

Attraktivierung der Ausbildung in den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen

Praxisintegrierte Ausbildungen,
Bundesfreiwilligendienste und Praktika



Inhalt

1. Ziele der Arbeitsgruppe	2
2. Ausgangssituation	3
2.1 Bewerberzahlen und Einstellungen	3
2.2 Marketing	5
2.3 Anreize im Rahmen der Ausbildung	6
2.4 Betreuung von Auszubildenden	6
3. Identifikation von Optimierungspotenzialen	8
4. Realisierte Maßnahmen	10
5. Geplante Maßnahmen	13
5.1 Genehmigung und Finanzierung der Vorpraktika für PiA Erzieher*innen	14
5.2 Einrichtung einer zusätzlichen Stelle für die Betreuung der Praktika in den Kindertageseinrichtungen	16
6. Ausblick	19

1. Ziele der Arbeitsgruppe

Ausgehend von einem Antrag der CDU-Fraktion vom 27.01.2022 zur Einführung einer Ausbildungsprämie für angehende Erzieher*innen wurde die Verwaltung damit beauftragt, ein Konzept zur Attraktivierung der Ausbildungsplätze im Bereich der Kindertagesstätten zu erstellen. Zu diesem Zweck hat sich – unter Federführung des Teams Ausbildung und Qualifizierung – eine Arbeitsgruppe zu dem Thema „Attraktivierung der Ausbildung in den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen“ gebildet. Die Arbeitsgruppe besteht aus Mitarbeitenden des Fachbereichs Personal und Organisation (Team Ausbildung und Qualifizierung), des Fachbereichs Kinder und Jugend (Pädagogische Fachberatung), des Dezernats IV inklusive der dezentralen Personalwirtschaft sowie einem Vertreter des Personalrats.

Ziel der Arbeitsgruppe ist die Entwicklung von Maßnahmen, die in ein ganzheitliches Konzept zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung in den Kindertagesstätten einfließen. Diesbezüglich wurden drei übergeordnete Handlungsfelder identifiziert:

- ◆ Praxisintegrierte Ausbildungsgänge (PiA) – Erzieher*in und Kinderpfleger*in
- ◆ Schulische Ausbildungen
- ◆ Gewinnung von Fachpersonal

Im Rahmen des durch die Arbeitsgruppe erstellten Konzepts werden die beiden ersten Handlungsfelder betrachtet. Hieraus werden Einzelmaßnahmen sowie handlungsfeldübergreifende Maßnahmen abgeleitet. Das Handlungsfeld 3 – Gewinnung von Fachpersonal wird zwar als wichtiges Element zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten angesehen, kann jedoch in dieser Zusammensetzung der Arbeitsgruppe nicht bearbeitet werden.

Die Arbeitsgruppe ist erstmalig im August 2022 zusammengetreten. Anschließend fanden zwei Sitzungen im November 2022 sowie zwei Sitzungen im März 2023 statt. In der Zwischenzeit wurden bereits erste Maßnahmen aus der Arbeitsgruppe umgesetzt.

Bevor auf die einzelnen Handlungsfelder und die damit verbundenen Maßnahmen eingegangen wird, soll jedoch die Ausgangssituation der Ausbildungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten dargelegt werden.

2. Ausgangssituation

Die Ausgangssituation wird aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Dargestellt wird der Stand vor dem ersten Zusammentreffen der Arbeitsgruppe. Zunächst wird festgehalten, wie sich die Bewerber- und Einstellungszahlen bis zu diesem Zeitpunkt gestaltet haben. Da die Wahrnehmung der Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Leverkusen maßgeblich durch die Außendarstellung beeinflusst wird, wird zudem die Nutzung von Marketinginstrumenten dargelegt. Abschließend wird erläutert, welche Anreize Auszubildenden bei der Stadt Leverkusen geboten werden.

Die Stadt Leverkusen bietet derzeit verschiedene Ausbildungsgänge und Einstellungsmöglichkeiten rund um den Erziehungsberuf an. Dazu zählen die praxisintegrierten Ausbildungen der Kinderpfleger*innen und Erzieher*innen, die Durchführung von Anerkennungsjahren für Beschäftigte mit rein schulischer Ausbildung sowie das Angebot von Praktika, Bundesfreiwilligendiensten und dem freiwilligen sozialen Jahr.

2.1 Bewerberzahlen und Einstellungen

Um einen Überblick über die Bewerberzahlen und Einstellungen in den verschiedenen Ausbildungsmaßnahmen in den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen zu erhalten, werden sowohl die Praxisintegrierten Ausbildungsgänge als auch der Bundesfreiwilligendienst, Praktika und die Erzieher*innen im Anerkennungsjahr betrachtet. Es wird zunächst auf die Praxisintegrierten Ausbildungsgänge eingegangen.

Die Stadt Leverkusen bildet in zwei unterschiedlichen Ausbildungsgängen in der praxisintegrierten Form aus. Seit 2019 wird die PiA als Erzieher*in angeboten. Im Jahr 2022 konnte zudem die PiA als Kinderpfleger*in eingeführt werden. In beiden Ausbildungsgängen werden jeweils zehn Ausbildungsplätze für den praktischen Teil der Ausbildung angeboten. Bei ausreichend geeigneten Bewerber*innen kann im Einzelfall entschieden werden, zusätzliche Plätze anzubieten.

Seit Einführung der Ausbildungsgänge haben sich die Bewerberzahlen wie nachfolgend dargestellt entwickelt:

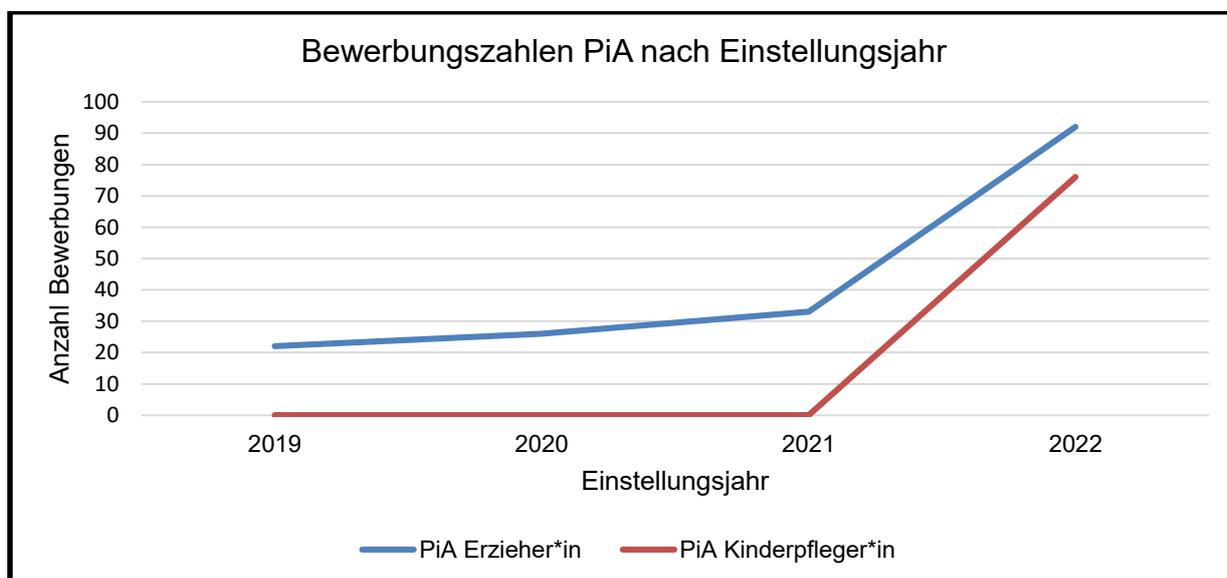


Abbildung 1: Bewerbungszahlen PIA nach Einstellungsjahr (2019-2022)

Bereits aus dieser Darstellung ist ersichtlich, dass die Bewerberzahlen vom Einstellungsjahr 2021 auf das Einstellungsjahr 2022 signifikant gesteigert werden konnten.

Die Steigerung der Bewerberzahlen spiegelt sich ebenfalls in den Einstellungen für die Praxisintegrierten Ausbildungsgänge wider. Diese gestalten sich wie folgt:

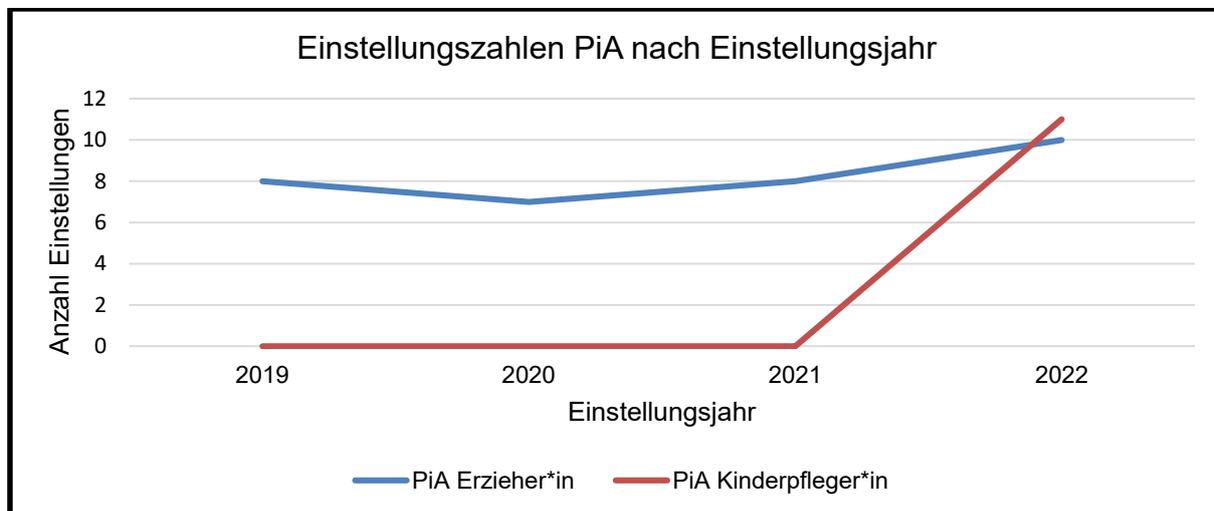


Abbildung 2: Einstellungszahlen PiA nach Einstellungsjahr (2019-2022)

Aus der Übersicht ist zu entnehmen, dass in den ersten drei Jahren die Ausbildungsplätze in der PiA als Erzieher*in nicht vollständig besetzt werden konnten. Dies lag hauptsächlich darin begründet, dass nicht ausreichend Bewerber*innen einen Schulplatz vorweisen konnten. Im Jahr 2022 konnten die Ausbildungsplätze in der PiA als Erzieher*in erstmalig voll besetzt werden. In der PiA als Kinderpfleger*in konnte 2022 sogar ein zusätzlicher Platz, d.h. insgesamt 11 Einstellungen, realisiert werden.

Abgesehen von den praxisintegrierten Ausbildungsgängen werden in den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen regelmäßig Plätze für den Bundesfreiwilligendienst, Schul- und Jahrespraktika und das Anerkennungsjahr im Rahmen der schulischen Ausbildung als Erzieher*in angeboten. Da die Praktika überwiegend eigenständig durch die Einrichtungsleitungen koordiniert werden, werden hier jedoch keine zentralen Zahlen erfasst. Die erfolgreich besetzten Plätze im Bundesfreiwilligendienst sowie im Anerkennungsjahr werden zwecks Übersichtlichkeit ebenfalls seit dem Jahr 2019 dargestellt. Hier gestalten sich die Zahlen wie folgt:

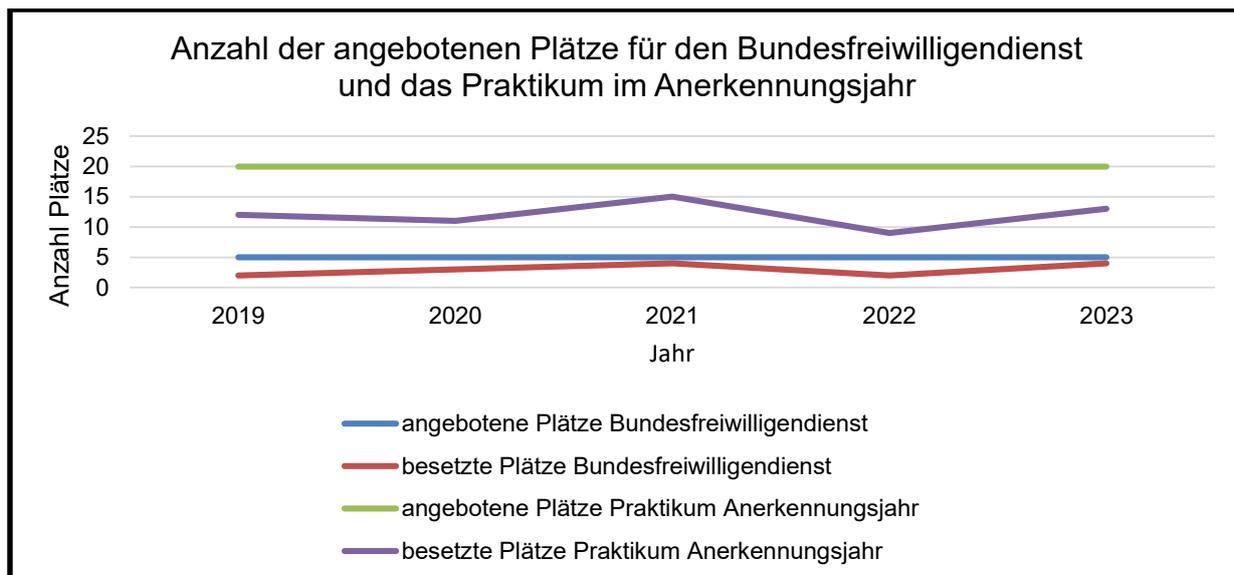


Abbildung 3: Anzahl der angebotenen und besetzten Plätze für den Bundesfreiwilligendienst und das Praktikum im Anerkennungsjahr (2019-2023)

Aus der Darstellung ist ersichtlich, dass die angebotenen Plätze im Bundesfreiwilligendienst (mit Einsatz in einer Kindertagesstätte) und für das Praktikum im Anerkennungsjahr bisher nicht vollständig besetzt werden konnten. Das Potenzial wird somit insbesondere beim Praktikum im Anerkennungsjahr nicht vollständig ausgeschöpft.

2.2 Marketing

Zur Steigerung der Bewerberzahlen sowie des Bekanntheitsgrades der Ausbildungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten werden zahlreiche Marketinginstrumente genutzt. Konkret werden die Ausbildungsgänge über die folgenden Kanäle beworben:

◀ Printwerbung

- Postkarten mit Informationen zum Ausbildungsgang
- Informationsblätter für die Schulen der Stadt Leverkusen
- Veröffentlichung in Zeitungen

◀ Digitale Außenwerbung

- Leverkugel
- Werbetafel vor der Ostermann-Arena

◀ Stellenportale

- städtisches Stellenportal
- Interamt inklusive bund.de
- Karriere.nrw
- Bundesagentur für Arbeit sowie deren kostenlose Partnerbörsen
- Azubiyo
- Ausbildung.de

◀ Veranstaltungen

- Messen (z.B. Tag der Ausbildung im Forum)
- Informationsveranstaltungen in Schulen (z.B. Marienschule, Gesamtschule Schlebusch, Werner-Heisenberg-Gymnasium)

◆ Social Media

- Facebook-Posts
- Instagram-Kanal der dezentralen Personalwirtschaft
- Ausbildungsfilm des FB Stadtmarketing

2.3 Anreize im Rahmen der Ausbildung

Um sich bei potenziell zukünftigen Auszubildenden als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren, bietet die Stadt Leverkusen verschiedene Anreize. Einige davon sind tariflich vorgeschrieben, andere werden zusätzlich geboten.

Die PiA als Erzieher*in ist in den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege) eingebunden. Aufgrund der Novität der PiA als Kinderpfleger*in bestehen für diesen Ausbildungsgang noch keine tarifvertraglichen Regelungen. Die Stadt Leverkusen hat sich jedoch aus Gründen der Gleichbehandlung und der dadurch erhöhten Attraktivität des Ausbildungsganges dazu entschieden, die Regelungen des TVAöD-Pflege entsprechend bzw. analog anzuwenden. Daraus ergeben sich sowohl für die Auszubildenden in der PiA als Erzieher*in als auch in der PiA als Kinderpfleger*in folgende Anreize:

- ◆ vermögenswirksame Leistungen (§ 13)
- ◆ Jahressonderzahlung (§ 14)
- ◆ Abschlussprämie in Höhe von 400 € bei erfolgreich bestandener Prüfung (§ 17)

Neben den tarifvertraglich geregelten Anreizen erhalten die PiAs folgenden Zusatzleistungen:

- ◆ kostenfreies Jobticket (ab 2023: Deutschlandticket)
- ◆ Zugang zu corporate benefits
- ◆ Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 € im Jahr
- ◆ Sonderurlaub im Umfang von 5 Tagen zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung
- ◆ betriebliche Altersvorsorge und Zusatzrente

Das kostenfreie Deutschlandticket steht auch Bundesfreiwilligendienstler*innen zur Verfügung.

2.4 Betreuung von Auszubildenden

Die Betreuung der Auszubildenden ist ein entscheidender Faktor zur Gewährleistung einer hohen Ausbildungsqualität, weshalb ein großer Wert auf die Begleitung der Auszubildenden während der Ausbildungszeit gelegt wird.

So haben sie sowohl in den Kindertageseinrichtungen als auch im Team Ausbildung und Qualifizierung feste Ansprechpartner*innen, die sie betreuen. Letztere stehen bereits ab dem ersten Kontakt (bspw. Messebesuch) als zentrale Ansprechpersonen für alle Fragen rund um die Ausbildung zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützen diese bei Konfliktsituationen und Problemen und finden zielgruppengerechte und individuelle

Lösungen, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Dazu gehören nicht zuletzt regelmäßige Gesprächsangebote, um Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen und aktiv gegensteuern zu können.

Zum Ausbildungsbeginn finden mehrere Einführungstage statt, um alle wichtigen Informationen rund um die Ausbildung zu vermitteln und eine Vernetzung der Auszubildenden zu ermöglichen. Weitere Veranstaltungen, wie ein Aktionstag für das Stadtgebiet im Frühjahr oder gemeinsame Unternehmungen, werden durch das Team Ausbildung und Qualifizierung oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung für alle Auszubildenden organisiert. Bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erhalten die Auszubildenden Glückwunschscheiben und personalisierte Geschenke als Zeichen der Wertschätzung.

3. Identifikation von Optimierungspotenzialen

Auf Grundlage der zuvor geschilderten Ausgangssituation hat die Arbeitsgruppe für die zwei ersten Handlungsfelder – Praxisintegrierte Ausbildungsgänge und schulische Ausbildung – die folgenden Optimierungspotenziale identifiziert:

- ◆ weitere Ausweitung des Marketings
- ◆ Ausweitung und Attraktivierung von Praktika und Bundesfreiwilligendiensten in den Kindertagesstätten sowie deren Einbindung in gezielte Marketingmaßnahmen
- ◆ Stärkung der Zusammenarbeit mit den Berufskollegs
- ◆ kontinuierliche Steigerung der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit

Diese sollen im Folgenden näher betrachtet werden.

◆ **Ausweitung des Marketings**

Durch eine generelle Ausweitung eines zielgruppengerechten Marketings soll die Bekanntheit der Ausbildungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten erhöht werden. Dies würde sich positiv auf die Anzahl der Bewerber*innen und realisierten Einstellungen auswirken.

◆ **Ausweitung und Attraktivierung von Praktika und Bundesfreiwilligendiensten in den Kindertagesstätten sowie deren Einbindung in gezielte Marketingmaßnahmen**

Praktika und Bundesfreiwilligendienste werden als hervorragende Möglichkeit angesehen, Personen die Tätigkeiten in den Kindertagesstätten näherzubringen und sie für diese zu begeistern. Über deren Ausweitung und Einbindung in gezielte Marketingmaßnahmen können diese Zielgruppen womöglich für eine Ausbildung in den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen gewonnen werden. Zudem stellen in der PiA als Erzieher*in die Vorgaben bzw. Voraussetzungen an Bewerber*innen, die seitens der Berufskollege für die Aufnahme der Ausbildung erfüllt sein müssen, oftmals eine Hürde dar. Je nach schulischer und beruflicher Vorerfahrung sind zusätzlich 240 Stunden einschlägige praktische Erfahrung vorzuweisen. Da Praktika und Bundesfreiwilligendienste als solche Erfahrung gewertet werden, kann die Ausweitung derer dazu führen, dass mehr Bewerber*innen die Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllen.

◆ **Stärkung der Zusammenarbeit mit den Berufskollegs**

Mit der Stärkung der Zusammenarbeit mit den Berufskollegs werden zwei Ziele verfolgt. Einerseits besteht eine Schwierigkeit in der Besetzung der Ausbildungsplätze in den PiA darin, dass nicht ausreichend Bewerber*innen einen Schulplatz an einem Berufskolleg erhalten. Durch eine verbesserte Zusammenarbeit bzw. die Kooperation mit weiteren Berufskollegs soll eine höhere Schnittmenge zwischen den Personen mit Zusage für einen Schulplatz und den Personen, die sich bei der Stadt Leverkusen auf eine PiA beworben haben, geschaffen werden. Andererseits trägt eine stärkere Zusammenarbeit auch zur Sicherung und (weiteren) Steigerung von Ausbildungsqualität und -zufriedenheit bei.



◆ **Kontinuierliche Steigerung der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit**

Hohe Ausbildungsqualität und -zufriedenheit sind ausschlaggebend für die langfristige Bindung von Auszubildenden an die Stadt Leverkusen. Nicht zuletzt empfehlen diese die Ausbildungsmöglichkeiten womöglich im Familien-, Bekannten- und Freundeskreis weiter und sorgen somit für weitere Bewerbungen oder Interessensbekundungen. Die kontinuierliche Verbesserung ist daher ein wichtiges Ziel und birgt selbst bei bereits guter Ausbildungsqualität unerschöpfliche Potenziale. Dazu gehört auch die Anpassung an die sich stets ändernden Wünsche der jeweiligen Zielgruppe.

4. Realisierte Maßnahmen

In Bezug auf die zuvor genannten Optimierungspotenziale wurde seitens der Arbeitsgruppe bereits eine Vielzahl an Maßnahmen realisiert.

◀ Ausweitung des Marketings

Zur Steigerung der Sichtbarkeit wurde weiteres Marketingmaterial (Plakate und Postkarten) für die verschiedenen Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten erstellt und in den Kindertageseinrichtungen und in Verwaltungsgebäuden verteilt. Hierdurch sollen Eltern und Bekannte als Multiplikator*innen generiert werden. In diesem Zuge wurden auch die Einrichtungsleitungen als Partner*innen gewonnen, um verstärkt Mundpropaganda zu betreiben. Darüber hinaus hat das Geschwister-Scholl-Berufskolleg (GSBK) Marketingmaterial erhalten.

Die in Kapitel 2.2 genannten Marketingkanäle werden stetig evaluiert und ausgeweitet. So konnte im Jahr 2022 mit der Plattform Azubiyo ein weiteres Stellenportal gewonnen und dadurch eine erhöhte Anzahl an Bewerbungen im sozialen Bereich generiert werden. Auch die digitale Außenwerbung wurde im Jahr 2022 erstmalig genutzt.

Dieser Erfolg spiegelt sich auch in den Zahlen zu den Bewerbungen und Einstellungen aus dem Jahr 2023 wider. Wie den unten aufgeführten Abbildungen zu entnehmen ist, konnte die Anzahl der Bewerbungen bei den PiA Kinderpfleger*innen um 33 % gesteigert werden; bei den PiA Erzieher*innen ist diese konstant hoch geblieben.

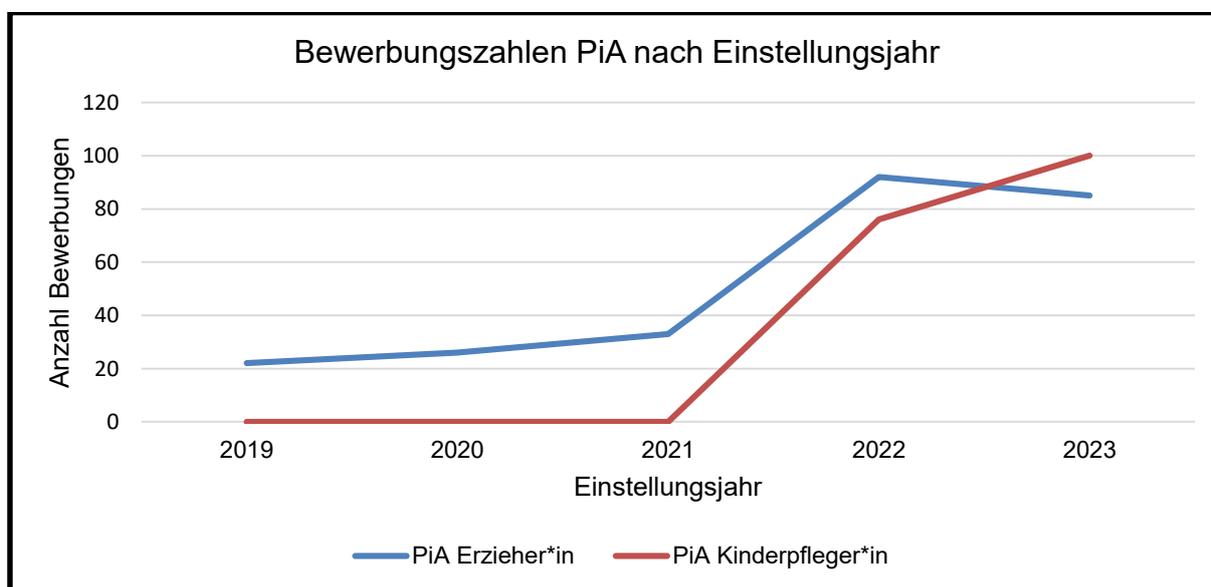


Abbildung 4: Bewerbungszahlen PiA nach Einstellungsjahr (2019-2023)

Bei den Einstellungen ergab sich für die PiA Erzieher*innen eine Steigerung um 40 %, die neben den Marketingmaßnahmen auf die Zusammenarbeit mit den Berufskollegs und dem damit verbundenen erhöhten Ausbildungsangebot zurückzuführen ist (s. Kapitel 2). Die Plätze der PiA Kinderpfleger*innen (jährlich 10 Ausbildungsplätze) konnten vollständig besetzt werden.

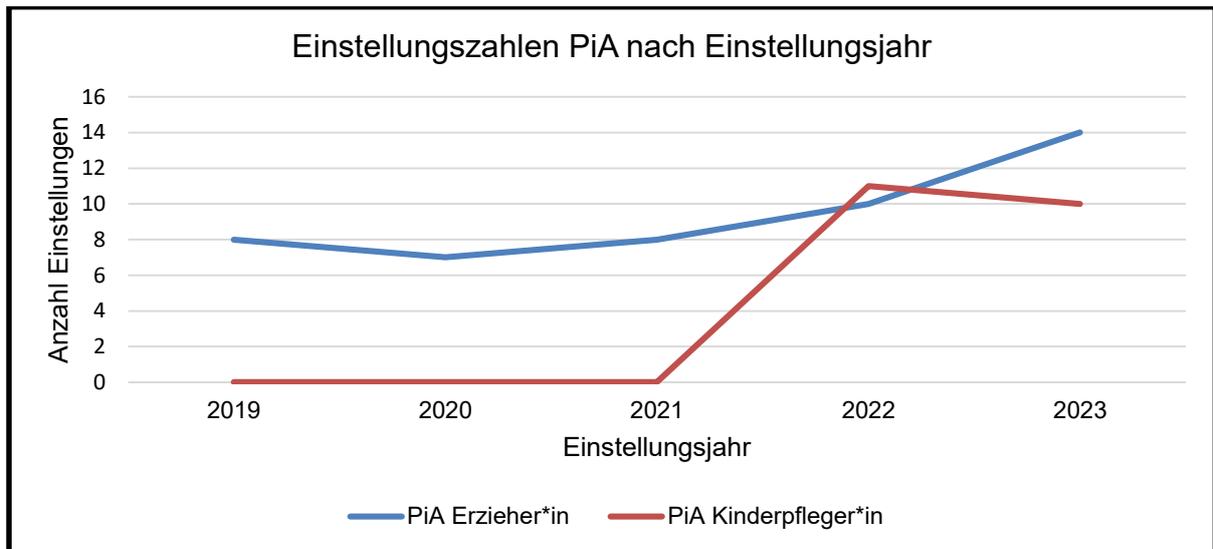


Abbildung 5: Einstellungszahlen PiA nach Einstellungsjahr (2019-2023)

◀ **Ausweitung und Attraktivierung von Praktika und Bundesfreiwilligendienst in den Kindertagesstätten sowie deren Einbindung in gezielte Marketingmaßnahmen**

Um den Bundesfreiwilligendienst konkret auf Messen und in Verwaltungsgebäuden zu bewerben, wurde analog zu den Ausbildungsberufen auch hierfür eine Postkarte entworfen. Diese enthält alle notwendigen Informationen auf einen Blick und kann von Beschäftigten und Besucher*innen von Messen und Informationsveranstaltungen mitgenommen werden. Ihren ersten Einsatz fand die Postkarte auf dem Tag der Ausbildung im September 2022, wo der Bundesfreiwilligendienst vom Team Ausbildung und Qualifizierung aktiv mitbeworben wurde. Darüber hinaus wurden die Postkarten zusammen mit Plakaten in den Kindertageseinrichtungen verteilt.

Die Besetzung der Plätze und damit verbundenen Einstellungen werden durch die dezentrale Personalwirtschaft im Dezernat IV bearbeitet.

◀ **Stärkung der Zusammenarbeit mit den Berufskollegs**

Die engere Zusammenarbeit mit dem Geschwister-Scholl-Berufskolleg (GSBK) ermöglichte eine intensivere Betreuung der Auszubildenden und somit Steigerung der Ausbildungsqualität. Weiterhin konnte dadurch der Bewerbungsprozess optimiert und die Schnittmenge zwischen Bewerber*innen bei der Stadt Leverkusen und solchen, die einen Schulplatz erhalten werden, erhöht werden. Somit war es möglich, die Zahl der von der Stadt Leverkusen angebotenen Plätze der praxisintegrierten Ausbildung der Erzieher*in von 10 auf bis zu 20 zu verdoppeln. In diesem Zuge wurden weiterhin Anpassungen beim Auswahlverfahren bei der PiA Erzieher*innen vorgenommen, um einen stärkeren Fokus auf die praktische Vorerfahrung zu legen. Diese zeigte sich in der Vergangenheit als guter Indikator für eine erfolgreiche Ausbildung, da solche Bewerber*innen eine realistischere Vorstellung vom Beruf vorweisen konnten.

Darüber hinaus wurde das Auswahlverfahren für die praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in für das Ausbildungs- bzw. Einstellungsjahr 2024 umgestellt. Bisher konnten lediglich Bewerber*innen berücksichtigt werden, die einen Schulplatz beim GSBK vorweisen konnten. In Zukunft meldet die Stadt Leverkusen an die Schule, welche Bewerber*innen eingestellt werden und folglich einen Schulplatz erhalten sollen. Dies ermöglicht der Stadt Leverkusen einen größeren Handlungsspielraum bei der Auswahl der Auszubildenden.

Die Zusammenarbeit mit weiteren Berufskollegs wurde geprüft und die Ausschreibung entsprechend für Bewerber*innen außerhalb des GSBKs geöffnet. Im Ergebnis konnte eine Kooperation mit dem Bergischen Berufskolleg in Wermelskirchen für die praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in geschlossen werden. Zwei der vierzehn PiA Erzieher*innen für das Ausbildungsjahr 2023 absolvieren hier den schulischen Teil der Ausbildung.

Eine Kooperation mit dem Berufskolleg Opladen (BKO) ist derzeit nicht möglich, da das Berufskolleg die praxisintegrierte Form noch nicht anbietet. Sollte sich dies ändern, könnten sich hieraus weitere Einstellungspotenziale ergeben.

Kontinuierliche Steigerung der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit

Als eine erste Maßnahme zur Steigerung der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit wurden in der praxisintegrierten Ausbildung für das Einstellungsjahr 2023 Azubi-Patenschaften eingeführt, um den Austausch unter den Jahrgängen zu fördern. Diese gab es bislang nur in den Berufsbildern im Verwaltungsbereich. Neben den Möglichkeiten zum Austausch dient dies neuen Auszubildenden als erste Orientierung und erleichtert somit den Ausbildungsstart.

In diesem Zuge wurde weiterhin eine zielgruppenspezifische Einführungsveranstaltung konzipiert, um näher auf den Informationsbedarf der PiAs eingehen zu können. Zuvor gab es eine Einführungsveranstaltung für alle Ausbildungsberufe gemeinsam.

5. Geplante Maßnahmen

Neben den bereits umgesetzten Maßnahmen sind aus der Arbeitsgruppe Ideen für weitere Maßnahmen entstanden, die ebenfalls zeitnah realisiert werden sollen.

Das **Marketing für den Bundesfreiwilligendienst** soll ausgeweitet werden. Dieser soll im Intranet und gezielt auf der Homepage der Stadt Leverkusen beworben werden. Ebenso soll eine Einbindung in den Kita-Planer und eine Veröffentlichung im Mitteilungsblatt erfolgen. Nicht zuletzt soll die Stadt Leverkusen auf www.bundesfreiwilligendienst.de als mögliche Einsatzstelle gelistet und freie Plätze dort veröffentlicht werden. Das Marketing für das Praktikum im Anerkennungsjahr soll dem entsprechend ebenfalls ausgeweitet werden.

Aktuelle und ehemalige Praktikant*innen des Fachbereichs 51 sollen über **einen freiwilligen Newsletter zur Ausbildung** bei der Stadt Leverkusen auf die Ausbildungsmöglichkeiten und Ausschreibungen aktiv aufmerksam gemacht werden. Die Einführung eines **Wertschätzungspakets**, welches nach Abschluss des Praktikums ausgehändigt bzw. übersendet werden soll, soll dabei die Identifikation mit der Stadt Leverkusen fördern. Dieses könnte bspw. einen CaLevornia-Gutschein, USB-Sticks und weitere Merchandise-Artikel enthalten. Die Zahlung einer Aufwandsentschädigung für Schul- und Jahrespraktikant*innen in den Kindertageseinrichtungen ist aus Gründen der Gleichberechtigung nicht umsetzbar, da Schul- und Jahrespraktikant*innen anderer Fachbereiche diese ebenfalls nicht erhalten. Daher wurde das Wertschätzungspaket als alternative Möglichkeit geprüft.

Darüber hinaus ist es geplant, zukünftig Auszubildende oder Beschäftigte des Fachbereichs 51 bei Messebesuchen einzubinden. Es zeigt sich, dass insbesondere aktuelle Auszubildende in den Augen der Zielgruppe als besonders authentisch und glaubwürdig erscheinen. Somit kann Interessierten ein tiefgreifender Einblick gewährt werden.

Im Zuge des Social Media Auftritts sollen die Ausbildungsmöglichkeiten der Stadt Leverkusen auch bei den sozialen **Business-Netzwerken LinkedIn und Xing** umworben und besondere Ereignisse präsentiert werden. Diese Netzwerke richten sich primär an die Eltern und Bekannten der gesuchten Zielgruppe, die erfahrungsgemäß einen entscheidenden Einfluss auf die Berufs- und Arbeitgeberwahl haben. Darüber hinaus werden aktuelle Ereignisse rund um die Ausbildung bei der Stadt Leverkusen auch über den **Instagram-Kanal der Stadt Leverkusen** veröffentlicht und aktuelle Ausbildungsplatzausschreibungen beworben.

Zur Steigerung der Ausbildungszahlen soll die **Zusammenarbeit mit den Berufskollegs** weiter intensiviert werden, sodass im Schuljahr 2024/2025 im besten Falle alle möglichen 20 Plätze besetzt werden können. Das GSBK stellt hierfür eine weitere Klasse für PiA Erzieher*innen in Aussicht. Weiterhin soll die Kooperation mit dem Bergischen Berufskolleg in Wermelskirchen in eine langfristige Zusammenarbeit ausgebaut werden.

Um die **Qualität der Ausbildung** stets zu verbessern, soll in einer ersten Umfrage mit dem Software-Tool Mentimeter die Zufriedenheit der derzeitigen Auszubildenden in den Kindertageseinrichtungen abgebildet werden. Zudem werden die Nachwuchskräfte zu Austauschgesprächen mit den Ansprechpersonen im Team Ausbildung und

Qualifizierung eingeladen. Dies ermöglicht die Identifizierung von ersten Optimierungspotenzialen und liefert Informationen über die Zielgruppe. Durch die stetige Evaluation soll sichergestellt werden, dass eine hohe Anzahl der Auszubildenden die Ausbildung erfolgreich abschließt und übernommen werden kann sowie die Ausbildung bei der Stadt Leverkusen weiterempfiehlt.

Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen geplant, die einer Zustimmung der Ausschüsse und des Rats bedürfen. Diese sollen im Folgenden erläutert werden.

5.1 Genehmigung und Finanzierung der Vorpraktika für PiA Erzieher*innen

Für die Aufnahme in den Fachbereich Sozialwesen beim Berufskolleg und damit für die Zulassung zur praxisintegrierten Ausbildung der Erzieher*innen sind seitens der Bewerber*innen bzw. Interessent*innen nach § 28 Abs. 1 Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) verschiedene Voraussetzungen zu erfüllen. Bewerber*innen können somit in vier Gruppen unterteilt werden:

Gruppe	Voraussetzungen
Berufserfahrene	mittlerer Schulabschluss sowie eine mindestens zweijährige einschlägige Berufsausbildung (bspw. Kinderpfleger*in)
berufsspezifische Schulabgänger*innen	vollständige Fachhochschulreife in der Fachrichtung Gesundheit und Soziales
Schulabgänger*innen	Allgemeine Hochschulreife oder vollständige Fachhochschulreife sowie zusätzlich einschlägige berufliche Tätigkeit von mindestens 240 Stunden (6 Wochen) in einer für den Bildungsgang geeigneten Einrichtung*
fachfremde Berufserfahrene	mittlerer Schulabschluss sowie eine mindestens zweijährige nicht einschlägige Berufsausbildung sowie zusätzlich einschlägige berufliche Tätigkeit von mindestens 240 Stunden (6 Wochen) in einer für den Bildungsgang geeigneten Einrichtung*

*Der Nachweis ist durch die Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres, Bundesfreiwilligendienstes, Vorpraktikums oder der Tätigkeit als Integrationshelfer*in möglich.

Allein im Einstellungsjahr 2023 betrug der Anteil der Auszubildenden, die einer dieser beiden letzten Gruppen (Schulabgänger*innen und fachfremde Berufserfahrene) angehörten, ca. 50 %.

Bereits in der Vergangenheit erhielt die Stadt Leverkusen im Zuge des Bewerbungsverfahrens für die Ausbildungsplätze häufig Anfragen zur Ableistung eines Vorpraktikums in einer der Kindertageseinrichtungen. Die Vorpraktika sind besonders für Schulabgänger*innen mit allgemeiner Hochschulreife bzw. vollständiger Fachhochschulreife interessant, da diese aufgrund des geringen Umfangs zwischen den letzten Prüfungen und dem Beginn der Ausbildung abgeleistet werden können. Im Gegensatz dazu würde sich der Ausbildungsbeginn bei Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres bzw. Bundesfreiwilligendienstes um mindestens ein Jahr verschieben. Ähnlich sieht es bei Bewerber*innen aus, die bereits eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen haben.

Dem Wunsch nach einem Vorpraktikum konnte die Stadt Leverkusen jedoch bisher nicht nachkommen, da Vorpraktika gemäß den Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen vergütet werden müssen. Da die Vergütung von Praktika von Studierenden durch einen Beschluss des Personalausschusses vom 20.09.1993 aufgrund der angespannten Haushaltslage ausgeschlossen wurde, ist dieser Beschluss analog für die Vergütung von freiwilligen Vorpraktika bzw. freiwilligen Praktika zur Orientierung für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums angewendet worden. Die Umsetzung von Praktikumseinsätzen, welche zu vergüten sind, ist dementsprechend derzeit nicht möglich. Vergleichbare Kommunen bieten hingegen bereits Vorpraktika an.

Somit wird derzeit die Chance verpasst, potenzielle zukünftige Auszubildende an die Stadt Leverkusen zu binden. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass einzelne Bewerber*innen die Ausbildung dadurch nicht antreten können oder zu anderen Trägern wechseln, die den Erwerb der einschlägigen Berufserfahrung anbieten können.

Aus diesem Grund wird ein Beschluss angestrebt, der eine Entlohnung der Vorpraktika zur Erfüllung der Voraussetzungen für die PiA als Erzieher*in erlaubt.

Die für die Zulassung zur Ausbildung benötigten sechswöchigen Vorpraktika (insgesamt 240 Stunden) sind zusammenhängend zu absolvieren und sind sowohl in Voll- als auch Teilzeit möglich. Sie sollen für feste Zeiträume ausgeschrieben werden. Bei Vorpraktika ist eine Vergütung von bis zu 400 € (bei Minderjährigen) bzw. von 450 € (bei Volljährigen) monatlich möglich. Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns entfällt. Es besteht die Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall die vollen Kosten.

Eine Städteumfrage hat ergeben, dass andere Kommunen freiwillige Praktika, trotz der bestehenden VKA-Praktikantenrichtlinien, nicht vergüten. Die Stadt Mönchengladbach vergütet beispielsweise Vorpraktika in Höhe von 100 € monatlich. Die Stadt Münster vergütet Vorpraktika mit 450 € monatlich (bei einem 6 Wochen Vorpraktikum wird der zweite Monat, in dem nur zwei Wochen Praktikum erfolgen, anteilig vergütet). Die Stadt Düsseldorf, die nicht an der Städteumfrage teilgenommen hat, wirbt auf ihrer Homepage (www.duesseldorf.de) mit einer Vergütung für das Vorpraktikum der Praxisintegrierten Ausbildung Erzieher*in in Höhe von 76,69 € monatlich.

Im direkten Vergleich dazu erhalten Personen im Bundesfreiwilligendienst (sozialer Bereich) bei der Stadt Leverkusen aktuell ein Taschengeld in Höhe von 438 € monatlich, während Auszubildende im Berufsbild Verwaltungsfachangestellte*r gemäß TVAöD im 1. Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe von 1.068,26 € monatlich erhalten. Um eine klare Abgrenzung zu Auszubildenden und Personen im Bundesfreiwilligendienst zu schaffen, wird die Vergütung für Praktikant*innen geringer eingestuft.

Unter Berücksichtigung der rechtlichen Betrachtung der „Angemessenheit“ sowie der angespannten Haushaltslage wird ein Betrag in Höhe von 200 € monatlich (bei einer Vollzeitbeschäftigung) derzeit als angemessen angesehen. Es wird sich vorbehalten, die Angemessenheit dieser Vergütung in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und sofern notwendig ggf. anzupassen.

Aus den vorgenannten Gründen wird die Einführung eines bezahlten Vorpraktikums in den Kindertageseinrichtungen vorgeschlagen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel angefragt. Gemessen an der Anzahl der angestrebten Ausbildungsplätze ist von maximal 20 Plätzen für das Vorpraktikum pro Jahr auszugehen.

5.2 Einrichtung einer zusätzlichen Stelle für die Betreuung der Praktika in den Kindertageseinrichtungen

Die Vergabe und Betreuung von sämtlichen Praktikumsplätzen bzw. -einsätzen in den Kindertagesstätten erfolgt derzeit dezentral über den Fachbereich 51. Die Praktika finden dabei an verschiedenen Orten in ganz Leverkusen und zu unterschiedlichen Stoßzeiten (bspw. Schulferien oder am Jahresanfang) statt. Nahezu alle anderen Praktikumsplätze bei der Stadt Leverkusen werden zentral durch den FB 11 – Team Ausbildung und Qualifizierung vergeben.

Somit sind derzeit viele verschiedene Personen mit unterschiedlichen Aufgaben an der Umsetzung solcher Praktika beteiligt. Dies erschwert nicht nur den Informationsfluss und den Überblick über die Zielgruppe, sondern erhöht auch den dazu notwendigen Abstimmungsbedarf. Nicht zuletzt gilt es in den zum Teil knappen Zeiträumen von einigen Wochen eine hohe Praktikumsqualität zu gewährleisten und den im Praktikum befindlichen Personen einen tiefen Einblick in das Berufsleben zu ermöglichen. Darüber hinaus ist auch der Weg zum Praktikumsplatz professionell und einheitlich abzubilden, um die Bewerber*innen überhaupt erst nachhaltig für ein Praktikum bei der Stadt Leverkusen zu gewinnen.

Um dies zu erreichen sollte sich eine zentrale Ansprechperson dieser Thematik annehmen. Diese soll sämtliche Praktikumsplätze bzw. -einsätze in den Kindertageseinrichtungen betreuen. Die Betreuung umfasst u.a. die Ausschreibung von Praktikumsplätzen, die Begleitung während des Bewerbungsprozesses, die Beteiligung der städtischen Gremien, die Erstellung der Zusagen und Praktikumsverträge, die Beantwortung von Fragen sowie v.a. bei Praktikumseinsätzen über einen längeren Zeitraum (bspw. Jahrespraktika) die Einladung zu Gesprächsangeboten und die Erfassung von Fehlzeiten und anderen Auffälligkeiten. Am Ende des Praktikums sind u.a. Zeugnisse und Bescheinigungen auszustellen. Derzeit werden durch den FB 51 (Pädagogische Fachberatung) dezentral die nachfolgenden Praktikumsarten in den Kindertageseinrichtungen umgesetzt und betreut:

- ◆ Schüler- bzw. Betriebspraktika
- ◆ Jahrespraktika (bspw. zum Erwerb der vollständigen Fachhochschulreife)
- ◆ Praktika im Rahmen der Ausbildung als bspw. Erzieher*in, Kinderpfleger*in, Sozialhelfer*in und Heilerziehungspfleger*in
- ◆ Praktika im Rahmen eines Studiums, bspw. der Kindheitspädagogik

Diese Praktikumsarten sollen künftig um das o.g. vergütete Vorpraktikum für die praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in ergänzt werden. Die Besetzung der Plätze für den Bundesfreiwilligendienst in den Kindertageseinrichtungen und Schulen sowie für das Anerkennungsjahr nach der schulischen Ausbildung als Erzieher*in erfolgt derzeit über die dezentrale Personalwirtschaft des Dezernates IV. Auch hier ist eine einheitliche organisatorische Zuordnung im FB 11 sinnvoll. Daher wird die dezentrale Perso-

nalwirtschaft des Dezernates IV bei der kommenden Besetzung der Plätze im Bundesfreiwilligendienst und für das Anerkennungsjahr ab dem Kita-Jahr 2024/2025 den FB 11 einbinden und diese beiden Bereiche anschließend sukzessive an den FB 11 abgeben.

Hierzu werden im Rahmen der Fortführung der Arbeit der Projektgruppe der Prozess sowie die Rahmenbedingungen für die Übernahme der Aufgabe festgelegt. In diesem Zuge werden auch die personellen Bedarfe beim Team Ausbildung und Qualifizierung überprüft.

Neben der Bearbeitung und Begleitung der o.g. Praktikumseinsätze sollen im Rahmen dieser Stelle neue Aufgaben, die der Attraktivierung der PIA-Ausbildungen dienen, gebündelt werden. Hierunter fällt bspw. die Mitwirkung bei der Gewinnung von Auszubildenden für die PIA-Berufe im FB 11 durch bspw. die Teilnahme an Messen sowie die konkrete Ansprache der Ausbildungsmöglichkeiten aktueller und ehemaliger Praktikant*innen (u.a. über einen noch einzurichtenden Newsletter). Neben der Betreuung der Praktika kommen weitere Aufgaben rund um die Ausbildungen und Praktikumseinsätze in den Kindertageseinrichtungen in Betracht. Nicht zuletzt soll die Person bei Evaluierungsmaßnahmen mitwirken, um die Praktikums- und Ausbildungsqualität in diesem Bereich stetig zu verbessern.

Für einzelne Praktikumsarten in den Kindertageseinrichtungen, welche nicht vergütet werden, soll das o.g. **Wertschätzungspaket** vorbereitet und überreicht werden. Dieses ist insbesondere an Praktikantinnen und Praktikanten der nachfolgenden Praktikumsarten gerichtet:

- ◆ Schüler- bzw. Jahrespraktika ab einer Dauer von drei Monaten
- ◆ Praktikum im Rahmen der Ausbildung als bspw. Erzieher*in oder der Ausbildung als Kinderpfleger*in, Sozialhelfer*in oder Heilerziehungshelfer*in
- ◆ Praktikum im Rahmen eines Studiums, bspw. der Kindheitspädagogik

Die organisatorische Angliederung dieser Aufgaben wäre an das Team Ausbildung und Qualifizierung möglich. Dieses verfügt über das Wissen und langjährige Erfahrung die im Praktikumsbereich anfallenden Prozesse zu vereinheitlichen und rechtssicher zu gestalten. Darüber hinaus würden die im Praktikum befindlichen Personen in den Kindertageseinrichtungen von den durch das Team Ausbildung und Qualifizierung erarbeiteten Optimierungsmaßnahmen für die bisher betreuten Zielgruppen unmittelbar profitieren. Die Zusammenarbeit unter den an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitenden würde durch die enge Verzahnung von Praktikum und Ausbildung intensiviert, so dass Schnittstellen optimiert werden können.

Hierdurch könnten Praktikantinnen und Praktikanten ggf. als zukünftige Auszubildende gewonnen werden. Diese bilden eine wichtige Zielgruppe für die Ausbildungsplätze und bringen somit bereits zu Ausbildungsbeginn wertvolle Erfahrungen in einer Kindertagesstätte der Stadt Leverkusen mit. Dadurch wird ihnen nicht nur der Ausbildungsstart erleichtert, sondern auch die Chance gegeben, sich frühzeitig ein Bild von ihrer potenziellen neuen Arbeitgeberin zu machen. Dieser Schritt könnte der Fluktuation in diesen Ausbildungsgängen entgegenwirken. Gleichzeitig könnten Bewerber*innen, denen noch praktische Vorerfahrung für die Zulassung zum Ausbildungsberuf fehlt, auf offene Praktikumsstellen verwiesen werden. Womöglich ist sogar ein Einsatz in einer Kindertagesstätte denkbar, wo die bzw. der Praktikant*in später die Ausbildung

beginnen könnte. Darüber hinaus wird ein einheitlicher Kommunikationskanal nach außen durch eine zentrale Ansprechperson sichergestellt.

Die derzeit im FB 51 für die Bearbeitung der Praktika in den Kindertageseinrichtungen vorgesehenen personellen Ressourcen sind bereits jetzt knapp bemessen. Sie reichen daher nicht aus, um die zusätzlich vorgesehenen Aufgaben durch das Angebot des Vorpraktikums und die weiteren angestrebten Maßnahmen zur Attraktivierung der Ausbildungsberufe umzusetzen.

Auch im Team Ausbildung und Qualifizierung sind für diese Aufgaben keine personellen Kapazitäten gegeben. Aufgrund der hohen Anzahl an Praktikumsanfragen und der weiteren zuvor dargestellten Aufgaben, die in dieser Stelle zu bündeln wären, wird eine Vollzeitstelle benötigt. Die Bewertung dieser Stelle wäre durch den FB 11 Personal und Organisation (Abteilung 110 – Organisation) noch zu prüfen. Vor diesem Hintergrund sind die tatsächlichen zusätzlichen Personalaufwendungen derzeit noch nicht bezifferbar. Es wird von einer Stelle im Segment der Laufbahngruppe 1.2 (ehemaliger mittlerer Dienst) ausgegangen. Die Verlagerung der Aufgaben vom FB 51 zum FB 11 soll mit Besetzung der noch einzurichtenden Stelle erfolgen.

Aus den vorgenannten Gründen wird die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die Praktikumsbetreuung in den Kindertageseinrichtungen vorgeschlagen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel angefragt.

6. Ausblick

Die bereits realisierten Maßnahmen sollen weiterhin fortgeführt und die geplanten Maßnahmen zeitnah umgesetzt werden.

Für die zustimmungspflichtigen Maßnahmen erbitten wir von den Ausschüssen und dem Rat zusammengefasst die folgenden Beschlüsse:

- ◆ Genehmigung der Vergütung von Vorpraktika für die PiA als Erzieher*in
- ◆ Bereitstellung der Finanzmittel zur Vergütung der Vorpraktika
- ◆ Schaffung einer Stelle im Team Ausbildung und Qualifizierung zur Prüfung und Betreuung sämtlicher Praktikumseinsätze in den Kindertageseinrichtungen

Das von der Politik formulierte Ziel der Arbeitsgruppe ist damit vorerst erreicht. Dennoch sind zunächst halbjährliche Treffen der Arbeitsgruppe zur Evaluation der bisher umgesetzten Maßnahmen geplant. Im Zuge dessen könnte das Anerkennungsjahr für die schulische Ausbildung betrachtet und weitere Optimierungspotenziale identifiziert werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass auf Basis der bereits umgesetzten sowie der angestrebten Maßnahmen die Attraktivität der Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der Kindertagesstätten weiter gesteigert wird. Dies wird sicherlich zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Kindertagesstätten beitragen.

Andere Faktoren, abseits der Ausbildung, dürfen jedoch nicht außer Acht gelassen werden. Gesteigerte Ausbildungszahlen führen nur dann zu einer Verringerung von Vakanzen, wenn die fertig ausgebildeten Personen auch langfristig als Ergänzungs- oder Fachkräfte bei der Stadt Leverkusen bleiben. Ausschlaggebend hierfür sind die Arbeits- bzw. Rahmenbedingungen des gesamten Berufsfeldes im Allgemeinen und beim kommunalen Träger im Besonderen. Die Stadt Leverkusen kann ersteres nur indirekt beeinflussen. Die Attraktivierung der Ausbildungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten kann nur ein Baustein einer nachhaltigen Strategie gegen den Fachkräftemangel in unseren Kindertageseinrichtungen sein.

Darüber hinaus ist die Politik gefragt, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Arbeitsverdichtung ausgleichen, die in den vergangenen Jahren durch den Ausbau der U3-Betreuung, durch Inklusion und eine Ausweitung der Rechtsansprüche aufgetreten ist. Die jüngsten Tarifeinigungen im Bereich des TVöD-SuE sind zwar ein wichtiger und richtiger Schritt, aber zusätzliche „Regenerationstage“ sollten bspw. mit einer entsprechenden Anpassung des Stellenschlüssels einhergehen. Andernfalls verpufft der Effekt dieser Tage durch eine erhöhte Belastung der Teams. Die Probleme der Be- bzw. Überlastung in den Kindertageseinrichtungen sind nicht monetär zu lösen.