



**Sitzung des Stadtrates am 27.03.2024**

**Anfrage der Fraktion Hauptsache Halle zur zukünftigen Personalsituation in Kitas und Horteinrichtungen**

**Vorlagen Nummer: VII/2024/06935**

**TOP: 12.18**

**Antwort der Verwaltung:**

**1. Wie viele der im EB Kita beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher werden aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters in den Jahren 2025 bis 2028 voraussichtlich aus dem Arbeitsleben ausscheiden? (Bitte Auflistung nach Jahr und Anzahl!)**

- 2025: 6 Mitarbeitende
- 2026: 7 Mitarbeitende
- 2027: 7 Mitarbeitende
- 2028: 8 Mitarbeitende

**2. Wie entwickelt sich die prognostizierte Anzahl der in den Einrichtungen der EB Kita zu betreuenden Kinder im Zeitraum 2025 bis 2028?**

Es ist zu konstatieren, dass Nachfragen für Kita und Krippenplätze jeweils wohnortnah mit Platzangebot bedient werden können. Wartelisten gibt es somit faktisch keine mehr. Mit dem Beginn des neuen Schuljahres/Kitajahres 2024 werden wir mehr Abgänge als Zugänge verzeichnen.

**3. Welche konkreten Maßnahmen ergreift die Verwaltung gemeinsam mit dem EB Kita, um einem drohenden Personalmangel in Kitas und Horteinrichtungen schon heute effektiv zu begegnen?**

Dem Fachkräftemangel und den erwarteten Bedarfen bietet der Eigenbetrieb verstärkt Ausbildungsmöglichkeiten an. Beginnend vom Schülerpraktikum und FSJ wird für die sozialen und pädagogischen Berufe geworben. Anerkennungspraktikanten bieten wir verstärkt Ausbildungsmöglichkeiten und die Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) rundet mit derzeit 12 Ausbildungsplätzen p.a. das vom Eigenbetrieb leistbare Angebot ab. Wir bilden somit mehr aus, als dies durch die Altersstruktur notwendig wäre. Wir müssen aber feststellen, dass gerade jüngere Mitarbeitende verstärkt durch die Schulen abgeworben werden. Die Arbeitszeiten incl. der Ferien als auch die etwas bessere Bezahlung durch das Land haben hier eine erkennbare Wirkung.

**4. Wie stellt sich die künftige Personalsituation in den Einrichtungen der freien Träger dar?**

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es zwar Aufgabe des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe ist, entsprechend Plätze bereit zu stellen. Die Vorhaltung von genügend Personal ist aber Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers (EB Kita / freier Träger).



Ziel seitens der Träger sollte eine strategische Personalplanung sein, um zeitnah Stellen von ausscheidenden Fachkräften nachbesetzen zu können. Der FB Bildung kann hier über die Fachberatungen unterstützend im Trägerbezug beraten.

Die Verwaltung kann zudem agieren, indem sie versucht die Rahmenbedingungen für das Personal zu verbessern.

Stadtseitig wird dies wie folgt forciert:

- Planung Umsetzung eines Fachkräftekonzeptes in 2024 (GB IV)
- Einwirken auf die Stakeholder zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie Mindestpersonalschlüssel, allgm. Arbeitsbedingungen, zeitnahe, vergütete und praxisorientierte Ausbildung/ Fortbildung, Verbesserung der Vergütung zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes (über alle Ebenen hinweg)
- Förderung multiprofessioneller Teams (FB Bildung)
- Umsetzung und Evaluation der städtischen Fachstandards im Kita-Bereich als Standortvorteil ggü. anderen Kommunen, insbesondere sind für Personalmaßnahmen hier die Förderung für die Einrichtungsleitungen, Qualitätsbeauftragten und Kinderschutzfachkräfte zu nennen. (FB Bildung)
- Förderung von Praktikanten in Ausbildung im Rahmen der Anerkennung sowie die Förderung der Praxisanleitung bei Auszubildenden (FB Bildung)
- Hinweise seitens Verwaltung zu Fördermöglichkeiten, Fortbildungen sowie alternativen Ausbildungsformen (PiA)

Katharina Brederlow  
Beigeordnete