

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 26.03.2025	an den Magistrat ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat II Amt: Jugendamt	an die Stadtverordnetenversammlung ☐ OBW zur Befassung ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung ☐ zur abschließenden Beschluss- fassung Fachausschuss Behandlung in Ja Nein öffentl. Sitzung ☒ ☐	Dezernat I ☐ OBW bei abschl. Beschlussfassung Magistrat
Verteiler:	Ja Nein Internetfähig ☒ ☐	Vorlage-Nr. 2025/0093 Magistratsbeschluss-Nr.
Produkt-Nr.: Kostenstelle: Kostenträger: Investitionsnummer: Sachkonto:		

Betreff: Aktuelle Situation in der Kindertagesbetreuung in Darmstadt und weiteres Vorgehen
nach Anpassung des Moduls D ab 1. Mai 2025

Vorlage vom: 18.03.2025

Beschlussvorschlag:

1. Der vorliegende Verfahrensvorschlag unter Gliederungspunkt 4. im Begründungstext zur Beendigung der befristeten Maßnahme der Reduktion des Moduls D stadtweit wird beschlossen.
2. Das Jugendamt wird beauftragt, die Kindertagesstätten in städtischer Trägerschaft über die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsressourcen in den jeweiligen Sozialräumen und Möglichkeiten zum Ausbau der Kooperationen zu informieren.
3. Das Amt für Interne Dienste wird beauftragt, die Beratung und Begleitung der Auszubildenden und der Berufseinsteiger*innen auszubauen.

4. Die über das Programm „Starke Teams, starke Kitas“ befristet eingerichtete Stelle einer Verwaltungskraft im Jugendamt zur Entlastung der Leitungskräfte in Kitas städtischer Trägerschaft soll weiterhin für den Förderzeitraum fortgesetzt werden. Da die hessische Landesregierung beschlossen hat, dass das Programm „Starke Teams, starke Kitas“ angepasst und fortgesetzt wird, wird das Jugendamt beauftragt, die notwendigen Anträge im Rahmen des Förderprogramms des Landes Hessen einzureichen.
5. Die bestehenden ämterübergreifenden Bemühungen zur Gewinnung und Haltung von Fachkräften für Kitas in städtischer Trägerschaft werden intensiviert.

Anlagen:

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Folgekosten: ☒ Ja ☐ Nein

Zusätzlich für alle Vorlagen aus dem Bereich des Hochbaus anzugeben:

Klimarelevanz des Vorhabens:

Auswirkungen auf Stadtklima:	☐ ja	☐ nein
Auswirkungen auf THG-Emissionen:	☐ gering ¹⁾	☐ mittel/groß ²⁾
Beteiligung Amt f. Klimaschutz & Klimaanpassung:	☐ ja	☐ nein

Zusätzlich bei Beschlüssen zur Baufreigabe:

Wurden Optimierungspotentiale ausgeschöpft?	☐ ja	☐ nein
Falls nein, Kompensationsmaßnahmen festgelegt?	☐ ja	☐ nein

1) bis 10 Tonnen Kohlendioxid-Äquivalente (CO_{2e}) pro Jahr, 2) über 10 Tonnen CO_{2e} pro Jahr.

Beschluss des Magistrats vom

Begründung zur Magistratsvorlage vom 18.03.2025

In nahezu allen Kindertageseinrichtungen in Darmstadt wurde vom 1.11.2024 bis 30.04.2025 das Betreuungsmodul D, das bis zu 50 Betreuungsstunden pro Woche vorsieht auf bis zu 45 Stunden pro Woche reduziert. Diese Maßnahme hatte zum Ziel, das Kita-System zu stabilisieren und eine bessere Planbarkeit bei der Betreuung der Kinder zu ermöglichen.

Hintergrund für die befristete Maßnahme war, dass es im Vorfeld immer wieder zu unterschiedlichen Einschränkungen im Kitabetrieb in Darmstadt kam, stadtweit und trägerübergreifend. Diese Einschränkungen zeigten sich durch kurzfristige Schließungen an einzelnen Tagen oder reduzierten Betreuungszeiten von unterschiedlicher Dauer.

Die Maßnahme war das Ergebnis intensiver Gespräche in der Kita-Trägerkonferenz. Vorangegangen war eine zweimonatige Auswertung der Nutzung der Früh- und Spätdienste in den Monaten Mai und Juni 2024 in allen Kitas in Darmstadt. Die Auswertung hat deutlich gemacht, dass die Früh- und Spätdienste unterschiedlich stark gebucht werden, in der Regel aber gering ausgelastet sind. Um den tatsächlichen Betreuungsbedarf der Familien besser abzudecken und den aktuellen Herausforderungen aufgrund des Fachkräftmangels zu begegnen, wurde die Maßnahme der Reduktion des Modul D zur Erprobung eingeführt. Hintergrund war auch die nahende Winterzeit, in der von erhöhten Krankenständen ausgegangen werden kann.

Die Öffnungszeiten der Kitas wurden während der Zeit der Reduktion des Moduls D unter Berücksichtigung der Bedarfe der Elternschaft, der Fachkräftesituation in den jeweiligen Teams und der somit vorhandenen Kapazitäten festgelegt. Die Elternbeiräte wurden an diesem Prozess beteiligt.

Bereits mit der Einführung der zeitlich befristeten Maßnahme wurde angekündigt, dass die Maßnahme ausgewertet und ein Feedback aller Beteiligten eingeholt wird, um für die Zeit ab 1. Mai 2025 weitere Entscheidungen treffen zu können.

1. Hintergründe für die Maßnahme und zur aktuellen Situation:

Die Platzzahlen in der Kindertagesbetreuung in Darmstadt haben sich in den letzten 10 Jahren stark erhöht, insbesondere im U3-Bereich.

Die Platzzahlen im Bereich der Kinder unter drei Jahren in Kitas in städtischer Trägerschaft hat sich von 2015 bis 2024 von 236 Plätze auf 349 Plätze erhöht, was einer prozentualen Erhöhung von 47,88 % entspricht (hierbei ist die Kindertagespflege nicht berücksichtigt). Die Platzzahlen im Bereich der Kinder über 3 Jahren in Kitas in städtischer Trägerschaft hat sich von 2015 bis 2024 von 1.419 Plätze auf 1.846 Plätze erhöht. Dies entspricht einer prozentualen Erhöhung um 29,88%. Die Zahl der Kitas in städtischer Trägerschaft hat sich auf 31 erhöht. Zwei weitere Kitas in städtischer Trägerschaft sind in der Planung bzw. im Bau (Kita Ludwigshöviertel Nord und Kita Havelstraße). Auch ist zu bemerken, dass die neuen Einrichtungen größer ausgerichtet sind als früher.

Die Anzahl der pädagogischen Kräfte in den Kitas in städtischer Trägerschaft hat sich in den letzten zehn Jahren um rund 75 % erhöht, bedingt durch den quantitativen Ausbau sowie durch die qualitative Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen im SGB VIII, HKJGB und KiFöG.

Im Jahr 2015 verfügten die Kitas in städtischer Trägerschaft über 269,65 Vollzeitäquivalente (VZÄ) gemäß Stellenplan inklusive Personal für Einzelintegrationsmaßnahmen in Höhe von

8,00 VZÄ. Die Zahl wuchs bis zum Jahr 2024 auf 478,79 VZÄ im Stellenplan inklusive 19,50 VZÄ Personal für Einzelintegrationsmaßnahmen und 18,00 VZÄ Sprachfachkräfte, was einer durchschnittlichen Steigerung des Personalkörpers in den Kitas pro Jahr von ca. 6,585 % entspricht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich um Stellen im Stellenplan handelt, nicht alle dieser Stellen sind real besetzt.

Jenseits des Ausbaus an Räumen, Plätzen und Personal hat sich die Situation der Kinder in Bezug auf die individuellen Unterstützungsbedarfe verändert, die Kitas als Bildungsorte sind gefordert, steigenden Bedarfen gerecht zu werden.

Der Anteil an Kindern mit besonderen Förderbedarfen in der Kita steigt (Sprache, Kognition, Motorik, Sozial etc.), was direkte Auswirkungen auf die Anforderungen an die pädagogische Bildungsarbeit und die hierfür notwendigen quantitativen und qualitativen Personalressourcen hat. Die Kitas als Ort der frühkindlichen Bildung sind gefordert, die Anforderungen an alltagssprachliche Bildung, Inklusion, Teilhabe, Medienkompetenz, Startchancen in Schule und somit die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit zu gewährleisten.

Deutlich zeigt sich dies am Beispiel der steigenden Zahl der Kinder in Darmstadt, die einen Vorlaufkurs in der Schule besuchen. Diese Zahl hat im Schuljahr 2022/23 mit 471 Kindern in Darmstadt einen neuen Höchststand erreicht, sie lag im Schuljahr 2017/18 noch bei 347 Kindern.¹

Der bundesweite Fachkraftmangel in der Kindertagesbetreuung stellt eine große Herausforderung für alle Träger dar.

Im Verhältnis zum seitherigen Soll (410,41 VZÄ) sind bei den Kitas in städtischer Trägerschaft 54,41 VZÄ unbesetzt, was einem Delta von 13,26 % der Soll-Besetzung entspricht (Stichtag 14.03.2025). Mehr als jede 10. Stelle ist beim städtischen Träger unbesetzt. Die Gesamtzahl der unbesetzten Stellen in Kitas in städtischer Trägerschaft variiert und liegt im Durchschnitt zwischen 45 und 60 VZÄ.

Die unbesetzten Stellen bringen Mehrbedarfe und Belastungssituationen für die bestehenden Teams. Die Erhebung zur psychischen Belastungssituation am Arbeitsplatz hat im Jahr 2021 stattgefunden und für die Kitas in städtischer Trägerschaft ergeben, dass die psychischen Belastungslagen signifikant erhöht sind. Entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet, lösen aber die grundsätzliche Belastungslage nicht auf.

2. Fachkraftmangel in der Kindertagesbetreuung, kommunale Maßnahmen und Perspektiven:

In Darmstadt sind trägerübergreifend zahlreiche Fachkraftstellen vakant. Die Träger unternehmen erhebliche Anstrengungen, um den Erhalt der bestehenden Teams sicherzustellen, Überlastungen durch regelmäßige Überstunden zu vermeiden und die Arbeitsbelastung der Fachkräfte nicht weiter zu steigern.

Bundesweite Erhebungen verdeutlichen, dass eine strukturelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen erforderlich ist, um eine langfristig stabile und verlässliche Betreuungsqualität zu gewährleisten. Aktuelle Studien weisen darauf hin, dass derzeit bundesweit ein Defizit von etwa 125.000 Fachkräften im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung besteht.²

¹ Quelle: Datenfortschreibung 2022 des 1. Bildungsberichts der Wissenschaftsstadt Darmstadt

² Quelle: Kita Bericht 2024 des Paritätischen Gesamtverbandes

In der Stadtverwaltung Darmstadt wurde bereits eine Vielzahl an Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation in den Kitas in städtischer Trägerschaft ergriffen. Zur Personalgewinnung erfolgt eine Dauerausschreibung über die verschiedenen Kanäle der Wissenschaftsstadt Darmstadt, außerdem wurde ein Akquise-Video produziert und in den sozialen Medien veröffentlicht sowie eine Fachkraftkampagne im Jahr 2023 mit dem Titel „Ihre Zukunft beginnt mit Dir.“ umgesetzt. Die Kampagne bestand aus Bannern auf dem Heinerfest, aus digitalen Bannern auf dem Schlossgrabenfest, Plakaten, Fahrgast-TV im öffentlichen Nahverkehr, Bus-Beklebung, Großflächenplakaten und Anzeigen.

Zur nachhaltigen Personalentwicklung und -bindung stehen verschiedene kontinuierliche Maßnahmen zur Verfügung. Für Praxisanleitungen werden spezifische Fortbildungsprogramme angeboten, die eine gezielte Qualifizierung sicherstellen. Zudem gibt es ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten für die Teams, während die Unterstützung durch die Fachabteilung Kinderbetreuung weiter ausgebaut wurde.

Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen in städtischer Trägerschaft adressiert gezielt fachliche Bedarfe und bietet individuelle Beratung und Unterstützung an. Darüber hinaus hat die Entscheidung der Stadt, das Sprachkita-Programm nachhaltig zu verstetigen, maßgeblich zur langfristigen Bindung von Fachkräften beigetragen. Dass die Landesregierung eine Verlängerung der Zuschüsse bis einschließlich 2026 zugesagt hat, ist positiv.

Zur gezielten Unterstützung der Kitaleitungen in ihrer Führungsrolle und zur kontinuierlichen Weiterqualifizierung im Bereich der Personalführung werden fortlaufend spezialisierte Angebote bereitgestellt. Seit 2021 besteht die Fortbildungsreihe „Leitungsqualifikation“, die auf einem eigens entwickelten Curriculum basiert und erfolgreich verstetigt wurde. Ergänzend wurde 2023 die „Führungswerkstatt“ etabliert, die speziell für Absolvent*innen der Leitungsqualifikation konzipiert ist. Beide Formate sind darauf ausgerichtet, Leitungsteams in ihrer professionellen Entwicklung und Führungskompetenz nachhaltig zu stärken.

Zusätzlich steht den Kitaleitungen eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung durch die Fachabteilung Kinderbetreuung insbesondere bei Fragen der Personalführung sowie die Personalstelle im Jugendamt zur Verfügung. Diese strukturierten Maßnahmen tragen maßgeblich zur Qualifizierung, Professionalisierung und langfristigen Stabilisierung der Leitungsstrukturen in den Kindertageseinrichtungen bei.

Die Abteilung Kinderbetreuung hat ein Verfahren zum On- und Offboarding entwickelt, aufbauend auf dem vorhandenen städtischen Rahmen. Dieser Prozess gibt Handlungssicherheit und Transparenz. Neue Kitaleitungen werden im Rahmen der Einarbeitung eng von der Abteilung Kinderbetreuung mit Gesprächsangeboten und Hospitationen begleitet. Jede Person, die aus einer Kita in städtischer Trägerschaft ausscheidet, erhält durch die Fachabteilung ein Gesprächsangebot.

Eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung erfolgt für die städtischen Kitas durch eine engmaschigere Begleitung der Auszubildenden seit rund 1,5 Jahren. Außerdem existiert eine gute Kooperation mit allen Fachschulen, die kontinuierlich gepflegt wird. Die Fachabteilung wirkt an Fachbeiräten mit. Außerdem wurde ein dualer Studienplatz im Oktober 2024 neu eingerichtet. Die Möglichkeit des Quereinstiegs wird weiter ausgebaut. Die Bereitschaft zur Ausbildung ist in den Kitas in städtischer Trägerschaft, trotz der vorhandener Herausforderungen, weiter hoch. Für die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA) stehen

in 2025 insgesamt 37 Plätze zur Verfügung, davon sind derzeit 15 Plätze besetzt. Im August 2025 werden weitere PivA-Plätze belegt.

Parallel dazu werden Maßnahmen zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte intensiv vorangetrieben. Insbesondere die Übertragung nicht-pädagogischer Aufgaben auf entsprechend geschultes Personal wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Der zunehmende administrative Aufwand in den Kitas stellt eine Herausforderung dar, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels. Viele dieser Tätigkeiten werden von pädagogischen Mitarbeitenden übernommen, deren eigentliche Expertise im Bildungsbereich liegt oder von Kolleg*innen mit anderen beruflichen Hintergründen. Eine gezielte Entlastung durch administrative Unterstützungskräfte ist daher essenziell, um die Fachkräfte auf ihre Kernaufgaben in der frühkindlichen Bildung zu fokussieren und langfristig die Qualität der Betreuung sicherzustellen.

Insgesamt sind derzeit 5 Personen als Zusatzkräfte und 36 als Fachkräfte zur Mitarbeit in den Kitas in städtischer Trägerschaft beschäftigt.

Die Bezahlung der Fachkräfte in Darmstädter Kitas erfolgt nach der EG S 8b, die Bezahlung der Leitungskräfte in den Kitas hängt von der Größe der Einrichtung ab.

Aufgrund des bundesweiten Fachkraftmangels und trotz diverser Maßnahmen zur Personalgewinnung und -haltung, die eingeleitet wurden, gelingt es nicht, den Fachkraftmangel in Darmstadt wesentlich zu reduzieren.

3. Feedback zur Maßnahme Reduktion Modul D:

Aus den Rückmeldungen der Eltern von den teilnehmenden Trägern vom Februar 2025 wird deutlich, dass die Maßnahme für die Eltern als schwierig und eher negativ erlebt wird.

Negativ wird insbesondere zurückgemeldet, dass der Stress und die Belastung auf Seiten der Familien gestiegen sei, dass keine Anpassung der Entgelte für das Modul D erfolgt seien, dass die Familien weniger flexibel die Betreuung nutzen könnten und dass somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwieriger geworden sei.

Die Eltern melden positiv zurück, dass sie eine Entlastung der Fachkräfte wahrnehmen würden, die Betreuung verlässlicher sei, die Kinder mehr Zeit mit der Familie verbringen würden und die Qualität der Betreuung durch mehr Personal in den Kitas verbessert sei.

Die Rückmeldungen aus der Elternschaft machen deutlich, dass die negative Sicht auf die Maßnahme überwiegt und die Familien sich als hoch belastet und gestresst wahrnehmen.

Aus den Rückmeldungen der Kitateams in den Kitas in städtischer Trägerschaft wird deutlich, dass die Maßnahme insgesamt positiv wahrgenommen wird und zu einer positiven Entwicklung geführt hat. Insbesondere konnte mit dem Konzept der Personaleinsatzplanung in den Kitas in städtischer Trägerschaft die Planung und Handlungsfähigkeit der Führungskräfte verbessert werden, sodass personelle Engpässe frühzeitiger und gezielter aufgefangen werden konnten.

In der Zeit der Reduzierung kam es selten zu einer Unterschreitung des Mindestpersonalbedarfs (§ 25b HKJGB). Dadurch war es den Fachkräften möglich, ihren originären Aufgaben nachzugehen, anstatt wiederholt kurzfristige Ausfälle kompensieren zu

müssen. Dies trug zu einer Entlastung des Teams und einer höheren pädagogischen Qualität in den Einrichtungen bei.

Negative Rückmeldungen zur Maßnahme bezogen sich insbesondere auf die Überstunden, die aufgrund zu spät abholender Eltern gemacht werden mussten, dass keine Veränderung der Personalsituation eingetreten sei und auf den Unmut der Familien, mit dem die Kitateams konfrontiert werden.

Häufig wurde positiv zurückgemeldet, dass die Teamsitzungen und Vorbereitungszeiten besser gewährleistet werden konnten, weniger Mehrarbeit und Überstunden angefallen seien, es mehr Planungssicherheit für die Eltern gegeben habe und es zu einer Entlastung der Mitarbeiterinnen und mehr Zufriedenheit im Team gekommen sei.

Die positiven Rückmeldungen zu der Maßnahme überwiegen bei den Kitateams deutlich.

4. Weiteres Vorgehen ab 1. Mai 2025

Eine Fortsetzung der befristeten Maßnahme der Reduktion des Modul D stadtweit ist, aufgrund der unterschiedlichen Wirkungen und Rückmeldungen, nicht vorgesehen. Vielmehr werden die Rückmeldungen der Eltern und Teams gehört und die Signale bestmöglich aufgegriffen.

Aus den Rückmeldungen wurde deutlich, dass die Bildungsarbeit nur gering verbessert, aber die Fachkräfte gut entlastet werden konnten. Die Eltern benötigen verlässliche und möglichst flexible Betreuungsmöglichkeiten. Die Kürzung des Modul D hat klare Vorteile für die Organisation der Kita und das Personal, aber sie bringt auch Herausforderungen für Kinder und berufstätige Eltern mit sich.

Gleichzeitig bleibt der Fachkräftemangel als gravierendes strukturelles Problem für den Betrieb der Kitas bestehen, dieser wird durch die befristete Maßnahme nicht reduziert. Daher ist es notwendig, zum einen die gesellschaftspolitische Debatte für eine zukunftsfähige Kitalandschaft weiter zu führen und zu konkreten, nachhaltigen Unterstützungsmaßnahmen für den Kitabetrieb zu kommen, um diese wichtige soziale Infrastruktur für die Kinder aufrecht erhalten zu können. Zum anderen muss eine Auseinandersetzung mit den Veränderungen der Lebenswirklichkeiten von Familien erfolgen.

Um das flexible Angebot in den Betreuungszeiten möglichst erhalten bzw. wiederherstellen zu können, soll ab dem 1. Mai 2025 zu den einrichtungsbezogenen Instrumenten bei Unterschreitung des Mindestpersonalbedarfs zurückgekehrt werden.

Wenn z.B. aufgrund von Personalmangel eine längerfristige Reduzierung des Betreuungsumfangs in einer Kita erforderlich wird, ist es zwingend notwendig, die zuständigen Fachaufsichten sowohl in den Reduzierungsprozess als auch in die Rückkehr zum Normalbetrieb einzubeziehen.

Ein zentraler Bestandteil dieses Prozesses ist die Meldung gemäß § 47 SGB VIII. Dieser Paragraph verpflichtet Träger von Kindertageseinrichtungen, erhebliche Beeinträchtigungen des Betriebs oder Gefährdungen des Kindeswohls unverzüglich an die zuständige Aufsichtsbehörde zu melden. Eine solche Meldung ist erforderlich, wenn der Personalmangel dazu führt, dass der Mindeststandard der Betreuung nicht mehr gewährleistet werden kann oder wenn die Einschränkungen wesentliche Auswirkungen auf die Betreuungssituation der Kinder haben. Die Aufgaben des Trägers zur Abgabe einer Meldung gemäß § 47 SGB VIII besteht darin, die Fachaufsicht frühzeitig zu informieren, um gemeinsam Lösungen zur

Sicherstellung der Betreuung zu erarbeiten. Außerdem muss eine Transparenz des Trägers gegenüber der Fachaufsicht gewährleistet werden, sodass die Aufsichtsbehörde die Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung einschätzen kann. Außerdem sollen präventive Maßnahmen ermöglicht werden, um einer weiteren Verschlechterung der Betreuungssituation entgegenzuwirken. Mit dieser Meldung wird auch die rechtliche Absicherung des Trägers gewährleistet, indem dokumentiert wird, dass Maßnahmen im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen getroffen wurden.

Die Fachaufsicht übernimmt in diesem Prozess eine entscheidende Rolle, indem sie die Situation bewertet, Handlungsoptionen aufzeigt und bei der Umsetzung von Lösungen unterstützt. Ebenso ist sie in die Planung und Steuerung der Rückkehr zum Normalbetrieb einzubeziehen, um eine schrittweise und gut organisierte Wiederaufnahme des regulären Betriebs sicherzustellen.

Durch die Einhaltung dieser Meldepflicht und die enge Abstimmung mit der Fachaufsicht wird sichergestellt, dass die Qualität der Betreuung trotz temporärer Einschränkungen so weit wie möglich aufrechterhalten bleibt und sowohl pädagogische als auch rechtliche Standards gewahrt werden.

In der Kommunikation ist es sehr wichtig, dass die Familien stets gut durch die Einrichtungsleitung informiert sind und es eine enge Abstimmung zwischen dem jeweiligen Elternbeirat und der Kitaleitung gibt. Alle Träger sind eigenverantwortlich zuständig, ihre Kitaleitungen ggfs. entsprechend zu schulen und die entsprechenden Abläufe bei einer Unterschreitung des Mindestpersonalbedarfs dem Elternbeirat und nach außen zu kommunizieren.

Um die positive strukturelle Veränderung für die Kitateams anlassbezogen nutzen zu können, wird die Maßnahme in einen trägerspezifischen „Werkzeugkoffer“ eingefügt. Der Werkzeugkoffer soll den Kitaträgern Möglichkeiten eröffnen, die bestehen, um bei hohen Belastungen in Kitas aufgrund von chronischen Personalausfällen in Kitas den Betrieb möglichst stabilisieren zu können. Dass die Maßnahme für die Kitateams positive Entlastungseffekte bringt, ist aufgrund der Rückmeldungen der Kitateams nachvollziehbar.

Da die Auslastung der Betreuungszeiten in den Kindertagesstätten zu Beginn und am Ende des Tages unterschiedlich stark erfolgt, ist es notwendig, einrichtungsbezogen zu prüfen, welche Öffnungszeiten je Standort und Sozialraum benötigt werden, um die Bedarfe nach Flexibilität der Eltern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu gewährleisten. Dies ist in Verbindung zu stellen mit der Frage einer effizienten Personalsteuerung.

Parallel zu den einrichtungsbezogenen Maßnahmenplänen bei Unterschreitungen des Mindestpersonalbedarfs sind die Aktivitäten zur Fachkraftakquise, Fachkraftbindung und die Weiterqualifizierung von Quereinsteiger*innen zu verstärken.

Außerdem ist im Weiteren der Fokus auf die kurzfristigen und mittelfristigen Verbesserungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen in den Kitas zu legen. Dies betrifft:

- Den Erhalt und Ausbau der Stelle Verwaltungskraft Kitas zur Entlastung der Kita-Leitungen von nicht pädagogischen Aufgaben.
- Die Einführung digitaler Lösungen zur Optimierung der Verwaltungsprozesse der Kitas.

- Die regelmäßige Information zu Möglichkeiten der Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsressourcen im jeweiligen Sozialraum und der Aufbau neuer/engerer Kooperationen
- Der Ausbau einer Beratung und Begleitung während und nach der Ausbildung durch das Amt für Interne Dienste (beispielsweise durch Mentoring-Programm, strukturierte Karriereplanung, alternative Arbeitszeitmodelle etc.)

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels wird der größtmögliche Nutzen derzeit durch eine ausgewogene Lösung erzielt, die sowohl Entlastungen für die Kitateams schafft, als auch eine hohe Flexibilität in der Betreuung für Eltern gewährleistet. Entscheidend sind in diesem Zusammenhang die Fortführung und Intensivierung des Dialogs zwischen Eltern, Elternbeiräten, Kitateams und Trägern. Da sich der Fachkräftemangel voraussichtlich weiter verschärfen wird und die Anforderungen an die Betreuung konstant hoch bleiben, muss dieser Austausch sicherstellen, dass geeignete Maßnahmen zur Stabilisierung des Kitabetriebs identifiziert, konkretisiert und umgesetzt werden. Oberstes Ziel ist es, allen Kindern den Zugang zu frühkindlicher Bildung und Betreuung zu sichern.

Das weitere Vorgehen wurde in Abstimmung mit dem Hauptelternbeirat (HEB) sowie der Kita-Trägerkonferenz besprochen und als sinnvoll empfohlen.

Um die Gesamtsituation der Kinderbetreuung in Darmstadt nachhaltig zu verbessern, ist ein umfassender Weiterentwicklungsprozess erforderlich. Dieser muss über Personalthemen hinausgehen und verstärkt die Bedarfe von Eltern und Kindern sowie die spezifischen Anforderungen der Sozialräume in den Blick nehmen. Nur durch eine ganzheitliche Strategie lassen sich langfristige Lösungen für eine stabile und zukunftsfähige frühkindliche Bildungs- und Betreuungslandschaft entwickeln. Dazu bedarf es dringend der finanziellen Unterstützung von Bund und Land.

Die bestehenden ämterübergreifenden Bemühungen zur Gewinnung und Haltung von Fachkräften für Kitas in städtischer Trägerschaft werden intensiviert. Dies beinhaltet eine Vielzahl von Maßnahmen, unter anderem die Personalakquise von ausländischen Fachkräften, die Präsentation der Wissenschaftsstadt Darmstadt auf Ausbildungsmessen, die Vorstellung des Berufsbildes in Schulen im Rahmen von Berufsorientierungstagen, Werbung auf Social Media durch Videos und Posts.

In den politischen Gremien wird weiterhin zum Thema kontinuierlich informiert und beraten werden.

Darmstadt, den 18.03.2025

Dezernat I

Dezernat II

Hanno Benz
Oberbürgermeister

Barbara Akdeniz
Bürgermeisterin