

**Anfrage der Stadtratsfraktion SPD in der Stadtratssitzung vom 13.11.2023 bzgl.
Personal / Infrastruktur Kindergärten
Stellungnahme der Verwaltung**

Wichtiger Hinweis: Nicht in allen Fällen liegen der Verwaltung die Zahlen der Trägerkitas vor. Sind diese in der Auswertung berücksichtigt, ist ein entsprechender Hinweis dabei.

1. Bitte erstellen Sie zu den jeweiligen Haushaltsjahren eine Übersicht, aus der mindestens folgende Daten zu entnehmen sind (je KiTa und gesamt):
 - a. Anzahl der Mitarbeitende in den städtischen Kitas Darunter Untergliederung nach Tätigkeit (Leitung, Stellvertretung, pädagogisches Personal, hauswirtschaft./technisches Personal, Anzahl insgesamt, Funktionsstellen, profilergänzende Stellen, Integrationskräfte usw.) und Status des Arbeitsvertrages (unbefristet/befristet bis/im Dienst/Arbeitsvertrag ruht (Elternzeit, sonstiges).
 - b. Anzahl der Ersatz- bzw. Springerkräfte
 - c. Anzahl der unbesetzten Stellen nach Tätigkeiten.
 - d. Anzahl der Nachwuchskräfte in Ausbildung, Praktikum, Teilzeitausbildung, Studium inkl. voraussichtliches Ende.

Beantwortung der Fragen 1 a-d

Aus der Datei „Übersicht Besetzung Kita's“ ergibt sich der Personalbestand in den Kindertagesstätten zum Stichtag 31.12. für die Jahre 2021 und 2022 sowie das Jahr 2023 zum Stand 30.11.2023. Der Personalbestand wurde untergliedert je Einrichtung und Tätigkeit.

Die Übersichten gliedern sich in Stellenbedarf laut Stellenplan des entsprechenden Haushaltsjahres, Anzahl der Mitarbeiter je Tätigkeit sowie Vakanz in Vollzeitäquivalent je Tätigkeit.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass profilergänzende Kräfte, d.h. Fachkräfte für Diversität und Interkulturalität, für das Haushaltsjahr 2022 erstmals in den Stellenbedarf eingeplant wurden. Die Besetzung erfolgte auf Wunsch des Sachgebietes Jugendpflege sukzessive ab Sommer bzw. zu Beginn des neuen Kita-Jahres im Herbst 2022.

Unterjährig entstandene Vakanzen, die im Laufe desselben Kalenderjahres wiederbesetzt werden konnten, sind in den o.g. Übersichten nicht aufgeführt.

Im Hinblick auf Frage 1.d möchten wir noch ergänzen, dass die Stadt Pirmasens jährlich bis zu 6, ab 2024 5 Plätze, für Berufspraktikanten anbietet. Das Berufspraktikum beginnt jährlich im September und dauert ein Jahr. Darüber hinaus bietet die Stadt Pirmasens seit Sommer 2022 auch Ausbildungsplätze für die Ausbildung zum Erzieher in Teilzeit. Seit 01.08.2022 werden 4 Teilzeit-Auszubildende beschäftigt. Die Ausbildung dauert 3 Jahre. Zum 01.08.2024 sollen zwei weitere Auszubildende in Teilzeit beginnen. Das entsprechende Auswahlverfahren zur Besetzung der zwei neuen Auszubildendenstellen ist derzeit im Gange.

Die Nachbesetzung von unbefristeten Stellen erfolgt grundsätzlich auch immer unbefristet. Die befristete Beschäftigung stellt die Ausnahme dar und kommt nur im Vertretungsfall zum tragen (z.B. Krankheitsvertretung, Schwangerschafts- bzw. Elternzeitvertretung oder Vertretung für die Dauer der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit von Beschäftigten). Insbesondere für alle Personen, deren Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit, unbezahltem Sonderurlaub oder aus sonstigen Gründen ruht, wird eine Vertretungskraft – befristet- eingestellt. Eine individuelle Statusauskunft ist aus Gründen des Datenschutzes problematisch. Derzeit befinden sich 13 Personen aus einem der o.g. Fälle in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

- e. Anzahl der Kinder nach Platzkategorien in Pirmasens (davon Anzahl Kinder mit Migrationshintergrund) – inkl. Trägerkitas

Gesamtzahl der Plätze

U2: 66

Ü2: 1.445

Kinderzahlen zum Stichtag

31.07.2022 U2: 331 Ü2: 1.793

31.07.2023 U2: 369 Ü2: 1.812

Darunter Anzahl der Kinder in Betreuung (Aufstellung nach Altersgruppen im Rahmen der gesetzlichen Platzkategorien und Besonderheiten bspw. Mehrbedarf Inklusion) – davon Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund. – inkl. Trägerkitas

Stichtag	Gesamtkinderzahl	davon U2	davon Ü2	mit Migrationshintergrund	Flüchtlinge
01.01.2022	1.364	58	1.306	431	131
01.10.2022	1.224	54	1.170	373	114
01.01.2023	1.382	51	1.331	481	133
01.10.2023	1.313	59	1.254	415	120

Kinder mit Mehrbedarf – I-Helfer

Stichtag	31.12.2022	31.10.2023
I-Helfer Regel-Kita	6	6
davon für Kinder mit Migrationshintergrund	1	2
I-Helfer Sonderkindergarten	3	4
davon für Kinder mit Migrationshintergrund	3	3

Gesamt I-Helfer	9	10
davon nicht in PS in der Kita		0

Zu beachten ist hierbei, dass I-Helfer nur eingesetzt werden können, wenn eine bestätigte Diagnose (§ 35a SGB VIII) vorliegt. Viele Kinder haben einen Unterstützungsbedarf sind jedoch nicht getestet. Gründe dafür sind oft die fehlende Mitwirkung der Eltern und die langen Wartelisten für einen Termin der Testung.

f. Zeitliches Betreuungsangebot für alle Kinder – inkl. Trägerkitas

Ganztagsplätze	796 (zwischen 8 und 10 Stunden Betreuung je nach BE der Kita)
Teilzeitplätze	461 (7 Std. Betreuung mit Mittagsunterbrechung)
VV	188 (7 Std. Betreuung durchgängig)

g. Freie Kapazitäten für Betreuung – Anzahl nach den Platzkategorien

Anhand der Wartelisten und der bereits zugesagten Plätze sind keine freien Platzkapazitäten vorhanden. Es kann jedoch unterjährig durch Umzüge, Kitawechsel usw. zu vereinzelt freien Kontingenten kommen, die dann unmittelbar belegt werden. Bei dringendem Bedarf für einen Betreuungsplatz, wird auch auf das Angebot von Plätzen bei Tagesmüttern zurückgegriffen.

- h. Aufstellung zur Anzahl der Überstunden und noch nicht in Anspruch genommene Urlaubstage des Personals.
- i. Angabe im welchem Umfang Urlaubsansprüche oder Überstunden verfallen sind.

Beantwortung der Fragen 1 h-i

Die Gründe, weshalb Überstunden und insbesondere Urlaubsansprüche zum Ende eines Kalenderjahres noch nicht gänzlich verbraucht sind, sind vielfältig. Häufig liegen sie im Interesse der Beschäftigten (z.B. längerfristige Erkrankung, Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Bezug einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit, Beschäftigungsverbot/Mutterschutz/Elternzeit oder auch „Aufsparen“ der Ansprüche insbesondere der Überstunden auf Wunsch der Beschäftigten).

Da Überstunden den Beschäftigten grundsätzlich unbeschränkt übertragen werden können, ist davon auszugehen, dass die Überstunden über mehrere Jahre angesammelt wurden. Insbesondere zu dieser Thematik wurde bereits im Rahmen der letztjährigen Anfrage der SPD-Stadtratsfraktion vom 26.09.2022 Stellung genommen.

Die nachfolgenden Zahlen beinhalten alle Urlaubstage und Überstunden die zum unten angegebenen Stichtag des entsprechenden Jahres noch nicht in Anspruch genommen wurden. Hierin sind allerdings auch die Ansprüche der Beschäftigten beinhaltet, die ihren Anspruch nicht verbrauchen konnten aufgrund längerfristiger Erkrankung, Beschäftigungsverbot/Mutterschutz/Elternzeit und Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf

Zeit. Demzufolge sind auch Urlaubsansprüche bzw. Überstunden, die in Vorjahren entstanden sind, enthalten. Der Abbau von Überstunden ist für den Großteil der Beschäftigten von nachrangiger Bedeutung, da Überstunden dauerhaft erhalten bleiben und somit „aufgespart“ werden können.

1. Stand 31.12.2021:

Zum Stichtag bestanden noch 425 Resturlaubstage bezogen auf 46 Beschäftigte (damit durchschnittlich 9,24 Resturlaubstage je Beschäftigter). Weiterhin bestanden insgesamt 215,16 Überstunden bezogen auf 31 Beschäftigte (damit durchschnittlich 6,94 Überstunden je Beschäftigter).

2. Stand 31.12.2022:

Zum Stichtag bestanden noch 440 Resturlaubstage bezogen auf 56 Beschäftigte (damit durchschnittlich 7,86 Resturlaubstage je Beschäftigter). Weiterhin bestanden insgesamt 336,49 Überstunden bezogen auf 41 Beschäftigte (damit durchschnittlich 8,21 Überstunden je Beschäftigter).

3. Stand 30.11.2023:

Zum Stichtag bestanden noch 736 Resturlaubstage bezogen auf 108 Beschäftigte (damit durchschnittlich 6,81 Resturlaubstage je Beschäftigter). In dieser Zahl sind allerdings auch noch Urlaubstage enthalten, die für die Schließtage über Weihnachten eingeplant sind, aber noch nicht beantragt wurden. Weiterhin bestanden insgesamt 417,33 Überstunden bezogen auf 44 Beschäftigte (damit durchschnittlich 9,48 Überstunden je Beschäftigter).

Insbesondere im Hinblick auf Frage 1.i ist noch anzufügen, dass Überstunden nicht verfallen. Urlaubsansprüchen verfallen im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Vorschriften ggf. unter Beachtung der spezialgesetzlichen Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bzw. der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bei längerfristiger Erkrankung. Aus den letzten Jahren ist kein Fall bekannt, in dem Urlaubsansprüche verfallen sind.

- j. Aufstellung über die Anzahl der Tage und Umfang der Betreuungsstunden, die aufgrund des Personalmangels gekürzt wurden.

Bei einer früheren Schließung geht es oft nur um 1-2 Stunden, da wir immer versuchen den Rechtsanspruch von 7 Stunden zu erfüllen.

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl der früheren Schließungen je Kita sowie der Umfang der gesamten Betreuungsstunden, die daraufhin weggefallen sind, erfasst.

Hinweis: In der Tabelle sind die Streiktage, Regenerations- und Entlastungstage sowie Konzeptionstage nicht erfasst!

2022

Kita	Frühere Schließungen	fehlende Betreuungsstunden		komplett geschlossen		Notbetreuung
		U2	Ü2	U2	Ü2	
Banana Building	34		41,5			4

Kita Erlenbrunn	24		50,25			
Krippe Erlenbrunn	31		48,25			3
Fehrbach	10		23,5			2
Gersbach	13		19,5			3
Haus des Kindes	8		27,5			
MTS	27	30,5	17,5			3
Niedersimten	16		22			5
Ohmbach	22		44,5			
Ruhbank	28		91			1
Sommerwald	6		17			
Windsberg	20		38,75	1	1	4
Wittelsbach	34		34,5			6

2023 (Stichtag 01.11.2023)

Kita	Frühere Schließungen	fehlende Betreuungs- stunden		komplett geschlossen		Not- betreuung
		U2	Ü2	U2	Ü2	
	Tage					
Banana Building	22		33,5			2
Kita Erlenbrunn	16		32,5			
Krippe Erlenbrunn	4	10,5	1,5			
Fehrbach	10		28			3
Gersbach	13		35			2
Haus des Kindes	0	0	0			
MTS	20	21,5	10,5			
Niedersimten	14		18,5			6
Ohmbach	31		54			1
Ruhbank	7		16,75			
Sommerwald	9		12,25			2
Windsberg	13		19	2	2	
Wittelsbach	23		51,5			2

- In welcher Kita häufen sich die gekürzten Zeiten, und was hat die Stadt bisher dagegen unternommen?

Die Kürzung der Öffnungszeiten bzw. die Notbetreuungen sind flächendeckend über fast alle Einrichtungen verteilt. Gerade aber bei kleinen Einrichtungen, die aufgrund der Anzahl der Kinder mit nur wenig Personal ausgestattet sind, ist das Prüfen der Öffnungszeiten – nach Bedarfsermittlung und in Absprache mit den Eltern oft unerlässlich.

Das Fachamt unterstützt

- indem Öffnungszeiten bei längeren Personalvakanzten reduziert werden (BE-Änderung erforderlich),
- die Dienstpläne evaluiert und ggfs. verbessert werden

- die Springerkräfte, aber auch Aushilfen von anderen Einrichtungen eingesetzt werden
- Stunden von Teilzeitmitarbeitern bei Bedarf und auf Wunsch aufgestockt werden

k. Aufstellung über die Einschränkungen aufgrund Personalmangels für Kinder im täglichen Betreuungsangebot (bspw. Wegfall oder Kürzung der Sprachförderung, Betreuungsangebote im Freien etc.)

2022

	Eingewöhnungen abgesagt	Stornierung Freizeitausg. bzw. Verzicht Urlaub	Reduzierung Bürozeiten	Aufstockung Arbeitszeit	Reduzierung Angebot (Projekt, Waldtag)	Unterstützung durch MA aus anderen Kitas	Vertretung durch Fach- kräfte / Nichtfachkr- äfte	Zusam- men- legung Kohorte
Banana Building	3		59	21	11	57	82	18
Kita Erlenbrunn		1	42	21	3		45	95
Krippe Erlenbr.	14		79	47	53	4	180	18
Fehrbach			43	2	15	12	105	27
Gersbach	1		115		1	9	141	48
Haus des Kindes	3		9				97	
MTS	20		113	4			220	13
Niedersimten	12		6	3	3		115	57
Ohmbach			54			10	132	
Ruhbank	13	5	170	17	11	96	60	15
Sommerwald					6		119	3
Windsberg	6		42	33	5		56	
Wittelsbach			7		10		16	3

2023 (Stichtag 01.11.2023)

	Eingewöhnungen abgesagt	Stornierung Freizeitausg. bzw. Verzicht Urlaub	Reduzierung Bürozeiten	Aufstockung Arbeitszeit	Reduzierung Angebot (Projekt, Waldtag)	Unterstützung durch MA aus anderen Kitas	Vertretung durch Fach- kräfte / Nichtfachkr- äfte	Zusam- men- legung Kohorte
Banana Building		3	61	28	23	45	66	30
Kita Erlenbrunn	4	1	37	41	6		35	86
Krippe			94	5	23		160	2
Fehrbach	9	1	63	4	6	47		7
Gersbach			117	17	22	1	17	25
Haus des Kindes			1		2		89	
MTS	10		101	3			171	9
Niedersimten	1		10	4		5	104	39
Ohmbach			37				85	
Ruhbank	1		126	11			10	3
Sommerwald				61	29		8	
Windsberg	7		79	24	18		1	
Wittelsbach	3					70	1	

l. Aufstellung von zeitlichen Betreuungsunterbrechungen bei Übergängen in der Platzkategorie (bspw. für einjähriges Kind in der Grippe besteht noch keine Zusage für einen Platz in der Kindertagesstätte).

Haushaltsjahr 2022: 8
Haushaltsjahr 2023: 11

2. Welcher Personaleinsatz wird seitens Jugendhilfe und den Verantwortlichen in den letzten 2 Jahren für die Kitabetreuung vorgeschlagen und eingeplant, da aufgrund Elternzeit, Langzeiterkrankungen, Urlaube, Berufsverbote und Vertretungen für Weiterbildungen, Rente und Fluktuation und anderen Gründen grundsätzlich ein erhöhter Personaleinsatz eingeplant werden muss? Mit wie viel Personal wurde tatsächlich gerechnet, wie hoch ist der fehlende Anteil?
3. Inwiefern weichen die Ist-Daten von der Bedarfsplanung ab?

Beantwortung der Fragen 2 und 3

Insbesondere zu Frage 2 wurde ebenfalls bereits im Rahmen der Anfrage der SPD-Stadtratsfraktion vom 26.09.2022 Stellung genommen.

Der Personalbedarf im pädagogischen Bereich bestimmt sich auf Grundlage eines Berechnungsmodus, welcher u.a. auf der Anzahl der zu betreuenden Kinder in der jeweiligen Einrichtung basiert. Die Personalisierung einer Kindertagesstätte wird durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in einer sog. Betriebserlaubnis festgelegt. Die Betriebserlaubnis ist wiederum Grundlage für den Stellenplan der Stadt Pirmasens. Über die Betriebserlaubnis hinaus kann kein zusätzliches Personal vorgehalten werden.

Der Personalbedarf im hauswirtschaftlichen Bereich orientiert sich an der Anzahl der EssensKinder. Die Berechnung bzw. Überprüfung der Zahlen erfolgt in regelmäßigen Abständen durch das Sachgebiet Organisation und zentrale Dienste der Stadtverwaltung Pirmasens.

Der Personalbedarf im Bereich der städtischen Kitas ist durch eine stets dynamische Entwicklung gekennzeichnet. Im Hinblick auf den Stellenplan erfolgt auf Grundlage der entsprechenden Betriebserlaubnis fortlaufend eine Anpassung der Stellenanteile im pädagogischen Bereich. In den vergangenen Jahren konnte eine konstante Zunahme der Stellen verzeichnet werden.

Sofern unterjährig entsprechende Anpassungen erforderlich werden, kann das Sachgebiet Jugendpflege im Rahmen einer Beantragung einer neuen Betriebserlaubnis reagieren. Nach Erteilung der neuen Betriebserlaubnis durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung können entsprechende Anpassungen zunächst vorübergehend umgesetzt werden. Eine dauerhafte Anpassung ist in der Regel erst nach Genehmigung des Stellenplans im nächsten Haushaltsjahr möglich.

4. Wie viele Kinder warten in den letzten zwei Jahren zur Aufnahme in der Kindertagesstätte auf ein Angebot und aus welchen Gründen (Aufteilung nach Platzkategorien)?

Warteliste der städtischen Kita zum Stichtag:

01.01.2022	U2: 11	Ü2: 31
01.01.2023	U2: 15	Ü2: 75
01.11.2023	U2: 30	Ü2: 97

Hier ist zu beachten, dass am Ende des Kitajahres (31.08. d. J.) der Übergang in die Grundschule eine große Rolle spielt. Es werden viele Plätze frei, die Eingewöhnung der Kinder erfolgt jedoch sukzessive, so werden die freien Plätze wieder belegt.

5. Werden auch Kinder betreut, deren Familien nicht in Pirmasens wohnen und aus welchen Gründen?

In der Waldorf Kita und in der integrativen Kita St. Elisabeth werden Kinder aus dem Landkreis betreut.

Die Plätze in der integrativen Kita werden mit dem Landkreis abgerechnet. Die Abrechnung der Plätze in der Waldorf Kita wird derzeit geprüft.

6. In welchem Umfang werden Wirtschaftskräfte in der Mittagszeit in den Kitas eingebunden, um das pädagogische Personal zu entlasten? Inwiefern werden Ausfälle von Wirtschaftskräften kompensiert? Entstehen durch Ausfall von Wirtschaftskräften weitere Kosten?

Die HWK richten in der Mittagszeit das Essen inkl. Geschirr auf den Servierwägen an und bringen dies in die Räume, in denen die Kinder essen. Je nach Konzept der Kindertagesstätten übernimmt die HWK auch die Ausgabe des Essens an die Kinder. Das sind rein hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die nicht von den Fachkräften zu leisten sind. Eine Kompensation findet also nicht statt.

Krankheitsbedingte Ausfälle werden personell frühestens nach 6 Wochen kompensiert, da erst dann die Entgeltfortzahlung endet. Nach Aussage des LJA würde eine Vertretung bereits ab dem 1. Tag anteilig gefördert, der Anteil der Stadt wäre aber entsprechend zu tragen.

Durch den Ausfall der HWK fallen Kosten für einen Catererservice an, die nicht förderfähig sind.

2022 hatten wir Kosten i. H. v. 18.095,81 €,

2023 (berechnet bis 02.11.2023) i. H. v. 21.074,16 €

7. Wie hoch ist die Fluktuation des Personal, wie oft wechselt Personal die Einrichtungen, aus welchen Gründen?
8. Wie viel Personal wird bereits zusätzlich eingestellt, um ausreichend Ersatz bei Urlaubsvertretungen, Langzeitkranke, Weiterbildungen usw. zu gewährleisten?

Beantwortung der Fragen 7 und 8

Der Personalbedarf im Bereich der städtischen Kitas ist durch eine stets dynamische Entwicklung gekennzeichnet. Entsprechende Vakanzen entstehen bei Kündigung mit kurzer Frist und insbesondere bei einer Vereinbarung einer zeitnahen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mittels Auflösungsvertrag unmittelbar. Selbstredend besteht das Bestreben entsprechende Vakanzen umgehend auszugleichen, wenngleich sich dies insbesondere bei befristeten Stellen als schwierig gestaltet, da es auf dem Arbeitsmarkt, für Erzieherinnen und Erzieher, derzeit vielfältige Angebote gibt.

Zum Zwecke der kurzzeitigen Vertretung arbeitet die Stadt Pirmasens mit sog. Springerkräften. Diese sind keiner Kindertagesstätte konkret zugeordnet und werden situativ dort eingesetzt, wo kurzfristig Ausfälle zu kompensieren sind. Im städtischen Haushalt sind 2,0 Springerstellen enthalten, diese sind aktuell mit 3 Beschäftigten besetzt.

Eine Einstellung von Extern zum Zwecke der Krankheitsvertretung ist frühestens ab dem Ende der Entgeltfortzahlung möglich. Im Falle der Vertretung von Schwangeren bzw. während der Elternzeit kann eine befristete Vertretung direkt ab Beginn des Beschäftigungsverbots bzw. der Mutterschutz realisiert werden. An dieser Stelle sei allerdings darauf hingewiesen, dass ein Beschäftigungsverbot mit sofortiger Wirkung

gilt, demzufolge besteht bereits ab demselben Tag eine Vakanz. Somit ist eine vorübergehende Vakanz bis zur konkreten Nachbesetzung durch eine Vertretungskraft unausweichlich.

Vertretungen von Schwangeren bzw. für die Dauer der Elternzeit lassen sich gegenwärtig noch recht unproblematisch realisieren, viel schwieriger ist es bei nicht absehbaren Krankheitsvertretungen. An dieser Stelle kommen wiederum die städtischen Springerkräfte zum Einsatz.

9. Wie viele Tagesmütter sind in der Stadt im Einsatz?

Aktuell sind 7 qualifizierte Kindertagespflegepersonen in Pirmasens tätig.

Hinweis: Kindertagespflege ist nur mit Erlaubnis des örtlich zuständigen Jugendamtes möglich. Gemäß § 43 Abs. 2 S. 1 SGB VIII wird die Erlaubnis erteilt, wenn die Person für die Kindertagespflege geeignet ist und nach § 23 Abs. 3 S. 2 SGB VIII über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügt, die in qualifizierten Lehrgängen (orientiert an dem vom Deutschen Jugendinstitut –DJI entwickelten Konzept „Kompetenzorientierte Qualifizierung“ QHB) erworben wurden und nachgewiesen sind.

a. Welche Betreuungszeiten bieten Sie an?

Nach § 24 Abs. 2 SGB VIII hat ein Kind ab Vollendung des ersten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf Kindertagespflege. Mit dem Verweis auf § 24 Abs. 1 Satz 3 SGB VIII ist klargestellt, dass sich der Umfang der täglichen Förderung nach dem individuellen Bedarf richtet. Davon abgeleitet werden die tatsächlichen Betreuungszeiten zwischen Eltern und Tagespflegeperson vereinbart und gemeinsam festgelegt.

b. Wie viele Kinder werden betreut?

Die Pflegeerlaubnis befugt je nach Ausgestaltung gem. § 43 Abs. 3 S. 1 SGB VIII zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern (Obergrenze).

Stand 01.10. 23 wurden 17 Kinder in Tagespflege betreut.

c. Wie hoch ist der Bedarf an Tagesmüttern?

In der Praxis zeigt sich, dass der Betreuungsbedarf in diesem Bereich insbesondere für die Betreuung von Kindern unter zwei Jahren und für Schulkinder besteht (Tagesmütter können Kinder bis 14 Jahre betreuen). Ein Anstieg bei der Nachfrage nach Betreuungsmöglichkeiten in sog. „Randzeiten“ (vor 7 Uhr oder nach 18:00 Uhr), um institutionelle Betreuungsangebote, die die Eltern in Anspruch nehmen zeitlich auszuweiten bzw. zu ergänzen, ist ebenfalls zu verzeichnen.

10. Wie schnell erfolgt die Nachbesetzung von freien oder freiwerdenden Stellen (Beispielhaft an den letzten 30 Einstellungen)?

- a. Zeitfenster von dem Ereignis (bspw. Kündigung, Ruhestand etc.) bis zur Stellenausschreibung?
- b. Welche Plattformen werden für die Stellenausschreibung genutzt?
- c. Wie viele Bewerbungen nach Tätigkeiten gehen im Durchschnitt ein?

- d. Wie viel Tage müssen Bewerberinnen und Bewerber für eine Absage, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und eine Zusage ab dem Eingang ihrer Bewerbung warten?

Beantwortung der Fragen 10 a-d

Grundsätzlich sind Auswahlverfahren sehr individuell zu betrachten. Bei Nachbesetzungen von Beschäftigten, die altersbedingt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, kann in den meisten Fällen eine zielorientierte Planung der Nachbesetzung erfolgen. Im Falle der Kündigung oder der Vereinbarung eines Auflösungsvertrages gilt dies mithin nur bedingt.

Im Rahmen der Anfrage der SPD-Stadtratsfraktion wurden die letzten 9 Auswahlverfahren, aus denen letztlich 32 Einstellungen resultierten, ausgewertet. Im Hinblick auf das Zeitfenster zwischen Vakanz der Stelle und Veröffentlichung der Ausschreibung ist festzustellen, dass die Veröffentlichung der Ausschreibung lediglich in 2 der 9 Auswahlverfahren (Besetzung jeweils einer Stelle) erst erfolgt ist, als bereits eine Vakanz bestand. Umgekehrt wurden in 7 der letzten 9 Verfahren (Volumen von insgesamt 30 Einstellungen) die Stellenausschreibungen bereits veröffentlicht, bevor eine konkrete Vakanz aufgetreten ist. Die Veröffentlichung der Ausschreibungen erfolgte dabei mehrere Wochen bis Monate vor der Stellenvakanz.

Die Stadt Pirmasens ist bestrebt, die eigenen Stellenausschreibungen möglichst breit gefächert zu veröffentlichen, um eine entsprechende Resonanz zu erhalten. Neben der Veröffentlichung auf der eigenen Homepage und im Mitarbeiterportal der Stadt Pirmasens werden Stellenausschreibungen regelmäßige im Internet (z.B. Interamt, Arbeitsagentur), in den (über-)regionalen Printmedien sowie auf den Social Media Kanälen der Stadt Pirmasens veröffentlicht.

Dabei kann insbesondere für den Bereich der städtischen Kindertagesstätten eine Vielzahl an Bewerbungen generiert werden. Im Regelfall übersteigt die Anzahl der Bewerbungen die zu besetzenden Stellen. Für Stellen als Erzieherinnen und Erzieher, die auch extern ausgeschrieben werden, gingen in den letzten Verfahren im Mittel 22 Bewerbungen ein. Für die letzten beiden Ausschreibungen einer Leitungsstelle gingen 3 respektive 4 Bewerbungen ein.

Mit Eingang der Bewerbung erhalten die Bewerber umgehend eine automatische Eingangsbestätigung, verbunden mit dem Hinweis, dass die eingehenden Bewerbungen nach Ablauf der Bewerbungsfrist gesichtet werden.

Ausgehend vom Ende der Bewerbungsfrist der letzten 9 Verfahren erfolgte die Einladung zu den Vorstellungsgesprächen innerhalb von 14 Tagen, sofern die Durchführung von Gesprächen erforderlich war. Beim ältesten ausgewerteten Verfahren, verzögert sich die Einladung zu den

Vorstellungsgesprächen aufgrund der Vielzahl der zu besetzenden Stellen und der entsprechenden Anzahl eingegangener Bewerbungen.

Sobald im Rahmen des Auswahlverfahrens die Entscheidung zur Besetzung einer Stelle getroffen wurde, wird der/die Ausgewählte in der Regel innerhalb einer Woche nach den Vorstellungsgesprächen umgehend vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrats und ggf. des Hauptausschusses telefonisch informiert. Erst nach erfolgter Gremienzustimmung kann dem Bewerber eine formelle, schriftliche Einstellungszusage erteilt werden. Die Absage an die verbleibenden Bewerber erfolgt letztlich nicht vor einer konkreten Einstellungszusage an den/die Bewerber bzw. dessen/deren Zusage.

Die Dauer zwischen dem Ende der Bewerbungsfrist und der Erteilung einer formellen, schriftlichen Zusage liegt im Mittel bei 1,5 Monaten; bis zur Absage vergehen im Mittel 2 Monate.

Ausgehend vom Termin der Vorstellungsgespräche erhalten die Bewerber in der Regel die formelle, schriftliche Zusage innerhalb von 20-25 Tagen; die Absage innerhalb eines Monats.

Rahmenbedingungen für das Personal

1. Welche Ergebnisse wurden in den letzten drei Jahren bei der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung festgestellt (Unterscheidung arbeitsplatzbezogen und psychisch)?

Die Abteilung Jugendpflege überwacht die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen alle 2 Jahre bzw. vorher auch bei Bedarf. Die Ergebnisse werden an die jeweiligen Fachämter wie Personalamt, Gebäudemanagement und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Abstimmung weitergeleitet, damit die Maßnahmen eingeleitet werden können (Erzieherstuhl, Anziehhilfe...).

- a. Welche Maßnahmen wurden durch den Arbeitgeber ergriffen und welche Wirkung wurde erzielt?
- b. Welches Eingliederungskonzept bietet die Stadt für Langzeitkranke?
- c. Wie ist die Inanspruchnahme vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement?

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des Arbeitsschutzes erfolgt in der Gefährdungsbeurteilung. Diese wird von Seiten der Fachämter in regelmäßigen Abständen überprüft und sofern erforderlich, an die Entwicklung der Arbeitsbedingungen bzw. des Arbeitsplatzes angepasst. Nicht zuletzt zwecks Beurteilung der Gefährdungen für Schwangere am Arbeitsplatz ist die Stadt Pirmasens bestrebt, das besondere Schutzbedürfnis der werdenden Mütter zu wahren.

Gleichwohl ist die Stadt Pirmasens stets offen im Hinblick auf die Beschaffung von Arbeitsmitteln, die den Berufsalltag der Beschäftigten vereinfachen und der Gesundheitsförderung bzw. -erhaltung dienlich erscheinen. Entsprechende Ansätze bzw. Vorschläge haben sich

bereits oftmals auch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements entwickelt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bietet in erster Linie längerfristig Erkrankten, die nach Genesung an den Arbeitsplatz zurückkehren, eine Möglichkeit zur zielorientierten Erörterung der Wieder- bzw. Weiterbeschäftigung. Dabei handelt es sich um ein freiwilliges Angebot, welches im Kreise der Beschäftigten der Stadt Pirmasens durchaus Anklang findet. Gleichwohl dient das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Erörterung, inwiefern der Arbeitsplatz ursächlich für den krankheitsbedingten Ausfall des Beschäftigten war und ob der entsprechende Arbeitsplatz im Sinne der Gesundheitsförderung ggf. angepasst und der Beschäftigte durch den Einsatz von Hilfsmitteln unterstützt werden kann.

Insbesondere im Falle der Rückkehr von längerfristig Erkrankten befürwortet die Stadt Pirmasens auch stets eine stufenweise Wiedereingliederung, sofern von Seiten der Beschäftigten gewünscht. Einer stufenweisen Wiedereingliederung wird grundsätzlich immer zugestimmt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, die eigene Belastbarkeit nach längerfristiger Erkrankung zu erproben. Die Beschäftigten können in diesem Modell in angemessener Weise wieder an die arbeitsalltägliche Belastung herangeführt werden kann.

2. Welche Weiterbildungen wurden und werden dem Personal in Kitas angeboten?

Regelmäßige Weiterbildungsreihen in folgenden Themen-/Arbeitsbereichen:

- Fachkraft für Frühpädagogik
- Qualifizierung zur Praxisanleitung von Erzieherinnen und Erziehern
- Qualifizierung zur Sprachförderkraft (bzw. Sprachbeauftragte)
- Pädagogische Basisqualifizierung
- Qualifizierung für Führungskräfte (Anm.: neue Maßnahme: Leitungsqualifizierung gem. Rahmenvereinbarung im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz. Die Weiterbildung wird ab 2024 in Kooperation mit der VHS Pirmasens angeboten!
- Teamfortbildungen für alle städtischen Kitas (jeweils zweitägig) Seit 2021. Schulungsthemen bisher: „Beobachten und Dokumentieren“ (2021), „Offene Arbeit/pädagogisches Konzept“ (2022)
- Interne Angebote: Qualifizierungsreihe in 2023 zum Thema „Kinderschutz“ i.V.m. der Erstellung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes in jeder Kita als Bestandteil der pädagogischen Konzeption. Ein institutionelles Rahmenschutzkonzept des Trägers ist aktuell in noch Arbeit und wird vorauss. Ende 2023 fertiggestellt.

Weitere Schulungen, die regelmäßig angeboten werden:

- Datenschutz, Umsetzung des Schutzauftrags nach §8 a SGB VIII, EDV, Infektionsschutzbelehrung, Schulungen für Sicherheitsbeauftragte, Erste-Hilfe-Kurse (am Kind), Schulung der FakiB's (Fachkraft für Kinderperspektive im Kita-Beirat)

a. Gibt es ein Konzept zur regelmäßigen Qualifizierung?

Konzeptgrundlage: Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz. Die regelmäßigen Qualifizierungen orientieren sich thematisch und inhaltlich an den formulierten Schwerpunkten der pädagogischen Arbeit (siehe: Bildungs- und Erziehungsbereiche) und am Aufgabenbereich der Fachkräfte und Leitungskräfte. Die Konzeptbausteine werden regelmäßig weiterentwickelt, aktualisiert und ergänzt. Das Konzept zur Qualifizierung ist Bestandteil des Qualitätsmanagements.

b. Wie viele haben das Angebot angenommen?

An den Teamfortbildungen bzw. an den regelmäßigen Fortbildungen zum Datenschutz usw. nehmen alle Kita-Mitarbeiter/-innen teil
Ansonsten werden die Fortbildungsreihen für bestimmte Mitarbeitergruppen (Leitungen, Stellvertretungen, Fachkräfte Div. usw.) konzipiert und angeboten. Die Teilnahme ist grundsätzlich verpflichtend
Weitere Qualifizierungen orientieren sich an den Bedarfen vor Ort in den einzelnen Einrichtungen
Gesamte Teilnehmerzahl ohne die Teamfortbildungen, an denen ja alle Beschäftigten der Kitas teilnehmen.
2022: 63 2023: 92

c. Wie oft konnte das Angebot aufgrund Überstunden und Personalmangel nicht stattfinden bzw. nicht angenommen werden?

Bisher war es so, dass die Anmeldung verbindlich war und auch bei Personalmangel die Teilnahme an der Fortbildung erfolgte. Bei den Teamfortbildungen gab es mehrere Termine, so dass jeder teilnehmen konnte.

3. Werden Schulungen/Weiterbildungen für Kinder mit Fluchterfahrungen (Institut für Interkulturelle Pädagogik im Elementarbereich e.V) angeboten? Welche Weiterbildungskonzepte werden im Hinblick auf Rassismus, Vielfalt und Interkulturelle Themen genutzt?

Ja und zwar in Form von einer modularen Weiterbildung. Die Inhalte sind an die Weiterbildungsformate des Landes angepasst:

- Fachkraft für Diversität und Rassismussensibilität im Arbeitsfeld Kita (Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum des Landes Rheinland-Pfalz in Mainz, Kooperationspartner: Institut für Lehrerfort- und Weiterbildung, Institut für Forschung und Weiterbildung im Fachbereich Sozialwissenschaften der Hochschule Koblenz)

Workshop (intern):

- „Kultursensibilität im Kita-Alltag“
Inhalte: Kulturelle Vielfalt im Kita-Alltag betrachten (Gesellschaftsstrukturen und individuelle Situation in den einzelnen Kitas), Persönliche Haltung und Werte als Grundlage einer Pädagogik der Diversität und Vielfalt, Alltagsrassismus erkennen und darauf reagieren, Herausforderungen im pädagogischen Alltag begegnen.

Weiteres Angebot:

Mehrtägige Fort-/Weiterbildungsreihe zum Thema „Interkulturelle Pädagogik“. Für alle Fachkräfte für Diversität und Interkulturalität und Kita-Leitungen

Derzeit in Planung. Start: ab 2024 in Pirmasens in Kooperation mit unserer Fachberatung Kita und DozentInnen

Auszug aus den inhaltlichen Bausteinen:

- Schwerpunkt Kinder:
Was bedeutet kulturelle Vielfalt im Kita-Alltag?
Sprachbarrieren überwinden
Kindheit in Europa und anderswo
Ein Blick über den „Tellerrand“
- Schwerpunkt Zusammenarbeit mit Eltern
Elternarbeit im Kontext von Kultursensibilität
Neue Wege der Zusammenarbeit
Elternbriefe gestalten
Elterngespräche
Die Kita als Gemeinschaft (Feste und Feiern mit allen – was gibt es zu beachten?)
Dem Menschen als Mensch begegnen
Die eigene Haltung kritisch reflektieren
Der „Anti-Bias-Ansatz“
Der Ausgrenzung keine Chance geben (vorurteilsbewusste Haltung reflektieren)
- Schwerpunkt Kita-Gemeinschaft
Feste und Feiern im kulturellen Kontext
Was lernen wir voneinander, miteinander, füreinander
Kultursensibilität und Inklusion in der pädagogischen Konzeption
- Schwerpunkt Kita in der Öffentlichkeit (bzw. als „Akteur“ im Sozialraum)
Die Kita der Zukunft (- vielfältig, bunt, inklusiv?)
Hürden abbauen, Gemeinschaft stärken
Vom ICH zum DU zum WIR (Gemeinschaftsprojekte zwischen Schule und Kita)
Die Kinder von heute sind die Entscheider von morgen.

Infrastruktur

1. Wie viele Kitas arbeiten noch mit der alten Betriebserlaubnis und was sind die Gründe dafür, dass noch nicht umgestellt wurde? – inkl. Trägerkitas

Der Grund für die Nutzung der Übergangsfrist liegt in allen Fällen an der räumlichen Situation. Wenn VV umgesetzt wird, fallen in den folgenden Kitas dringend benötigte Plätze weg. Bei einigen kann durch noch durchzuführende Baumaßnahmen bzw. Änderung der Konzeption die bisherige Platzzahl beibehalten werden.

		Wurde VV umgesetzt?	Grund
Kita Banana Building	noch alte BE, Baumaßnahmen fehlen noch zur entsprechenden Umsetzung		Baumaßnahmen fehlen noch zur entsprechenden Umsetzung
Kita Ruhbank		Nein	Räumliche Situation für den Erhalt der Platzzahlen nicht ausreichend
Kita Wittelsbach	noch alte BE,	Nein	Räumliche Situation für den Erhalt der

	Baumaßnahmen fehlen noch zur entsprechenden Umsetzung		Platzzahlen nicht ausreichend
Kita Niedersimten	Räumlich keine Veränderung möglich, nach Umsetzung VV werden Plätze wegfallen	Nein	Räumliche Situation für den Erhalt der Platzzahlen nicht ausreichend
Kita Sommerwald	Konzeptionelle Änderung erforderlich	Nein	Akt. Räuml. Situation für den Erhalt der Platzzahlen nicht ausreichend

- Bei der Kita Wittelsbach wird die räumliche Situation nochmal geprüft. Evtl. kann hier ein weiterer Raum der Schule dazu genommen werden, so dass die Umsetzung VV mit den bisherigen Platzzahlen vollzogen werden kann
- Bei der Kita Sommerwald werden konzeptionelle Änderungen vorgenommen um das VV-Angebot unter Beibehaltung der bisherigen Platzzahlen umzusetzen.

Bei den kirchlichen Trägern wird ebenfalls in folgenden Kitas aufgrund der fehlenden räumlichen Kapazitäten noch mit der alten BE gearbeitet.

Kita Nardinihaus, Kita St. Josef

Kita St. Anton

LukasKita, Kita Winzeln, MarkusKita, PaulusKita, LutherKita, JohannesKita, Oek. Kita

2. Welche Baumaßnahmen aufgrund Brandschutzes oder ähnliches sind für die Kitas in den nächsten 5-10 Jahren geplant? Welche Konsequenzen bzw. Einschränkungen sind damit verbunden?

Die Kindergärten wurden kontinuierlich an die stetig wachsenden Anforderungen im Bereich Brandschutz und Raumbedarf angepasst. Zur Umsetzung des neuen Kita Gesetzes werden seit 2021 verstärkt die hierfür notwendigen baulichen Anpassungen durchgeführt. Dabei wurde auch der Brandschutz in den Kitas Fehrbach, Gersbach, Winzeln und Wittelsbach verbessert. Die Arbeiten im Bananabuilding 2. OG sollen bis Anfang 2024 abgeschlossen sein, danach ist der für die dauerhafte Betriebserlaubnis und das neue Kita-Gesetz notwendige Umbau im EG vorgesehen, weshalb die Kita ins OG2 umzieht.

In den kommenden Jahren sind noch Modernisierungsarbeiten sowie kleinere brandschutztechnische Verbesserungen im Kindergarten Pfiffikus in Erlenbrunn vorgesehen, sowie noch eine weitere kleine Maßnahme im KG Wittelsbach. Diese sind jedoch während der Ferienzeit ohne größere Beeinträchtigungen des Betriebes umsetzbar.

Im KG Gersbach stehen noch Modernisierungsarbeiten im Bereich der Decken und Fenster an, hier müssen mehrere Bauabschnitte in Absprache mit dem Kindergarten durchgeführt werden, die Maßnahme soll Raum für Raum durchgeführt werden, so dass der Betrieb möglichst wenig beeinträchtigt ist.

3. Wozu musste in der Kita Banana Building die Kita vom 2.OG ins Erdgeschoss ziehen, wissentlich, dass der Brandschutz und die Toilettensituation (nur eine Toilette für alle Kinder) mangelhaft ist, und jetzt das 2.OG umgebaut werden muss, und dann die Kita Banana Building ins 2.OG ziehen muss um die Umbauarbeiten im EG zu vervollständigen? Aus welchem Grund wurde der Brandschutz nicht durch eine Erweiterung des bestehenden zweiten Rettungsweges im Erdgeschoss durch die vorhandene Anbautreppe gelöst? Wozu hat man eine Kita ins 2.OG im Banana Building zugelassen, obwohl Mängel bekannt waren?

Der Bedarf an Räumen für Kindergärten ist groß und die Flächen der Räumlichkeiten im Banana-Building waren geeignet und verfügbar. Der bestehende Kindergarten war aus Platzgründen zunächst im OG2 angesiedelt, da dort eine etwas größere Fläche zur Verfügung stand.

Allerdings waren die Räume als Kindergarten vor allem im OG2 nur temporär genehmigungsfähig, weshalb sie beispielsweise als Ausweichkindergarten gut geeignet waren.

Um die Flächen dauerhaft nutzen zu können und gleichzeitig die Forderungen nach dem neuen Kita Gesetz zu erfüllen, müssen beide Geschosse angepasst werden, dazu gehört neben Anpassungen der WCs und der Raumaufteilung auch der bauliche Brandschutz.

Als sich die Räumlichkeiten im Banana-Building als dauerhafte Lösung etablierten, zog die Einrichtung ins EG um da dort die brandschutztechnische Situation aufgrund der besseren Anleiterbarkeit im Notfall als sicherer zu bewerten war als im OG2.

Die Anbautreppe vor der Fassade gehört nicht zum Kindergarten, sondern zu den Räumen des angrenzenden ASB. Da die Statik nur für die bestehende Treppenhöhe dimensioniert ist und die Anbindung im 2.OG selbst mit einem Steg nur an einen Gruppenraum möglich ist, nicht aber an einen notwendigen Flur wie es der Brandschutz fordert, war dies kein wirtschaftlich sinnvoller Ansatz zur Verbesserung des baulichen Brandschutzes.

Aus diesem Grund wurde ein auf lange Sicht sinnvolles Konzept für beide Etagen erarbeitet. Die Umsetzung startete im aktuell nicht belegten OG2. Durch diese Maßnahme entstehenden neue dauerhafte Kindergartenplätze für die auch entsprechenden Fördermittel für die bauliche Umsetzung beantragt werden konnten. Bis Anfang 2024 sollen diese im OG2 abgeschlossen werden.

Dann kann der Kindergarten ins fertige und dauerhaft nutzbare OG2 ziehen, so dass die noch ausstehenden Arbeiten im EG durchgeführt werden können. Auch hier muss die WC-Anlage umgestaltet und vergrößert, sowie mehrere Durchbrüche geschaffen werden.

Der Abschluss aller Arbeiten und die Eröffnung der 2. Einrichtung ist für Anfang 2025 geplant.

Finanzierung

1. Wie stellt sich die aktuelle Finanzierung dar?
 - a. Wie hoch ist die Förderung vom Bund?

Für den Betrieb einer Kita gibt es keine direkte Förderung der Kommunen durch den Bund.

Bis 30.06.2023 gab es die Förderung von Sprachförderkräften über das Projekt „Sprache ist der Schlüssel zur Welt“. Dies wurde in der Kita Niedersimten bis zum Ende der Förderung genutzt. In der Kita Maria-Theresien-Straße und Kita Wittelsbach wurden auch Sprachförderkräfte eingesetzt. Da dies befristete Stellen waren konnten diese nach dem Ausscheiden der bisherigen Sprachförderkräfte nicht mehr neu besetzt werden.

Im Dezember 2023 wurde ein Kita-Sonderprogramm – Kita Kraftpaket für gute frühkindliche Bildung vorgestellt. Hier können u. a. Mittel beantragt werden, die zur Verbesserung der ganztägigen Betreuung führen. Wir haben die Informationen an die Fachabteilungen im Haus der Finanzen und dem Gebäudemanagement zur Prüfung weitergeleitet.

b. Wie hoch ist die Förderung vom Land?

Gemäß § 25 Abs. 2 KiTaG beträgt die Landesförderung 44,7 % der zuwendungsfähigen Personalkosten bei Tageseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft und 47,2 % der zuwendungsfähigen Personalkosten bei Tageseinrichtungen in Trägerschaft anerkannter Träger der freien Jugendhilfe.

Träger	Personalkosten tatsächlich	Landesanteil 47,20 %	
Heinrich-Kimmle-Stiftung	842.494,38 €	397.657,35 €	47,20%
Bistum Speyer	350.452,78 €	165.413,71 €	47,20%
Nardinihaus	953.085,23 €	449.856,23 €	47,20%
Prot. GKG	5.068.784,01 €	2.392.466,05 €	47,20%
Waldorfkita	337.985,38 €	159.529,10€	47,20%
Kitas freie Träger	7.552.801,78 €	3.564.922,44 €	
Städt. Kitas	7.098.160,20 €	3.140.072,14 €	44,70 %

Gemäß § 25 Abs. 5 KiTaG i.V. mit § 3 Abs. 3 und § 6 Abs. 3 KiTaGAVO erhalten die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zusätzlich Mittel aus dem Sozialraumbudget. Die Budgetmittel des Landes (60 % der Gesamtpersonalkosten des SRBs) müssen durch den Haushalt der Stadt ergänzt werden (40 % der Gesamtpersonalkosten des SRBs). Bis Ende 2026 stehen folgende Mittel zur Verfügung:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Anteil Land (60%)	473.431,00 €	970.534,00€	994.797,00€	1.019.667,00 €	1.045.159,00 €	1.071.288,00 €
Anteil Stadt (40%)	315.620,67 €	647.022,67€	663.198,00€	679.778,00€	696.772,67€	714.192,00€
Summe	789.051,67 €	1.617.556,67 €	1.657.995,00 €	1.699.445,00 €	1.741.931,67 €	1.785.480,00 €

	2023 geplant	2024 geplant
betriebserlaubnis-relevantes Personal	145.000,00 €	389.200,00 €
Kita-Sozialarbeit	280.000,00 €	350.000,00 €

interkulturelle Fachkräfte/ Fachkräfte für Diversität	606.000,00 €	816.000,00 €
sozialräumlich bedingte Leitungsfreistellung	- €	- €
Gesamt	1.031.000,00 €	1.555.200,00 €

Außerdem erhalten die Tageseinrichtungen in Trägerschaft anerkannter Träger der freien Jugendhilfe nach § 25 Abs. 4 KiTaG und § 4 KiTaGAVO Zuweisungen für Qualitätssicherung und –entwicklung in Höhe von 4.500,00 € pro Tageseinrichtung.

- c. In welchem Umfang wird das Sozialraumbudget genutzt?

2022 wurden folgende Mittel verausgabt:

	verausgabt	Mittel standen zur Verfügung
Betriebserlaubnisrelevantes Personal	119.830,67 €	129.404,53 €
Kita-Sozialarbeit	150.189,15 €	727.900,50 €
Interkulturelle Fachkräfte und Fachkraft für Diversität	122.066,80 €	727.900,50 €
Sozialräumlich begründete Leitungsfreistellung	0	32.351,13 €

Die freien Träger haben die eingeplanten Stellen für interkulturelle Fachkräfte und Fachkräfte für Diversität nicht in Anspruch genommen, wodurch die Mittel nicht voll ausgeschöpft werden konnten.

- d. Gibt es weitere hier nicht genannte und beantragte Fördermittel?

Im Dezember 2023 wurde ein Kita-Sonderprogramm – Kita Kraftpaket für gute frühkindliche Bildung vorgestellt. Hier können u. a. Mittel beantragt werden, die zur Verbesserung der ganztägigen Betreuung führen. Wir haben die Informationen an die Fachabteilungen im Haus der Finanzen und dem Gebäudemanagement zur Prüfung weitergeleitet.

- e. Werden die beantragten Fördermittel auch vollständig verwendet?

Bei der Landesförderung gibt es eine Spitzabrechnung. Es erfolgt eine Förderung der tatsächlich anerkennungsfähigen verausgabten Personalkosten.

Die Förderung aus dem Sozialraumbudget wurde für das Jahr 2022 unter c.) dargestellt. Das Konzept zum Sozialraumbudget wurde nochmals überarbeitet, so dass zukünftig die Konzeptbausteine gegenseitig

deckungsfähig sind und somit das zur Verfügung stehende Budget zeitnah und konzeptionsgeleitet verausgabt werden kann.

- f. Wie hoch ist der Eigenkostenanteil abzüglich aller Förderungen im Sinne der Betriebskosten?

Bei städtischen Kitas: 55,3 % Eigenanteil an den Personalkosten

Bei Kitas freier Träger: 42,8 % städt. Anteil + 2.000,00 Sachkostenzuschuss pro Gruppe

Zukunft

1. Wie viele Anträge für Neuanmeldungen liegen für welchen Zeitraum vor und welcher Bedarf wird prognostisch für die nächsten drei Jahre kalkuliert?

Auf der Liste für aktuelle und zukünftige Platzanfragen (Anmeldung ab Geburt möglich) sind zum Stichtag 01.11.2023 409 Anfragen, die aber den Platzbedarf erst zukünftig haben. Der aktuelle monatliche Bedarf an Plätzen liegt bei ca. 25-30 Plätzen.

Da die Geburtenzahlen seit 2015 relativ konstant sind, wird auch der Bedarf relativ konstant bleiben

Jahrgang

01.05.2015 - 30.04.2016	375
01.05.2016 - 30.04.2017	366
01.05.2017 - 30.04.2018	350
01.05.2018 - 30.04.2019	361
01.05.2019 - 30.04.2020	360
01.05.2020 - 30.04.2021	372
01.05.2021 - 30.04.2022	369
01.05.2022 - 30.04.2023	331

2. Wie sieht das Personalconcept für die nächsten 5 Jahre aus?
- Wie viel Personal wird aufgrund Rente oder Langzeiterkrankungen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden?
 - Wie viel zusätzliches Personal müsste eingestellt werden um eine gute Betreuungsquote für die Platzkategorien in Pirmasens zu gewährleisten?
 - Welche Konzepte hat die Stadt, um ihre Attraktivität für Personal in Kindertagesstätten zu steigern und Personal zu halten?

Beantwortung der Fragen 2 a-c

Der Personalbedarf wird sich auch weiterhin entsprechend der Entwicklungen der Anzahl der zu betreuenden Kinder sowie der Vorgaben des Gesetzgebers im Hinblick auf die von Seiten des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung erteilten Betriebserlaubnis ergeben.

Selbstredend wird die Stadt Pirmasens auf entsprechende Entwicklungen reagieren und sofern erforderlich, das Platzangebot in den städtischen Kindertagesstätten und infolgedessen den Personalstamm erweitern. Auch im Hinblick auf in den kommenden Jahren anstehende Austritte aufgrund des

Erreichens der Regelaltersgrenze ist die Stadt Pirmasens sensibilisiert, entstehende Vakanzen zu decken.

In den kommenden 5 Jahren werden im Bereich der städtischen Kindertagesstätten zunächst 8 Beschäftigte die Regelaltersgrenze erreichen. Innerhalb der nächsten 10 Jahre werden insgesamt 27 Beschäftigte die Regelaltersgrenze erreichen.

Inwiefern Austritte aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente oder gar eines Ausscheidens aufgrund einer Langzeiterkrankung/Erwerbsminderung o.ä. erfolgen werden, kann selbstverständlich nicht prognostiziert werden.

Um die Stadt Pirmasens auch weiterhin am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber positionieren zu können, werden vielfältige Angebote gemacht. Die Stadt Pirmasens bietet den Beschäftigten neben der tariflichen Vergütung, einer Zahlung im Rahmen des Alternativen Entgeltanreiz-Systems (sog. Attraktivitätsprämie), einer Jahressonderzahlung (sog. Weihnachtsgeld) auch eine vollständig arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Daneben finden Beschäftigte der Stadt Pirmasens ein breit gefächertes Betriebssportangebot sowie Weiterbildungsmöglichkeiten vor. Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten darüber hinaus eine tarifliche monatliche Zulage in Höhe von bis zu 130 Euro sowie bis zu 4 zusätzliche freie Tage im Kalenderjahr (sog. Regenerations- und Umwandlungstage).

Nicht zuletzt tritt die Stadt Pirmasens als familienfreundlicher Arbeitgeber auf und gewährleistet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3. Bei einer vorherigen Anfrage wurde bezüglich Waldkindergärten auf bereits fertige Konzepte verwiesen, wir bitten ausführliche Aufstellung des Konzepts hinsichtlich folgender Punkte:

- Welche Standorte wurden ausgewählt? Gab es eine Eignungsprüfung hinsichtlich Bauordnung, Gefahren, Machbarkeitsprüfung?

Es wurden verschiedene Standorte besichtigt, der Interessent (Waldritter) befand das Gelände des VfB im Schachen am geeignetsten.

- Wie viele Kinder können betreut werden (Betreuungsschlüssel)?

Geplant ist, dass zu Beginn mit einer kleinen Gruppe (10 – 15 Kindern) gestartet werden soll. Waldgruppen haben nur Plätze für Kinder ab dem 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt.

- Wie viel und welches Personal wird eingesetzt?

Der Personalschlüssel liegt hier bei 3 VZÄ für Fachkräfte. Ergänzt werden kann dies durch FSJler, BuFDi oder Auszubildenden. Von Vorteil wäre natürlich, wenn die Fachkräfte über eine zusätzliche Waldpädagogikausbildung verfügen würden

- Wann erfolgt die Umsetzung?

Derzeit laufen Gespräche mit dem Eigentümer des Geländes und den Waldrittern, die als Träger in Frage kommen

- Welches pädagogische Konzept findet Anwendung?

Für das päd. Konzept ist der Betreiber der Kita verantwortlich. Die Waldritter betreiben bereits einige Waldkitas, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass dieses Konzept dann auf das Pirmasenser Modell angepasst wird. Da zum jetzigen Zeitpunkt aber lediglich die Planungen laufen, kann ein Konzept noch nicht vorgelegt werden, da auch das Raumkonzept, die Nutzung des Geländes usw. mit einfließt.

- Welche Kosten entstehen durch den Waldkindergarten für Umsetzung und dann jährlich?

Nach derzeitigem Stand der übliche Zuschuss zu den Personalkosten (aktuell: 47,2 % vom Land und 52,8 % städtischer Zuschuss

- Welche Förderungen sind zu erwarten

Wenn die Plätze in die Bedarfsplanung mit aufgenommen werden, können diese mit 8.500 € pro Platz vom Land gefördert werden. Allerdings ist hier zu beachten, dass eine Waldgruppe für die Bedarfsplanung ein Risikofaktor darstellt, wenn diese Plätze zur Bedarfsdeckung von Rechtsansprüchen dienen sollen (Rechtsanspruch ab 2 Jahren und Wahlrecht der Eltern – da nicht jeder mit dieser Konzeption einverstanden ist)

Weitere Entwicklung:

Im Bananabuilding wird bis Jahresende 2024 eine weitere Kita im Obergeschoß fertig gestellt. Als Sofortmaßnahme soll zeitnah der Modulbau an der Horebschule für eine Kita genutzt und entsprechend angepasst werden. Darüber hinaus sind allgemein weitere Projekte in Anbahnung.

Kita Erlenbrunn	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,94	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Fehrbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	8,97	12	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,83	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Gersbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	6,34	7	0,50
Haus- Wirtschaftskraft	0,67	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Niedersimten	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,43	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,52	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Ohmbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	1,1	1	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Ruhbank	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,42	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Sommerwald	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	3,59	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,51	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Windsberg	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	1,9	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,39	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Wittelsbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,9	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,9	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Haus des Kindes	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	11,85	11	1,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,83	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Lernstube	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	-	-	-
Erzieher	0,5	0	0,50
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Krippe Erlenbrunn	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	7,84	11	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,42	2	0,28
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Krippe MTS	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
------------	--------------------------------	---------------------	---------------

Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	17,42	19	0,56
Haus- Wirtschaftskraft	1,78	3	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Banana-Building	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	0	0,00
Erzieher	3,03	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,77	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

zusätzliches Personal	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz in VZÄ
Sprachförderung	2,5	2	1,00
Springer	2	2	0,13
Berufspraktikanten	-	6	-

Kita Erlenbrunn	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,72	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Fehrbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	9	12	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,33	2	0,00
profilergänzende Kräfte	1	1	0,00

Gersbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	6,34	7	0,50
Haus- Wirtschaftskraft	0,67	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Niedersimten	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,45	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,52	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	0	0,50

Ohmbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	1	1	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Ruhbank	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,55	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	0,5	0	0,50

Sommerwald	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,72	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,51	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	0	0,50

Windsberg	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	1,9	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,5	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Wittelsbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,93	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,4	2	0,00
profilergänzende Kräfte	1	1	0,00

Haus des Kindes	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	11,85	12	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,33	1	0,50
profilergänzende Kräfte	1	1	0,00

Lernstube	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	
Ständige Vertretung	-	-	-
Erzieher	1,19	2	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,39	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Krippe Erlenbrunn	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	7,87	11	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,92	3	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Krippe MTS	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
------------	--------------------------------	---------------------	--------

Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	17,89	19	0,31
Haus- Wirtschaftskraft	2,28	3	0,48
profilergänzende Kräfte	2	2	0,00

Banana-Building	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	3,31	4	0,50
Haus- Wirtschaftskraft	0,77	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

zusätzliches Personal	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Sprachförderung	0,5	1	0,00
Springer	2	1	1,13
Berufspraktikanten	-	5	-
TZ-Auszubildende	2	4	0,00

Kita Erlenbrunn	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,72	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Fehrbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	9	11	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,33	2	0,00
profilergänzende Kräfte	1	1	0,00

Gersbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	6,34	8	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,67	1	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Niedersimten	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,45	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,52	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Ohmbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	1	1	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,50

Ruhbank	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,55	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	-	-	-
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Sommerwald	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,72	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,51	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Windsberg	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	1,9	3	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,5	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

Wittelsbach	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	2,93	4	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,4	2	0,00
profilergänzende Kräfte	1	1	0,00

Haus des Kindes	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	11,85	12	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,33	2	0,00
profilergänzende Kräfte	1	1	0,00

Lernstube	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	-	-	-
Erzieher	1,19	2	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,39	-	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Krippe Erlenbrunn	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	8,12	11	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	1,92	3	0,00
profilergänzende Kräfte	-	-	-

Krippe MTS	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
------------	--------------------------------	---------------------	--------

Leitung	1	1	0,00
Ständige Vertretung	1	1	0,00
Erzieher	17,89	19	1,56
Haus- Wirtschaftskraft	2,28	4	0,00
profilergänzende Kräfte	2	2	0,00

Banana-Building	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Leitung	1	0	1,00
Ständige Vertretung	1	0	0,00
Erzieher	3,31	7	0,00
Haus- Wirtschaftskraft	0,77	1	0,00
profilergänzende Kräfte	0,5	1	0,00

zusätzliches Personal	Stellenbedarf laut Stellenplan	Anzahl Beschäftigte	Vakanz
Sprachförderung	0	1	0,00
Springer	2	2	0,18
Berufspraktikanten	-	4	-
TZ-Auszubildende	2	4	0,00