

Vorlage Nr.: V2575/23
Datum: 5. Februar 2024

Vorlage

Beratungsfolge	<i>Plandatum</i>		
Dienstberatung des Oberbürgermeisters	30.01.2024	nicht öffentlich	beratend
Ältestenrat	05.02.2024	nicht öffentlich	beratend
Ausschuss für Bildung (Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen)	12.03.2024	nicht öffentlich	1. Lesung (beschließendes Gremium)
Ausschuss für Finanzen	08.04.2024	nicht öffentlich	beratend (federführend)
Ausschuss für Bildung (Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen)	09.04.2024	öffentlich	beschließend

Zuständig: GB Bildung, Jugend und Sport

Gegenstand:

Einführung eines neuen Beschäftigungsmodells im Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen zur Ablösung des Arbeitsvertragsmodells 32+X (Flex-Verträge)

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Bildung (Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen) beschließt das Beschäftigungsmodell für pädagogische Fach- und Führungskräfte in den kommunalen Einrichtungen des Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen Dresden gemäß der Anlage.

bereits gefasste Beschlüsse:

A0371/22 Gute Fachkräfte für den Eigenbetrieb Kita durch faire Arbeitsverträge - Abschaffung der 32-Plus-Arbeitsverträge (sog. Flex-Verträge)

aufzuhebende Beschlüsse:

keine

Finanzielle Auswirkungen/Deckungsnachweis:**Investiv:**

Teilfinanzhaushalt/-rechnung:

Projekt/PSP-Element:

Kostenart:

Investitionszeitraum/-jahr:

Einmalige Einzahlungen/Jahr:

Einmalige Auszahlungen/Jahr:

Laufende Einzahlungen/jährlich:

Laufende Auszahlungen/jährlich:

Folgekosten gem. § 12 SächsKomHVO (einschließlich Abschreibungen):

Konsumtiv:

Teilergebnishaushalt/-rechnung:

Produkt:

Kostenart:

Einmaliger Ertrag/Jahr:

Einmaliger Aufwand/Jahr:

Laufender Ertrag/jährlich:

Laufender Aufwand/jährlich:

2025: 5,28 Mio. Euro

2026: 5,38 Mio. Euro

Außerordentlicher Ertrag/Jahr:

Außerordentlicher Aufwand/Jahr:

Deckungsnachweis:

PSP-Element:

Kostenart:

Werte der Anlagenbuchhaltung:

Buchwert:

Verkehrswert:

Bemerkungen:

Betriebskostensteigerungen bedingen zeitlich nachgelagert steigende Elternbeiträge ab 09/2026; Steigerung wird punktuell bezogen auf das neue Beschäftigungsmodell geschätzt auf ca. 2,5 %

Klimacheck:

entfällt

Begründung:

a) Beschlusslage

Durch den Stadtrat wurde am 20. April 2023 (Sitzung-Nr. SR/049/2023) zum Antrag A0371/22 „Gute Fachkräfte für den Eigenbetrieb Kita durch faire Arbeitsverträge – Abschaffung der 32-Plus-Arbeitsverträge (sog. Flex-Verträge)“ beschlossen, unverzüglich für eine Beendigung des 32-Plus-Arbeitsvertragsmodells im Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen zu sorgen und keine Neuverträge mit diesem Modell mehr abzuschließen.

Beschlossen wurde gleichfalls, dem Ausschuss für Bildung (Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen) ein neues Beschäftigungsmodell zur Bestätigung vorzulegen. Dieses Modell soll beschreiben, wie zukünftig typische Schwankungen der Kinderzahlen im Jahresverlauf ausgeglichen und gleichzeitig Einstellungskorridore für junge Nachwuchskräfte nach Abschluss des Ausbildungs- bzw. Studienjahres gesichert werden können, um für eine zukunftsfähige Altersdurchmischung zu sorgen.

b) Rahmenbedingungen des neuen Beschäftigungsmodells

Der Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen ist im Verlauf eines Kalenderjahres nicht konstant. Er verändert sich vielmehr in Abhängigkeit der im Jahresverlauf schwankenden Zahl betreuter Kinder in den Kitas und Kinderkrippen. Die Kinderzahlen schwanken aus zwei Gründen. Einerseits, weil jährlich im Spätsommer ein kompletter Kindergarten-Jahrgang in die Schule übertritt. Andererseits, weil in der Landeshauptstadt Dresden (LHD) die Eltern den Zeitpunkt für die Aufnahme ihrer Kinder in die Tagesbetreuung innerhalb des Kalenderjahres frei wählen können.

Über die Monate September bis Mai wächst die Zahl der in den Einrichtungen betreuten Kinder deshalb kontinuierlich an. Entsprechend steigt auch der Personalbedarf (Personal-Soll) zur Betreuung der Kinder im Schuljahresverlauf kontinuierlich an. In den vergangenen drei Jahren schwankte der Personalbedarf im Jahreslauf auf diese Weise um durchschnittlich ca. 170 VZÄ.

Der überwiegende Teil der Neueinstellungen findet ausschließlich im Herbst statt, da zu diesem Zeitpunkt frisch ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher auf den Arbeitsmarkt kommen. Daher muss das Äquivalent von 170 Erzieherinnen und Erzieher in Vollzeit zzgl. einem Ausgleich der monatlichen Fluktuation über dem tatsächlichen Personalbedarf zu Beginn des Schuljahres vorgehalten werden, um eine Personaldeckung über das gesamte Schuljahr zu garantieren.

Bisher wurde der Personalüberhang in den ersten Monaten des Schuljahres durch eine Absenkung der Arbeitszeiten der pädagogischen Fachkräfte auf das vertragliche Mindestmaß von 32 Wochenstunden teilweise kompensiert. Über den Verlauf des Schuljahres wurden die Arbeitszeiten der Beschäftigten schrittweise wieder erhöht, um auf ansteigende Kinderzahlen oder Personalausfall kurzfristig und zielgenau reagieren zu können (siehe Abbildung 1: Flex-Verträge).

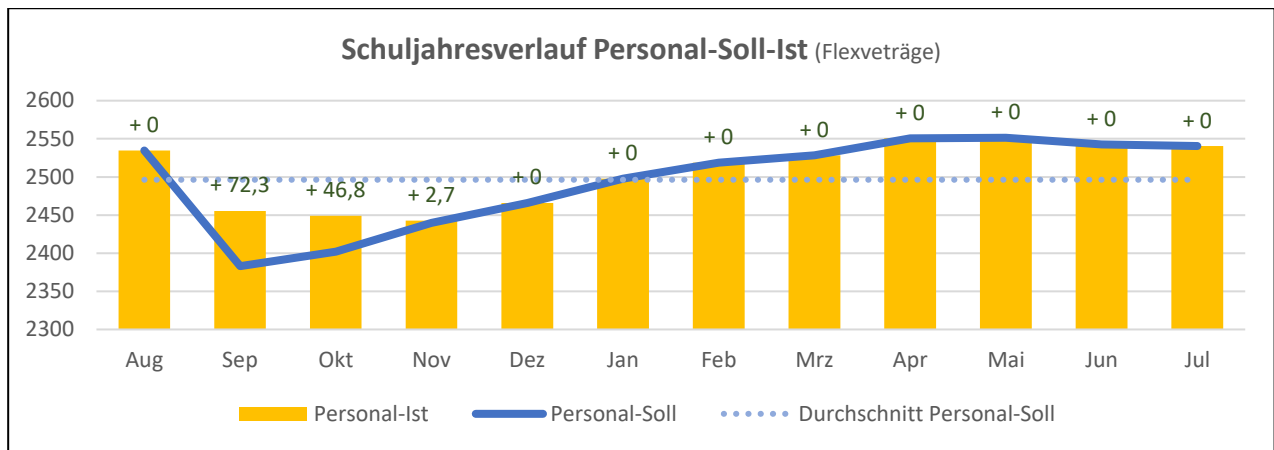


Abbildung 1: Flex-Verträge

c) Nutzung von Jahresarbeitszeitkonten nicht möglich

Im Rahmen der Erarbeitung des Modells war zu klären, ob und wie Jahresarbeitszeitkonten für die Erfüllung des Mindestpersonalschlüssels genutzt werden können. Auf Ersuchen des Eigenbetriebs Kindertageseinrichtungen hat sich das Landesjugendamt im Juni 2023 dazu positioniert. Aus Sicht der Aufsichtsbehörde ist die Nutzung eines Jahresarbeitszeitkontos für die Gewährleistung des täglich einzuhaltenden Mindestpersonalschlüssels nicht zulässig. Auch dezidierte Nachfragen der Betriebsleitung bei der Behörde führten zu keiner günstigeren Einschätzung.

d) Auswirkungen auf die Personalplanung

Auf Grundlage der gegebenen Rahmenbedingungen wurde das in Anlage beschriebene Beschäftigungsmodell entwickelt. Es basiert auf arbeitsvertraglich fest vereinbarten Arbeitszeiten aller pädagogischen Fach- und Führungskräfte in den Kitas und Horten des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen (Festverträge). Bisher wurden die im Schuljahresverlauf schwankenden Kinderzahlen durch flexible Arbeitszeitregelungen (Flex-Verträge) teilweise kompensiert.

Der Unterschied zwischen den beiden Vertragsmodellen ist in den Abbildungen 1 (Flex-Verträge) und 2 (Festverträge) visuell dargestellt. Es handelt sich hierbei um eine Modellierung. Datenbasis sind die Schuljahre 2019/20, 2020/21 und 2021/22.

Durch die Umstellung der arbeitsvertraglichen Regelungen auf fest vereinbarte Arbeitszeiten lässt sich der Personalüberhang zu Beginn eines Schuljahres nicht mehr durch Anpassungen der abgerufenen Arbeitszeiten nach unten regulieren. Im Unterschied zum Modell der Flex-Verträge müssen im Personal-Ist nunmehr deutlich höhere Personalzahlen vorgehalten werden, als per Personal-Soll notwendig wäre, siehe Abbildung 2 (Festverträge).

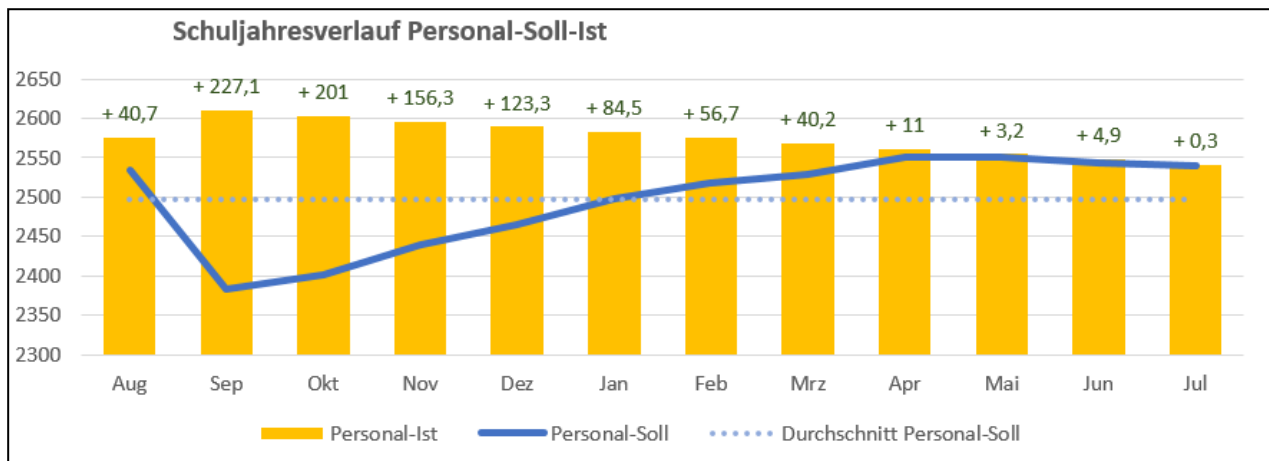


Abbildung 2: Festverträge

Um den gesetzlichen Personalschlüssel (§ 12 SächsKitaG) zu jeder Zeit im Jahreslauf einhalten zu können, beträgt der benötigte durchschnittliche Überhang im Schuljahr aufgerundet 80 VZÄ. Da die Personalkosten des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen bisher anhand des jahresdurchschnittlichen Bedarfs, also des Personal-Soll geplant wurde, führt der geplante Überhang zwangsläufig zu höheren Personalkosten.

e) Eckpunkte des neuen Beschäftigungsmodells

Zusammenfassend kennzeichnet das neue Beschäftigungsmodell folgende Eckpunkte:

- Die pädagogischen Fachkräfte werden mit Festverträgen entsprechend der von ihnen gewünschten Wochenarbeitszeit beschäftigt; Teilzeit wird entsprechend den gesetzlichen Regelungen gewährt.
- Der gesetzliche Betreuungsauftrag/Personalschlüssel ist zu jedem Zeitpunkt im Jahr VZÄ-genau zu erfüllen. Da zur Erfüllung des Mindestpersonalschlüssels Jahresarbeitszeitkonten nicht genutzt werden können, erfordert dies grundsätzlich einen Personalüberhang zu Beginn eines jeden Schuljahres. Der durchschnittliche Personalüberhang je Schuljahr berechnet sich dabei, indem die schuljährliche Schwankung des Personalbedarfs halbiert wird.
- Im EB Kita beträgt die Schuljahresschwankung zwischen 150 und 170 VZÄ. Im Durchschnitt beträgt der Personalüberhang damit je Schuljahr ca. 80 VZÄ.

f) Auswirkungen des neuen Beschäftigungsmodells

Das neue Beschäftigungsmodell wird von den pädagogischen Fachkräften vorwiegend positiv wahrgenommen werden. Im Einzelnen sind folgende Auswirkungen für diese zu erwarten:

- Arbeitsvertrag mit fester Wunscharbeitszeit,
- bessere Planbarkeit der Familienzeit,
- höhere Vereinbarkeit der privaten Interessen,
- Selbstbestimmung der Wochenarbeitszeit,
- festgesetzte Gehaltshöhe ohne unterjährige Schwankungen und
- ggf. bedarfsgerechte Umsetzungen (insbesondere Horte).

Für die Betriebsführung des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen bringt das neue Beschäftigungsmodell deutliche Veränderungen. Im Einzelnen sind folgende Auswirkungen zu erwarten:

- jährliche Verbesserung des tatsächlichen Personalschlüssels über den gesetzlichen Personalschlüssel hinaus,
- deutlich verbesserte Personalsituation für die Eingewöhnung von neu aufzunehmenden Kindern in den Einrichtungen, vor allem in den Monaten September bis Januar,
- Eröffnen eines beschränkten Einstellungskorridors zur kontinuierlichen Neueinstellung von Nachwuchskräften,
- steigende Betriebskosten, die über das in der mittelfristigen Finanzplanung kalkulierte Maß deutlich hinausgehen.

Das neue Beschäftigungsmodell hat zudem Auswirkungen auf die Personensorgeberechtigten und deren in den kommunalen Kindertageseinrichtungen betreuten Kinder. Im Einzelnen sind folgende Auswirkungen für diese zu erwarten:

- Steigerung der Betreuungsqualität durch verbesserte Personalausstattung
- ggf. Beziehungsabbrüche aufgrund von bedarfsgerechten Personalumsetzungen und
- zeitlich nachgelagert steigende Elternbeiträge wegen steigender Betriebskosten.

g) Umsetzung des neuen Beschäftigungsmodells

Der Beschluss des Stadtrates zum Antrag A0371/22 wird durch den Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen schrittweise umgesetzt. Im ersten Schritt wurde für sämtliche laufenden Einstellungsverfahren festgelegt, neue Arbeitsverhältnisse nicht mehr in Gestalt der bis dato üblichen Abrufarbeitsverträge zu schließen. Seit 26. April 2023 werden den Bewerbern ausschließlich Arbeitsverträge mit einer festen Wochenarbeitszeit angeboten. Im zweiten Schritt soll die Umstellung aller geschlossenen Abrufarbeitsverträge auf Festverträge erfolgen. Laut Beschlusslage ist dieser Prozessschritt bis zum 30. Juni 2025 abzuschließen.

Zum Zwecke der Planung wurden im Juni 2023 alle pädagogischen Fach- und Führungskräfte, die derzeit in den Kindertageseinrichtungen des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen auf Basis eines Abrufarbeitsvertrages beschäftigt sind, bezüglich ihrer gewünschten Wochenarbeitszeit befragt. Von den 3.002 befragten Beschäftigten mit Flex-Vertrag haben 2.393 Beschäftigte eine Rückmeldung gegeben. Im Durchschnitt wünschen sie, zukünftig mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 34,71 Stunden pro Woche beschäftigt zu werden.

h) Beteiligungsrechte des Personalrates

Das neue Beschäftigungsmodell für pädagogische Fach- und Führungskräfte in den kommunalen Kindertageseinrichtungen des Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen Dresden unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Personalrates nach §§ 80 Abs. 1 Nr. 1, 81 Abs. 2 Nr. 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG). Der Personalrat des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen hat sein Mitbestimmungsrecht wahrgenommen. Nach Erörterung des Beschäftigungsmodells mit der Betriebsleiterin hat der Personalrat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2023 dem Modell zugestimmt.

i) Finanzierung

Im Zuge der Umstellung auf das neue Beschäftigungsmodell wird für das Jahr 2025 mit einem Mehraufwand von rund 5,28 Mio. Euro und für das Jahr 2026 mit einem Mehraufwand von rund 5,38 Mio. Euro im Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen gerechnet. Ursache sind die über dem durchschnittlichen Personalbedarf laut Kinderzahlen liegenden rund 80 VZÄ in 2025 und 2026. Für 2024 wird angestrebt, die Nachbesetzung offener Stellen über interne Ausschreibungen zu

regulieren und Personalmehraufwände auf diesem Wege zu minimieren. Die Mehraufwände liegen über den in der mittelfristigen Finanzplanung unterstellten Beträgen. Sie sind im Rahmen der Haushalts- und Wirtschaftsplanungen für den Doppelhaushalt 2025/26 zu berücksichtigen.

Aus Gründen der Gleichbehandlung könnten auch freie Träger von Kindertageseinrichtungen die Umsetzung des Stadtratsbeschlusses für sich beanspruchen. Infolgedessen wird damit gerechnet, dass auch im Rahmen der Betriebskostenfinanzierung des Amtes für Kindertagesbetreuung finanzielle Mehraufwände entstehen.

Anlagenverzeichnis:

Neues Beschäftigungsmodell für pädagogische Fach- und Führungskräfte in den kommunalen Einrichtungen des Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen Dresden

Dirk Hilbert