

Essensversorgung in kommunalen Kindertagesstätten

hier: Personalbedarf

- I. Im Jahr 2014 startete das Projekt „Essensversorgung in den kommunalen Kitas“ mit dem Ziel, in allen kommunalen Kindertagesstätten ein standardisiertes und preisgünstiges Mittagessen in guter Qualität zur Verfügung zu stellen. Ziel war außerdem eine Entlastung des pädagogischen Personals von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten.

Mit Beschluss vom 22.12.2016 befürwortete der Jugendhilfeausschuss den im Rahmen des Projekts erarbeiteten Stufenplan zur Einführung einer Essensversorgung als verbindliches pädagogisches Angebot in einem 3-Stufen-Modell (ab 01.09.2017 bis zum Jahr 2019) und beauftragte die Verwaltung des Jugendamts mit der Umsetzung.

Teil des Konzeptes war die Unterstützung des pädagogischen Personals durch den Einsatz hauswirtschaftlicher Kräfte (HWK). Die hierzu vorgenommene Personalbemessung ergab zum Stichtag 01.05.2016 einen Bedarf von 72,4 VK für die Bestands-Kitas. Aufgrund der unterschiedlichen Platzzahlen der einzelnen Einrichtungen errechnen sich Bedarfskontingente von 0,20 VK für die kleinste Einrichtung (25 Plätze) bis 1,84 VK für die größte Einrichtung (220 Plätze).

Im Rahmen des Projekts wurden die Möglichkeiten einer stadtinternen Akquirierung der hauswirtschaftlichen Kräfte bei der NOA.kommunal GmbH (NOA.k) bzw. Nüst Service GmbH geprüft. Geplant war insbesondere, den 12¹ Teilnehmer/-innen einer von der NOA.k durchgeführten Qualifizierungsmaßnahme aus dem Jahr 2015 (sog. „Kita-Fees“), die sich in einem mehrmonatigen Praktikum als hauswirtschaftliche Kräfte bewährt hatten, eine Festanstellung zu ermöglichen.

Die Nüst Service GmbH kann derzeit kein entsprechendes Angebot unterbreiten.

Zusammenarbeit mit der NOA.k

In Zusammenarbeit mit der NOA.k konnte eine vorübergehende Lösung gefunden werden,

- um die Weiterbeschäftigung der „Kita-Fees“ - zumindest befristet - zu ermöglichen,
- um für die Akquise weiterer hauswirtschaftlicher Kräfte zu sorgen,
- um die Qualifizierung der akquirierten Kräfte zu gewährleisten und
- um den weiteren Einsatz der Kräfte in den Kitas sicher stellen zu können.

Dazu wurde ab 01.09.2017 zwischen der NOA.k und der Stadt Nürnberg ein Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung geschlossen. Der Vertrag wurde auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Der Vertrag regelt daneben auch, dass die eingesetzten HWK über eine erfolgreich absolvierte sechsmonatige Aktivierungs- und Qualifizierungsphase zur hauswirtschaftlichen Hilfskraft oder entsprechend lange einschlägige Vorerfahrung verfügen.

Die NOA.k verfolgt satzungsmäßig das Ziel, Langzeitarbeitslose (wieder) in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die zukünftigen HWK werden über das Jobcenter Nürnberg (JCN) ausgewählt und auch gefördert.

¹ Aktuell nur noch 8 Personen

Gesetzlich sind diese Arbeitsverhältnisse auf maximal 18 Monate beschränkt. Die Beschäftigung muss eine Mindestwochenarbeitszeit von 15 Stunden betragen. Eine Möglichkeit für dauerhafte Arbeitsverhältnisse bei der NOA.k besteht nicht. Zur dauerhaften Abdeckung des Personalbedarfs mit qualifiziertem, eingearbeitetem Personal sind daher entsprechende Anschlussmaßnahmen erforderlich. Dieses Vorgehen würde auch im Einklang zum Kodex Soziale Arbeit stehen und könnte daher von der Personalvertretung mitgetragen werden.

Es wird daher vorgeschlagen, weitere Stellen für bewährte Kräfte der NOA.k im städtischen Stellenplan zu verankern. Sofern sich andere Lösungen ergeben, z.B. die NüSt Service GmbH zu einem späteren Zeitpunkt für diese Aufgabe doch noch ein Angebot unterbreiten kann, könnten die Stellen Zug um Zug in die GmbH ausgelagert werden.

Aktuelle Situation

Die aktuelle Situation für die Stufen 1 (Beginn 01.09.2017 mit 49 Kindertageseinrichtungen mit insgesamt rund 4000 Essen pro Tag) und 2 (Beginn 01.09.2018 mit 25 Kindertageseinrichtungen und rund 1700 Essen pro Tag) stellt sich wie folgt dar:

Die Qualifikation der HWK wurde für die Stufe 1 in 2 Tranchen zu jeweils 20 VK durchgeführt. Der Einsatz der qualifizierten Kräfte in den Kitas erfolgte zum 01.09.2017 (Tranche 1) bzw. 01.03.2018 (Tranche 2). Tatsächlich besteht für die Stufe 1 insgesamt ein Bedarf von 39,65 VK (Stand April 2018).

Für Stufe 2 wurde ein Bedarf von 15 VK HWK ermittelt (Stand April 2018). Nach der derzeitigen Planung kann dieser Bedarf wieder über die NOA.k abgedeckt werden. Allerdings umfasst die mögliche Förderung durch das JCN hier voraussichtlich nur 12 VK. Der weitere Bedarf könnte ebenfalls gedeckt werden, jedoch nachzeitigem Stand voraussichtlich nur im Rahmen einer nicht geförderten Beschäftigung, jedoch vorqualifiziert durch die NOA.k.

Die bisher für die Kräfte der Stufe 1 durchgeführten und für Stufe 2 vorgesehenen vom JCN geförderten Maßnahmen waren:

- 6-monatige Qualifizierungsmaßnahme über AVGS (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) mit 100 %iger Förderung und anschließender FAV (Förderung von Arbeitsverhältnissen) über 2 x 9 Monate

sowie

- FAV (Förderung von Arbeitsverhältnissen)
dies bedeutet eine Teilförderung während der Qualifizierungsmaßnahme und der Beschäftigung; die Förderhöhe wird je Einzelfall von JCN festgelegt und kann sich ab dem 10. Monat der Überlassung verringern

Die Art der Förderung hat damit eine unmittelbare Auswirkung auf die Kosten für die HWK. Die Förderung kann (ggf. in unterschiedlicher Höhe) bis zu 18 Monaten gewährt werden. Nach Ende des Förderungszeitraumes werden die Kosten für die HWK entsprechend höher.

Planungen ab April 2018

Die Planungen ab April 2018 (bzw. ab Stufe 3 im Jahr 2019) sehen folgendes vor:
Aufgrund der bisherigen Erfahrungen von J bzw. dem pädagogischen Personal in den Kitas sollte auf den Einsatz von nicht qualifizierten Kräften so weit wie möglich verzichtet werden. Daher soll auch in Zukunft eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme durch die NOA.k Grundvoraussetzung für die Beschäftigung sein. Diese Voraussetzung gilt für alle HWK, unabhängig von der Stundenanzahl mit der sie in der Kita eingesetzt sind. Nach Einschätzung von NOA.k und J ist ein Qualifizierungsmodul mit ca. 3 Monaten ausreichend.

Nicht sicher ist, ob die Qualifizierungsmaßnahmen auch in Zukunft durch das JCN gefördert werden können. Für den Fall, dass keine Förderung der Qualifizierungsmaßnahme durch JCN bzw. NOA.k erreicht werden kann, wären die Kosten von J zu tragen. Daher wird empfohlen, für den Haushalt 2019 entsprechende Mittel (Ausfallbürgschaft) zu beantragen.

Unabhängig von der Förderung und der damit verbundenen Kostenfrage ist die NOA.k aber bereit, jährlich eine Qualifizierungsmaßnahme anzubieten. Voraussichtlich soll die Maßnahme jährlich mit ca. 15 Plätzen im Zeitraum von Mitte April bis Ende Juli terminiert und angeboten werden. Die Qualifizierung und Akquise weiterer Kräfte ist notwendig, da wegen Fluktuation der HWK, durch neue Einrichtungen und Erweiterungen bzw. Erhöhung von Platzzahlen in Bestandseinrichtungen ständig weiterer Bedarf an HWK besteht. Zum Stichtag 01.06.2016 wurde ein Bedarf von insgesamt (alle Kitas) 72,4 VK ermittelt. Aktuell liegt der Bedarf bereits bei rund 79,0 VK ².

Einzelne Hauswirtschaftskräfte können ggf. auch über die NorisInklusion gewonnen werden, beispielsweise durch die Finanzierung von ausgelagerten inklusiven Arbeitsplätzen oder durch eine sozialversicherungspflichtige Übernahme, nach einem mehrmonatigen Praktikum in einer Kindertageseinrichtung.

Um bei Ausfall (z.B. Krankheit) dringende Bedarfe möglichst sofort decken zu können, sollen zusätzlich Springerstellen im Umfang von 2 VK eingerichtet werden.

Aufgrund der unterschiedlichen Platzzahlen der Einrichtungen ergeben sich unterschiedliche Bedarfskontingente für die HWK. Die Qualifizierungsmaßnahmen der NOA.k sind vom Umfang her jedoch grundsätzlich auf Arbeitsverhältnisse von 30 – 40 WAS ausgerichtet, um einen SGB II – Leistungsbezug möglichst zu vermeiden bzw. zu beenden. Minimalvoraussetzungen für einen Einsatz bei der NOA.k sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, d.h. mindestens 15 WAS.

Dies führt aktuell zu einem Überhang bei den Ist-Zahlen der HWK, da die WAS der von der NOA.k überlassenen HWK nicht immer genau zu dem konkreten Bedarf der Einrichtung passen (Bsp.1: Kita Dörflerstr. 5 hat einen Bedarf von 32,0 WAS, die eingesetzte HWK ist mit 39,0 WAS beschäftigt; Bsp. 2: Kita Reutersbrunnenstr. 40 hat einen Bedarf von 49,6 WAS, die eingesetzte HWK ist mit 39,0 WAS beschäftigt). Spätestens bei der Übernahme in den städtischen Stellenplan muss darauf geachtet werden, das Verhältnis zwischen errechnetem Bedarf und eingestellter HWK pro Einrichtung möglichst exakt zu treffen; geringere Über-/Unterschreitungen sollen innerhalb des Gesamtkontingents an HWK ausgeglichen werden.

Geringfügige Bedarfe

Wie oben bereits festgestellt, errechnen sich aufgrund der unterschiedlichen Platzzahlen der einzelnen Einrichtungen auch geringfügige Bedarfskontingente. Für die kleinste Einrichtung mit 25 Plätzen wurde ein Bedarf von 0,20 VK ermittelt.

Für eine geringfügige Beschäftigung (bis unter 15 WAS) gibt es unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten, die in der weiteren Gestaltung des Personalkonzepts geprüft werden müssen.

Angedacht werden z.B. eine Rahmendienstvereinbarung (mit HWK, die im Bedarfsfall informiert und eingesetzt werden) oder feste Springerkräfte (analog Mobiles Management) bzw. eine Budgetfinanzierung.

Zusätzliche geringfügige Bedarfe für den Einsatz der HWK sind auch in großen Einrichtungen gegeben, wenn der Bedarf eine VK übersteigt bzw. aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen nicht vollständig abgedeckt werden kann.

² 79 VK entsprechen etwa 144 Personen

Stellenschaffung zum Haushalt 2018

Zum Haushalt 2018 wurde vom Stadtrat bereits eine Stellenschaffung für 12 HWK beschlossen. Die Besetzung erfolgt vorrangig mit den bisher eingesetzten „Kita-Fees“. Dies umfasst 7,26 VK. Für die übrigen im Stellenplan verankerten HWK erfolgt die Besetzung mit HWK der Stufe 1.

Ausblick ab 2019

Neben den in Anlage 1 dargestellten und benötigten Stellen bedeutet die Erhöhung von Kita-Plätzen durch Entstehung neuer Kitas bzw. Erweiterungen der Bestands-Kitas eine weitere Bedarfserhöhung im Bereich HWK. Aktuell ist davon auszugehen, dass durch den weiteren Kita-Ausbau mit einem voraussichtlichen Bedarf an HWK von ca. 15 – 20 VK zu rechnen ist.

Stellen Verwaltung J

Die Schaffung von 1,0 VK Personalsachbearbeiter/in Stellen in EGr. 8 TVöD wird mit Blick auf den derzeitigen Gesamtbedarf zunächst als notwendig erachtet, um die personalwirtschaftliche Betreuung (buchen von Krankheit, Urlaub, WAS-Änderungen, etc.) der Küchenhilfskräfte durch die Personalabteilung (J/B4-1) des Jugendamtes zu gewährleisten. Durch den weiteren Ausbau ist diese Personalkapazität von Zeit zu Zeit zu überprüfen.

Stellen Verwaltung PA

Auf Seiten von PA fallen für die Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen folgender sofortiger Implementierungsaufwand und dauerhaft folgende Aufgaben an:

- Einstellungsverhandlungen mit den bisher über die NOA bei J eingesetzten Hauswirtschaftskräften inkl. Vertragsgestaltung
- laufende Personalbewirtschaftung in SAP
- Personalabrechnung
- ständiger Betreuungsaufwand (TZ Anträge, Mutterschutz und Elternzeit, Sonderurlaube, Beurlaubungen, Verwendung von leistungsgewandelten Hauswirtschaftskräften, etc.)
- Klärung von personalrechtlichen Fragestellungen für die Beschäftigten sowie J
- Stellungnahmen bei Kündigungs- und Klageverfahren
- Unterstützung und Abstimmung mit J in Fragen der Akquise / Personalbedarfsplanung und des jährlichen „Einsatzmatchings“ (analoges Vorgehen, wie im Sozial- und Erziehungsdienst bis EGr. S9 TVöD) unter Berücksichtigung der besonderen Erfordernisse mit Blick auf das Kita-Jahr und den Kita-Anmeldungen bzw. Inbetriebnahme von neuen Einrichtungen
- Dauerhafte Zusammenarbeit und Abstimmung der Qualifizierung durch die NOA sowie hinsichtlich des Übergangs in ein Beschäftigungsverhältnis zur Stadt Nürnberg mit der NOA kommunal und J

Besonders ins Gewicht fällt hier die personalwirtschaftlich zu betreuende Berufsgruppe der ungelernten bisher nur schwer zu vermittelnden und speziell für hauswirtschaftliche Hilfstätigkeiten bei J qualifizierten Personen, die aufgrund unterschiedlichster persönlicher Lebenssachverhalte eine besondere Qualifizierung, Förderung und Anleitung bzw. Unterstützung durch die NOA erfahren haben und auch im sog. ersten Arbeitsmarkt einer deutlich umfangreicheren Begleitung/Betreuung bedürfen. Zudem ist vor diesem Hintergrund auch mit einer deutlich höheren Fluktuation als bei anderen Berufsgruppen zu rechnen, was insgesamt zu einem deutlichen Mehraufwand führt.

Die Schaffung von 1,0 VK Personalsachbearbeiter/in Stellen in EGr. 9b TVöD wird daher seitens PA mit Blick auf den derzeitigen Gesamtbedarf und unter Berücksichtigung des fortschreitenden Kita-Ausbaus als notwendig erachtet.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, die entsprechenden Personal- bzw. Finanzressourcen für den Haushalt 2019 anzumelden.

II. Herrn Ref. I/II gez. Riedel (Unterschrift liegt elektronisch vor)

III. PA

IV. J

V. Herrn Ref. V

VI. a) PR Ref. V

b) GPR

c) GSBV

VII. OrgA

VIII. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 26.06.2018

Amt für Organisation und Informationsverarbeitung

gez. Pfeiffer-Beck (10 88 4)
(Unterschrift liegt elektronisch vor)