



Rainer Schweppe
Stadtschulrat

I.

Herrn e.a. Stadtrat Hans Podiuk
Frau e.a. Stadträtin Beatrix Burkhardt
Frau e.a. Stadträtin Ulrike Grimm
Herrn e.a. Stadtrat Sebastian Schall
Rathaus

12.09.2014

Wie begegnet die Landeshauptstadt München dem Erzieherinnenmangel?

Schriftliche Anfrage gem. § 68 GeschO
der e.a. Stadtratsmitglieder Hans Podiuk, Beatrix Burkhardt, Ulrike Grimm
und Sebastian Schall
vom 10.06.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Ihrer Anfrage vom 10.06.2014 thematisieren Sie Engpässe bei der Kinderbetreuung, die dazu führen, dass Betreuungszeiten reduziert und Gruppen geschlossen werden und gerade fertiggestellte Kindertageseinrichtungen nicht eröffnet werden können.

Zu Ihren im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage 1: „In welchem Umfang fehlt qualifiziertes Personal für alle Kindertageseinrichtungen in der Landeshauptstadt München (alle Träger)?“

Antwort: In der Landeshauptstadt München stehen etwa 1.250 Kindertageseinrichtungen zur Betreuung der Münchner Kinder im Alter von 0 bis 14 Jahren zur Verfügung. Davon befinden sich ca. 400 in städtischer und 850 Einrichtungen in freier Trägerschaft.

In welchem Umfang bei den freien Trägern qualifiziertes Personal fehlt und wie viele Gruppen infolgedessen Betreuungszeiten reduzieren mussten oder geschlossen wurden, kann für die Landschaft der freien Träger ohne eigene Erhebung nicht beantwortet werden.

Es kann aber davon ausgegangen werden, dass der Personalmangel bei den freien Trägern sich mindestens in dem Verhältnis auswirkt, wie er sich bei RBS-KITA, Städtischer Betrieb, darstellt.

Der Fachkräftemangel ist auch im Jahr 2014 an den städtischen Kindertageseinrichtungen des Referats für Bildung und Sport, KITA und Fachabteilung 4, deutlich spürbar. Trotz verschiedenster Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt, v. a. auch auf Grundlage des Stadtratsbeschlusses Nr. 08-14 / V 09620 vom 25.07.2012, und einer deutlichen Steigerung der Einstellungszahlen im Jahr 2013 fehlen zum Stand 15.06.2014 bei der Abteilung KITA 190 Erzieherinnen und Erzieher und bei der Fachabteilung 4 (Tagesheime) 33 Erzieherinnen und Erzieher, insgesamt 223 Erzieherinnen und Erzieher. Trotz laufender Einstellungen kann diese Personallücke nicht geschlossen werden.

Aufgrund des fehlenden Personals können Ausfälle an den Kindertageseinrichtungen nicht mehr in vollem Umfang abgedeckt werden. Für unterjährig freiwerdende Stellen stehen keine Nachbesetzungen im Rahmen von Vorratseinstellungen zur Verfügung.

Aufgrund des ständigen Ausbaus des Angebots an Kindertageseinrichtungen sind weiterhin steigende Stellen- und Beschäftigtenzahlen zu erwarten.

Für das Jahr 2014 wurde bereits ein Bedarf von 143 VZÄ allein für Neueröffnungen, Gruppenveränderungen, Regionalhäuser und sonstige unterjährige Veränderungen aufgrund des Anstellungsschlüssels für KITA und die Fachabteilung 4 bei der Personalplanung berücksichtigt. Dies entspricht einer Steigerung von 44 VZÄ zum Ist-Wert aus dem Jahr 2013.

Vor allem im Bereich der Tagesheime ist in den letzten Jahren ein deutliches Wachstum zu verzeichnen. Zu den ursprünglich 25 Tagesheimen kamen vier Neueröffnungen und 1 Hort, der in ein Tagesheim umgewandelt wurde, hinzu. Diese fünf Einrichtungen werden zudem aktuell kontinuierlich erweitert, bis der Endausbau mit bis zu acht Gruppen erreicht ist. Zum September 2014 werden weitere vier Tagesheime neu in Betrieb gehen. Allein für die Tagesheime sind für September 2014 rund 40 VZÄ nur für Neueröffnungen und Gruppenveränderungen nötig.

Auf Grundlage der strategischen Personalplanung werden 2014 insgesamt 672 Einstellungen angestrebt (506 Erzieherinnen und Erzieher, 166 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger), um den Bedarf aufgrund von Ausweitungen und Fluktuation decken zu können.

(Aufgrund des Fachkräftemangels blieb der Bedarf für den Vorrat bei der strategischen Personalplanung unberücksichtigt.)

Bereits jetzt ist absehbar, dass weiterhin die Personallücke nicht geschlossen werden kann.

Bei den Fachkräften konnten 2014 (Stand Ende Juni) bei intensiven Werbemaßnahmen bisher 193 Bewerberinnen/Bewerber vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor einem Vertragsschluss. Von diesen 193 Bewerberinnen und Bewerbern sind 97 Übernahmen aus dem Berufspraktikum berücksichtigt, die im Anschluss an das Berufspraktikum übernommen werden.

Bei den Ergänzungskräften konnten 2014 (Stand Ende Juni) bisher rund 112 Bewerberinnen und Bewerber bereits vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor dem Vertragsabschluss.

Auf dieser Basis ist davon auszugehen, dass die zur Bedarfsdeckung (einschließlich einer Ausfallquote von 10 %) erforderliche Zahl an Einstellungen auch 2014 nicht erreicht wird. Es ist von 350 freien Stellen (Stammpersonal, Ausfallmanagement, Vorrat), nämlich 280 bei KITA und 70 bei der Fachabteilung 4, zum Beginn des Tageseinrichtungsjahres 2014/2015 auszugehen.

Dies bedeutet, dass Dienstkräfte für das Ausfallmanagement in großem Umfang nicht zur Verfügung stehen werden und es abermals keine Vorratseinstellungen geben wird.

Weitere Neueröffnungen und zusätzliche Gruppen verschärfen die Situation dramatisch.

Frage 2: „Wieviele Gruppen mussten Betreuungszeiten reduzieren bzw. geschlossen werden?“

Antwort: Aufgrund des immer deutlicher werdenden Personalmangels im Bereich der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat der städtische Betrieb im Krisenmanagement verschiedenste Maßnahmen ergriffen, um die Einrichtungen zu unterstützen (siehe auch Frage 4). Dabei ist es in Einzelfällen als nachrangige Maßnahme nicht mehr zu vermeiden, Betreuungszeiten zu reduzieren.

Im Tageseinrichtungsjahr 2013/2014 wurden bisher für einen bestimmten Zeitraum an 35 Standorten Öffnungszeiten aufgrund Personalmangels eingeschränkt. Dabei wurden manche Kindertageseinrichtungen an einzelnen Tagen geschlossen, bei anderen die Betreuungszeit freitags reduziert und an anderen Einrichtungen die Betreuungszeit in den Randzeiten vermindert. Gruppenschließungen konnten bisher vermieden werden.

Frage 3: „Wieviele und welche neuerrichtete Betreuungsplätze können wegen Personalmangel nicht eröffnen?“

Antwort: Seit 2012 wurden über das Trägerschaftsauswahlverfahren bei RBS-KITA-FT in Summe 52 neue städtische Kindertageseinrichtungen zur Trägerschaft an insgesamt 14 verschiedene freie Träger vergeben. Von diesen 52 Kindertageseinrichtungen sind 40 Einrichtungen zum Stand 01.07.2014 auch baufertig gestellt und davon wiederum 14 Einrichtungen vollbelegt. 18 Kindertageseinrichtungen wurden teilweise in Betrieb genommen, acht Einrichtungen sind bereits baufertig und eröffnen zwischen Juli und September 2014.

(Vgl hierzu auch die Übersicht im Anhang zum Stand 01.07.2014.)

Einrichtungen seit 2012	Anzahl	%
Noch nicht baufertig gestellt	12	23%
Vollbelegung	14	27%
Teilbetriebnahme	18	35%
Eröffnungen von Juli bis Sept. 2014	8	15%
gesamt	52	100%

Im Frühjahr 2014 zeichnete sich ab, dass trotz des intensiven Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze nicht alle Plätze, die für Herbst 2014 vorgesehen waren, belegt werden können aufgrund des Personalmangels.

Inzwischen wurden bei RBS-KITA mit allen betroffenen Trägern Einzelgespräche geführt. Die freien Träger ergreifen vielfältige Maßnahmen, um Fach- und Ergänzungskräfte anzuwerben und zu halten und werben zudem offensiv um Arbeitskräfte auch aus dem Ausland. Alle Träger sind sensibilisiert für die Themen Aus- und Weiterbildung bzw. Nachqualifizierung. Einige Träger beteiligen sich am Assistenzkräftemodell und ermöglichen Bewerberinnen/Bewerbern, sich berufsbegleitend zu qualifizieren.

Es ist erklärtes Ziel aller Träger, die bisher aufgrund des Personalmangels nur teileröffnen konnten, spätestens bis zum Ende dieses Jahres die offenen Stellen zu besetzen und sämtliche Gruppen in Betrieb zu nehmen.

Frage 4: „Welche Notfallkonzepte hat die Stadt entwickelt?“

Antwort: Aufgrund des immer deutlich werdenden Personalmangels im Bereich der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat der städtische Betrieb im Krisenmanagement verschiedenste Maßnahmen ergriffen, die

1. eine Analyse der Personalsituation in der Kindertageseinrichtung darstellen,
2. einen objektiven Quervergleich mit anderen Kindertageseinrichtungen im Betrieb erlauben,
3. eine Priorisierung bei der Besetzung durch Pädagoginnen und Pädagogen rechtfertigen
4. und auch Sondermaßnahmen, z. B. eine Reduzierung der Öffnungszeiten, legitimieren.

Die angefügten Unterlagen machen diese Vorgehensweisen deutlich.

Um zu den geeigneten Schritten und Maßnahmen zu gelangen, wurde im städtischen Betrieb ein Krisenstab eingerichtet, der wöchentlich tagt. Im Rahmen dieser Besprechung, an der u. a. die Stabsstelle Recht des Referats für Bildung und Sport, Personen aus der Verwaltung und der Elternberatung usw. teilnehmen, wird gemeinsam mit den betroffenen Leitungen von Kindertageseinrichtungen die Situation in der Einrichtung analysiert und es werden passgenaue Lösungsansätze gesucht.

Dabei geht es immer um die Abwendung des Personalproblems durch folgende Verfahrensschritte:

- Darstellung des Personalmangels in der Einrichtung.
- Welche Unterstützung gibt es im Vorratspool?
- Können Kolleginnen und Kollegen ihre Wochenarbeitszeit verlängern?
- Welche Unterstützung gibt es durch die Nachbareinrichtung?
- Welche Unterstützung gibt es im Quartier?
- Welche Unterstützung gibt es in der Region?
- Welche Unterstützung gibt es stadtweit?
- Ist neu eingestelltes Personal für diese Einrichtung in Sicht?

Falls die vorhandenen Ressourcen nicht ausreichen und über diese ersten Schritte keine Verbesserung gefunden werden kann, werden anhand folgender Fragestellungen weitere Maßnahmen ergriffen:

- Wie kann die Situation vor Ort effektiv entzerrt werden?
- Welche Maßnahmen schlägt das Team vor?
- Welche Maßnahmen schlägt der Elternbeirat vor?
- Gibt es speziell für diese Einrichtung eine unkonventionelle Lösung (z. B. ehemalige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die auf 450-Euro-Basis für diese Kita gewonnen werden können)?

Aus diesem Fragezyklus kommen auch oft weitergehende Vorschläge, z. B.:

- Reduzierung der Öffnungszeit in den Randzeiten, wenn die Eltern damit einverstanden sind. Gekoppelt wird diese Maßnahme mit Lösungen für Familien, die einen längeren Betreuungsbedarf haben. So wechseln z. B. diese Kinder am Nachmittag in eine andere Einrichtung, die länger geöffnet ist. Die Eltern holen dann ihr Kind dort ab.
- Schließzeiten in den Ferien und während diverser Fenstertage.
- In den Kindertageseinrichtungen werden die Eltern motiviert, sich gegenseitig bei der Betreuung der Kinder zu helfen und in nachbarschaftlichen Unterstützungsformen aktiv zu werden.

Leider gibt es Situationen, in denen keine der erwogenen Lösungsansätze greifen und Verkürzungen von Öffnungszeiten durchgeführt werden müssen, um überhaupt in der pädagogischen Hauptangebotszeit Personal in der Einrichtung zu sichern. Es wird versucht, möglichst alle Entscheidungen im Einvernehmen mit dem Elternbeirat zu erzielen, was im Großen und Ganzen funktioniert.

Frage5: „Welche kurz-, mittel und langfristigen Maßnahmen werden von der Landeshauptstadt München ergriffen, um dem Mangel an Erzieherinnen erfolgreich zu begegnen?“

Antwort: Die derzeitige Arbeitsgrundlage für die Maßnahmen des Personalerhaltes und der Personalgewinnung im Erziehungsdienst bei RBS-KITA sind durch Beschluss des Stadtrates mit der Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 09620 vom 25.07.2012 erfolgt.

RBS-KITA hat mit diesem Beschluss die derzeit leistbaren und umsetzbaren Maßnahmen erarbeitet und weitestgehend in eine Umsetzung münden lassen.

Eine Aufstellung dieser Aktivitäten (Maßnahmen und Projekte) wird im Folgenden dargestellt. Die Umsetzung läuft auf Hochtouren.

5.1 Maßnahmen zum Personalerhalt

Im genannten Stadtratsbeschluss finden sich gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Erzieherinnen und Erzieher.

Da die Personalgewinnung von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern sich noch nicht so dramatisch darstellt, entstand vor diesem Hintergrund die Idee, erfahrenen Kinderpflegerinnen/ Kinderpflegern der Landeshauptstadt München eine erfolgsversprechende Möglichkeit zu eröffnen, sich trotz Berufstätigkeit weiter zu qualifizieren. Die Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger sollen in ca. 1 ½ Jahren einerseits zum Ablegen der Externen Prüfung zur Erzieherin/zum Erzieher befähigt werden, andererseits in diesem Zeitraum auch ausreichend Möglichkeiten für Reflexion, Rollenklärung und Professionalisierung haben.

Das Qualifizierungsprogramm wird zunächst als Pilotmodell für 50 Personen durchgeführt, davon 10 Plätze für Teilnehmerinnen/Teilnehmer der Betriebsträger (begonnen haben fünf) und 40 Plätze für die städtischen Beschäftigten (begonnen haben 45). Die Ausarbeitung und Durchführung des Programms ist durch das Pädagogische Institut erfolgt und begann schließlich im Januar 2013. Die zweite Auflage ist für September 2015 geplant.

Die Betreuung der derzeitigen Teilzeitkräfte steht besonders im Fokus des Städtischen Betriebes sowie der Geschäftsstelle von RBS-KITA, Sachgebiet Personal und Organisation. Teilzeitkräfte brauchen oftmals individuelle Beratung und Lösungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im gesamten Gefüge innerhalb der Einrichtung. Im Beschluss vom 25.07.2012 wurde eine Stelle für die Teilzeitberatung und Betreuung geschaffen. Neue Ideen sollen entwickelt und weitere Spielräume gefunden werden. Die Betreuung der Teilzeitkräfte und die Beratung der Einrichtungsleitungen im Hinblick auf Entlastungen, beispielsweise bei der eigenen Kinderbetreuung und der Dienstplangestaltung, sowie innovative Teilzeitmodelle im Rahmen der Öffnungszeiten stehen im Fokus der Planungen.

Externe Berater unterstützen RBS-KITA mit dem Ziel, neue Arbeitszeitmodelle im Erziehungsdienst zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln. Dieses Projekt läuft derzeit gerade.

Um Krankheiten und Ausfälle besser abdecken zu können, ist den hauswirtschaftlichen Kräften angeboten worden, ab 01.10.2012 die Wochenarbeitszeit von 20 auf 25 Wochenstunden zu erhöhen. Zusätzlich wurden bei den mobilen Hauswirtschaftskräften zwölf neue Stellen geschaffen. Zudem gibt es drei neue Stellen für Hauswirtschaftsleitungen und zwei Stellen für mobile Köchinnen und Köche für die Kinderkrippen. Dies entlastet nochmals den Erziehungsdienst.

Statt 34 gibt es seit September 2012 insgesamt 44 Stellen im Freiwilligen Sozialen Jahr. Die Erhöhung kommt dem Erziehungspersonal vor Ort zugute.

Ehemaligen Beschäftigten bietet die Geschäftsstelle von RBS-KITA, Sachgebiet Personal und Organisation, Rahmenverträge an, damit bei Personalengpässen für 50 Tage im Jahr eine Beschäftigung erfolgen kann. Die Kindertageseinrichtungen entscheiden selbst, mit wem sie zusammenarbeiten wollen.

Der Etat für Supervision ist ab Januar 2013 um 95.000 Euro im Jahr ausgeweitet worden. Somit stehen Beratungs- und Austauschmöglichkeiten vor Ort zur Verfügung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist in Planung und wird aufgebaut und umgesetzt.

Das Modellprojekt „help and learn“ ist ein Kooperationsprojekt des Referates für Bildung und Sport mit dem Lehrstuhl für Grundschulpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München. Weitere 150.000 Euro wurden vom Stadtrat genehmigt, damit Lehramts-Studierende in weiteren Horten Kinder bei den Hausaufgaben unterstützen können.

Es ist ebenso an Optimierungen des Kontingentscheinverfahrens gearbeitet worden. Bereits heute erhalten alle im Erziehungsdienst Beschäftigte einen Kontingentschein.

5.2 Maßnahmen zur Personalgewinnung

Das Qualifizierungsprogramm von Grundschullehrerinnen und Grundschullehrern für die Befähigung zur Mitarbeit als pädagogische Fachkraft sollte weitergeführt werden. Dieses Programm entlastet ebenfalls die angespannte Personalsituation. Die Einstellungszahlen sind jedoch 2013 in den einstelligen Bereich zurückgegangen, so dass 2014 kein erneutes Programm angeboten wird. Dieser Personenkreis geht vielmehr in nachfolgend genannten Kurs mit über.

Die Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes für Personen mit einem Abschluss in Pädagogik (Diplom oder Magister aus dem In- und Ausland) ist mit sehr großer Vorarbeit im Jahr 2014 erstmals gestartet und war auch für die Freien Träger geöffnet. Ca. 50 Personen stehen Ende 2014 für den Arbeitsmarkt als pädagogische Fachkraft zur Verfügung. Eine Neuauflage startet im September 2015, vorher werden ggf. noch benötigte Sprachkurse erfolgen.

Der Einsatz von sonstigen Beschäftigten im Erziehungsdienst für den Kinderbetreuungsbereich unterliegt einer Personalzustimmung nach § 16 Abs. 5 AVBayKiBiG (Ausführungsverordnung zum Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz). Diese Zustimmungen sind immer Einzelfallprüfungen und erfolgen durch die Landeshauptstadt München für den Bereich der nicht-städtischen Einrichtungen.

Für die städtischen Einrichtungen ist die Regierung von Oberbayern zuständig. Für alle Prüfungen gilt, dass diese schon jetzt bis zum Rand des pädagogisch Vertretbaren erfolgen. Weiterer Spielraum im Rahmen einer noch großzügigeren Auslegung ist hier nicht mehr zu erkennen. Für Berufsgruppen, deren Einsatz in Kindertageseinrichtungen nicht über die Personalzustimmung abgewickelt werden kann, muss die Qualifikation über Kurse oder eine Ausbildung (siehe oben) erfolgen.

In Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Institut hat der Städtische Betrieb ein Wiedereinstiegsprogramm aufgelegt. Mit „training on the job“ wird bei Einstellungen ein Fortbildungsprogramm mit bevorzugter Einbuchung in notwendige Kurse ermöglicht. Dabei sind spezielle Fortbildungstage eingeplant, um einen Wiedereinstieg zu ermöglichen und den Bewerberinnen und Bewerbern die Angst nach einer langen Berufspause zu nehmen. Derzeit konnten schon 15 Personen hierfür gewonnen werden.

Das große Thema der Umschulung, sprich die bezahlte Möglichkeit einer Weiter- oder Umqualifikation, war Thema beim Runden Tisch am 20.11.2012.

Hieraus erfolgte die Konzeption eines sog. „Assistenzkräfte-Modells“.

Zum 01.09.2013 wurde bisher (fast) unqualifiziertes Personal (100 Personen) in der Entgeltgruppe S 2 TVöD eingestellt. Diesen wird die Möglichkeit geboten, einen Berufsabschluss als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder sogar den als Erzieherin/Erzieher nachzuholen.

In den Randzeiten am Morgen erfolgt ein Einsatz in der Einrichtung, ab Mittag beginnen die Lehrveranstaltungen. Das Referat für Bildung und Sport, KITA, verspricht sich hiervon eine sehr gute Entlastung der Einrichtungen in den Randzeiten und einen Gewinn von Erziehungskräften.

Der Stadtrat wurde hierzu mit der Beschlussvorlage Nr. 08-14 / V 10770 (Vollversammlung vom 24.07.2013) befasst.

Die Weiterführung des Projektes erfolgt in einem neuen Stadtratsbeschluss nach der Sommerpause 2014.

Der bundesweite Kita-Ausbau erfordert zusätzliche Fachkräfte. München wirbt bereits seit dem Jahr 2008 mit einer bundesweiten Werbekampagne um pädagogisches Personal. Neben der Schaltung von Stellenanzeigen in Onlineportalen und Printmedien ist RBS-KITA auf Personalmessen vertreten und organisiert Schnupperwochenenden und Infotage an Schulen und Fachakademien, um pädagogisches Fachpersonal anzuwerben. An Schnupperwochenenden werden auch Vorstellungsgespräche angeboten.

Wichtige Partnerinnen und Partner bei der Personalgewinnung sind das eigene, pädagogische Personal, das mit Infoprodukten und „give aways“ Informationen über den Arbeitgeber weitergibt. Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten werden eingesetzt, um selbst neue Berufspraktikantinnen und -praktikanten anzuwerben. Im Rahmen einer nachhaltigen Personalgewinnung werden nicht nur pädagogische Fachkräfte angesprochen, sondern der Fokus liegt auch in der konkreten Ansprache von SPS-Praktikantinnen und SPS-Praktikanten, Schülerinnen und Schülern sowie Bachelorstudentinnen und -studenten. Dieser Personenkreis soll frühzeitig an RBS-KITA gebunden werden, damit er sich nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums für die Landeshauptstadt München als Arbeitgeber entscheidet.

Im Mittelpunkt der Botschaften steht die anspruchsvolle, pädagogische Arbeit, die Vielfalt an Einrichtungen, ein sicherer, unbefristeter Arbeitsplatz sowie ein umfangreiches Fortbildungsprogramm und interessante Aufstiegschancen bei der Landeshauptstadt München. Für Bewerberinnen und Bewerber bietet RBS-KITA eine Infoplattform auf www.muenchen.de/kita, eine eigene Bewerber-Servicenummer und die Mailadresse bewerbung.kita@muenchen.de. Über „give aways“ werden die E-Mail- und Internetadresse sowie die Telefonnummer des Bewerberbüros kommuniziert.

Mit einer neuen Agentur wird die städtische Werbekampagne zur Personalgewinnung im Jahr 2013 fortgesetzt. Die Neuausrichtung der Werbekampagne erfolgte durch eine detaillierte Ausarbeitung einer Leistungsbeschreibung und mündete nun in der Auswahl einer neuen Agentur. Werbung, Social-Media, Präsentationen und weitere Anforderungen an ein modernes Personalmarketing sind dabei integriert.

Frage 6: „Welche dauerhaften Strategien können eingeleitet werden, um das Personalproblem nachhaltig zu lösen?“

Antwort: Seit längerer Zeit gibt es im Bereich der Kinderbetreuung erhebliche Personalgewinnungsprobleme. Es ist deshalb einerseits erforderlich, dass die Maßnahmen aus dem Personalbeschluss 2012 fortgesetzt werden. Darüber hinaus sollen weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt ergriffen werden. Diese werden dem Stadtrat voraussichtlich im Herbst 2014 in einer Beschlussvorlage zur Entscheidung vorgelegt.

Mit freundlichen Grüßen

- II. Abdruck von I.
an RBS-KITA-FT
an RBS-KITA-SuG

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

- III. Abdruck von I. und II.
an das Direktorium – HA II
an das Presse- und Informationsamt

mit der Bitte um Kenntnisnahme und weitere Veranlassung (Veröffentlichung in der Rathausumschau). Der Entwurf wurde von Herrn Oberbürgermeister Reiter mit in Kopie beiliegendem Schreiben genehmigt.

Die Datei wurde bereits an die E-Mail-Adresse karin.jachdhuber@muenchen.de übermittelt.

an RBS - GL 3.21

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Das Schreiben wurde bereits per E-Mail an beschlussvorlage.rbs@muenchen.de übermittelt.

Rainer Schweppe
Stadtschulrat