konkrete Umsetzung des Gute-Kita-Gesetzes in Bayern noch nicht vor; allerdings zeichnet sich ab, dass der Freistaat Bayern neben der Gebührenentlastung für die Eltern die Entlastung im Leitungsbereich mit den Bundesmitteln unterstützen möchte.

Der Städtische Träger plant, die zusätzlichen Leistungen des „Gute-Kita-Gesetzes“ für Verwaltungskapazitäten vor Ort einzusetzen, Verwaltungsaufgaben zu zentralisieren bzw. Springerpools für die Hauswirtschaft zu erhöhen (vgl. Antrag der Stadtratsfraktion Die Grünen – rosa liste, „Wege aus der Kita-Krise V [...]“, Antrag Nr. 14-20 / A 05883). Dazu wird dem Stadtrat im Jahr 2020 eine gesonderte Beschlussvorlage vorgelegt, wenn die konkreten Regelungen des „Gute-KiTa-Gesetzes“ für Bayern bekannt und voraussichtlich noch 2019 in Kraft getreten sind. Im Vorfeld ist eine Beteiligung der städtischen Einrichtungsleitungen geplant. Dem Gedanken bzw. der Intention des Antrags der Stadtratsfraktion der SPD („Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen I – Zusätzliche Einstellung von Verwaltungskräften“, Antrag Nr. 14-20 / A 05376), das Erziehungspersonal in den Kindertageseinrichtungen durch zusätzliche Verwaltungskräfte u.a. unter Nutzung des „Gute-KiTa-Gesetzes“ zu entlasten, wird somit Rechnung getragen.

Zur Entlastung der Leitungskräfte wird aktuell dem Wunsch der Leitungen nachgekommen und eine zentrale Anlaufstelle für Probleme und Fragen installiert: Für Kindertageseinrichtungen ist es zum Teil aufwändig und schwierig, die richtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für bestimmte Anliegen (z.B. innerhalb von RBS-KITA, aber auch bei RBS-ZIM oder im Baureferat) zu eruiieren und diese Person bzw. Stelle dann auch zu erreichen, da vielfach Abwesenheiten aufgrund von (Außen-)Terminen und Besprechungen bestehen. Ein Servicetelefon, das täglich erreichbar ist, könnte die Einrichtungsleitungen unterstützen, indem das jeweilige Anliegen aufgenommen, recherchiert und der richtige Kontakt hergestellt wird.

2.4 Qualität in der Hauswirtschaft weiterentwickeln

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Kindertagesbetreuung weiterentwickelt. Gerade im Kindesalter spielt eine gesundheitsförderliche Ernährung eine außerordentliche Rolle, da in diesem Alter der Grundstein für das weitere Essverhalten und damit ein wichtiger Aspekt für die Gesundheit gelegt wird. Somit müssen auch die hauswirtschaftlichen Versorgungsleistungen in der Kindertagesbetreuung angepasst werden, um die entwicklungsbedingten Bedarfe an Ernährung, Reinigung, Wäsche und Hygiene zu gewährleisten.

Mit Beschluss des Stadtrats vom 25.03.2015 („Maßnahmen zur Abfederung des aktuellen Personalmangels [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02160, Kapitel 3.1) wurden erste Schritte zu einer Qualitätsverbesserung in der Hauswirtschaft umgesetzt.

Von November 2013 bis Juli 2017 haben RBS-KITA und RBS-A-4 gemeinsam das Projekt „Personelles Versorgungsmanagement“ (ebenfalls o.g. Beschluss des Stadtrats vom 25.03.2015, Kapitel 4.3) begleitet. Hierbei wurden die Arbeitsplatzbeschreibungen für das hauswirtschaftliche Personal aktualisiert und eine konkrete Zeiterfassung für hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen durchgeführt. Kernstück des Projekts war die Entwicklung eines neuen Stellenbemessungstools, welches sowohl den Vorgaben des Stadtrats für eine zeitgemäße Versorgung wie auch den gesetzlichen Neuerungen entspricht.

Das hierfür erarbeitete Gesamtkonzept beinhaltet eine neue Gremienstruktur, die auf die Bedarfe der hauswirtschaftlichen Fachkräfte und der angelegerten hauswirtschaftlichen Beschäftigten abgestimmt und ausgerichtet ist. Inhaltlich geht es darum, die Qualität der Verpflegung, Hygiene und Reinigung in den Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern sowie das hauswirtschaftliche und pädagogische Personal und deren Aufgaben gut miteinander zu vernetzen.

Mit der Fertigstellung der KITA-Schulungsküche in der Meindlstraße wurden die räumlichen Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen im hauswirtschaftlichen Bereich geschaffen. Theoretische Wissensvermittlung und praktische Einheiten unterstützen hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Fachkräfte in der alltäglichen Arbeit in den Einrichtungen.

Darüber hinaus soll in rund 30 städtischen Kindertageseinrichtungen im Rahmen eines Projekts zur „Optimierung der hauswirtschaftlichen Versorgung“ herausgearbeitet werden, wie durch interne Umsteuerungs- und Qualifizierungsmaßnahmen die Rahmenbedingungen und die Qualität im Versorgungssystem bei gleichem Budget verbessert werden können. Das Projekt soll 2020 beginnen und zunächst fünf Jahre dauern. Eine entsprechende Beschlussvorlage zur Projektierung wird dem Stadtrat im November 2019 zur Entscheidung vorgelegt.

3. Führungsverständnis und Organisationskultur im Städtischen Träger

3.1 Trägeridentität entwickeln und festigen

RBS-KITA-ST steht vor komplexen Herausforderungen und strategischen Zukunftsfragen im Zusammenhang mit Platzausbau, Qualität, Personalerhalt, Personalmangel und Ressourcenbegrenzungen. Um diese Herausforderungen auf allen Ebenen – von der Kindertageseinrichtung bis zur Trägerleitung – gut bewältigen zu können, sind gemeinsam getragene Werte und eine Identifikation mit den grundlegenden ethischen Maximen des Städtischen Trägers erforderlich.

Dies erfordert eine kontinuierliche Arbeit an Wertvorstellungen, Haltung und Verantwortungsbewusstsein.

Ab 2020 steht bei RBS-KITA-ST als Schwerpunkt das Thema „Kultur und Identität des Städtischen Trägers“ im Fokus mit dem Ziel, alle Beschäftigten des Städtischen Trägers zu erreichen, zu sensibilisieren und zu unterstützen. Auch Eltern und Elternbeiräte werden einbezogen. Dazu wird eine Mischung verschiedener Veranstaltungen angeboten und durchgeführt wie zum Beispiel Fachvortragsreihen, Filmreihen, Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme, Diskussionsrunden und Austauschmöglichkeiten mit der Perspektive, Identifikationsleitsätze für den Städtischen Träger zu entwickeln.

3.2 Information, Kommunikation und Partizipation ausbauen

Als Teil der Stadtverwaltung umfasst das Referat für Bildung und Sport 390 im gesamten Stadtgebiet verteilte Kindertageseinrichtungen mit ca. 5.300 Beschäftigten sowie 42 Tagesheime mit insgesamt ca. 700 Beschäftigten. Die Größe und die komplexe Struktur der Gesamtorganisation erfordert besondere Konzepte und Maßnahmen, um eine zeitgemäße Information, Kommunikation und Beteiligung sicherzustellen. Dazu ist der Aufbau eines effektiven Informations- und Kommunikationssystems erforderlich, das der Größe des Städtischen Trägers und RBS-A-4 gerecht wird und mit dem eine durchgehende Information von der Trägerleitung bis zur Einrichtungsleitung bzw. zu allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet werden kann.

Derzeit erarbeitet der Städtische Träger ein umfassendes Informations- und Kommunikationskonzept mit einer optimierten Gremienstruktur, unterschiedlichen Beteiligungs- und Austauschmöglichkeiten für Führungskräfte und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einen Newsticker im Kita-Portal und einem Wissensmanagement durch ein digitales Arbeitshandbuch. Perspektivisch soll ein Arbeitshandbuch die Vielzahl von Rundschreiben ersetzen.

Auch bei RBS-A-4 wurden die Kommunikationswege zu den Einrichtungsleitungen überprüft und gestrafft; vielfach wird nunmehr auf elektronische Möglichkeiten des Austausches zurückgegriffen (z.B. Infobriefe, Nutzung gemeinsamer EDV-Laufwerke etc.). Dies soll zukünftig noch ausgebaut werden.

Die angestrebten Ziele einer gezielten Information und Kommunikation sind:

- Jede/r Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Städtischen Träger erhält die aktuellen und erforderlichen Informationen zeitnah und benutzerorientiert auf geeignete Weise
- Jede/r Mitarbeiterin/Mitarbeiter kennt Feedback und Beschwerdewege im Städtischen Träger, Kompetenzen werden genutzt, Mitbestimmung ermöglicht, Beteiligungsformen sind beschrieben und bekannt
- Informations- und Kommunikationsmedien, -möglichkeiten und -wege sind auf modernem Stand vorhanden und die Nutzung beschrieben (gezielte Information und Kommunikation der Führungsebene zu allen Ebenen und Berufsgruppen)
- Wissensmanagement und Wissenssicherung digital

3.3 Führungsverständnis intensivieren

Durch die demografische Entwicklung wird in den nächsten Jahren die Anzahl der Nachwuchskräfte in Führungspositionen aller Führungsebenen steigen. Der Bereich der Kindertagesbetreuung ist zudem ein frauendominiertes Berufsfeld mit besonderen Herausforderungen wie familienbezogenen Auszeiten und Teilzeitmodellen.

Erklärtes Ziel des Städtischen Trägers ist es, in den nächsten Jahren weiter in Maßnahmen der Personalgewinnung zu investieren, aber auch vermehrt hinsichtlich Personalerhalt und Personalpflege tätig zu werden. Den Führungsebenen des Städtischen Trägers kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Das Verständnis und die Ausübung der Führungsrolle und damit das emotionale, kognitive und intuitive Führungsverhalten insbesondere der Einrichtungsleitungen und deren Stellvertretungen mit ca. 800 Personen sowie der Führungskräfte im Kernbereich mit ca. 50 Personen ist von zentraler Bedeutung für das Organisationsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeiterschaft insgesamt. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Qualität der pädagogischen Arbeit mit den Kindern und Familien (ca. 35.000 Betreuungsplätze). Themen wie Führungsverständnis und Führungsverhalten, Information, Kommunikation, Beteiligung, Feedback sowie Konflikt- und Fehlerkultur sind aufzugreifen. Insgesamt ist das Führungssystem zu beleuchten und zu stärken, insbesondere im Hinblick auf Führung und Steuern von großen und komplexen Organisationen sowie das Zusammenwirken von Führungshierarchien.

Hierzu wird derzeit ein Entscheidungs- und Verantwortungsmodell entwickelt. Ziel ist es, das Führungsverständnis und die Organisationskultur auf allen Ebenen des Städtischen Trägers zu erarbeiten, eine konkrete Umsetzungsstrategie zu vereinbaren und ein Instrument zur Evaluation der Wirksamkeit zu entwickeln.

3.4 Pädagogische Qualität weiterentwickeln

Die Kernaufgabe des Städtischen Trägers und bei A-4 ist und bleibt die Sicherstellung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in den Kinderkrippen, Kindergärten, Horten, Häusern für Kinder und Tagesheimen. Hier leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine

hervorragende Arbeit, wie auch die Ergebnisse der schriftlichen Elternbefragung Jahr für Jahr eindrucksvoll bestätigen. Der Städtische Träger und A-4 legen dabei mit unterschiedlicher Intensität den Fokus auf folgende aktuelle Themen:

- Vielfalt von Ressourcen und Kreativität erkennen und leben (auf allen Ebenen)
- Teilnahme an übergreifenden Projekten, z.B. Europaprojekte, Haus der kleinen Forscher, Elternbegleiter, Aquapädagogik, Reggiopädagogik, pädagogische Qualitätsbegleiter
- Erstellung und Umsetzung eigener pädagogischer Innovationen und Konzepte wie unter anderem medienpädagogische Konzepte einschließlich flächendeckender Technikausstattung
- Ausbau und Weiterentwicklung von Angeboten zu Flucht und Migration
- Weiterentwicklung der Zusammenarbeit von Kindertageseinrichtung und Schule
- Entwicklung, Erprobung und Evaluation des Projektes „Gesunde Kita“
- Weiterentwicklung der Rahmenkonzeption „KinderTagesZentren“

3.5 Stellenbedarf und Personalkosten

3.5.1 Neue Aufgabe

3.5.1.1 Geltend gemachter Bedarf

Zur Einführung, dauerhaften Umsetzung und ständigen Weiterentwicklung der Konzeption und Gesamtkoordination von Führungsverständnis, Organisationskultur, Trägeridentität, Information und Kommunikation wird 1,0 VZÄ benötigt. Aktuell stehen für die unter Ziffer 3 beschriebenen Themenfelder keine Kapazitäten zur Verfügung.

Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte / Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte / Tarif
Ab 01.01.2020 unbefristet	Informations- und Kommunikationsmanager*in	1,00	A 13/ E 12/ S18	65.380 € / 88.670 € / 88.190 €

3.5.1.2 Bemessungsgrundlage

Es handelt sich um folgende strategisch-konzeptionelle Aufgaben:

- Für den Personalerhalt und die Personalgewinnung ist eine gemeinsam getragene Identität des Städtischen Trägers unter hoher Beteiligung der Mitarbeiterschaft zu erarbeiten und fortzuschreiben. Dabei geht es einerseits um Kultur, um Werte und Normen und andererseits um die Darstellung von Stärken und Leistungen.
- Entwicklung und Implementierung einer Strategie für die interne Information und Kommunikation bei KITA-ST mit dem Ziel, die Attraktivität, die Identität und die Kultur des Städtischen Trägers im Hinblick auf Personalerhalt und Personalbindung zu fördern
- Neue Beteiligungskonzepte und Beschwerdewege konzipieren und umsetzen, die sich an 390 Kindertageseinrichtungen und ca. 5.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von unterschiedlichen Berufsgruppen und Aufgaben im Städtischen Träger richten
- Evaluieren der Wirksamkeit der ergriffenen Strategie und Maßnahmen
- Entwicklung und Implementierung eines digitalen Arbeitshandbuchs

Die Methodik der Personalbedarfsermittlung wurde mit dem Personal- und Organisationsreferat abgestimmt.

3.5.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung

Es ist das Ziel, in Trägeridentität, Kultur, Werte, Kommunikation und Partizipation im Städtischen Träger stärker zu investieren. Durch die Größe des Städtischen Trägers ist dies im Sinne von Personalerhalt und Personalgewinnung ohne zusätzliche Personalressourcen nicht fundiert umsetzbar.

3.6 Arbeitsplatz- und IT-Kosten

Für die neu zu schaffende Stelle ist ein Arbeitsplatz erforderlich. Die arbeitsplatzbezogenen Kosten stellen sich wie folgt dar:

Haushalts-jahr	Arbeitsplatz- und IT-Kosten	e/d/b*	k/i*	Menge	Pauschale	Mittelbedarf jährlich
2020	konsumtive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes	e	k	1	2.000,00 €	2.000,00 €
2020	konsumtive Kosten für die IT- Ausstattung	e	k	1	1.500,00 €	1.500,00 €
2020	konsumtive Arbeitsplatzkosten	d	k	1	800,00 €	800,00 €

*e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet

*k: konsumtiv, i: investiv

Die konsumtiven Sachkosten für die IT-Ausstattung i.H.v. 1.500 € werden über das IT-Referat (RIT) geplant.

3.7 Zusätzlicher Büroraumbedarf

Der unter Ziffer 3.5 beantragte zusätzliche Personalbedarf im Umfang von 1 VZÄ im Bereich RBS-KITA-ST soll ab dem 01.01.2020 dauerhaft im Verwaltungsgebäude des RBS am Standort in der Landsberger Straße 30 eingerichtet werden.

Durch die beantragte Stelle wird Flächenbedarf für voraussichtlich einen Arbeitsplatz ausgelöst. Der Arbeitsplatz kann aus Sicht des RBS nur durch vorübergehende Nachverdichtung in der Landsberger Straße untergebracht werden. Der zusätzliche Büroraumbedarf wird beim Kommunalreferat angemeldet.

3.8 Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produkts 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich um bis zu 91.470 € einmalig im Jahr 2020 und bis zu 89.470 € dauerhaft ab 2021, davon sind bis zu 91.470 € einmalig im Jahr 2020 und bis zu 89.470 € dauerhaft ab 2021 zahlungswirksam.

4. Gesundes Arbeiten fördern

Für den Erhalt der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen vor Ort ist es wichtig, konzentrierte Maßnahmen im Feld „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zu entwickeln. Dabei werden derzeit die im Folgenden genannten Themenfelder bearbeitet.

4.1 Gesundheits- und Arbeitsschutz

Im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz wurde beim Städtischen Träger und A-4 2019 ein einheitliches Verfahren bei Problemen mit der Akustik in Räumen der städtischen Kindertageseinrichtungen entwickelt. Auch wurden weitere wichtige Prozesse wie das Vorgehen bei Gefährdungsbeurteilungen und Pflichtschulungen beschrieben, sowie ein Controlling u.a. auch für Unterweisungen für RBS-KITA installiert. Die Beschäftigten der Einrichtungen werden im Hinblick auf ergonomische und lärmindernde Ausstattung dahingehend unterstützt, dass Rahmenverträge angepasst werden.

4.2 Alternsgerechtes Arbeiten

Um gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu erhalten, bedarf es vor allem in Zeiten des demografischen Wandels einer langfristigen Strategie für die Stabilisierung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. Aufgrund des Personalmangels kommt es in den Einrichtungen zu hohen Arbeitsbelastungen, welche alle Berufsgruppen und alle Alterszeiträume betreffen.

Um alternsgerechte Arbeitsbedingungen gestalten zu können, wird 2019 eine Kennzahlenkarte entwickelt. Durch die Berücksichtigung aller Altersgruppen ist es möglich, die unterschiedlichen Belastungen der Beschäftigten zu definieren sowie Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Die erhobenen Kennzahlen werden in kausalen Zusammenhängen betrachtet, um ein umfassenderes Bild über die aktuellen Ressourcen und Belastungen der Beschäftigten in den Arbeitssituationen zu erhalten. Die Kennzahlenkarte wird hierbei als ein Instrument zur Evaluation im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses für die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen verstanden. Eine alternsgerechte Gestaltung von Arbeit und Arbeitsplätzen ist dann über alle Alterszeiträume hinweg möglich.

4.3 Gesundheitsberatung in den städtischen Kindertageseinrichtungen

„Kita: Gut & Gesund“ ist ein Qualifizierungs- und Beratungsprogramm, das der Qualitätssicherung und -entwicklung, der Gesundheitsförderung und dem Gesunderhalt der Beschäftigten in Münchner Kindertageseinrichtungen sowie der Bildung für nachhaltige Entwicklung dienen soll.

Das Projekt findet in Kooperation mit dem Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften der Leuphana Universität Lüneburg und der Techniker Krankenkasse statt. Es handelt sich um ein Programm für integriertes Gesundheitsmanagement als Teil eines umfassenden Qualitätsmanagements für Kindertageseinrichtungen, bei dem es nicht um Einzelaktionen geht, sondern um systematisch geplante Interventionen, die langfristig und damit nachhaltig angelegt und in der Entwicklung der Einrichtungen verankert sind. Integriert bedeutet hier, dass Gesundheit ganzheitlich in ihren Aspekten bedacht und in allen Strukturen und Prozessen der Organisation Kindertageseinrichtung systematisch verankert wird.

Die Projektlaufzeit beträgt vier Jahre und wird 2019 beginnen. Ab 2020 sind drei Qualifizierungsmaßnahmen für je 14 Multiplikatorinnen/Multiplikatoren, d.h. für insgesamt 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftsbereichs KITA, überwiegend aus der Abteilung Fachberatung und Fachplanung vorgesehen, die dann jeweils vier (also insgesamt 168) Kindertageseinrichtungen begleiten werden.

4.4 Gesundheitsförderung in städtischen Kindertageseinrichtungen

Neben den stadtweiten Angeboten zum Betriebssport fehlt es bisher an niederschweligen, bedarfsorientierten und arbeitsstättennahen Angeboten zur Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der städtischen Kindertageseinrichtungen.

Um ein Angebot für die Beschäftigten vor Ort zu schaffen, wird bis Herbst 2019 mit dem stadtweiten Kooperationspartner AOK zunächst für eine Region in einem Pilotprojekt ein Kursangebot geschaffen. Die Kurse finden in ausgewählten Einrichtungen mit Sport- bzw. Multifunktionsräumen statt.

Nach einer Evaluation des Pilotprojektes wird in einem zweiten Schritt das Kursangebot ab 2020 Zug um Zug auf alle Kindertageseinrichtungen ausgedehnt. Dabei werden die Kurse immer wieder den Bedarfen der Beschäftigten angepasst.

Bei A-4 werden die gesundheitsfördernden Angebote des Kooperationspartners AOK bereits genutzt, u.a. Bewegungsangebote in einem Tagesheim. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse sollen für eine möglichst flächendeckende Nutzung in allen Einrichtungen von A-4 verwendet werden.

Da der Kooperationspartner nicht genügend Kapazitäten für eine stadtweite Ausdehnung hat, werden mittelfristig neben weiteren externen Partnern auch eigene Ressourcen für einen Trainerpool notwendig sein. Derzeit arbeitet KITA an einem Gesamtkonzept „Gesundes Personal – gesunde Kita“, welches dem Stadtrat zu gegebenem Zeitpunkt vorgelegt wird.

4.5 Umgang mit leistungsgemindertem Personal

Die steigende Anzahl von pädagogischen und hauswirtschaftlichen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, die aufgrund von Erkrankungen und Leistungseinschränkungen nicht mehr voll einsetzbar sind, stellt den Städtischen Träger und A-4 zunehmend vor Schwierigkeiten. Gerade in Zeiten der Personalknappheit wirkt sich das Fehlen von Arbeitsleistung sowohl auf die Betreuung und Versorgung der Kinder als auch auf die Belastung der Führungskräfte und Teammitglieder negativ aus.

Die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin unterstützt zwar in solchen Fällen die Betroffenen und die verantwortlichen Führungskräfte mit unterschiedlichen Dienstleistungen und Beratungsangeboten, welche an verschiedenen Stellen der Landeshauptstadt angesiedelt sind. Da jedoch gerade im Erziehungsdienst die Möglichkeiten und Einsatzalternativen für leistungsgeminderte Menschen eingeschränkt sind, ist es oft langwierig und aufwändig, die komplexen Strukturen innerhalb und außerhalb der Landeshauptstadt München zu verstehen und die Prozesse konsequent zu durchlaufen.

Es bedarf deshalb eines Konzeptes, welches möglichst frühzeitig ansetzt an der Schnittstelle zwischen den zuständigen Führungskräften des Städtischen Trägers, der personalführenden Stelle (Geschäftsbereich KITA, Geschäftsstelle Personal) und ggf. anderen Stellen sowie den in den Pilotregionen eingesetzten BEM-Fallmanagerinnen und BEM-Fallmanagern (sofern diese von der Dienstkraft eingebunden wurden).

Einerseits soll Transparenz über die Vorgaben, Abläufe und Möglichkeiten auch über Referatsgrenzen hinweg hergestellt und Wissen über die vielfältigen Prozesse rund um die Begleitung einer leistungsgeminderten Dienstkraft vermittelt werden. Andererseits soll für die jeweils zuständigen Führungskräfte eine fallbezogene individuelle Beratung und Information gebündelt und niederschwellig zur Verfügung stehen. Damit es gar nicht erst zu einer dauerhaften Erkrankung oder Leistungsminderung kommt, ist vor allem der Präventionsgedanke von großer Bedeutung.

Ziel ist, dass die gesundheitlichen Bedürfnisse der betroffenen Dienstkraft im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen im Erziehungsdienst und auf die Rahmenbedingungen in der Einrichtung angemessen berücksichtigt werden und für jeden Einzelfall eine sowohl im Sinne der Betroffenen als auch im Sinne der Arbeitgeberin dauerhafte und gerechte Lösung gefunden wird.

Über die Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesen Ansätzen wird RBS-KITA dem Stadtrat im Jahr 2020 berichten.

5. Attraktiver Arbeitgeber

5.1 Passgenauer Betreuungsplatz

Beschäftigte mit eigenen Kindern möchten ihre Arbeitszeit meist am Vormittag ableisten, da während dieser Zeit ihre Kinder in Kindertageseinrichtungen untergebracht sind. Den Nachmittag wollen die Beschäftigten dann zusammen mit ihren Kindern verbringen.

Bei der derzeit hohen Quote an Teilzeitkräften (mit Stand 31.12.2018 arbeiteten 44,5 % der Erzieherinnen und Erzieher und 45,9 % der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in Teilzeit) stellt die Abdeckung der Spätschicht eine Herausforderung bezüglich der Dienstplangestaltung dar.

Um für neue und beurlaubte Beschäftigte den Einsatz möglichst flexibel gestalten zu können, ist es Aufgabe des Städtischen Trägers und von A-4, den Beschäftigten eine für die dienstlichen Anforderungen passgenaue und flexible Kindertagesbetreuung zu gewährleisten.

Generell ist es bereits derzeit für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, über das Mitarbeiterkontingentverfahren für Kinderbetreuungsplätze bei Bedarf im Rahmen der Regularien einen Kontingentplatz im Kinderkrippen-, Kindergarten- oder Hortbereich in städtischen Kindertageseinrichtungen zu bekommen.

Über das Mitarbeiterkontingentverfahren wurden im Jahr 2018 619 Betreuungsplätze an die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben. 90,3 % dieser Plätze (559) befanden sich sogar in der jeweiligen Wunscheinrichtung der Eltern.

5.2 Erhöhung der Wochenarbeitszeit Teilzeitbeschäftigter

Ein weiterer Weg, den Personalmangel abzumildern ist, das in Teilzeit beschäftigte Erziehungspersonal zu motivieren, Stunden aufzustocken. Der Antrag der Stadtratsfraktion der SPD („Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen VII – Alle Möglichkeiten nutzen, um Personalstunden im Erziehungsdienst aufzustocken“, Antrag Nr. 14-20 / A 05382), schlägt vor, ein Kon-

zept zu erarbeiten, wie die (Teilzeit-)Beschäftigten im Erziehungsdienst ihre Wochenstunden aufstocken können.

Angesichts des anhaltenden Personalmangels besteht großes Interesse, dass die Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit erhöhen. Selbstverständlich wird dieses Angebot den in Teilzeit Beschäftigten bereits gemacht. Wie die hohen Teilzeitraten zeigen, wird dieses Angebot bis dato jedoch nicht in einem ausreichend großen Maß angenommen.

Daher muss ermittelt werden, welche individuellen Gründe für Teilzeit vorliegen und was die Beschäftigten derzeit daran hindert, die Arbeitszeit aufzustocken. Darüber hinaus soll eruiert werden, welche Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten gebraucht würden und welche Anreize es für die Beschäftigten gäbe, Stunden aufzustocken. Wie im Antrag vorgeschlagen werden Anfang 2020 die Bedarfe der Teilzeitbeschäftigten im Rahmen einer Befragung erfasst, um mit passenden Angeboten darauf reagieren zu können. Auf dieser Basis wird dann ein Konzept erarbeitet, um alle Möglichkeiten zu nutzen, dass Teilzeitbeschäftigte auch Stunden aufstocken können. In diesem Zusammenhang wird dann auch das Beratungsangebot an Teilzeitkräfte evaluiert und ggf. angepasst.

5.3 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterservice

Der im Jahr 2017 neu eingerichtete „Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterservice“ beinhaltet eine Übersichts- und Angebotsbroschüre, die an alle Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen des Geschäftsbereiches KITA verteilt wird. Außerdem finden monatlich Impulsveranstaltungen statt, bei der jeweils ein Thema aus der Broschüre präsentiert wird.

Um die Aktualität der Broschüre und die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten, werden das Angebot und die Themen weiter ausgebaut.

Neue Themen sind die Bereitstellung kurzfristig verfügbaren Wohnraums, Vergünstigungen, freier Eintritt in Museen sowie Beratungs- und Unterstützungsstellen bei Pflegeproblematik. Eine stadtweite Evaluation wird 2019 erfolgen.

5.4 Großstadtcafé

Einmal jährlich findet eine Großveranstaltung statt, bei der der Städtische Träger und der Geschäftsbereich A-4 zusammen mit weiteren Stellen der Stadtverwaltung ihre Angebote, Aktionen und Qualifizierungsmöglichkeiten präsentieren und die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin darstellen. In diesem Rahmen können sich die Besucherinnen und Besucher unter anderem über Karrierepfade und ihre individuellen Entwicklungsperspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren, welche ihnen seitens der Landeshauptstadt München geboten werden. Die Zielgruppe dieser Veranstaltung umfasst zukünftig die neu eingestellten Beschäftigten und das bestehende Personal.

Für ein gutes Ankommen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das bestehende Einarbeitungskonzept weiterentwickelt.

5.5 Verbesserung der Vergütung

Seit 01.09.2006 (Lohnerhöhungen und Überleitungen am 01.11.2009 in den TVöD-SuE und zum 01.07.2015 Entgeltordnung SuE) sind für das Erziehungspersonal Gehaltsgewinne zu verzeichnen.

Zur Verdeutlichung dienen folgende Tabellen:

Berufsanfänger	01.09.2006	01.05.2015	01.04.2019	Gewinn
Kinderpflegerin, S4, Stufe 1 (bis 31.10.2009 in E5)	1.793,95 €	2.275,58 €	2.726,79 €	932,84 €
Erzieherin, S8a, Stufe 2 (bis 30.06.2015 in S6) (bis 31.10.2009 in E6)	2.065,95 €	2.910,42 €*	3.339,70 €*	1.273,75 €

Berufserfahrene	01.09.2006	01.05.2015	01.04.2019	Gewinn
Kinderpflegerin, S4, Stufe 6 (bis 31.10.2009 in E5)	2.290,95 €	3.000,31 €	3.507,46 €	1.216,51 €
Erzieherin, S8a, Stufe 6 (bis 30.06.2015 in S6) (bis 31.10.2009 in E6)	2.598,95 €	3.609,80 €*	4.152,61 €*	1.553,66 €
Erzieherin, S 8b, Stufe 6 (bis 30.06.2015 in S8) (bis 31.10.2009 in E8)	2.727,78 €	4.053,07 €*	4.597,72 €*	1.869,94 €
Leitung, S 16, Stufe 4 (bis 30.06.2015 in S15) (bis 31.10.2009 in E9)	2.976,90 €	3.909,38 €*	4.546,89 €*	1.569,99 €
Leitung S 18, Stufe 6 (bis 30.06.2015 in S17) (bis 31.10.2009 in E11)	3.835,00 €	4.948,69 €*	5.985,20 €*	2.150,20 €

Andere Berufsgruppen	01.09.2006	01.05.2015	01.04.2019	Gewinn
Küchenkraft E2Ü, Stufe 4	1.915,95 €	2.410,90 €	2.687,20 €	771,25 €
Koch E5, Stufe 4	2.170,95 €	2.712,23 €	3.006,90 €	835,95 €
Verwaltungsdienst, E8, Stufe 6	2.727,78 €	3.218,00 €	3.573,79 €	852,01 €

* = mit Arbeitsmarktzulage (200,- €)

6. Zukunft sichern – in Ausbildung investieren

Die Ausbildung von Nachwuchskräften ist ein nachhaltiger Weg zur Sicherung von ausreichendem, gut qualifiziertem Personal. Die Bewerbungszahlen für Berufe im Feld der Kindertageseinrichtungen sind erfreulich: Werte wie Sinn und Sicherheit führen dazu, dass sich ausreichend viele Personen für diese Ausbildung entscheiden. Jetzt geht es darum, möglichst vielen städtischen Kindertageseinrichtungen zu ermöglichen, eine gute Ausbildung anzubieten. So kann erreicht werden, im Laufe der Ausbildung die Bindung an die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München zu sichern, so dass anschließend der Beruf dort langfristig ausgeübt wird. Die Ausbildung erweist sich als wichtigste Säule im Bereich der Personalgewinnung.

Die Teams in den städtischen Kindertageseinrichtungen leisten dabei aktuell schon Enormes. Der Modellversuch „OptiPrax 3-jährig für Fach-/Abiturientinnen und -abiturienten“ wurde 2016 zusätzlich zur etablierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher gestartet. Aktuell befindet sich folgende Anzahl von Personen in einem bezahlten Praktikumsverhältnis in einer Kindertageseinrichtung des Städtischen Trägers oder in einem Tagesheim (Stand: 01.03.2019):

Art des Praktikums	Anzahl
Sozialpädagogisches Seminar (SPS)	214
Berufspraktikum (BP)	132
OptiPrax, Beginn 2016	35
OptiPrax, Beginn 2017	43
OptiPrax, Beginn 2018*	85
Assistenzkraftprogramm Kinderpflege	44
Gesamtzahl	553

* Verdoppelung der Kapazitäten

Dies bedeutet, dass bereits jetzt im Schnitt jede städtische Kindertageseinrichtung/jedes städtische Tagesheim 1,3 Auszubildende beschäftigt. Das RBS fungiert als großer städtischer Ausbildungsträger.

2020 soll zusätzlich „OptiPrax 4-jährig für Schulabsolventinnen und -absolventen mit Mittlerem Schulabschluss“ mit 2 Klassen à 25 Schülerinnen und Schülern starten. Weitere Praktikantinnen und Praktikanten kommen sowohl über Bildungsträger, die Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Externenprüfungen anbieten, als auch über die Begleitpraktika im Rahmen der Regelausbildung sowie von allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Berufserkundung.

Die Zahl bei der Personalgewinnung in den städtischen Dienst nach dem Berufspraktikum ist sehr hoch:

Anzahl Personen im Berufspraktikum	Übernahmezeitpunkt	Anzahl Übernahme als Erzieherin/ Erzieher	Personalgewinnung nach der Ausbildung
119	September 2016	95	80 %
142	September 2017	121	85 %
110	September 2018	88	80 %

Im September 2019 kommen neben den Übernahmen aus dem Berufspraktikum noch die aus dem Modell „OptiPrax“ dazu. 31 Absolventinnen und Absolventen aus dem ersten Jahrgang OptiPrax werden von der Landeshauptstadt übernommen.

Ein weiteres Ausbildungsmodell wird mit dem Schuljahr 2019/2020 starten: Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus startete zum Schuljahresbeginn 2019/2020 einen Schulversuch mit dem Abschluss „Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“. Mit dieser zweijährigen Ausbildung für beruflich Qualifizierte soll zusätzliches Fachpersonal für die Betreuung von Grundschulkindern gewonnen werden. Die Städtische Fachakademie für Sozialpädagogik wird an diesem Schulversuch teilnehmen.

Ausbildung ist ein weiterer Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen. Der Städtische Träger wird die Ausbildungseinrichtungen in den Fokus nehmen und diese weiterhin für diesen Auftrag stärken. Die Verantwortlichkeit ist zentral bei den Führungskräften verankert. Diese erhalten ebenso wie die Praxismentorinnen und -mentoren (örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder) die zeitlichen Ressourcen, um gute Ausbildung zu ermöglichen. Die Zusatzqualifikation „Kompetentes Praxismentoring“ am Pädagogischen Institut wird ausgebaut. Ziel ist, dass möglichst viele und letztlich alle städtischen Kindertageseinrichtungen die Kriterien für eine Ausbildungseinrichtung erfüllen. Eine Ausbildungseinrichtung wird vom gesamten Team getragen.

Ähnlich wie in den Handwerks- und Industriebetrieben werden die Ausbildungseinrichtungen mit dieser Leistung auch nach außen kenntlich gemacht. Um die Aufgabe des Praxismentorings attraktiv zu gestalten und zusätzliche Praxismentorinnen und -mentoren gewinnen zu können, erhält der Städtische Träger den Auftrag, wertschätzende Instrumente zu entwickeln und ihre Durchführbarkeit zu prüfen.

Zur Weiterentwicklung der Personalgewinnung und des Personalerhalts in städtischen Kindertageseinrichtungen wurde im Rahmen des Antrags „Weiterentwicklung der Personalgewinnung und Personalerhalt [...]“ der SPD-Stadtratsfraktion (Antrag Nr. 14-20 / A 04245 vom 04.07.2018) die Einrichtung eines zentralen Services zur Betreuung und Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten vorgeschlagen.

Mit Beschluss vom 25.03.2015 wurde eine Stelle für den Aufbau eines zentralen Praktikumsbüros für SPS-, BP- und FSJ-Praktikantinnen und -Praktikanten, Assistenzkräfte sowie für sonstige Qualifizierungsmaßnahmen genehmigt. Diese Stelle war ausschließlich für die Kindertageseinrichtungen des Referats für Bildung und Sport vorgesehen.

Seit 2016 ist das Praktikumsbüro zusätzlich für derzeit 200, ab September 2020 für insgesamt 350 Praktikantinnen und Praktikanten im Optiprax-Modell zuständig. In diesem Zuge wurden 0,64 VZÄ für die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten zugeschaltet.

Mittlerweile betreut das Praktikumsbüro also jährlich ca. 760 Praktikantinnen und Praktikanten (davon sind ca. 56 FSJ-Praktikantinnen und -Praktikanten) sowie alle Dienstkräfte, die an Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. an der Ausbildung Kinderpflegerin/Kinderpfleger zur/zum Erzieherin/Erzieher, teilnehmen. Wie im Antrag vorgeschlagen, werden darüber hinaus auch alle Anfragen bezüglich anderer Praktikumsarten, z.B. Schülerpraktika, vom Praktikumsbüro bearbeitet. Damit ist es gelungen, ein zentrales Angebot zur Verfügung zu stellen, damit Interessierte geeignete Praktikumsstellen finden.

Der Antrag der Stadtratsfraktion der SPD („Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen III – Attraktive Auslandspraktika in großem Umfang ermöglichen!“, Antrag Nr. 14-20 / A 05378), schlägt vor, den Auszubildenden Auslandspraktika zu ermöglichen. Die Städtische Fachakademie und die Berufsfachschule für Kinderpflege bieten für Erzieherinnen/Erzieher und Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger in Ausbildung Auslandspraktika z.B. in Spanien, Frankreich und Finnland an, welche durch Erasmus-Stipendien gefördert werden. Die Werbung hierfür läuft innerhalb der Schulen. Auch im Rahmen der bilingualen Einrichtungen (siehe unten) sind gegenseitige Praktika geplant.

Der Städtische Träger ermöglicht seinerseits Studierenden und Auszubildenden aus dem Ausland, ein Praktikum in Münchner Kindertageseinrichtungen zu machen. So konnten schon Praktikantinnen und Praktikanten aus Österreich, Frankreich und Spanien Einblick in das bayerische Bildungssystem bekommen.

Auch entsprechende Unterkunftsmöglichkeiten in städtischen Wohnheimen oder andere Unterkunftsmöglichkeiten können angeboten werden; zudem können sich interessierte Studierende auf der Internetseite der Internationalen Bildungsberatung des Pädagogischen Instituts – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (PI-ZKB) über Wohnheimplätze und Appartements informieren und eine aktuelle Wohnheimliste abrufen.

Darüber hinaus finden im Rahmen von Dialog- und Hospitationsprogrammen Bildungsreisen ins europäische Ausland statt. Das pädagogische Personal hospitiert unter anderem in dortigen Einrichtungen und lernt so die pädagogische Arbeit im jeweiligen Land kennen. Durch den Austausch wachsen die Erfahrung und das Verständnis für Bildungs- und Erziehungssysteme im Ausland. So gelingt auch die Integration ausländischer Kolleginnen und Kollegen leichter.

Die bereits gewonnenen Erfahrungen sind äußerst positiv – eine Weiterführung und ein Ausbau der Maßnahmen sind geplant. Die Vernetzung der Fachakademie, der Internationalen Bildungsk Kooperationen des PI, der Koordinierungsstelle für EU-Projekte beim Städtischen Träger und den Kooperationspartnern im europäischen Ausland wird gepflegt und gefördert und wächst aufgrund der guten Zusammenarbeit stets weiter.

7. Personalgewinnung

7.1 EU-Projekte

Ziel der EU-Projekte ist die Gewinnung von Fachpersonal und die interkulturelle Vielfalt, die Begegnung und der Austausch sowie die Förderung des Demokratieverständnisses.

Die diesbezüglichen Bemühungen der letzten Jahre zeigen Erfolge: Europaprojekte sind beim Städtischen Träger implementiert. Praktika für Studierende von kooperierenden Universitäten in Spanien und Frankreich werden ermöglicht und Studienabgängerinnen und Studienabgängern Stellen in München angeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KITA nehmen an Dialog- und Hospitationsprogrammen in europäischen Ländern teil. Delegationen aus Japan, Frankreich, Spanien, Österreich, Italien und Finnland vernetzen sich mit dem Geschäftsbereich KITA durch Besuche und Hospitationen.

In den über 400 städtischen Kindertageseinrichtungen liegt der Anteil der Kinder, die mit einer anderen Muttersprache als Deutsch aufwachsen, bei ca. 50 %. Bei den pädagogischen Fachkräften gibt es ca. 40 unterschiedliche Muttersprachen (siehe Anlage 2 „Datenerhebung mehrsprachiges Personal“ zum Beschluss des Stadtrats „Bilinguale Angebote in städtischen Kindertageseinrichtungen [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 10986).

Im Beschluss des Stadtrats vom 10.04.2018 („Bilinguale Angebote in städtischen Kindertageseinrichtungen [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 10986) wurde der Antrag Nr. 14-20 / A 02411 bereits aufgegriffen und der geplante Ausbau bilingualer Angebote dargelegt. Bezugnehmend auf den oben genannten Antrag, sowie den weiteren Antrag der Stadtratsfraktion der SPD zur

gleichen Thematik („Zeitgemäße Kindertageseinrichtungen VI – Kurzfristig Umsetzen: Kostenlose Deutsch-Kurse und fachspezifischer Aufbau-Unterricht für ausländische Fachkräfte im Erziehungsdienst, Antrag Nr. 14-20 / A 05381), aus dem die Fragestellung nach Deutschkursen in Verbindung zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und dem Ausbau der bilingualen Kindertageseinrichtungen hervorgeht, kann mitgeteilt werden, dass Deutschkurse für pädagogisches Personal jederzeit zugänglich sind und von RBS-KITA mit 160 Euro bezuschusst werden. Kurse sind bei jedem Institut möglich, bei der Münchner VHS werden nochmals 20 % Nachlass gewährt. Somit deckt sich die Kursgebühr mit dem Zuschuss und es entstehen keine Kosten für die Teilnehmenden (siehe Beschluss des Stadtrats vom vom 25.03.2015, „Maßnahmen zur Abfederung des aktuellen Personalmangels [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02160, Seite 91, Ziffer 19).

Des Weiteren wurden bereits acht Kindertageseinrichtungen für ihre Arbeit im Bereich der bilingualen Erziehung anerkannt. Sie erhielten das Label „École maternelle / Élysée 2020“ und sind dadurch Mitglied im deutsch-französischen Netzwerk „Bilinguale Kindertageseinrichtungen Élysée 2020“. Zwei weitere Anträge wurden 2019 gestellt. Der Städtische Träger hielt es für notwendig, das Projekt hinsichtlich seines Erfolges und seiner Nachhaltigkeit zu evaluieren und gab eine wissenschaftliche Evaluation in Auftrag. Den Zuschlag erhielt nach einer Ausschreibung die Ludwig-Maximilians-Universität in München. Das Forschungsdesign ermöglicht im Wesentlichen Aussagen über den Nutzen und die positiven Effekte des Erwerbs einer weiteren Sprache auch in geringerem Umfang und geht zum anderen auf Hemmungen und Vorurteile beim Lernen einer fremden Sprache ein. Es soll aufzeigen, ob eine für alle Kinder fremde Sprache es ermöglicht, potenzielle Barrieren, die das Deutsche für Kinder mit anderen Familiensprachen darstellt, zu durchbrechen. Dazu gehören neben dem sprachlichen und interkulturellen Nutzen auch soziale Kompetenzen, z.B. Empathie. Erste Auswertungen weisen schon auf gute Ergebnisse hin.

Zur aktiven Umsetzung bilingualer Angebote wird muttersprachliches Personal angeworben. Dazu wird die Vernetzung nach Frankreich und Spanien intensiviert, die nach Italien und Schottland/Edinburgh wird gesucht. In Spanien und Frankreich wurden Infoanzeigen geschaltet, im jeweiligen Land finden Austauschveranstaltungen statt. Partnerschaften von Kindertageseinrichtungen werden gepflegt und der Austausch von pädagogischen Fachkräften wird intensiviert.

Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels hat die Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit dem Städtischen Träger und dem Landkreis München sowie dem Internationalen Personalservice (IPS), der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit sowie der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen eine administrativ und institutionell übergreifende Initiative gestartet. Ein neues Projekt zur Gewinnung von Erzieherinnen/Erziehern aus Spanien zeigt Potenzial auf Erweiterung. Im Herbst 2019 finden die Vorstellungsgespräche mit voraussichtlich 20 Bewerberinnen und Bewerbern statt. In nachfolgenden Projekten könnte die Teilnehmerzahl erhöht und die Anwerbung auf weitere EU-Länder ausgeweitet werden. Der Städtische Träger sieht vor, diese Fachkräfte auch für bilinguale Angebote in seinen Kindertageseinrichtungen einzusetzen und so die Erweiterung der Mehrsprachigkeit zu stärken. Beim Ausbau bilingualer Kitas liegt der Fokus auf Französisch, Spanisch und Englisch, doch jede Sprache ist willkommen und wird wertgeschätzt. In Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Institut-Zentrum für Kommunales

Bildungsmanagement/Fachbereich Internationale Bildungskooperationen, einschlägigen Städtischen Schulen (z.B. der Fachakademie für Sozialpädagogik), sowie den Netzwerkpartnern LMU und dem französischen Institut wird ein Fachtag zum Thema Mehrsprachigkeit geplant. Auch Fortbildungsangebote werden erweitert.

Zur Sicherung der bilingualen Angebote in derzeit 35 städtischen Einrichtungen (Französisch, Spanisch, Englisch) investiert der Städtische Träger aktuell 70.000 Euro aus dem vorhandenen Budget. Geplant ist der Ausbau des Angebots auf 50 städtische Einrichtungen in den kommenden zwei bis drei Jahren. Hierfür ist mit einem Anstieg der Kosten von mindestens 35.000 Euro zusätzlich zu rechnen. Benötigt und geplant werden qualitative Erweiterungen durch Fachtage, das Hinzuziehen von international anerkannten Referentinnen und Referenten, Workshops, die Teilnahme an berufsspezifischen Kongressen, Materialien und Übersetzungen sowie mehrsprachige Literatur und Spielmaterialien und gegebenenfalls erforderliche Dienstreisen für einen Netzwerkaufbau im europäischen Raum.

Die Kosten zum Ausbau bilingualer Angebote wurden am 24.07.2019 in den Eckdatenabschluss eingebracht und genehmigt. Sie stellen sich wie folgt dar:

Haushaltsjahr	Sachkosten für	e/d/b*	k/i*	Mittelbedarf jährlich
2020	Fachtage	d	k	5.000,00 €
2020	Fortbildungen	d	k	5.000,00 €
2020	Dienstreisen, Besuch von Messen und Symposien	d	k	10.000,00 €
2020	Honorar für Referenten und Übersetzungen	d	k	10.000,00 €
2020	Spielmaterial für Kinder	d	k	4.000,00 €
2020	Literatur/Fachbücher	d	k	1.000,00 €

Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produkts 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich ab 2020 dauerhaft um bis zu 35.000,00 Euro, davon sind bis zu 35.000,00 Euro zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

7.2 Bundesprojekte: Das Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“

Gelingende sprachliche Kommunikation erleichtert die Interaktion zwischen Menschen signifikant – dies gilt nicht zuletzt für die pädagogische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen. Die Teilnahme von Kindertageseinrichtungen an einem Programm, welches die alltagsintegrierte sprachliche Bildung von Kindern im Fokus hat und insbesondere für Kinder aus bildungsbenachteiligten Familien und Familien mit Migrationshintergrund von großem Vorteil ist, erleichtert letztlich auch dem pädagogischen Personal die tägliche pädagogische Arbeit im Umgang mit den Kindern und kann somit die Arbeitszufriedenheit steigern und positiv zum Personalerhalt beitragen.

Mit dem Beschluss vom 11.05.2016 („Sprachliche Bildung und interkulturelle Pädagogik [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05632) hat der Stadtrat entschieden, dass sich die Landeshauptstadt München am Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beteiligt.

Dieses Bundesprogramm unterstützt die alltagsintegrierte sprachliche Bildung als festen Bestandteil in der Kindertagesbetreuung. Es baut auf den Erfahrungen aus dem Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ auf und entwickelt die dort erfolgreich erprobten Ansätze weiter.

Die Sprach-Kitas erhalten im Bundesprogramm wichtige Unterstützung: Die Einrichtungs-teams werden durch zusätzliche Fachkräfte, die direkt in der Kita tätig sind, mit Expertise im Bereich sprachliche Bildung verstärkt. Diese Fachkräfte beraten, begleiten und unterstützen die Einrichtungs-teams bei der Weiterentwicklung der alltagsintegrierten sprachlichen Bildung. Eine Fachberatung unterstützt kontinuierlich und prozessbegleitend die Qualitätsentwicklung in den Sprach-Kitas. Die Fachberatung qualifiziert die Fachkräfte und Leitungen innerhalb eines Verbundes mit bis zu 15 Sprach-Kitas.

Im Stadtgebiet bestehen acht Verbünde mit 44 Kindertageseinrichtungen des Städtischen Trägers und 32 Kindertageseinrichtungen in freier und sonstiger Trägerschaft von 18 freigemeinnützigen und sonstigen Trägern, welche vom Geschäftsbereich KITA begleitet werden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in einem Schreiben vom 10.04.2019 bekannt gegeben, dass es „gelungen ist, die Förderung der ersten Programmwelle auch in 2020 zu ermöglichen“. Somit können alle Vorhaben im Bundesprogramm bis Ende 2020 bestehen bleiben und die Weiterarbeit aller Verbünde der ersten und zweiten Förderwelle für das Programmjahr 2020 ist gesichert.

Die bestehenden 44 Stellen in städtischen Kindertageseinrichtungen für die zusätzlichen Fachkräfte (22,0 VZÄ mit je 19,5 Wochenstunden in der Entgeltgruppe S8b TVöD) sowie für acht Fachberatungen (4 VZÄ mit 19,5 Wochenstunden in der Entgeltgruppe S15 TVöD) werden während der Projektlaufzeit durch den Bund refinanziert (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05632). Die Refinanzierung durch den Bund beläuft sich pro zusätzliche Fachkraft (0,5 VZÄ) auf 25.000 Euro, davon entfallen 24.500 Euro auf Personalkosten und 500 Euro auf Sachkosten. Je Fachberatungsstelle (0,5 VZÄ) werden 32.000 Euro refinanziert, davon sind 31.500 Euro für Personalausgaben und 500 Euro für projektbezogene Sachausgaben und Gemeinkosten vorgesehen.

Die Verlängerung der für das Projekt notwendigen und befristet eingerichteten Stellen sowie deren Refinanzierung wurde für eine Berücksichtigung in der Beschlussvorlage des Personal- und Organisationsreferats zum Haushalt 2020 (Stellenplan) angemeldet.

Auch die Sachmittel sind bis 31.12.2019 im Haushalt eingestellt und sollen ebenfalls bis 31.12.2020 verlängert werden. Jeder der acht Verbünde wird von einer Fachberatung mit 19,5 Wochenstunden begleitet und es sind 4,0 VZÄ-Stellen der Fachberatung für dieses Projekt tätig. Hierfür waren keine neue Stellenschaffungen notwendig, da aus dem Vorgängerprojekt „Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ bereits Stellen vorhanden waren. Die Stellen wurden im Hinblick auf Nachfolgeprojekte mit Beschluss des Stadtrats vom 25.03.2015 („Interkulturelle Pädagogik, sprachliche Bildung und frühe Chancen an Münchner Kindertageseinrichtungen“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01815), unbefristet eingerichtet. Das Referat für Bildung und Sport (RBS) erfüllt damit seine Ankündigung aus dem Beschluss vom 25.03.2015, jede durch ein neues Bundes- oder Landesprojekt mögliche Refinanzierung in den Haushalt einzustellen.

Haushaltsjahr	Sachkosten für	e/d/b*	k/i*	Mittelbedarf jährlich
2020	Sachkosten für Fachkräfte	e	k	22.000,00 €
2020	Sachkosten für Fachberatung	e	k	4.000,00 €

* e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet,
k: konsumtiv, i: investiv

Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produktes 39365200 Betrieb und Steuerung städtischer Tageseinrichtungen für Kinder erhöht sich im Jahr 2020 einmalig um bis zu 22.000 €, davon sind bis zu 22.000 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

Das Produktkostenbudget des Produktes 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich einmalig im Jahr 2020 um bis zu 4.000 €, davon sind 4.000 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

Erlöse und Einsparungen

Haushaltsjahr	Erlöse für	e/d/b*	k/i*	Mittelbedarf jährlich
2020	Refinanzierung der Maßnahmen durch das BMFSFJ für Fachkräfte und Fachberatung	e	k	26.000 €

* e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet,
k: konsumtiv, i: investiv

Produktzuordnung

Das Produkterlösbudget des Produktes 39365200 Betrieb und Steuerung städtischer Tageseinrichtungen für Kinder erhöht sich einmalig im Jahr 2020 um bis zu 22.000,00 Euro, davon sind bis zu 22.000,00 Euro zahlungswirksam (Produkteinzahlungsbudget).

Das Produkterlösbudget des Produktes 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich einmalig im Jahr 2020 um bis zu 4.000,00 Euro, davon sind bis zu 4.000,00 Euro zahlungswirksam (Produkteinzahlungsbudget).

7.3 Öffentlichkeitsarbeit und Personalmarketing

Mit Beschluss des Stadtrats vom 25.07.2012 („Maßnahmen zu Personalgewinnung und Personalerhalt [...]“, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 09620) wurde der Geschäftsbereich KITA beauftragt, eine Werbekampagne zur Gewinnung von Erzieherinnen und Erziehern zu entwickeln. Seit 2013 wurde durch die Kampagne geworben. Die Motive der inzwischen sieben Jahre alten Kampagne wurden in regelmäßigen Abständen überprüft. Die letzte Evaluation zeigt deutlich, dass die Kampagne neu aufgelegt werden muss.

Ziel der alten Kampagne war, staatlich geprüfte Erzieherinnen und Erzieher zu gewinnen. Dies wurde erreicht: Bis einschließlich 2016 war eine Steigerung an Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Fachkräften sichtbar. Diese Zahlen sind allerdings heute rückläufig. Bei steigendem Personalbedarf aufgrund natürlicher Fluktuation und dem notwendigen Kindertageseinrichtungsausbau ist eine solche Entwicklung jedoch fatal und zeigt, wie dringend eine neue Personalwerbekampagne aufgelegt werden muss.

Die Personalsituation heute zeigt, dass nicht nur Erzieherinnen und Erzieher, sondern auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Heil-, Kindheits- und Sozialpädagoginnen und -pädagogen angesprochen werden müssen. Diese Berufsgruppen werden derzeit ebenfalls nicht ausreichend rekrutiert. Die neue Kampagne beinhaltet daher alle genannten Zielgruppen.

Außerdem bildet die neue Kampagne Männer und Frauen gleichberechtigt ab, um die Vakanzen bei RBS-KITA und RBS-A-4 zu gleichen Teilen mit männlichen und weiblichen Motiven zu bewerben (bisher wurden vorwiegend Pädagoginnen abgebildet). Dadurch wird das Erreichen des Ziels, den Männeranteil in den städtischen Kindertageseinrichtungen weiter zu erhöhen, unterstützt. Der Männeranteil betrug zum Stand 31.12.2018 knapp 7 % (KITA: 5,6 %, A-4: 16,6 %).

Schließlich benötigt es neue, zeitgemäße Ideen und Motive, um die attraktiven Einsatzmöglichkeiten und Stellenangebote der Arbeitgeberin auf dem umkämpften Markt der Frühpädagoginnen und -pädagogen zu bewerben.

Die Neuauflage der Kampagne wird mit 250.000 Euro geplant. Mit dem Eckdatenbeschluss vom 24.07.2019 wurden hierfür Mittel in Höhe von 100.000 Euro jährlich genehmigt. Die Neuauflage der Kampagne wird mit 250.000 Euro realisiert. Die Differenzkosten in Höhe von 150.000 Euro werden aus dem Referatsbudget finanziert.

2020 bedarf es einmalig weiterer 100.000 Euro, um das Bewerben der Kampagne in der Öffentlichkeit zu starten. Diese 100.000 Euro werden aus eigenen Mitteln finanziert (dauerhafte Umwidmung des Budgets „Vermittlungsagentur“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02160).

Die Vakanzen und Karrieremöglichkeiten bei RBS-KITA und RBS-A-4 werden ab 2021 (im Anschluss an die Erstellung der Kampagne) verstärkt beworben. Ziel ist eine dauerhafte Präsenz in der Öffentlichkeit über den Münchner Raum hinaus, um so (angehende) pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte für die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München zu begeistern. Beispielsweise sind folgende Maßnahmen geplant:

- persönliche Ansprache über Messen und Veranstaltungen:
Die Stellenangebote bei RBS-KITA und RBS-A-4 werden bereits aktiv über Recruitingmessen beworben. Diese Arbeit wird ausgebaut. Darüber hinaus wird die Präsenz auf Ausbildungs- und Schülermessen verstärkt, um auch die Ausbildungen im Bereich Frühpädagogik zu bewerben.
- Anzeigenplatzierung in Online-Stellenbörsen
- Großflächige Plakatierung im Außenraum (z.B. in U-Bahnhöfen und öffentlichen Verkehrsmitteln)
- verstärkte Online-Präsenz über Soziale Medien
- Suchmaschinenoptimierung
- „Active Sourcing“ (aktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern, z.B. über Soziale Medien, Business Netzwerke, o.ä.)
- Radio-/Kinowerbung

Das laufende Bewerben der Stellenangebote in Erziehungsberufen wird ab 2021 bis 2025 jährlich durch mit dem Eckdatenbeschluss genehmigte Mittel von 100.000 € und die vorhandenen Mittel von 100.000 € finanziert, welche dauerhaft für die Werbekampagne umgewidmet werden sollen (2020 werden die 100.000 € nur einmalig für das Bewerben der Kampagne in der Öffentlichkeit genutzt).

Diese Maßnahme wird, wie oben dargestellt, mit den vorhandenen und genehmigten Mitteln von insgesamt 200.000 € umgesetzt. Sobald die konkreten Kosten für die Werbemaßnahmen benannt werden können, werden diese dem Stadtrat evtl. erneut im Rahmen des Eckdatenbeschlusses zur Entscheidung vorgelegt.

Haushaltsjahr	Sachkosten für	e/d/b*	k/i*	Mittelbedarf jährlich
2020	Neuaufgabe Werbekampagne	e	k	250.000,00 € (davon Finanzierung von 150.000 € aus dem Referatsbudget)
2020	Bewerben der Kampagne in der Öffentlichkeit	e	k	100.000,00 € Finanzierung aus vorhandenen Mitteln durch Umwidmung
2021 – 2025	Werbemaßnahmen	b	k	200.000,00 € (davon Finanzierung von 100.000,00 € aus vorhandenen Mitteln durch Umwidmung)

*e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet

*k: konsumtiv, i: investiv

Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produkts 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich befristet von 2020–2025 um 100.000,00 €, davon sind 100.000,00 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

7.4 Weitere Optimierung des Einstellungsverfahrens und der Personaleinsatzplanung

Trotz intensiver Anstrengungen fehlen zum Stand 01.07.2019 im Geschäftsbereich KITA 332 Fachkräfte und 164 Ergänzungskräfte und bei A-4 36 Fachkräfte und 27 Ergänzungskräfte. Damit ist der Personalmangel eklatant gestiegen. Aufgrund des weiterhin anhaltenden Fachkräftemangels wurde eine Arbeitsgruppe initialisiert, deren Auftrag es ist, das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren weiter zu optimieren. Auch wenn das Einstellungsverfahren bei KITA bereits beschleunigt werden konnte, will sich KITA bereits im Einstellungsverfahren modern zeigen und weiterentwickeln und sicherstellen, dass in der Regel binnen drei Wochen die Einstellung vollzogen werden kann.

Ziel ist es auch, den potenziellen zukünftigen Beschäftigten noch deutlicher zu signalisieren, dass die Beschäftigung an Kindertageseinrichtungen eine gute Wahl ist und bereits im Bewerbungsverfahren die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Bewerberinnen und Bewerber mit Teilzeitbedarf werden von der im Jahr 2013 eingerichteten Teilzeitberatung der KITA-Geschäftsstelle individuell beraten und in eine passende Einrichtung vermittelt.

8. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

8.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	bis zu 124.470,-- € ab 2020	378.000,-- € im Jahr 2020 davon Finanzierung von 100.000,-- € aus Umwidmung vorhandener Mittel 150.000,-- € aus dem Referatsbudget	200.000,-- € von 2021 bis 2025 davon Finanzierung von 100.000,-- € aus Umwidmung vorhandener Mittel
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	bis zu 88.670,-- € ab 2020		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**			
- einmalige konsumtive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes (Ziff 3.5.1)		2.000,-- € im Jahr 2020	
- Neuauflage Werbekampagne (Ziff. 7.3)		250.000,-- € im Jahr 2020 (davon Finanzierung von 150.000 € aus dem Referatsbudget)	
- Ausbau bilingualer Angebote: Fachtage, Fort- bildungen, Referenten, Spielmaterial (Ziff. 7.1)	24.000,-- € ab 2020		
- Sachkosten für Fachkräfte (Ziff 7.2)		22.000,-- € im Jahr 2020	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
- konsumtive Arbeitsplatzkosten (Ziff. 3.5.1)	800,-- € ab 2020		
- Bewerben der Kampagne in der Öffentlichkeit (Ziff 7.3)		100.000,-- € im Jahr 2020 (Finanzierung aus Umwidmung vorhandener Mittel)	
- Ausbau bilingualer Angebote: Dienstreisen, Fachliteratur (Ziff. 7.1)	11.000,-- € ab 2020		
- Werbemaßnahmen (Ziff. 7.3)			200.000,-- € von 2021 bis 2025 davon Finanzierung von 100.000,-- € aus Umwidmung vorhandener Mittel)
- Sachkosten für Fachberatung		4.000,-- € im Jahr 2020	
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,00		

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z.B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

* Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

8.2 Erlöse

	dauerhaft	einmalig	befristet
Erlöse			
Summe der zahlungswirksamen Erlöse		26.000,-- im Jahr 2020	
davon:			
Zuwendungen und allgemeine Umlagen (Zeile 2)		26.000,-- im Jahr 2020	
Sonstige Transfereinzahlungen (Zeile 3)			
Öffentlich – rechtliche Leistungsentgelte (Zeile 4)			
Privatrechtliche Leistungsentgelte (Zeile 5)			
Kostenerstattungen und Kostenumlagen (Zeile 6)			
Sonstige Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit (Zeile 7)			
Zinsen und sonstige Finanzeinzahlungen (Zeile 8)			

9. Finanzierung

Die Finanzierung von Sachkosten in Höhe von 250.000 € erfolgt aus dem Referatsbudget, davon 100.000 € durch Umwidmung.

Die Finanzierung der Personalkosten sowie von Sachkosten in Höhe von 163.800 € kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Referat für Bildung und Sport im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2020; siehe Nr. 11, Nr. 19, Nr. 38 und Nr. 50 der Liste der geplanten Beschlüsse des Referats für Bildung und Sport. Es werden für das Bundesprogramm Sprach-Kitas im Jahr 2020 rund 24.000 € weniger Sachkosten benötigt als zugestanden.

10. Kontierungstabellen

10.1 Personalkosten

Die Kontierung der unter Gliederungsziffer 3.5 dargestellten Personalkosten erfolgt:

Kosten für	Vortragsziffer	Antragsziffer	Fipo	Kostenstelle	Kostenart
1,00 VZÄ bei RBS-KITA-ST	3.5	2.	4647.410.0000.2 4647.414.0000.4	19570030	601101 602000

10.2 Sachkosten und Erlöse

Die Kontierung der unter den Gliederungsziffern 3.5.1, 7.1, 7.2 und 7.3 dargestellten Sachkosten erfolgt:

Kosten für	Vortragsziffer	Antragsziffer	Fipo	Kostenstelle/ Innenauftrag	Kostenart
Einmalig konsumtive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes	3.5.1	3.	4647.520.0000.0	19570030	673105
Dauerhafte Arbeitsplatzkosten	3.5.1	3.	4647.650.0000.3	19570030	670100
Sachkosten für Fachkräfte	7.2	7.	4647.570.1000.2	19570950	643130
Sachkosten für Fachberatung	7.2	7.	4647.650.0000.3	19570040	671150
Sachkosten für Neuauflage Werbekampagne	7.3	6.	4647.602.0000.4	19570025	651000
Sachkosten für Bewerben der Kampagne in der Öffentlichkeit	7.3	6.	4647.460.0000.7	19570025	632101
Sachkosten für Werbemaßnahmen	7.3	5., 6.	4647.460.0000.7	19570025	632101
Sachkosten für Fachtage	7.1	4.	4647.601.0000.6	19457030	693925
Sachkosten für Fortbildungen	7.1	4.	4647.560.0000.4	19570030	633200
Sachkosten für Dienstreisen, Besuch von Messen und Symposien	7.1	4.	4647.650.0000.3	19570030	675000
Sachkosten für Honorar für Referenten und Übersetzungen	7.1	4.	4647.602.0000.4	19570030	651000
Sachkosten für Spielmaterial für Kinder	7.1	4.	4647.570.1000.2	19570030	643130
Sachkosten für Literatur/Fachbücher	7.1	4.	4647.650.0000.3	19570030	671150

Erlöse für	Vortragsziffer	Antragsziffer	Fipo	Kostenstelle/ Innenauftrag	Kostenart
Refinanzierung der Maßnahmen durch das BMFSFJ	7.2	8.	4647.171.0000.0	595701105	415112

11. Fazit

Pädagogische Qualität in den Kindertageseinrichtungen vor Ort kann nur durch eine ausreichende Zahl an qualifiziertem und motiviertem Fach- und Führungspersonal entstehen. Angesichts des bundesweit bestehenden und weiter andauernden Mangels an qualifiziertem Personal ist es für die städtischen Kindertageseinrichtungen zwingend erforderlich, weiter in Maßnahmen des Personalerhalts und der Personalgewinnung zu investieren. Deshalb wird das Referat für Bildung und Sport 2020 weitere Beschlussvorlagen dazu in den Stadtrat einbringen.

12. Abstimmung

Das **Personal- und Organisationsreferat** hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten und mit Schreiben vom 02.10.2019 Folgendes mitgeteilt:

„Die im Betreff genannte Sitzungsvorlage wurde dem Personal- und Organisationsreferat mit E-Mail vom 26.09.2019 zur Stellungnahme bis 10.10.2019 zugeleitet.

1. Geltend gemachter Mehrbedarf

Mit der Sitzungsvorlage wird die dauerhafte Zuschaltung von 1,0 VZÄ beantragt.

2. Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates

Ein methodisches Klärungsgespräch zur Festlegung einer Vorgehensweise in der Personalbedarfsermittlung hat am 03.12.2018 stattgefunden.

Die Vereinbarungen aus dem methodischen Klärungsgespräch wurden eingehalten.

Das Personal- und Organisationsreferat erhebt keine Einwände gegen den geltend gemachten Kapazitätsmehrbedarf.

Hinsichtlich der Finanzierung wird auf die Stellungnahme der Stadtkämmerei verwiesen.

Es wird gebeten, die Formulierung zur Antragsziffer Nr. 2 wie folgt anzupassen:

[...]“

Diese Anpassung wurde vom Referat für Bildung und Sport vorgenommen.

Die **Stadtkämmerei** hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten und mit Schreiben vom 08.10.2019 Folgendes mitgeteilt:

„Die Stadtkämmerei erhebt keine Einwände gegen die oben genannte Beschlussvorlage, soweit die aus dem Eckdatenbeschluss resultierende Gesamtbudgetvorgabe für den Teilhaushalt des Referates für Bildung und Sport eingehalten wird.

Im Rahmen dieser Beschlussvorlage werden 33 VZÄ weniger beantragt als in den Anmeldungen zum Eckdatenbeschluss 2020 (vgl. Ziffer 29).

Die Arbeitsplatzkosten verringern sich um 31.300 €.

Die beantragte Sachmittelausweitung in Höhe von 161 Tsd. € ist um 224 Tsd. € geringer als die Anmeldung zum Eckdatenbeschluss 2020 (vgl. Ziffer 11, 19, 38 und 50).

Bzgl. der beantragten Personalzuschaltung wird auf die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates verwiesen.“

Das **Kommunalreferat** hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten und mit Schreiben vom 01.10.2019 dieser zugestimmt, jedoch darauf hingewiesen, *„dass im Rahmen einer Flächenbedarfsmeldung etwaige Nachverdichtungspotenziale zur Unterbringung der beantragten Stellen geprüft werden.“*

Die **Gleichstellungsstelle für Frauen** hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten und mit Schreiben vom 09.10.2019 Folgendes mitgeteilt:

„Die Gleichstellungsstelle für Frauen begrüßt es, dass RBS-KITA in die Fachkompetenz von Personal und Leitung investieren will und die Qualität der Personalauswahl erhöhen möchte. Im Arbeitsfeld der KITA-Betreuung ist die Querschnittsaufgabe geschlechtergerechte Pädagogik erheblich wichtig.“

Daher ist es unerlässlich, dass bei der Erarbeitung des Konzepts zu Assessment-Center und Potentialeinschätzung bei der Besetzung von Führungspositionen Genderkompetenz als Kernkompetenz entscheidender Fokus ist und aufgenommen werden muss (S. 4, Punkt 2.1).

Ebenso ist bei der Erarbeitung innovativer Ansätze der Personalentwicklung dringend auf Genderkompetenz und angemessene Fachlichkeit bezüglich geschlechtergerechter Pädagogik zu achten, konzeptionell verbindlich zu verankern und im Kompetenzmodell abzubilden (S. 5 Punkt 2.2).

Entsprechende Qualifikationen müssen bei allen neuen organisatorischen und strukturellen Veränderungen sowie bei den sich daraus ergebenden Stellenzuschaltungen, wie der zentralen Anlaufstelle für Probleme und Fragen (S. 7, Punkt 2.3), oder der Gesamtkoordination für Führungsverständnis, Organisationskultur (s. Antrag der Referentin, Punkt 2 und Seite 10/11, Punkt 3.4) sichergestellt sein. Ebenso muss die Vermittlungsagentur zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte (Antrag der Referentin, Punkt 5) genderkompetent agieren und die entsprechende pädagogische Kompetenz abprüfen. Wir bitten dies bei der Auftragserteilung festzuschreiben und zu überprüfen.

Gerade wenn die Personalgewinnungskampagne auf eine Erhöhung des Männeranteils zielt (S. 26, Punkt 7.3), ist, auch zum Schutz der gewonnenen Kollegen, im besonderen auf geschlechtergerechte Kompetenz und eine professionelle Ausbildung zu Nähe und Distanz zu achten.

Ferner ist unter der Aufzählung der aktuellen Themen zur Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität (S. 10, Punkt 3.4) die Anbindung dieser Themen an den Auftrag zur Umsetzung geschlechtergerechter Pädagogik und anderer Querschnittsthemen nicht deutlich. Hier bitten wir um Ergänzungen, wie dies berücksichtigt wird.

Eine besondere Chance zur nachhaltigen Verankerung einer geschlechtergerechten, gleichstellungsorientierten Pädagogik ist auch in der Ausbildung der Nachwuchskräfte gegeben. Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, bitten wir hier wiederholt um Berücksichtigung dieses Ausbildungsinhalts.“

Das **Referat für Bildung und Sport** teilt zur Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen Folgendes mit:

Das Referat für Bildung und Sport wird – wie von der Gleichstellungsstelle für Frauen vorgeschlagen – bei der Umsetzung der Maßnahmen jeweils die Genderkompetenz berücksichtigen. Insbesondere für die Weiterentwicklung der Qualität ist die Genderkompetenz ein wichtiger Aspekt, der als Querschnittsthema selbstverständlich bei den einzelnen pädagogischen Themen berücksichtigt werden muss.

Anhörungsrechte eines **Bezirksausschusses** bestehen nicht.

Der **Kinder- und Jugendhilfeausschuss** wurde um Vorberatung gebeten.

Der Korreferentin, Frau Stadträtin Neff, und den Verwaltungsbeirätinnen, Frau Stadträtin Dietl und Frau Stadträtin Krieger, wurde je ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

II. Antrag der Referentin

1. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die bereits laufenden Maßnahmen aus den Personalbeschlüssen 2012 und 2015 fortzusetzen, ggf. anzupassen und bedarfsgerecht neue Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, um sicherzustellen, dass qualifiziertes Fach- und Führungspersonal gewonnen und bestehendes Personal gehalten werden kann.

Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die geplanten Vorhaben und Konzepte zu prüfen, Maßnahmen zu erproben und umzusetzen und ggf. Folgebeschlussvorlagen 2020 vorzulegen und hier auch dem Stadtrat über die gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse zu berichten.

2. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 1,0 VZÄ für die Konzeption und Gesamtkoordination von Führungsverständnis, Organisationskultur, Trägeridentität, Informations- und Kommunikationsmanagement ab 01.01.2020 sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 88.670 € jährlich im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 bei der Stadtkämmerei und dem Personal- und Organisationsreferat (Personal) anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen und Beamten zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 26.152 € (40 % des JMB).

Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, den Stadtrat bzgl. der strategisch-konzeptionellen Aufgaben gem. Ziffer 3.5.1.2 der Sitzungsvorlage nach Ablauf von 3 Jahren nach Stellenbesetzung erneut zu befassen. Die tatsächlich erreichten Effekte und Ziele sind darzustellen sowie zu begründen, ob und ggf. in welchem Umfang die zusätzlichen Stellen dauerhaft benötigt werden.

3. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmalig konsumtiven Sachkosten zur Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze in Höhe von 2.000 €, sowie die dauerhaft konsumtiven Arbeitsplatzkosten für Büromaterial in Höhe von jährlich 800 € im Rahmen Haushaltsplanaufstellung 2020 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Die konsumtiven Sachkosten für die IT-Ausstattung i.H.v. 1.500 € einmalig in 2020 werden über das IT-Referat (RIT) geplant.

4. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die dauerhaften Sachmittel zum Ausbau der bilingualen Angebote in Höhe von 35.000 € jährlich im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

5. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die bereits im Referatsbudget vorhandenen Haushaltsmittel (Sachmittel) in Höhe von insgesamt 100.000 € für Kosten für eine Vermittlungsagentur zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte umzuwidmen und dauerhaft ab 2020 für das Bewerben der Werbekampagne und Werbemaßnahmen zur Gewinnung von pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften einzusetzen.

6. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die konsumtiven Sachkosten einmalig im Jahr 2020 für die Neuauflage der Werbekampagne und befristet von 2021 bis 2025 für das Bewerben der Kampagne in Höhe von 100.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
7. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmaligen Sachkosten aus dem Bundesprojekt „Sprach-Kitas“ für 2020 für die Fachkräfte in Höhe von 22.000 € und für die Fachberatung in Höhe von 4.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 anzumelden.
8. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmaligen Erlöse aus dem Bundesprojekt „Sprach-Kitas“ für 2020 in Höhe von insgesamt 26.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 anzumelden.
9. Das Produktkostenbudget des Produkts 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich im Jahr 2020 einmalig um bis zu 6.000 €, befristet von 2020 bis 2025 um bis zu 100.000 € und dauerhaft ab 2020 um bis zu 124.470 €, davon sind bis zu 230.470 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
10. Das Produktkostenbudget des Produktes 39365200 Betrieb und Steuerung städtischer Tageseinrichtungen für Kinder erhöht sich einmalig im Jahr 2020 um bis zu 22.000 €, davon sind bis zu 22.000 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
11. Das Produkterlösbudget des Produktes 39365200 Betrieb und Steuerung städtischer Tageseinrichtungen für Kinder erhöht sich einmalig im Jahr 2020 um bis zu 22.000 €, davon sind bis zu 22.000 € zahlungswirksam (Produkteinzahlungsbudget).
12. Das Produkterlösbudget des Produktes 39365100 Kitaverwaltung erhöht sich einmalig im Jahr 2020 um bis zu 4.000 €, davon sind bis zu 4.000 € zahlungswirksam (Produkteinzahlungsbudget).
13. Der Antrag Nr. 14-20 / A 02411 vom 19.08.2016 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
14. Der Antrag Nr. 14-20 / A 04245 vom 04.07.2018 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
15. Der Antrag Nr. 14-20 / A 04745 vom 05.12.2018 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
16. Der Antrag Nr. 14-20 / A 05376 vom 16.05.2019 bleibt aufgegriffen. Die Bearbeitungsfrist wird bis Jahresende 2020 verlängert.
17. Der Antrag Nr. 14-20 / A 05378 vom 16.05.2019 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.

18. Der Antrag Nr. 14-20 / A 05381 vom 16.05.2019 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
19. Der Antrag Nr. 14-20 / A 05382 vom 16.05.2019 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
20. Der Antrag Nr. 14-20 / A 05883 vom 10.09.2019 bleibt aufgegriffen. Die Bearbeitungsfrist wird bis Jahresende 2020 verlängert.
21. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, den weiteren Ausbau der bilingualen Kindertageseinrichtungen zu evaluieren und dem Stadtrat im Jahr 2023 einen Bericht verbunden mit einer Aufstellung gegebenenfalls zusätzlich notwendiger Ressourcen (Personal und Sachmittel) vorzulegen.
22. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die unter Ziffer 3.7 des Vortrags dargestellten Flächenbedarfe bei Bedarf gegenüber dem Kommunalreferat anzumelden, sobald weitere Flächen zugewiesen werden sollen.
23. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Christine Strobl
3. Bürgermeisterin

Die Referentin

Beatrix Zurek
Stadtschulrätin

IV. Abdruck von I. mit III.
über die Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. bei RBS-KITA-GSt-Stabsstelle Verwaltung

1. Die Übereinstimmung der vorstehenden Abdrucke mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
 2. An
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA-L
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-L
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-Stabsstelle Organisation
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA-GSt-Stabsstelle Verwaltung
 - 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-ST
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA-ST-ZG
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA-ST-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 – GL 2
 - das Referat für Bildung und Sport – GL 4
 - das Referat für Bildung und Sport – Recht
 - das Referat für Bildung und Sport – SB
 - das Personal- und Organisationsreferat
 - das Kommunalreferat
 - das Sozialreferat
 - das RIT
 - die Gleichstellungsstelle für Frauen
- z.K.

Am