



Region Hannover

Der Regionspräsident

Dezernat II

► **Nr. 2053 (IV) AaA**

Hannover, 18. Februar 2019

Antwort auf Anfragen

öffentlich

| Gremium | geplant für Sitzung am | Be-schluss | | Abstimmung | | |
|---------|------------------------|-----------------|-------------|------------|------|--------------|
| | | Laut Vor-schlag | abwei-chend | Ja | Nein | Ent-hal-tung |
| | | | | | | |

Kindertagesstätten in den regionsangehörigen Kommunen: Erzieherinnen und Erzieher Anfrage der CDU-Fraktion vom 31. Januar 2019

Sachverhalt:

Sowohl die Bertelsmann-Stiftung als auch der Nationale Bildungsbericht aus Juni 2018 prognostizieren in den kommenden Jahren einen zusätzlichen Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern. Das hat verschiedene Gründe. Zum einen ist die Geburtenrate in den letzten Jahren stark gestiegen und Eltern wünschen sich zusätzliche Betreuung für ihre Kinder. Zum anderen gehen die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach in den Ruhestand und es kommen zu wenig ausgebildete Fachkräfte nach. Aber auch der qualitative Ausbau der Kinderbetreuung, Stichwort dritte Kraft, erfordert mehr Personal. Auch die Region Hannover ist von diesem Mangel an Erzieherinnen und Erziehern betroffen. Es fällt den Städten und Gemeinden immer schwerer, geeignetes Personal für die Betreuung von Kindern in Krippen und Kindergärten zu finden.

Die HAZ berichtet in ihrer Ausgabe vom 08.10.2018 unter der Überschrift „Stadtverwaltung fehlen Erzieher und Ingenieure“, dass die Landeshauptstadt Hannover dem Mangel an Fachkräften u.a. damit begegnet, dass sie Erzieherinnen und Erziehern eine tarifliche Zulage in Höhe von bis zu 145 Euro über dem Flächentarifvertrag gewährt.

„Hannover. Hannovers neue Ordnungshüter sind noch immer nicht vollzählig, im Bauamt stapeln sich unbearbeitete Bauanträge – der Fachkräftemangel ist in der Stadtverwaltung spürbar. Rund 800 von insgesamt 9000 Stellen sind derzeit unbesetzt, das sei jedoch keine Messgröße für den Mangel an Mitarbeitern, sondern zu einem großen Teil die übliche Fluktuation, meint Stadtsprecherin Konstanze Kalmus. Dennoch räumt die Stadt ein, dass es Probleme gebe bei der Suche nach Fachpersonal, etwa in der Bauverwaltung, im Kita-bereich und im Gebäudemanagement. „Bisher ist es im Großen und Ganzen gelungen, den Personalbedarf zu decken – auch wenn zum Teil nicht so schnell, wie gewünscht“, sagt Kalmus.

Tatsächlich kann es in der Verwaltung ein halbes Jahr dauern, bis eine Stelle besetzt ist. Das liegt unter anderem daran, dass bei höher dotierten Posten die politischen Gremien zustimmen müssen. Ein weiteres Problem ist die Höhe des Gehalts. Gut ausgebildete Fachleute mit besonderen Ausrichtungen, etwa Klima- und Kältetechniker, Statiker und Entwässerungsexperten, erwartet in privaten Unternehmen eine deutliche höhere Vergütung als in der Verwaltung mit ihrem starren Tarifsystem. Dabei gilt die Stadt Hannover durchaus als großzügiger Arbeitgeber. Erziehern zahlt sie bis zu 145 Euro im Monat mehr als es der Flächentarifvertrag vorsieht.

Die Stadt wünscht sich mehr Flexibilität bei der Bezahlung. Die Spielräume für öffentliche Arbeitgeber müssten ausgeweitet werden, fordert die Verwaltung, um langfristig mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben, vor allem in technischen Berufen und in Führungspositionen. In pflegerischen und pädagogischen Berufen sei es notwendig, die Rahmenbedingungen der Ausbildung und der Bezahlung zu verbessern. Insgesamt kann die Stadt noch immer mit krisenfesten, sicheren Arbeitsplätzen punkten. Auch bei Arbeitszeiten zeigt sich die Verwaltung flexibel. „Die Landeshauptstadt Hannover nutzt erfolgreich all ihre Möglichkeiten, um ihre Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten und so ihren Bedarf an Fachkräften zu decken“, sagt Personaldezernentin Rita Maria Rzycki.

An Werbung für Jobs in der Verwaltung mangelt es nicht. Die Stadt schaltet Anzeigen in Tageszeitungen, wirbt auf Internetportalen und ist auf Berufsmessen präsent. Das sieht auch die Ratsopposition so. „Die Stadt tut, was sie kann“, sagt der personalpolitische Sprecher der CDU-Ratsfraktion, Lars Pohl. Die FDP wünscht sich, dass die Stadt noch mehr junge Menschen ausbildet. Die SPD gibt zu bedenken, dass Berufe immer anspruchsvoller werden und oft nicht genügend qualifizierte Bewerber zur Verfügung stehen.

Hannover steht mit seinen Problemen nicht allein da. Der Niedersächsische Städte- und Gemeindebund schätzt, dass landesweit Zehntausende Stellen in den kommenden Jahren nicht besetzt werden können. Insbesondere Ingenieure, Erzieher, Pfleger und technische Sachbearbeiter fehlten. Die Kommunen seien aufgefordert, sich im Wettbewerb um die besten Köpfe zu behaupten und sich möglicherweise auch auf der Ideen Expo in Hannover im kommenden Jahr zu präsentieren. Die Stadt Hannover prüft ihre Teilnahme, wünscht sich aber grundlegende Veränderungen. „Hier sind Ansätze zur Behebung des Fachkräftemangels gefragt, die sich unter anderem mit den Themen Ausbildungskapazitäten, Ausbildungsvergütung aber auch mit tariflichen Fragen befassen“, sagt Rzycki.

Vor diesem Hintergrund bitten wir die Verwaltung, um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Gibt es Überlegungen in der Region Hannover, die Städte und Gemeinden bei der Suche nach geeigneten Fachkräften zu unterstützen (Auflage einer Kampagne o.ä.)?

Antwort: Das Problem des Fachkräftemangels wird in der Region Hannover im Rahmen der Kooperation mit den Kommunen bearbeitet. Seit Frühjahr 2018 werden deutliche Probleme einzelner Kommunen thematisiert, ausreichend pädagogische Fachkräfte für ein bedarfsdeckendes Betreuungsangebot zu gewinnen. Zum 01.06.2018 wurde der Bedarf mit 80 fehlenden Fachkräften beziffert, wobei nur acht der 16 Kommunen Rückmeldung auf eine entsprechende Anfrage gaben.

Seit Beginn 2018 werden die Überlegungen des Landes zu einer Weiterentwicklung der Ausbildung intensiv begleitet. Im Jahr 2018 erfolgte ein längerer Gesprächsgang mit Bildungsträgern, dem Jobcenter, Fachschulen und der Stabstelle Integration. Das Thema wurde in der AG KiTa mit den Kommunen unter dem Fokus Teilzeitausbildung beraten. Seit 2016 beteiligt sich die Region am Landes-Programm „QuiK“ (Qualität in KiTas). „QuiK“ ist ein Programm für den Einsatz einer Dritt-Kraft in Kindergartengruppen mit einer hohen Quote von Kindern mit Migrationshintergrund und umfasst ca. 6 Millionen Euro Landesförderung. Die Umsetzung dieser Förderrichtlinie bindet in der Region eine Personalstelle. Da bereits Personen mit dem Sekundar I - Abschluss eingestellt werden können, wird der Einsatz über das Förderprogramm oft als Basis für eine Teilzeit-Ausbildung genutzt. Insgesamt werden mit QuiK-Mitteln in den 16 regionsangehörigen Kommunen ca. 200 Personen gefördert und beschäftigt.

Außerdem kann die Weiterentwicklung der Tagespflege („QHB Projekt“) hier als Strategie der Fachkräftegewinnung eingeordnet werden, da die in der Region implementierten Qualifizierungen anschlussfähig sind an den Quereinstieg in Klasse 2 der Ausbildung zur/m Sozialpädagogischen Assistentin/Sozialpädagogischen Assistenten.

Seit Dezember 2018 werden gemeinsam von den Teams 80.03 (Beschäftigungsförderung) und 51.17 (Tagesbetreuung für Kinder) Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung geprüft und vorbereitet. Konkret ist eine groß angelegte Informationsveranstaltung für den 17.06.2019 zum Thema Teilzeitausbildung geplant. Weiterhin erfolgt die Optimierung von Schnittstellenfragen mit der Arbeitsagentur und dem Jobcenter unter Beteiligung von Fachschulen, Bildungsträgern und freien sowie kommunalen KiTa-Trägern. Weiterhin stehen tarifrechtliche Fragen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband zur Klärung an. Schließlich ist die Beteiligung an Modellmaßnahmen des Jobcenters für besondere Zielgruppen denkbar.

Die Maßnahmen haben teilweise vorbereitenden Charakter, da sowohl der Bund eine „Fachkräfteoffensive“ wie das Land eine modellhafte „duale“ Ausbildung angekündigt haben. In beiden Fällen liegen konkrete Ergebnisse aber noch nicht vor, obwohl die Umsetzung zum Schuljahr 2019/2020 beginnen soll.

2. Wie viele offene Stellen für Erzieherinnen und Erzieher gibt es in den Städten und Gemeinden der Region Hannover am Stichtag 01.02.2019? (bitte einzeln auflisten)

Antwort: Tagesaktuelle Daten zum konkreten Stichtag und die genaue Anzahl der Stellen sind hier nicht bekannt. Hilfsweise werden die gemeldeten offenen Stellen (Stand Januar

2019) und die Zahl der Beschäftigten gemäß Kinder- und Jugendhilfestatistik dargestellt. Dies spiegelt die Größenordnungen deutlich wider. Wenn es sich bei den gemeldeten Stellen um Vollzeitstellen handeln würde, entspräche dies dem Personal für ca. 70 KiTa-Gruppen. Zu berücksichtigen ist weiter, dass im Betreuungsbereich Teilzeittätigkeiten weit verbreitet sind und somit die Zahl der Vollzeitstellen die der Fachkräfte unterschreiten dürfte. Daraus ergäben sich in der u.s. Darstellung höhere %-Werte im Bedarf. Die freien Stellen wachsen jeweils über das KiTa-Jahr an und reduzieren sich mit der Besetzung ab Sommer mit den neuen Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen, damit ist der Erhebungstag geeignet, einen Mittelwert darzustellen. Insgesamt ist von 100 – 150 fehlenden Fachkräften im Zuständigkeitsbereich der Region auszugehen.

| Kommune | Anzahl* | freie Stellen** | freie Stellen in % | Kommune | Anzahl* | freie Stellen** | freie Stellen in % |
|---------------|---------|-----------------|--------------------|------------|---------|-----------------|--------------------|
| Barsinghausen | 187 | 16 | 8% | Ronnenberg | 174 | 12 | 6% |
| Burgwedel | 266 | 12 | 4% | Seelze | 223 | 16 | 7% |
| Garbsen | 417 | 10 | 2% | Sehnde | 170 | <3 | 1% |
| Gehrden | 136 | 3 | 2% | Springe | 169 | 10 | 6% |
| Hemmingen | 153 | <3 | 1% | Uetze | 171 | 3 | 2% |
| Isernhagen | 240 | 12 | 5% | Wedemark | 342 | 16 | 4% |
| Neustadt | 389 | 9 | 2% | Wennigsen | 177 | <3 | 1% |
| Pattensen | 142 | 8 | 5% | Wunstorf | 344 | 13 | 4% |

- Gesamt-Anzahl der tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen: 3.700
- Gesamt-Anzahl der freien Stellen: 146

Anmerkung: * Daten vom LSN zum Stichtag 01.03.2018 – da keine Daten zu den Stellen vorliegen, wird hilfsweise auf die Beschäftigten zurückgegriffen.

** Daten von der Bundesagentur für Arbeit (Gebietsstand Januar 2019)

3. Gibt es neben der Landeshauptstadt Hannover weitere Städte und Gemeinden in der Region Hannover, die ihren Erzieherinnen und Erziehern übertarifliche Zulagen zahlen? Wenn ja, welche Städte und Gemeinden sind das und wie hoch sind die gezahlten Zulagen?

Antwort: Soweit der Region bekannt ist, gibt es keine weitere Kommune und auch keinen weiteren Träger, von denen entsprechende Zulagen gewährt werden. Zwischen den Kommunen bestehen teilweise jedoch leichte Abweichungen z. B. bei Eingruppierung, Freistellungsregelungen usw.

4. Gibt es auf Grund der unterschiedlichen Bezahlungen und der gewährten Zulagen in den Städten und Gemeinden der Region Hannover Abwanderungen an die Landeshauptstadt Hannover? Wenn ja, wie viele?

Antwort: Hierüber liegen keine Zahlen vor und diese wären auch nicht feststellbar, da die Wechselmotivation bei Kündigungen bzw. die Einstiegsmotivation der Fachkräfte nicht erhoben werden kann. Aus Berichten sowohl von Kommunen wie von freien Trägern lässt sich schließen, dass die höhere Bezahlung durchaus attraktiv ist. Nicht ohne Grund wird immer wieder diskutiert, dass eine Attraktivitätssteigerung in den Erziehungsberufen auch durch eine höhere Bezahlung zu erreichen wäre. Offenbar sind von solchen Konkurrenzsituationen nicht spezifische Träger oder Kommunen, sondern vor allem einzelne KiTa-Standorte betroffen. Es handelt sich dabei um KiTas, von deren Einzugsgebiet auch leicht in die Landeshauptstadt gependelt werden kann. Neben der Bezahlung (Zulage) sind aber auch Arbeits- und Vertragsbedingungen relevant. Hierzu sind Einschätzungen bekannt, dass insbesondere freie Träger mit längeren Vertragslaufzeiten bzw. unbefristeten Verträgen die Konkurrenzsituation zumindest teilweise kompensieren können. Viele Kommunen und freie Träger praktizieren bereits Maßnahmen der Personalbindung, der Personalentwicklung, der Förderung der Teilzeitausbildung, Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen/-rückkehrer usw.

5. Gibt es Überlegungen in der Region Hannover, ein Programm aufzulegen, um durch finanzielle Anreize dem Fachkräftemangel in der Region Hannover begegnen zu können? Wenn ja, welche Überlegungen gibt es?

Antwort: Grundsätzlich ist dies nicht geplant. Insbesondere würde dies kurz- und mittelfristig das Angebot an Fachkräften nicht erhöhen. Allerdings ist in den unter 1 ausgeführten Kontexten ein zentrales Element die Einführung einer bezahlten „dualen“ Ausbildung (d. h. einer Teilzeit-Fachschulausbildung mit bezahlten Praxisphasen). Die Finanzierung der Praxisphasen der Teilzeitausbildung würde zunächst die Anstellungsträger herausfordern und damit mittel- und unmittelbar die Regionalkommunen. Hier sind jedoch zentrale Elemente unklar:

- Umsetzung der Fachkräfteoffensive durch den Bund (ab Herbst 2019)
- Eckpunkte des Teilzeit-Ausbildungsmodells des Landes (ab Sommer 2019)
- Rechtssichere tarifrechtliche Einordnung
- Perspektive des Programmes „QuiK“

Daher ist es derzeit nicht möglich abzuschätzen, ob hier ein Tätigwerden der Region erforderlich wäre und welche Volumina hier entstehen würden. Klar ist allerdings, dass von einer Beförderung von Modellen der Teilzeitausbildung am ehesten schnelle Effekte für das Fachkräfteangebot zu erwarten wären.

Anlage(n):