

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Alexander Freier-Winterwerb (SPD)

vom 29. April 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. April 2024)

zum Thema:

**Analyse des Einsatzes von Leasingkräften in Berliner Kitas:
Kosten, Bedarf und Perspektiven bis 2030**

und **Antwort** vom 14. Mai 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Mai 2024)

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Herrn Abgeordneten Alexander Freier-Winterwerb (SPD)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/19004

vom 29. April 2024

über Analyse des Einsatzes von Leasingkräften in Berliner Kitas:

Kosten, Bedarf und Perspektiven bis 2030

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft (zum Teil) Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl um eine sachgerechte Antwort bemüht und hat daher die fünf Kita-Eigenbetriebe (KEB) um Stellungnahmen gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt sind.

1. Wie viele Leasingkräfte haben die Kita-Eigenbetriebe in 2024 über welchen Zeitraum angefordert? Bitte aufgeschlüsselt nach jeweiligem Kita-Eigenbetrieb und in Vollzeitäquivalenten angeben.

Zu 1.: Die Tabelle 1 schlüsselt die Anzahl der durchschnittlich in den ersten Monaten des Jahres 2024 in den KEB eingesetzten Leasingkräften auf.

Tabelle 1: Leasingkräfte der Kita-Eigenbetriebe

Kita-Eigenbetrieb	Vollzeitäquivalente	Zeitraum
Kindergärten City	45,67	Januar bis März 2024
Kindergärten NordOst	42,16	Januar bis März 2024
Kindertagesstätten Nordwest	77,00	Januar bis April 2024
Kindertagesstätten SüdOst	17,59	Januar bis März 2024
Kindertagesstätten Berlin Süd-West	34,00	Januar bis April 2024

2. Werden Leasing-Kräfte vorrangig zur Kompensation offener Stellen oder zur Überbrückung kurzfristiger Personalengpässe genutzt?

Zu 2.: Die Kita-Eigenbetriebe nutzen Leasingkräfte vorrangig zur Überbrückung von kurzfristigen Personalengpässen, etwa aufgrund eines erhöhten Krankenstandes oder wegen Beschäftigungsverboten.

3. Was haben diese Leasingkräfte die Kita-Eigenbetriebe jeweils gekostet? Welcher durchschnittliche Stundensatz für externes Personal (Fachkraft, Sozialassistent:in, Angelernte:r) wurde im Vergleich zu den Kosten einer Stunde Leistung einer eigenen Fachkraft nach Stufe 8a, Stufe 4 gezahlt?

Zu 3.: Die nach Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen für Kinder (RV Tag) pauschal angenommenen Kosten einer Fachkraft im Erziehungsdienst belaufen sich aktuell auf 66.376,95 Euro pro Jahr (Arbeitgeberbrutto). Dieser Wert richtet sich nach der Entgeltgruppe S 8a des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV-L S) und unterscheidet nicht nach Erfahrungsstufen. Demnach belaufen sich bei durchschnittlich 21 Arbeitstagen je Monat die Arbeitgeberkosten je Stunde auf rund 33,43 Euro.

Die durchschnittlichen Arbeitgeberkosten der in den KEB eingesetzten Leasingkräfte sind der Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 2: durchschnittliche Arbeitgeberkosten je Stunde in Euro

Kita-Eigenbetriebe	Hilfskraft	Sozialassistentz / Quereinsteigende	Fachkraft
Kindergärten City	36 bis 40	41	45 bis 56
Kindergärten NordOst	36 bis 40	41	45 bis 56
Kindertagesstätten Nordwest	36 bis 40	41	45 bis 56
Kindertagesstätten SüdOst	36 bis 40	41	45 bis 56
Kindertagesstätten Berlin Süd- West	k. A.	k. A.	k. A.

Der Kita-Eigenbetrieb Süd-West gibt die durchschnittlichen Kosten von Leasingkräften mit 33,31 Euro pro Stunde an. Im Gegensatz zu den anderen KEB erfolgt hier keine Differenzierung nach der Qualifikation des eingesetzten Personals.

4. Wie viele dieser Vollzeitäquivalente waren pädagogische Fachkräfte? Angabe in Summenmenge ausreichend.

Zu 4.: Die Zahl der von den KEB eingesetzten Leasingkräfte, welche pädagogische Fachkräfte sind, ist der Tabelle 3 zu entnehmen.

Tabelle 3: Anzahl der pädagogischen Fachkräfte unter den Leasingkräften

Kita-Eigenbetrieb	Vollzeitäquivalente	Zeitraum
Kindergärten City	6,78	Januar bis März 2024
Kindergärten NordOst	16,56	Januar bis März 2024
Kindertagesstätten Nordwest	7,00	Januar bis April 2024
Kindertagesstätten SüdOst	0,00	Januar bis März 2024
Kindertagesstätten Berlin Süd-West	1	Januar bis April 2024

5. Wie bewertet der Senat die mit dem Einsatz von Leasingkräften verbundenen Herausforderungen, wie z.B. die mangelnde Kontinuität und etwaige Schwierigkeiten bei der Eingliederung in Kita-Abläufe?

Zu 5.: Die Kita-Eigenbetriebe bewerten die Situation rund um den Einsatz von Leasingkräften differenziert. Einerseits bestehe bei kurzfristigen Einsätzen von Leasingkräften die Herausforderung für das Stammpersonal darin, diese trotz der angespannten Personalsituation einzuarbeiten. Der unterstützende und betriebsabsichernde Mehrwert sei daher nicht immer gegeben.

Andererseits werde diese Schwierigkeiten dadurch gemindert, dass die eingesetzten Leasingkräfte oftmals über langjährige Kitaerfahrungen verfügen.

Zudem haben die KEB die Erfahrung gemacht, dass sich Leasingkräfte häufig für eine Ausbildung oder weitere Qualifizierung beim jeweiligen Eigenbetrieb entscheiden und so langfristig als festangestellte Fachkräfte gewonnen werden können. Der Senat schließt sich der Einschätzung der KEB an.

6. Zu welchen Arbeiten wurden die Leasingkräfte eingesetzt? Welche Arbeiten konnten/dürfen diese nicht übernehmen und fielen demnach weg?

Zu 6.: Da der Einsatz von Leasingkräften üblicherweise in einem bestimmten Zeitraum erfolgt, übernehmen diese in der Regel unterstützende Aufgaben, wie zum Beispiel das Tischdecken oder Unterstützung bei pflegerischen Tätigkeiten. Leasingkräfte sollen grundsätzlich nicht alleine mit Kindern arbeiten. Es sollte immer eine festangestellte pädagogische Fachkraft in Hör- und Sichtweite sein.

In Einzelfällen und bei längerfristig angelegtem Einsatz kann je nach individuellen Voraussetzungen auch ein erweitertes Aufgabenspektrum von der Leasingkraft übernommen werden. Dies ist jedoch nicht mit den Aufgaben der festangestellten pädagogischen Fachkräfte vergleichbar. Eine Entscheidung über den tatsächlichen Einsatz obliegt der jeweiligen Einrichtungsleitung.

7. Gibt es Überlegungen in den Kita-Eigenbetrieben, einen Springerpool mit pädagogischen Fachkräften für personelle Notlagen anzuschaffen? Wie steht der Senat zu solch einer Idee?

Zu 7.: Der KEB City wird ab dem Kitajahr 2024/2025 zunächst über das Programm „Nachbarschaftskitas“ die personelle Unterstützung innerhalb fester Kitaverbünde implementieren. Bei ausreichendem pädagogischen Personal ist grundsätzlich auch ein Springerpool denkbar. Die Gründung eines Springerpools für den KEB NordOst ist ab August 2024 geplant. So soll auf den Einsatz von Leasingkräften weitestgehend verzichtet werden können. Bisherige Ausschreibungen des KEB SüdOst zur Gewinnung von Fachkräften für einen Springerpool waren ergebnislos. In den KEB Nordwest und Süd-West gibt es derzeit keine Überlegungen hinsichtlich der Schaffung eines Springerpools.

Der Senat ist für alle Ideen, die dazu dienen, dauerhaft den Fachkräftebedarf in den Kita-Eigenbetrieben zu decken, grundsätzlich offen.

8. Gibt es freie Träger in Berlin, die mit einem Springerpool für pädagogische Fachkräfte arbeiten? Welche Erfahrungen wurden bisweilen gesammelt?

Zu 8.: Die Träger der freien Jugendhilfe handeln eigenständig. Wie auch die KEB sind sie verpflichtet, den gesetzlichen Personalstandard nach § 11 Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz - KitaFöG) zu erfüllen.

Konkrete Informationen zu den Personalgewinnungsinstrumenten der freien Träger liegen dem Senat nicht vor.

9. Sieht der Senat strukturelle Unterschiede im Personalkörper, in der Personalquote und in den die Mitarbeiter:innen betreffenden Belastungsfaktoren zwischen den Kitas der Eigenbetriebe und jenen freier Träger?

Zu 9.: Die sich nach den Trägermeldungen im Fachverfahren Integrierte Software Berliner Jugendhilfe (ISBJ) zum Stichtag 31.03.2024 ergebenden Unterschiede zwischen den Kita-Eigenbetrieben und den freien Trägern sind in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4: Personal bei KEB und bei den freien Trägern

Kita-Eigenbetriebe	Freie Träger
7.600 pädagogisch tätige Personen	28.800 pädagogisch tätige Personen
davon 88 % pädagogische Fachkräfte	davon 82 % pädagogische Fachkräfte
12 % Anteil Quereinsteigende	18 % Anteil Quereinsteigende

Da Quereinsteigende in der Regel eine geringere Anzahl an Wochenstunden arbeiten, fällt ihr Anteil bei Betrachtung der relativen Wochenarbeitszeit sowohl bei den Eigenbetrieben als auch den freien Trägern geringer aus.

Die personelle Ausstattung (Personalquote) ergibt sich aus dem Abgleich zwischen dem Personalbedarf (Soll - Personalschlüssel nach Anzahl, Alter und Betreuungsumfang der betreuten Kinder) und dem von den Trägern gemeldeten Personalstand zum Stichtag (Ist). Die Eigenbetriebe weisen zum Stichtag 31.03.2024 mit 104,4 Prozent eine höhere Personalquote auf als die freien Träger (100,3 Prozent).

Daten zu Belastungsfaktoren werden nicht erfasst.

10. Wie schätzt der Senat angesichts zu erwartender Abgänge durch Renteneintritt, der Entwicklung des Personalnachwuchses und der gesamtstädtischen Bedarfsentwicklung die Entwicklung des Personalbedarfs bis 2030 ein?

Zu 10.: Gemäß des aktuellen gesamtstädtischen Kindertagesstättenentwicklungsplans (Rote Nr. 1092 B) wird berlinweit ein maximaler Platzbedarf von rund 195.700 Betreuungsplatzangeboten in Kita und Kindertagespflege erwartet.

Zur Deckung des hieraus resultierenden maximalen Fachkräftebedarfs in den Kitas sind 31.300 Vollzeitäquivalente (VZÄ) an pädagogischem Personal erforderlich. Dieser maximale Fachkräftebedarf tritt nur ein, wenn die Betreuungsplatzbedarfe auch im prognostizierten Umfang und Zeitraum so benötigt werden. Unter Anrechnung der Abgangs- und Zugangspotenziale, inklusive Renteneintritte und Absolvierende an den Fachschulen, wird über den Zeitraum bis zum Jahr 2027 mit einem Aufwuchs auf ein Fachkräfteangebot in Höhe von 31.600 VZÄ gerechnet. Hierfür bedarf es weiterhin gemeinsamer Bemühungen zur Fachkräftegewinnung und -bindung der Träger und des Landes Berlin. Insbesondere müssen Ausbildung und Quereinstieg auf bestehendem hohem Niveau gehalten werden. Träger, die Beschäftigte in berufsbegleitender Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bzw. im dualen/berufsintegrierenden Studium der Kindheitspädagogik auf den Personalschlüssel anrechnen, erhalten deswegen zur Entlastung ab dem 01.02.2024 ein Anleitungsbudget i. H. v. 800 Euro pro Semester sowie Kompensationsmittel für die ab dann um 5 Stunden geminderte Anrechnung der Beschäftigten auf den Personalschlüssel. Sowohl die Teilanrechnung als auch das Anleitungsbudget werden künftig automatisiert über die Integrierte Software Berliner Jugendhilfe (ISBJ) ausgezahlt. Die Maßnahmen werden flächendeckend eingeführt und kommen allen Beschäftigten in berufsbegleitender Ausbildung bzw. im dualen/berufsintegrierenden Studium, die in ISBJ registriert sind und ihren Teams zugute. Weitere aktuelle Informationen sind online abrufbar unter:

<https://www.berlin.de/sen/jugend/traegerservice/unterstuetzung-quereinstieg-676559.php>

11. Wie will der Senat die bedarfsgerechte Betreuung aller Kinder in Zeiten hoher Krankenstände und des Fachkräftemangels sicherstellen?

Zu 11.: Um weiterhin die bedarfsgerechte Betreuung zu gewährleisten und den Fachkräftebedarf zu decken, hat das Land Berlin in der Vergangenheit eine Reihe von Maßnahmen angestoßen, die die Rahmenbedingungen der Arbeit in Kindertageseinrichtungen verbessern.

Hierzu zählen beispielsweise der Ausbau der berufsbegleitenden Ausbildung, die Verbesserung der Erzieher-Kind-Relation für Kinder unter 3 Jahre sowie des Leitungsschlüssels inklusive der Möglichkeit, Verwaltungsassistenzen einzusetzen oder die Gewährung von Mitteln für Zeit für Anleitung.

Zur Deckung des Personalbedarfs wurden darüber hinaus die Möglichkeiten des Quereinstiegs erheblich ausgebaut und gleichzeitig mit qualitätssichernden Fort- und Weiterbildungen flankiert. Darüber hinaus hat die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) ein Bündel an Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt, um für den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers und das Tätigkeitsfeld Kita zu interessieren und steht mit Beratung und Information Interessierten zur Verfügung.

Als weitere Maßnahme der Öffentlichkeitsarbeit hat sich der zweimal jährlich stattfindende, von der SenBJF organisierte Berlin-Tag zu einem wichtigen Recruiting-Ort auch für Kita-Träger entwickelt, bei dem Interessierte und Träger zueinander finden können.

Trotz dieser Maßnahmen ist festzustellen, dass viele Fachkräfte ihre Arbeitszeiten reduzieren oder auch das Arbeitsfeld wechseln. Hier ist es nicht nur eine Aufgabe des Landes, sondern auch eine Aufgabe der Arbeitgeber, Fachkräften gute Rahmenbedingungen anzubieten, sie zu motivieren und sie so nach Möglichkeit im System zu halten.

Die aktuell stagnierenden Kinderzahlen bei gleichzeitig steigenden Beschäftigtenzahlen eröffnen in der Perspektive, sofern dieser Trend anhält, neue Chancen.

Berlin, den 14. Mai 2024

In Vertretung
Falko Liecke
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie