

An die Vorsitzende
des Jugendhilfeausschusses
Frau Petra Schoppe
40667 Meerbusch

Informationsvorlage

zu TOP I / 4 der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 14. September 2010

Konzept zur Entfristung von Arbeitsverträgen

Durch das zum 01.08.2008 in Kraft getretene Kinderbildungsgesetz (KiBiz) wurde – wie bereits in der Vergangenheit mehrfach dargestellt – eine an der Gruppenform, der Gruppenstärke und den jeweiligen Betreuungsumfängen orientierte Personalplanung erforderlich. Der seinerzeit zum 01.08.2008 ermittelte Mehrbedarf an Fach- und Ergänzungskraftstunden für jede Einrichtung wurde teilweise durch befristete Anhebungen der wöchentlichen Arbeitszeit von bereits beschäftigten Teilzeitkräften, teilweise aber auch durch Neueinstellung von befristet beschäftigten Kräften besetzt. Die Befristungen sowohl der Anhebungen der wöchentlichen Arbeitszeiten als auch der neuen Arbeitsverhältnisse waren einer gewissen Unsicherheit hinsichtlich der weiteren Entwicklung des Buchungsverhaltens der Eltern im nächsten Kindergartenjahr geschuldet.

Nach zwei abgeschlossenen Kindergartenjahren und Abschluss der Planungen für das am 01.08.2010 begonnene dritte Jahr mit KiBiz, ist deutlich geworden, dass die Zahl der Kinder für die ein Betreuungsangebot von nur 25 Stunden wöchentlich in Anspruch genommen wird eher abnimmt, während die Betreuungsmöglichkeiten über Mittag in Form von 35 Std. incl. Mittagessen oder 45 Std. Betreuungsumfang zunehmen. Das Buchungsverhalten der Eltern führt daher eher zu einer Ausweitung des Arbeitszeitkontingentes als zu einem Abbau.

Eine Stabilisierung der Nachfrage nach größeren Betreuungsumfängen führt im Ergebnis dazu, dass auch das Personaltableau insgesamt stabil bleiben wird.

Im Vorgriff auf eine im Verlauf dieser Beratungsvorlage noch näher beschriebene Berechnung des voraussichtlichen Personalbedarfes in den städtischen Einrichtungen für das Kindergartenjahr 2013/2014 ist festzustellen, dass sich durch die Ausweitung der Plätze für unter Dreijährige in den Gruppenformen I und II bei gleichzeitigem Abbau der Plätze in der Gruppenform III insgesamt die Anzahl der zu besetzenden Fachkraftstunden deutlich erhöht, während die Anzahl der zu besetzenden Ergänzungskraftstunden in nahezu gleichem Umfang abnimmt.

Von den derzeit in städtischen Einrichtungen eingesetzten 35 Ergänzungskräften verfügen bereits 15 Mitarbeiterinnen über eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin. Darüber hinaus haben einige Mitarbeiterinnen, die derzeit noch über einen Berufsausbildungsabschluss als Kinderpflegerin verfügen und somit nicht als Fachkräfte im Sinne des KiBiz in den GF I und II einsetzbar wären bereits mit der Weiterqualifizierung zur Erzieherin begonnen oder ihre Absicht erklärt, diese innerhalb der nächsten 2 – 3 Jahre zu beginnen. Hierbei handelt es sich um eine dreijährige Qualifikationsmaßnahme, die an zumeist 3 Abenden pro Woche (alternativ 2 x wöchentlich zuzgl. samstags) an den Berufsfachschulen für Erzieher/innen angeboten werden.

Derzeit sind von den insgesamt 1.069,7 Ergänzungskraft-Std. (EK-Std.) in den städt. Einrichtungen 591,8 EK-Std. mit Kinderpflegerinnen besetzt und bereits 477,9 Std. mit Erzieherinnen (Fachkräften, die auch in GF I und II eingesetzt werden können). Im voraussichtlichen Endausbau werden noch rd. 870 EK-Std. zu besetzen sein, d. h. die Gewinnung der zusätzlich erforderlichen Fachkräfte kann aus den Reihen der bisher bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen erfolgen und ggf. durch Umverteilung der Kräfte erfolgen.

Die Personalsituation im Kindertagesstättenbereich unterliegt bekanntermaßen einem ständigen Wechsel infolge der hohen Fluktuation in diesem Bereich. Junge Mitarbeiterinnen werden häufig selbst Mütter und stehen dann aufgrund eigener Elternzeiten für einige Jahre nicht zur Verfügung. Die Einstellung einer adäquaten Vertretungskraft ist dann wiederum unerlässlich.

Um die Attraktivität der Stadt Meerbusch als Arbeitgeber für die Berufsgruppe der Erzieher/innen zu steigern, ist es sinnvoll, verlässliche Wege zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis aufzeigen oder dies ggf. auch konkret in Aussicht stellen zu können. Dies gilt sowohl für neu eingestellte Kräfte als auch für die bereits langjährig beschäftigten Mitarbeiterinnen, die sich bewährt haben und die aufgrund ihrer guten Leistungen unbedingt an die Stadt Meerbusch als Arbeitgeber gebunden werden sollten.

Insofern wurden die im Kindergartenjahr 2008/2009 eingegangenen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz eingegangenen Arbeitsverträge fast ausnahmslos mit Ablauf des 31.07.2010 entfristet und auf unbestimmte Zeit geschlossen. Betroffen waren hier 6 Mitarbeiterinnen. Auch die von 9 Mitarbeiterinnen bis dato befristeten Anhebungen der wöchentlichen Arbeitszeit wurden auf unbestimmte Zeit weitergeführt.

Im Ergebnis verbleiben 15 befristete Arbeitsverträge infolge bestimmter Vertretungssituationen, die damit zunächst nicht zu entfristen sind, da ansonsten bei Rückkehr der zu vertretenen Personen die Entstehung eines Personalüberhanges nicht ausgeschlossen werden kann. Weitere 10 Verträge wurden auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geschlossen, drei davon mit sachlichem Grund, 2 Verträge betreffen die Springer auf 400-€-Basis und weitere 5 Verträge wurden 2009 und 2010 ohne Sachgrund geschlossen.

Zur Beurteilung, ob die Entfristung von einigen Arbeitsverträgen zum jetzigen Zeitpunkt bereits ohne das Risiko eines möglicherweise in der Zukunft entstehenden Personalüberhanges möglich wäre, wurde eine fiktive Berechnung des Bedarfes an Fach- und Ergänzungskraftstunden zum Beginn des Kindergartenjahres 2013/2014 durchgeführt.

Dabei wurden die Plätze in den städt. Kitas unter Zuhilfenahme einer fiktiven prozentualen Verteilung von 25, 35 und 45 Std. Betreuungsumfang pro Gruppenform ermittelt. Es erfolgte die Annahme, dass sich gegenüber der tatsächlichen prozentualen Verteilung im Jahr 2010/2011 die 25 und 35 Std-Betreuung um je 2,5 % verringern und die 45 Std. Betreuung um 5 % erhöht.

Darüber hinaus wurde bei der Berechnung der U3-Ausbau nach dem bisherigem Stand der Bescheiderteilung für 5 städt. Einrichtungen sowie der weitere Betrieb der bisher eingerichteten U3-Provisorien für die Einrichtungen Am Sonnengarten (KG 11), Unter'm Regenbogen (KG 34) und Am Nussbaum (KG 33) unterstellt. Danach würde sich ein Platzangebot von 774 Plätzen ergeben, davon 103 Plätze für Unterdreijährige und 671 Plätze für Kinder im Alter von 3 – 6 Jahren.

Tabelle folgt auf Seite 3

Städt. Kita	Gruppen	GF I	GF II	GF III	U-3 Plätze	Ü-3 Plätze
Am Sonnengarten (KG 11)	6	1	0	5	6	117
Lummerland (KG 12)	4	2	0	2	12	73
Fronhof (KG 13)	4	1	1	2	16	49
Kunterbunt (KG 15)	3	0	0	3	0	68
Knirpsmühle (KG 21)	3	1	0	2	6	59
Rasselbande (KG 22)	5	3	0	2	18	87
Tabaluga (KG 31)	4	2	1	1	22	51
Am Nussbaum (KG 33)	2	1	0	1	6	39
Mullewapp (KG 33)	2	0	0	2	0	48
Unter'm Regenbogen (KG 34)	5	2,5	0,5	2	17	80
Gesamt	38	13,5	2,5	22	103	671

Zur Erläuterung der nachfolgenden Bezeichnungen:

„FK-Std. gesamt“ – Hinter diesem Wert verbirgt sich der nach der Anlage 1 zu § 19 KiBiz vorzuhaltende Personalbedarf an Fachkraftstunden für die „Arbeit am Kind“. Dieser Personalstand wird pro Einrichtung berechnet anhand der Gruppenform und dem Betreuungsumfang.

„Sonst. FK-Std.“ – Bei den sg. sonstigen Fachkraftstunden handelt es sich um den in der bereits o.a. Anlage zu § 19 KiBiz aufgeführten zweiten Wert der für unterschiedliche sonstige Personalkosten verwendet werden kann. Dabei ist zu beachten, dass diese nicht vollständig ausgeschöpft werden müssen. In Meerbusch wird der Anteil der Leitungsfreistellung der Leiterinnen, soweit möglich auch die Stunden der Anerkennungspraktikanten, sowie individuelle Stundenerhöhungen für einzelne Einrichtungen und die Stunden für die Springerkräfte hieraus finanziert. Nach Verrechnung der fehlenden Fachkraftstunden für die Arbeit am Kind und dem Überhang bei den Ergänzungskraftstunden mit den noch nicht ausgeschöpften „sonstigen Fachkraftstunden“ sind im KG-Jahr 2010/2011 tatsächlich noch 52,25 sonstige Fachkraftstunden unbesetzt.

Im Hinblick darauf, dass die Kindpauschalen jedoch im Ergebnis für die städt. Einrichtungen nicht auskömmlich sind, soll von einer Besetzung dieser Stunden zunächst abgesehen werden.

„EK-Std. gesamt“ – Hierbei handelt es sich um die in der Gruppenform III erforderlichen Ergänzungskraftstunden. Diese sind verpflichtend zu besetzen, sie können selbstverständlich auch von Fachkräften geleistet werden.

Legt man die oben beschriebenen Annahmen der Berechnung zugrunde, ergäbe sich für das KG-Jahr 2013/2014 ein Bedarf an „FK gesamt“ (Arbeit am Kind) von 2.311 Std. bei einem Bedarf an „sonst. FK“ von 672,6 Std. und einem „EK Bedarf“ von 863,4 Std.

Im Vergleich dazu sind im KG-Jahr 2010/2011 2.072,5 Std. „FK gesamt“, 551,3 Std. „Sonst. FK“ sowie 1069,7 Std. „EK gesamt“ besetzt.

Demnach müssten im KG-Jahr 2013/2014 insgesamt 238,5 Std. mehr „FK gesamt“ besetzt werden, zur tatsächlichen Besetzung der sonst. FK bestünde eine Differenz von 121,3 Std. und die EK gesamt würden um 206,3 Std. verringert werden müssen.

Wie bereits dargestellt, ist die Umwandlung der Arbeitsverträge von derzeit als Ergänzungskraft beschäftigten Fachkräften aus hiesiger Sicht im Umfang der erforderlichen 238,5 Std. unproblematisch möglich, vorausgesetzt ggf. erforderliche Umsetzungen innerhalb der städt. KITAS werden von allen Beteiligten mitgetragen.

Nach Verrechnung von „FK gesamt“ und „EK gesamt“ wird im Gesamtpersonalbedarf jedoch nur eine Ausdehnung von rd. 32 FK-Std. erforderlich sein, vorausgesetzt alle Vorhersagen, die der Berechnung zugrunde liegen, treten exakt ein.

Fazit:

Unabhängig von der Besetzung der sonstigen Fachkraftstunden, ergäbe sich eine Möglichkeit der Entfristung von rd. 32 Stunden. Da zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht einzuschätzen ist, ob die den obigen Berechnungen zugrunde liegenden Annahmen so eintreten werden, wäre auch dies mit einem gewissen Risiko belegt, so dass eine Entfristung der Verträge nicht angezeigt ist.

Klar ist jedoch, dass insgesamt die derzeit bestehenden sachgrundlosen Befristungen, die in 2009 und 2010 nach TzBfG vorgenommen wurden, relativ risikolos in unbefristete Verträge umgewandelt werden könnten, da die zu besetzende Anzahl an Personalstunden sich gegenüber der derzeitigen Situation geringfügig erhöht und somit das Personal auch in 2013/2014 noch benötigt wird. Damit würde sich die Stadt Meerbusch als Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit nehmen, auch über die Probezeit der neuen Mitarbeiter/innen hinaus noch deren fachliche Qualifikationen, Leistungsbereitschaft und Teamfähigkeit beurteilen zu können um dann zu einem späteren Zeitpunkt endgültig zu entscheiden, ob eine unbefristete Übernahme erfolgen soll. Insofern sollten die bereits geschlossenen Verträge zum jetzigen Zeitpunkt nicht verändert werden.

Darüber hinaus bliebe bei einer Entfristung der aktuellen Verträge nach TzBfG das eigentliche Problem der langfristig aufgrund von Vertretungssituationen schon befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen immer noch ungelöst. Diese „soziale Komponente“ sollte jedoch keinesfalls außer Acht gelassen werden. Bevor neu einzustellende Mitarbeiter unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten bekommen, wird geprüft, wie zeitnah Vertretungen entfristet werden können.

Insofern soll zukünftig bei der Besetzung von unbefristet frei werdenden oder neu eingerichteten Stellen darauf verzichtet werden, neue Mitarbeiter/innen mit einem ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von zwei Jahren zu beschäftigen.

Statt dessen sollen die Verträge der bereits langjährig befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen sukzessive entfristet werden und deren bestehende Befristung mit dem sachlichen Grund „Vertretung“ wird der/dem neuen Mitarbeiter/in übertragen.

Dabei soll die Übernahme jedoch nicht im Rahmen eines Automatismus erfolgen, sondern einzelfallbezogen entschieden werden. Hierbei ist sowohl die Dauer der Betriebszugehörigkeit als auch die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Stelleninhaberin oder des Stelleinhabers entscheidungsrelevant sein.

Anders als in der Vergangenheit, müssen die bereits Beschäftigten im Rahmen dieser Entfristung nicht mehr die Einrichtung wechseln, sondern können in der Einrichtung verbleiben, in der sie vormals in Rahmen ihrer Vertretung eingesetzt wurden. Die Konsequenz ist jedoch, dass die zu vertretende Person bei ihrer Rückkehr in den Dienst dann in die Einrichtung wechseln müsste in die die dann bestehende Befristung „gewandert“ ist.

Dieses Prozedere ist selbstverständlich nur durchführbar, wenn es sich bei der unbefristeten Stelle und der mit Sachgrund befristeten Stelle um gleichwertige Stellen handelt.

Darüber hinaus kann bei der oben beschriebenen Vorgehensweise nur bedingt Rücksicht genommen werden auf persönliche Vorbehalte der zu vertretenden Mitarbeiterinnen gegenüber anderen Einrichtungen oder umgekehrt auf Vorbehalte der Leitungskräfte gegenüber den zurückkehrenden Mitarbeiterinnen.

Die neuen Mitarbeiter/innen sind in der Folge mit sachlich begründeten befristeten Arbeitsverträgen ausgestattet und haben eine sechsmonatige Probezeit zu absolvieren. In dieser Zeit muss sich die Stadt Meerbusch als Arbeitgeber abschließend entscheiden, ob die Leistungen der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters den hiesigen Anforderungen entsprechen. Die Möglichkeit der Been-

digung es Arbeitsverhältnisses ergibt sich danach i. d. R. erst bei Rückkehr des zu vertretenden Arbeitnehmers.

Abweichend hiervon ist jedoch im Einzelfall zu überlegen im Rahmen von Personalgewinnungsmaßnahmen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen, z. B.

- wenn man eine/n Mitarbeiter/in aufgrund der fachlichen Qualifikation unbedingt gewinnen möchte,
- wenn die Gefahr besteht, dass eine bewährte Kraft sich in Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag bei einem anderen Arbeitgeber wegbewirbt oder
- wenn es z. B. aufgrund der Kürze der Befristungsdauer nicht möglich ist eine frei werdende Stelle zu besetzen.

Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels sind einige umliegenden Gemeinden und viele freie Träger dazu übergegangen, das Personal im Rahmen unbefristeter Verträge zu beschäftigen um damit den Nachwuchskräften einen Anreiz zu bieten diesen Arbeitgeber zu wählen oder sich ggf. auch aus einem befristeten Arbeitsverhältnis heraus dort zu bewerben. Die Auswirkungen dieser Abwerbepaxis haben teilweise auch in Meerbusch dazu geführt, dass Bewerber/innen, die eine Zusage von hier bekommen haben, das Angebot zugunsten eines anderen Arbeitgebers nicht angenommen haben oder kurzfristig vor Vertragsschluss zurückgetreten sind.

Diese Praxis schwächt die soziale Komponente und kann im Einzelfall dazu führen, dass zur Personalgewinnung von der vorgeschlagenen Vorgehensweise abgewichen werden muss. Dies sollte aber die Ausnahme bleiben und daher stets eine Einzelfallentscheidung sein.

In Vertretung

Angelika Mielke-Westerlage
Erste Beigeordnete