

# Übersicht



Die Bürgermeisterin  
Hilden, den 08.09.2020  
AZ.: I/10.2 - CSch

WP 14-20 SV 10/105

## Antragsvorlage

### Antrag Personaloffensive Kita (Bündnis 90 Die Grünen)

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
SPD			
CDU			
Grüne			
Allianz			
FDP			
BÜRGERAKTION			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

 ja  
 ja

nein

nein

noch nicht zu übersehen

noch nicht zu übersehen

## Beratungsfolge:

Rat der Stadt Hilden

23.09.2020

Entscheidung

**Antragstext:**

**Die Verwaltung wird beauftragt in Zusammenarbeit mit den Fachkräften der Kindertageseinrichtungen eine „Personaloffensive Kita“ zu entwickeln und umzusetzen.**

Dabei sollen auch folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Intensivierung der Kontakte zu Ausbildungsstätten für Fachkräfte
- Entwicklung einer Werbekampagne
- Überarbeitung der Ausschreibungen
- Konzept für Einstellungsgespräche
- Anreize, die Hilden unabhängig von der Besoldung, als Arbeitgeber\*in attraktiv machen

Die Ausschreibung von befristeten Stellen muss vermieden werden.

**Erläuterungen zum Antrag:**

**Begründung:**

Schon lange fehlen in den Betreuungseinrichtungen Erzieher\*innen. Auch im letzten Jahr konnte in einigen Einrichtungen nicht immer die den Eltern zugesagten Betreuungszeiten sichergestellt werden. Diese Situation hat sich durch die Corona Pandemie noch weiter verschärft.

Die wenigen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte können sich ihren künftigen Arbeitsplatz aussuchen. Daher ist es wichtig, dass sich Hilden als attraktive Arbeitgeber\*in präsentiert.

Der Ruf Hildens als familienfreundliche Stadt steht auf dem Spiel. Es muss gelingen, den Eltern wieder zeitnah ein bedarfsgerechtes und qualitativ gutes Betreuungsangebot machen zu können.

Ziel dieser Offensive ist es, Hilden als Arbeitgeber\*in für Erzieher\*innen attraktiv zu machen.

gez.

Marianne Münnich    Anne Gronemeyer

**Stellungnahme der Verwaltung:**

Die Notwendigkeit der Intensivierung der Personalfindung im Erzieher/innen-Bereich wird auch von der Verwaltung gesehen. Deshalb sind auch bereits mehrere Maßnahmen realisiert worden. So sind Stellenausschreibungen für Erzieher/-innen als Dauerausschreibung auf der Homepage der Stadt Hilden und anderen Portalen veröffentlicht. Im November letzten Jahres wurde ein Bewerbermanagementsystem bei der Stadtverwaltung eingeführt. In diesem Rahmen wurde auch ein modernes Karriereportal zur Veröffentlichung der Stellenausschreibungen errichtet. Der Bewerbungsprozess wurde so vereinfacht. Interessierte Bewerber/-innen können sich einfach und schnell direkt online bewerben.

Sobald Bewerbungen für den Kitabereich online eingehen, erhält der zuständige Fachbereich die Bewerbung zur Sichtung und es wird zeitnah und kurzfristig ein Termin für ein Vorstellungsgespräch angesetzt. Die Vorstellungsgespräche werden vom Haupt- und Personalamt organisiert und strukturiert unter Beteiligung des Fachbereiches, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. So konnte in den letzten Monaten immer wieder vereinzelt Personal rekrutiert werden.

Im letzten Jahr wurde darüber hinaus der Kontakt zu Ausbildungsstätten für Fachkräfte intensiviert. Am 05.11.2019 hat das Haupt- und Personalamt an einer Informationsveranstaltung an der Elly-Heuss-Knapp Schule teilgenommen und die Stadt Hilden als attraktive Arbeitgeberin im Rahmen der Ausbildung und nach der Ausbildung vorgestellt. Dieses Jahr gab es auch aufgrund der Covid-19 Pandemie bisher keine Möglichkeit, ein solches Vorgehen zu wiederholen.

Derzeit wird zudem die Möglichkeit geprüft, zusätzliches Fachpersonal im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch Zeitarbeitsfirmen zu generieren. Ziel hiervon ist auch, dass sich hieraus langfristig dauerhafte Beschäftigungen entwickeln können, indem in manchen Fällen eine Übernahme erfolgen kann.

Wie dargestellt, sind bisher schon einige Bemühungen erfolgt, die vakanten Stellen im Kitabereich adäquat zu besetzen. Dies kann durch eine „Personaloffensive Kita“ weiter intensiviert werden. Zusätzliche Maßnahmen erfordern aber auch zusätzliche personelle und ggfls. finanzielle Ressourcen. Die Verwaltung hat deshalb in Ausführung des Stellenplans 2020 eine zusätzliche Fachkraft für Personalentwicklung eingestellt, die das Haupt- und Personalamt im Oktober verstärken wird. Einen Bereich der Personalentwicklung werden dabei auch die Erzieherinnen und Erzieher bilden. Die Verwaltung steht dem Antrag deshalb grundsätzlich positiv gegenüber, muss bei einer Umsetzung aber auf die weiterhin begrenzten Ressourcen für diesen Aufgabenbereich hinweisen.

Der Verzicht auf befristete Ausschreibungen im Kita-Bereich ist für die Personalrekrutierung hilfreich. Die Verwaltung hat deshalb bereits entschieden, sechs zusätzliche unbefristete Stellen auszuscheiden und zu besetzen.

Die Personalaufwandsermächtigungen gemäß Haushaltsplan 2020 / 2021 sind bindend und werden bei der Personalkostenbewirtschaftung entsprechend beachtet. Soweit sich aus der dargestellten Vorgehensweise eine Überziehung abzeichnet, wäre mit geeigneten Gegenmaßnahmen zu reagieren, über die der Rat frühzeitig informiert wird.

gez.  
Birgit Alkenings  
Bürgermeisterin

**Klimarelevanz:**  
Keine Klimarelevanz.

**Finanzielle Auswirkungen**

Produktnummer / -bezeichnung			
Investitions-Nr. / -bezeichnung:			
<b>Pflichtaufgabe oder freiwillige Leistung/Maßnahme</b>	Pflichtaufgabe (hier ankreuzen)	freiwillige Leistung (hier ankreuzen)	

**Folgende Mittel sind im Ergebnis- / Finanzplan veranschlagt:  
 (Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Zeile Ergebnishaushalt	Bezeichnung	Betrag €
2020		11	Personalaufwendungen	50.845.444

**Aus der Sitzungsvorlage ergeben sich folgende neue Ansätze:  
 (Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Zeile Ergebnishaushalt	Bezeichnung	Betrag €
2020		11	Personalaufwendungen	Ein evtl. Mehrbedarf ist zurzeit nicht kalkulierbar

**Bei über-/außerplanmäßigem Aufwand oder investiver Auszahlung ist die Deckung gewährleistet durch:**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

Stehen Mittel aus entsprechenden Programmen des Landes, Bundes oder der EU zur Verfügung? (ja/nein)	ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
Freiwillige wiederkehrende Maßnahmen sind auf drei Jahre befristet. Die Befristung endet am: (Monat/Jahr)		
Wurde die Zuschussgewährung Dritter durch den Antragsteller geprüft – siehe SV?	ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
Finanzierung/Vermerk Kämmerer  Gesehen Franke		

**Personelle Auswirkungen**

Im Stellenplan enthalten:			
Planstelle(n): Ob sich im Rahmen der Umsetzung des Antrags ein personeller Mehrbedarf ergibt, ist zurzeit noch nicht ermittelbar			
<b>Vermerk Personaldezernent</b>  Gez. Danscheidt			