



September  
2022



# Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung

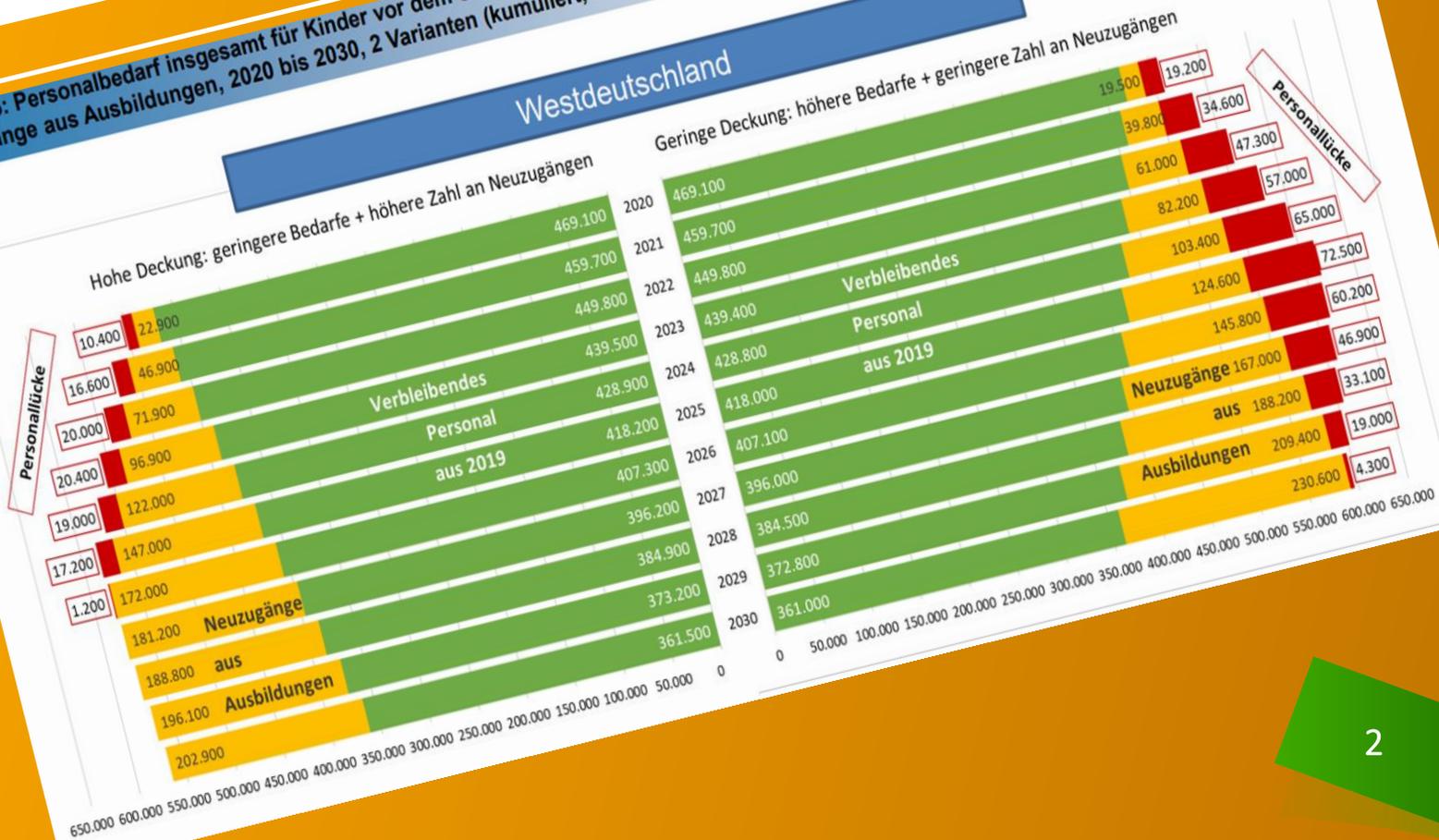


Kitaplätze und Personalbedarf  
in Westdeutschland und Siegburg



# Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertagesbetreuung bis 2030 für Westdeutschland

Abbildung 5: Personalbedarf insgesamt für Kinder vor dem Schuleintritt in Tageseinrichtungen und Deckung durch Zugänge aus Ausbildungen, 2020 bis 2030, 2 Varianten (kumuliert, Anzahl an Personen)



Quelle: Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

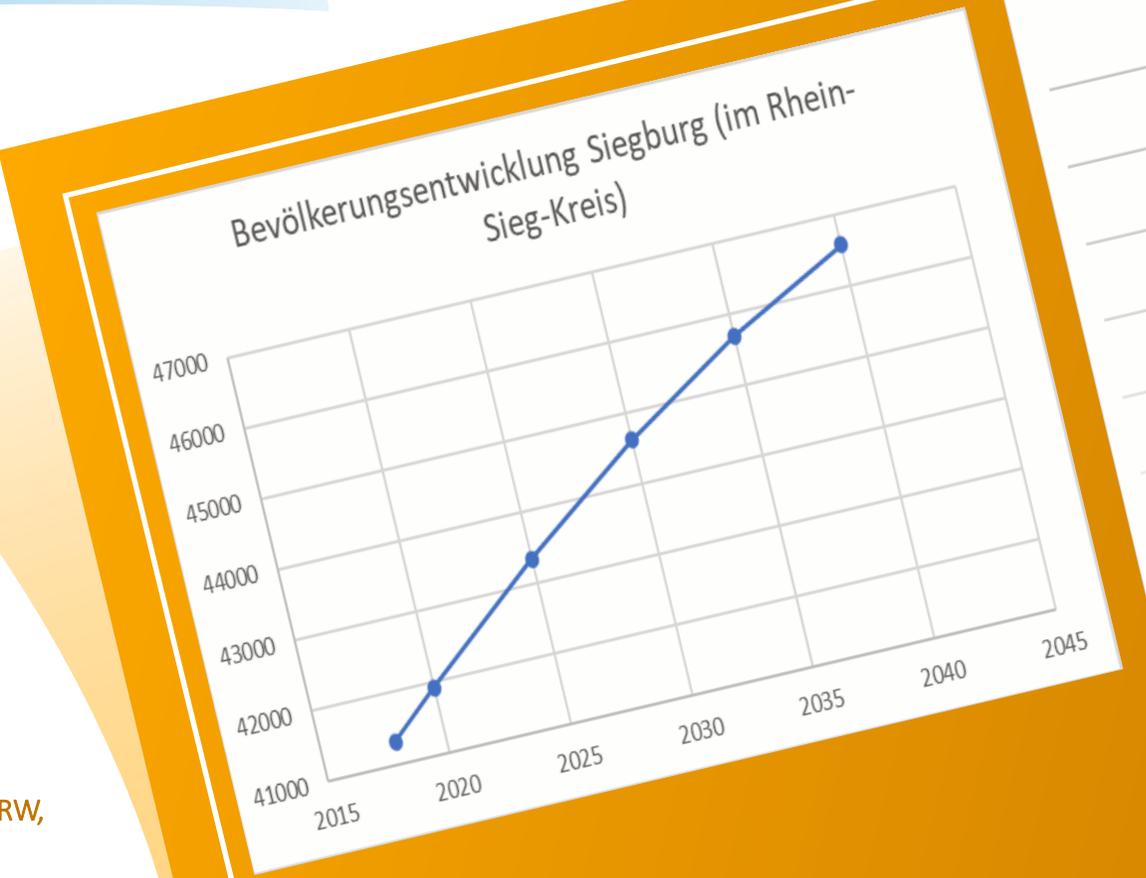
# Fazit



Quelle: Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

- In Westdeutschland reichen die zu erwartenden Zugänge aus Ausbildung zumindest bis 2025, möglicherweise bis 2030 absehbar nicht aus, um Personalbedarfe zu decken
- **Rechnerische Personallücke liegt zwischen 20.400 und maximal 72.500 Personen**
- Gegenwärtige Ausbildungskapazitäten reichen absehbar bis mind. 2025 nicht aus
- Aktuell sehr hoher Personalbedarf, der sich ab Mitte des Jahrzehnts verkleinert
- **Sehr schnell und kurzfristig wirkende Lösungsansätze notwendig**
- Hoher Personalbedarf allein für die Erfüllung der bedarfsorientierten Rechtsansprüche
- Sofern man weitgehend auf den gleichen Personenpool zugreift, stünden rein rechnerisch für den weiteren Ausbau der Ganztagsangebote im Grundschulalter frühestens ab 2026 Neuzugänge aus der Ausbildung zur Verfügung

Demografische Entwicklung in Siegburg und die Folgen für den Fachkräftebedarf in allen drei städtischen Kindertagesstätten



Quelle: Information und Technik NRW, Statistisches Landesamt

# Fazit

Der Bedarf an Kitaplätzen in Siegburg wird bis zum Jahr 2030 nicht abnehmen, sondern noch steigen.



## Schlussfolgerungen für uns als Kita-Träger

Es besteht ein Ungleichgewicht  
zwischen

- den pädagogischen Herausforderungen,
- der bedarfsgerechten Erfüllung von Rechtsansprüchen und
- den vorhandenen Personalressourcen.



Bedarfe und bedarfsorientierte Rechtsansprüche



Pädagogische Herausforderungen (Inklusion, BTHG, Kinderschutz)



Personelle Zugänge durch Ausschreibung



Personelle Zugänge durch traditionelle Ausbildung



Personelle Abgänge (Rente, Arbeitsplatzwechsel, Familiengründung)



Anpassung und Flexibilisierung des Stellenplans

## Was ist zu tun:

Grundsätzlich können wir als kommunaler Träger nicht den Bedarfen hinterherlaufen.

Deshalb: Systematische, innovative und zukunftsgerichtete Gestaltung von Entwicklungen im Rahmen der Jugendhilfeplanung.

Idealerweise erfolgt dies in aufeinander abgestimmten Maßnahmenbündeln.

## Perspektiven

- Mitarbeiterbindung
- Wertschätzende Organisations- und Personalentwicklung
- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Eröffnung von Karrierewegen
- Anpassung und Flexibilisierung des Stellenplans

# Erste konkrete Maßnahmen



*Kurz- und mittelfristige Lösungen*

2022  
*August*

**Personalbindung**

*z.B. durch  
Fortführung von  
Führungskräfte-  
coaching*

2022  
*August*

**Positionierung als  
attraktiver Arbeitgeber**

*#GreatPlaceToWork  
Z.B. durch  
Einbeziehung neuer  
Medien in die  
Fachkräftesuche*

2023  
*August*

**Flexibilisierung des  
Stellenplans**

*z.B. hinsichtlich der  
Vorgaben des BTHG*

2023  
*August*

**Erweiterung von  
Ausbildungsstellen**

*Angestrebter  
standardisierter  
Ausbildungsstellenplan  
Curriculum –Leitfäden,  
Ausbildungskonzept  
Erhöhung der Plätze*

2023  
*August*

**Eröffnung von  
Karrierewegen**

*Binnendifferenzierung  
Einrichtung von  
Funktionsstellen  
Querein- und –ausstiege  
fördern*

# Positionierung als attraktiver Arbeitgeber



## Glaubwürdigkeit

- Offene Kommunikation
- Kompetente Führung
- Integres Führungsverhalten

## Respekt

- Förderung & Anerkennung
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden
- Fürsorge & Balance

## Fairness

- Ausgewogene Vergütung
- Neutralität – keine Bevorzugung
- Gerechtigkeit – keine Diskriminierung

## Stolz

- Stolz auf persönlichen Beitrag
- Stolz auf Arbeit des Teams
- Stolz auf Image des Unternehmens

## Teamgeist

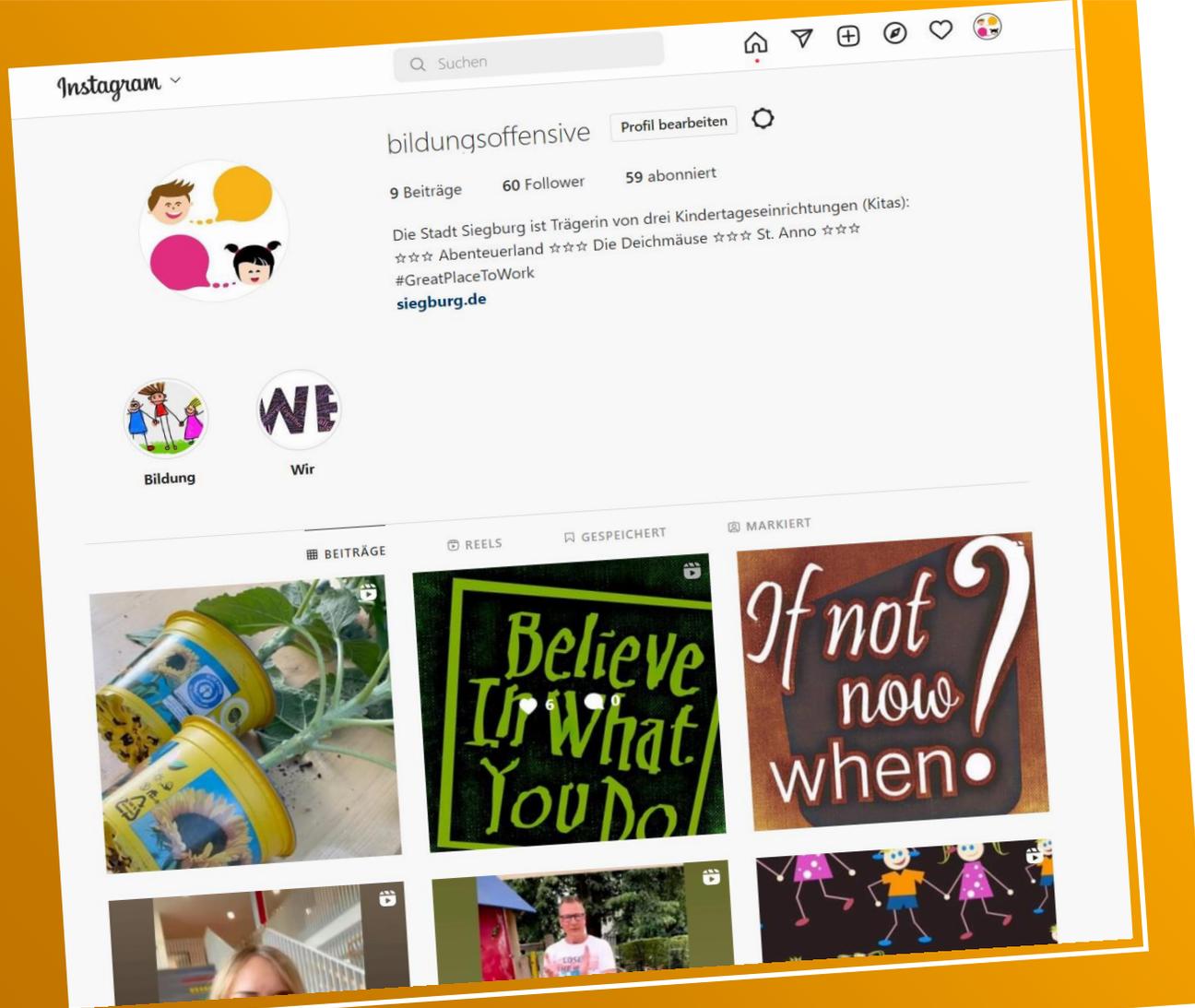
- Authentizität & Vertrautheit
- Freundliche Arbeitsatmosphäre
- An einem Strang ziehen



#GreatPlaceToWork

Vgl. Auch Ergebnisse

der Gallup-Umfrage 2021



## Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

### Image-Strategie auf Instagram

- Kultur der Achtsamkeit (Kommunikation, Werte, Überzeugungen, Kinderschutz)
- Mitgestaltung (Mitarbeitende und Kinder als Akteure)
- Bildung (pädagogische Qualität zeigen)
- Direkten Kontakt suchen
- Kritik annehmen

#GreatPlaceToWork  
Vgl. Auch Ergebnisse  
der Gallup-Umfrage 2021

## Erweiterung von Ausbildungsstellen

Neue Perspektiven auf die pädagogische Arbeit (Ideen/Impulse)

Aktueller Input aus der wissenschaftlichen Lehre

„Bestenauslese“ durch frühe Bindung guter Auszubildender an die Einrichtung

Geringeres Risiko falscher Personalauswahl

Keine Einarbeitungskosten

Unmittelbar einsetzbare, qualifizierte Mitarbeiter\* innen mit Betriebskenntnis

**Langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs**



### Maßnahmen

Zwei Ausbildungsplätze in jeder Kita (Laufzeit einer Ausbildung drei Jahre)

#### Ausbildungsbegleitung in der Praxis/Kita:

Freistellungszeit: 3 Stunden/Woche pro Auszubildende

**Fortbildung Inhouseschulung** – Referent mit unserem individuellen **Curriculum** (1 Tagesseminar und 5 weitere Vertiefungsseminare a. 4 Stunden)

**finanzieller Anreiz / Zuschlag\* i.H.v. 75 € AG-Brutto pro Ausbilder\*in/Monat**

\*Trägerzuschlag zusätzlich zum tariflichen Zuschlag

Dies entspricht 9 % der Gesamtpersonalkosten für ausgebildete Erzieher\*innen.

## Erweiterung von Ausbildungsstellen

Je Auszubildende\*r/ pro Jahr:

Arbeitsleistung: 26.000 €

Kosten f. Träger: 24.600 €

Theoretischer Gewinn/ pro Jahr:

8.400 € (1.400 € x 6)



Ein\*e Auszubildende\*r ist während einer dreijährigen Ausbildung etwa 19,5 bis 26,0 Stunden/Woche für die Einrichtung tätig, kostet rund 20.600 €/Jahr.



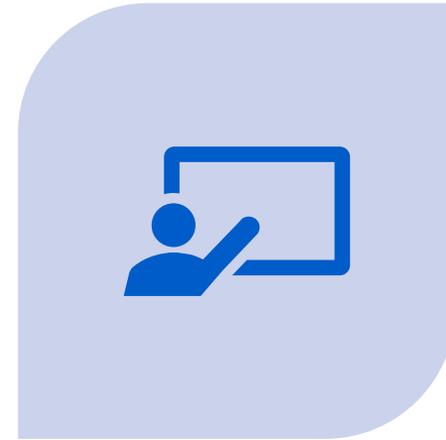
Eine „Anleitungsstunde“ kostet den AG-Stundenlohn der pädagogischen Fachkraft, also etwa 25,54 €. Wenn man der zuständigen Fachkraft 3 Stunden wöchentlich zur Verfügung stellt, beläuft sich die Summe auf 76,62 €/Woche und auf rund 4.000 € Kosten/Jahr.



Stellt man dem die theoretische Arbeitsleistung eines/einer gut angeleiteten Auszubildenden gegenüber (bei rund 20 Stunden/Woche = 26.000 €) verbleibt ein deutlicher fiskalischer Gewinn für Träger bzw. Kita.

## Erweiterung von Ausbildungsstellen

Je Kita/ pro Jahr 1 Berufspraktikant\*in.  
Kosten ca. 54 % des AG-Bruttogehalts einer  
Erzieherin (Stufe 1, Berufsanfängerin).  
Relative Kostenneutralität durch Anrechnung auf  
Fachkraftstunden.



IN JEDER KITA EIN PLATZ  
FÜR "ANERKENNUNGSPRAKTIKANTEN"

# Flexibilisierung des Stellenplans

Dieser Betrag entspricht 2 % der Gesamtpersonalkosten und ist über Zuschüsse gedeckt.

## Zusätzliche unbefristete Fachkraft-Vollzeitstelle für Inklusion - übergreifend- für alle städtischen Kitas

Berechnung/Maßnahmen	Menge	Zuschüsse/ Kosten BTHG	Zuschüsse/ Kosten KiBiZ – Ü3 (Gruppenform I)	Zuschüsse/ Kosten KiBiZ – Ü3
Anzahl der Kinder mit drohender Behinderung pauschal	3	23.887,54 €	12.414 € x 3 = 37.242 €	10.888 € X 3 = 32.664 €
Daraus resultierender zusätzlicher Bedarf an Fachkraftstunden: Stunden/Woche (nach EG S8a, Stufe 3)	39 (27,18+ 11,82)	18 Stunden	28 Stunden	24,6 Stunden
Mischkalkulation (1Ü3 und 2 Ü3 Kinder)	39-43 Fachkraft- stunden	18 Stunden	9 Stunden	16 Stunden
Kosten einer zusätzlichen Fachkraft-Vollzeitstelle (39 Std.)	ca. 51.795,12 € AG-Brutto			

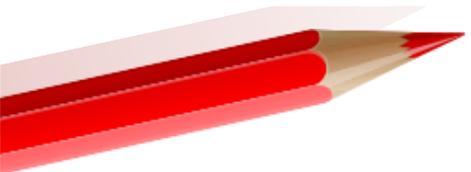
# Eröffnung von Karrierewegen



Binnendifferenzierung der Arbeit in der Kita  
(Durchlässigkeit auf Organisationsebene)

Einrichtung von Funktionsstellen  
(Einrichtungsübergreifende Aufgaben und trägerübergreifende Netzwerkaufgaben)

Querein- und ausstiege fördern



Tarife sollten Auf- und Umstiege angemessen würdigen

Tarifliche Sichtbarkeit von Karrieren

Tarifliche Berücksichtigung bzw. Differenzierung von Aufgaben

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit

