

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin <p style="text-align: center;">Informationsvorlage</p> 1.1 Amt für Zentrale Dienste, Personal und Organisation öffentlich <input checked="" type="checkbox"/>		Drucksachennummer <p style="text-align: center;">046/2025</p>
Suchan, Waldemar Theophil nicht öffentlich <input type="checkbox"/>		

Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung	11	25.02.2025

Sachstandsbericht Personalgewinnung, insbesondere Kindertageseinrichtungen

Finanzielle Auswirkungen

Kosten

Produkt

Haushaltsjahr

Folgekosten

Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ja nein

Deckungsvorschlag

Anmerkung der Stadtkämmerin:

UMWELTBELANGE werden besonders berührt im Bereich:

<input type="checkbox"/> Abfall	<input type="checkbox"/> Wasserhaushalt	<input type="checkbox"/> Klima
<input type="checkbox"/> Boden	<input type="checkbox"/> Natur- und Artenschutz	<input type="checkbox"/> Emissionen / Immissionen

Verwaltungserläuterung:

In der letzten Sitzung des Ausschusses für Verwaltung und Digitalisierung am 05.11.2024 hat die Bürgermeisterin Frau Pietschmann auf mündliche Anfrage der SPD zugesichert, im nächsten Ausschuss Informationen über die Fortschritte im Recruiting und die aktuellen Zahlen zu präsentieren.

Der Antrag der FDP-Fraktion „Prüfauftrag Gewinnung von Fachkräften im Kitabereich“ wurde mit der Nachtragseinladung zur 5. Sitzung des Rates der Kreisstadt Mettmann am 10.12.2024 von der Tagesordnung des Rates abgesetzt und in die nächste Sitzung des Ausschusses für Verwaltung und Digitalisierung geschoben. Der Prüfauftrag wird mit dieser Vorlage erfüllt.

Aufgrund der Überschneidung der beiden Anfragen werden die Themen in einer Vorlage behandelt.

Recruiting generell

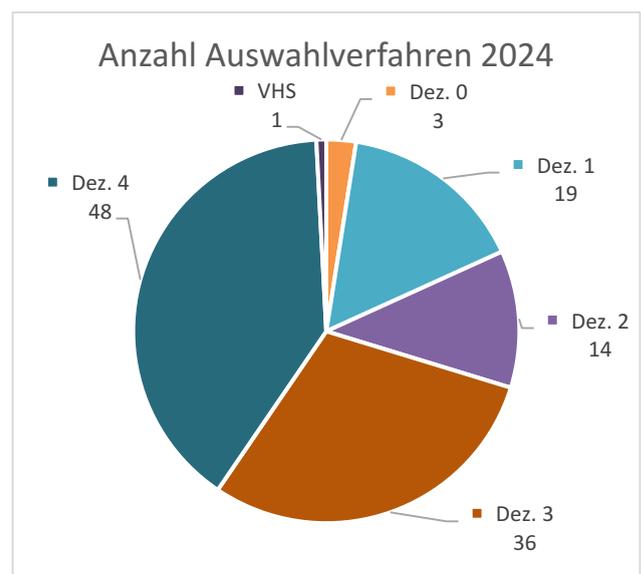
Das Recruiting-Team in der Abteilung Personalmanagement wurde im letzten Jahr personell verstärkt, um einerseits mehr Auswahlverfahren durchführen zu können und andererseits die Beratung sowie Unterstützung der Führungskräfte und Bewerber_innen weiter zu verbessern. Das Team mit 2,47 VZÄ verteilt auf 5 Personen teilt sich in mehrere Schwerpunktbereiche, die sich intensiv mit den Fachbereichen auseinandersetzen und mit den Führungskräften Priorisierungen abstimmen und sie durch das Verfahren begleiten.

Im Jahr 2024 wurden mehrere extern begleitete Recruiting-Workshops durchgeführt. **Dabei** setzten sich sowohl das Recruiting-Team als auch Führungskräfte aus der gesamten Verwaltung mit Themen wie rechtssicheren Personalauswahlverfahren, Anforderungsprofilen, Kompetenzen, Fragetechniken und Beobachtungsmethoden in Vorstellungsgesprächen auseinander. In den Workshops wurden zudem weitere Optimierungsfelder identifiziert, beispielsweise Social Media, Onboarding oder Programme für Führungsnachwuchs, die in den kommenden Jahren bearbeitet werden müssen.

Dank der Neuaufstellung des Teams konnten viele Erfolge und damit viele Neueinstellungen erzielt werden. In 2024 wurden insgesamt 121 Personalauswahlverfahren initiiert, von denen 15 jahresübergreifend bearbeitet wurden und damit die Auswahlentscheidung noch ansteht. Für den Bereich Kindertagesbetreuung sowie Rettungsdienst und Feuerwehr laufen zusätzlich ganzjährig Dauerausschreibungen.

Dies entspricht rund 50 Personalauswahlverfahren je VZÄ.

Auf Grundlage der Auswahlentscheidungen wurden **110 Neueinstellungen** durchgeführt. Darüber hinaus führte die Personalauswahl zu internen Umsetzungen und/oder unbefristeten Weiterbeschäftigungen diverser Kolleg_innen.



Einige Stellen mussten mehrfach ausgeschrieben werden, weil keine oder keine geeigneten Bewerbungen eingegangen sind. Teilweise sind Bewerber_innen nach den Vorstellungsgesprächen oder sogar nach der Einstellungszusage aus verschiedensten Gründen abgesprungen. Bei erneuter Ausschreibung wird geprüft, inwieweit die Stellenanzeige attraktiver gestaltet werden kann. Da es meist wenig Spielraum bei Aufgaben und Eingruppierung gibt, wird regelmäßig das Anforderungsprofil geöffnet, um Quereinsteiger_innen für die Verfahren zu gewinnen.

Die Formulierungen der Stellenanzeigen werden kontinuierlich optimiert und an die Zielgruppe angepasst. Im Bereich Baubetriebshof wird beispielsweise auf kurze, prägnante Formulierungen gesetzt und auf ein Bewerbungsanschreiben verzichtet. Insbesondere bei Stellen, die auch für verwaltungsfremde Bewerber_innen in Frage kommen, wird möglichst auf „Behördensprache“ verzichtet.

Die Stellenanzeigen werden auf verschiedensten Online-Stellenbörsen veröffentlicht. Zukünftig ist beabsichtigt, die Ausschreibungen in Abstimmung mit den Fachabteilungen noch gezielter auf Fachportalen zu bewerben. Durch die Bundesagentur für Arbeit werden geeignete Arbeitssuchende direkt angeschrieben und zur Bewerbung aufgefordert.

Das genutzte Bewerbungsmanagementsystem ermöglicht es Bewerber_innen, ihre Unterlagen schnell und einfach online hochzuladen. Automatisierte Eingangsbestätigungen gewährleisten eine zeitnahe Rückmeldung.

Die Verfahren werden so schnell wie möglich abgewickelt, damit zwischen Bewerbungseingang und Einladung zum Vorstellungsgespräch wenig Zeit vergeht und Bewerber_innen nicht während des Verfahrens abspringen. Hierbei arbeiten das Personalmanagement, die Fachabteilung und die Beteiligungsgremien eng und effektiv zusammen.

Nach den Auswahlgesprächen werden Bewerber_innen zeitnah über die Entscheidung informiert. Die Personalsachbearbeiter_innen betreuen sie bis zur Einstellung umfassend. Für das Onboarding stellt das Personalmanagement den Führungskräften Checklisten zur Verfügung.

Zur Übersicht über den kompletten Verfahrensablauf von der offenen Stelle bis zur Einstellung wird auf anhängendes Prozessdiagramm verwiesen, welches die wichtigsten Arbeitsschritte darstellt.

Für das Jahr 2025 sind Maßnahmen geplant, um die Personalauswahlverfahren sichtbarer zu platzieren (z. B. durch Überarbeitung der Karriere-Seite auf der Homepage) und neue Kanäle für die Personalgewinnung zu erschließen.

Das Ausbildungsteam der Kreisstadt Mettmann präsentiert sich seit mehreren Jahren erfolgreich auf Ausbildungsbörsen. Ab diesem Jahr wird auch das Recruiting-Team auf Messen vertreten sein, um die Kreisstadt Mettmann als attraktive Arbeitgeberin zu bewerben.

Nach dem Recruitingprozess schließt sich nahtlos das Onboarding an. Auch dieser Prozess wird seit 2023 einer stetigen Evaluation unterzogen und durch verschiedenste Maßnahmen optimiert. Die Befragung neuer Mitarbeitenden zum Onboardingprozess bescheinigt deutliche Verbesserungen und damit Wirkung der übergreifenden Maßnahmen.

Personalgewinnung Kindertageseinrichtungen

Für „Erzieher_innen / sozialpädagogische Fachkräfte“ sowie „pädagogische Fachkräfte mit dem Schwerpunkt Inklusion“ gibt es Dauerausschreibungen, auf die sich Interessent_innen jederzeit ohne Einhaltung von Fristen bewerben können. Diese Dauerausschreibungen werden regelmäßig auf Online-Stellenbörsen beworben. Darüber hinaus werden Stellen mit besonderen Aufgaben (z. B. Leitungsfunktionen oder plusKita-Fachkräfte) separat ausgeschrieben.

Die Einführung der Zulagenzahlung nach S 8b TVöD Sozial und Erziehungsdienst zum Kitajahr 2023/2024 in Einrichtungen, in denen der Anteil von Kindern mit Förderbedarf über 15% liegt (aktuell vier von fünf Einrichtungen) stellt einerseits eine Anerkennung der Mehrbelastung der Mitarbeitenden dar und andererseits einen zusätzlichen Anreiz für eine Beschäftigung bei der Kreisstadt Mettmann.

Nach Bewerbung auf die Dauerausschreibung wird zeitnah ein Vorstellungsgespräch angeboten. Es wird angestrebt monatlich Gesprächstermine anzubieten. Die Gespräche werden in den Kindertageseinrichtungen durchgeführt, damit die Bewerber_innen die Einrichtung direkt kennenlernen können. Nach erfolgreichen Gesprächen wird eine Hospitation vereinbart, um einen besseren gegenseitigen Eindruck zu ermöglichen. Bei den Einstellungen versuchen wir den Wünschen der Bewerber_innen nach einer bestimmten Einrichtung und nach Teilzeitmodellen gerecht zu werden. (Anm.: Auch im laufenden Beschäftigungsverhältnis werden Umsetzungs- und Arbeitszeitänderungswünsche nach Möglichkeit berücksichtigt, um die Mitarbeiter_innen langfristig zu halten.)

Da der Bewerber_innenmarkt für Erzieher_innen nahezu leergefegt ist, wurde im letzten Jahr zusätzlich Kinderpfleger_innen als Ergänzungskräfte befristet für zwei Jahre gesucht und eingestellt. Auch die hauswirtschaftlichen Assistenzkräfte und Alltagshelfer_innen sowie Teilnehmende des Freiwilligen Sozialen Jahres leisten wertvolle Arbeit bei der Unterstützung der Erzieher_innen. Hier wurde das Personal ebenfalls befristet aufgestockt, um die Personalsituation zu entspannen und die Fachkräfte in den Gruppen so weit wie möglich zu entlasten und ihnen so eine stärkere Fokussierung auf die pädagogische Arbeit zu ermöglichen.

Insgesamt wurden im Jahr 2024 **27 Neueinstellungen** in den Kindertageseinrichtungen vorgenommen. Dennoch sind durchschnittlich 10-15 Stellen vorübergehend vakant, da Mitarbeitende durch Elternzeit oder Krankheit ausfallen und befristete Vertretungsstellen schwer zu besetzen sind.

Aktuell sind 109,3 Stellen im Stellenplan. Davon sind 102,7 Stellen besetzt. Dies entspricht einer Besetzungsquote von 94 %.

Zusätzlich werden in den Einrichtungen 18 Nachwuchskräfte betreut.

Des Weiteren werden durch folgende Maßnahmen attraktive Rahmenbedingungen geschaffen, um Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen, zu unterstützen und langfristig zu binden:

- besondere Berücksichtigung der Kinder der Fachkräfte bei der Platzvergabe der Kitaplätze
- regelmäßige Teilnahme am Boys-Day sowie Angebot von Praktika
- Weiterqualifizierung von Kinderpfleger_innen und Ergänzungskräften (160 Std.-Fortbildung) zum Einsatz auf Fachkraft-Stellen
- enge Begleitung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen durch qualifizierte Fachberatung und dem Angebot von Teamcoaching
- Fort- & Weiterbildungsangebote

- intensive Begleitung in der Probezeit und umfangreiche Einarbeitung
- monatlicher Jour Fixe zwischen der Abteilung Kindertagesbetreuung und dem Personalmanagement zur Entwicklung gemeinsamer Strategien zur Personalgewinnung & -bindung sowie zur Abstimmung über Personalfälle
- Einrichtung einer „Gesamtleitung Kitas“ unterhalb der Abteilungsleitung, um die Strukturen der Abteilung Kindertagesbetreuung zu optimieren und eine noch bessere Betreuung seitens der Verwaltung sicherstellen zu können
- In einer Einrichtung entlastet zusätzlich eine Verwaltungskraft die KITA-Leitung

Fachkräfte aus Spanien

Dem **Anwerbeprojekt „Fachkräfte aus Spanien“** wurde nach Prüfung im letzten Jahr bereits eine Absage erteilt, insbesondere da wir keinerlei Ressourcen haben, die intensive Begleitung der Bewerber_innen aus Spanien sicherzustellen.

Folgendes muss beispielsweise sichergestellt werden:

- Kontaktaufnahme und -pflege in der Anwerbephase, unterstützt mit Dolmetscher_innen
- Übernahme von Reisekosten
- (Mit-)Finanzierung von Deutschkursen
- Organisation und Finanzierung der ersten Unterkunft ggf. mit Möblierung
- Begleitung bei sämtlichen Behördengängen, Vertragsabschlüssen
- Prüfung der Anerkennung der Ausbildung in Spanien
- Organisation notwendiger Weiterbildungsangebote
- darüber hinaus intensive Begleitung, damit diese Personen vor Ort integriert werden, z.B. Freizeitgestaltung

Das können weder die Fachabteilung noch das Personalmanagement oder die Wohlfahrtsverbände stemmen. Mit einem großen Träger wurde hierzu explizit gesprochen. Auch dort wurde die Möglichkeit ortsübergreifend geprüft und als nicht darstellbar verworfen. Große Städte haben personelle Ressourcen für die Begleitung eines solchen Projektes geschaffen.

Die Stadt Essen hat beispielsweise eine „Task-Force Fachkräfte für das Jugendamt“ eingerichtet und ist eine Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und einer Wohnungsbaugesellschaft eingegangen und wurde durch einen spanischen Elternverein unterstützt. Der Aufbau solch eines Netzwerkes und einer Kooperation ist arbeits-, zeit- und kostenintensiv. Durch den Rat müssten in Folge umfangreiche notwendige Mittel bereitgestellt werden.

Modell Quereinstieg in die Kinderbetreuung - QiK

Bei dem Modell **QiK** handelt es sich um ein Modellprojekt des Landes, welches vorsieht, dass Quereinsteiger_innen zügig in den Kindertageseinrichtungen zum Einsatz kommen und dann für zwei Jahre berufsbegleitend Fortbildungen absolvieren. Danach kann eine Kinderpflege-Ausbildung aufgenommen werden, die jedoch um ein Jahr verkürzt werden kann (ein statt zwei Jahre). Außerdem ist dieser Berufsabschluss auch eine mögliche Voraussetzung für die Aufnahme in die Weiterbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher_in. Die Quereinsteiger_innen stehen also erst nach drei Jahren als Ergänzungskraft und nach weiteren drei Jahren als Fachkraft zur Verfügung.

Das Modell wurde ab dem 01.09.2025 in der Pilotkommune Mönchengladbach erprobt und wird beginnend mit dem Kita-Jahr 2025/26 auf drei weitere Kommunen, die bereits

feststehen, ausgeweitet. Eine Teilnahme am Projekt wäre damit erst zum Kita-Jahr 2026/27 möglich.

Auch dieses Projekt erfordert dermaßen umfangreiche Ressourcen, dass eine Umsetzung ohne zusätzlichen Personalaufwand nicht darstellbar ist. Auch hier müssen vielfältige begleitende Prozesse sichergestellt werden:

- Gründung und Steuerung von Projektgruppen
- Klärung der konkreten Fördermodalitäten der Arbeitsagentur vor Ort (Höhe der Zuschüsse liegt im Ermessen der AA)
- Erläuterungstermine für Träger und Weiterbildungsträger, insbesondere bezüglich der Finanzierungsgrundlagen im Rahmen der Projektgruppen
- Überprüfung der zur Verfügung stehenden Kapazitäten bzw. Teilnahmebereitschaft der Träger und Weiterbildungsträger
- Festlegung auf eine Teilnehmer_innenanzahl
- Erstellung des Curriculums
- „Clearing“: Auswahl der Teilnehmer_innen durch die Projektgruppe (um sicherzustellen, dass die jeweiligen Finanzierungsgrundlagen, von denen personenspezifisch ausgegangen wird, auch tatsächlich vorliegen)
- Verständigung mit MKJFGFI über Nutzung der Erprobungsklausel nach § 53 Kinderbildungsgesetz (KiBiz)
- Umsetzung der Vertragsgestaltung für das Modell
- Einarbeitung und Ausbildung der Quereinsteiger_innen vor Ort in den Kindertageseinrichtungen

Wir als Träger unserer fünf Kitas begleiten aktuell bis zu **18 Auszubildende für zwei Berufe (Kinderpfleger_in und Erzieher_in), sowie die Qualifizierung von Kinderpfleger_innen, um sie auf Fachkraftstunden anrechnen zu können**. Mehr Kapazitäten zur Ausbildung, Weiterqualifizierung und Begleitung sowohl in den Einrichtungen als auch im „Overhead“ sind nicht vorhanden.

Bei der Kreisstadt Mettmann stellt das Recruiting für die Kindertageseinrichtungen einen Stellenanteil einer Mitarbeiterin dar, die sich zusätzlich um das Recruiting diverser weiterer Verwaltungsbereiche sowie um alle Ausbildungsangelegenheiten kümmert. Zeitanteile für Projektarbeiten in beschriebenem und gfls. notwendigem Umfang sind nicht vorhanden.

Durch die Ausschöpfung aller Ausbildungsmöglichkeiten (zum 01.08.2025 werden neun Ausbildungsstellen neu besetzt) und die regelmäßige Übernahme der Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss leistet die Kreisstadt Mettmann aktuell einen wichtigen Beitrag zur Sicherung qualifizierter Nachwuchskräfte.

Eine Reduzierung der Ausbildungsplätze zugunsten der beschriebenen internationalen Qualifizierungsprogramme würde weder den Interessen der Kindertageseinrichtungen noch den strategischen Zielen des Personalmanagements entsprechen.

Gez.Pietschmann