

Beschlussvorlage

Drucksachen-Nr. 21-26/1585

Erste Stadträtin Kindertagesstättenverwaltung

Friedberg, den 25.08.2025
CD/Sf

Beratungsfolge	
Magistrat der Kreisstadt Friedberg (Hessen)	Entscheidung
Ausschuss für Jugend, Soziales, Senioren, Sport und Kultur	Entscheidung
Haupt- und Finanzausschuss	Entscheidung
Stadtverordnetenversammlung	Entscheidung

Titel

II. Fortschreibung des Konzepts zur Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung von pädagogischen Fachkräften für die Kindertagesstätten der Kreisstadt Friedberg (Hessen)

Beschlussentwurf:

1. Die II. Fortschreibung des Konzepts zur Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung von pädagogischen Fachkräften für die Kindertagesstätten der Kreisstadt Friedberg (Hessen) wird zustimmend zur Kenntnis genommen.
2. Der Magistrat wird beauftragt, die erforderlichen Haushaltsmittel für die Umsetzung der im Konzept aufgeführten Maßnahmen in den Haushaltsentwurf 2026 aufzunehmen.

Sach- und Rechtslage:

Kindertagesstätten sind zentrale frühkindliche Betreuungs- und Bildungseinrichtungen. Ziel der Stadt Friedberg (Hessen) muss es sein, gleiche und bestmögliche Entwicklungs- und Bildungschancen für alle Friedberger Kinder zu gewährleisten und hierfür die erforderlichen Betreuungsplätze in ihren Einrichtungen qualitativ und verlässlich vorzuhalten. Die Stadt Friedberg (Hessen) betreibt aktuell 14 Kindertagesstätten mit 1.089 Betreuungsplätzen für Kinder im Alter unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt (Stand 01. August 2025). Weitere Plätze sind aufgrund des bestehenden und weiter wachsenden Bedarfs in den nächsten Jahren bereitzustellen (vgl. hierzu u.a. Drucksachen 21-26/1411, Fortschreibung erfolgte mit gesonderter Gremienvorlage im 1. Halbjahr 2025).

Voraussetzung für den Betrieb der bestehenden und künftig neu zu errichtenden Kindertagesstätten ist das Zur-Verfügung-Stehen des erforderlichen Fachpersonals. Die §§ 25 a - c des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches (HKJGB) regeln hierfür detailliert die Anforderungen. Nach § 25 a HKJGB muss für die Erlaubnis und den Betrieb einer Tageseinrichtung zur Sicherung des Kindeswohls die Betreuung durch Fachkräfte nach § 25 b erfolgen und mindestens der personelle Bedarf nach § 25 c gedeckt sein. § 25 b HKJGB regelt, welche Fachkräfte mit der Leitung einer

Einrichtung oder einer Kindergruppe betraut werden dürfen. Hierzu gehören neben staatlich anerkannten Erzieher/innen weitere Berufsgruppen wie z.B. Diplom-Sozialpädagoginnen und – pädagogen und Personen mit Befähigung für das Lehramt. Mit der Mitarbeit in einer Kindergruppe können darüber hinaus Fachkräfte betraut werden, die an einschlägigen berufsbegleitenden Ausbildungen teilnehmen (befristet bis zur Vorlage des Prüfungsergebnisses), oder z.B. Personen, die im Rahmen ihrer berufsbegleitenden Ausbildung oder ihres berufsbegleitenden Studiengangs ein Anerkennungsjahr absolvieren.

Der personelle Mindestbedarf einer Tageseinrichtung richtet sich gemäß § 25 c HKJGB nach der Zahl der aufgenommenen Kinder, ihrem Alter und ihrer Betreuungszeit.

Landes- und bundesweiter Fachkräftemangel

Landes- und bundesweit besteht seit vielen Jahren ein erheblicher Mangel an Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen. Die Kommunalen Spitzenverbände gehen davon aus, dass in Hessen bis 2030 mehr als 15.000 Arbeitsplätze für Erzieher/innen unbesetzt sein werden. Bundesweit fehlen weit über hunderttausend Erzieher/innen. Das Fachkräftedefizit wird noch verschärft durch die bundesweite Einführung des ganztägigen Betreuungsanspruchs für Grundschüler/innen ab dem Jahr 2026.

Trotz aller Anstrengungen zur Erreichung der notwendigen Personalausstattung kann es aus vielerlei Gründen im Alltag zu Personalengpässen in einer Kita kommen. Der Blick in die regionale und landesweite Tagespresse zeigt, dass aufgrund des Fachkräftemangels Einschränkungen im Kita-Betrieb landauf landab an der Tagesordnung sind. Zur Gewährleistung der o.g. rechtlichen Mindeststandards müssen aufgrund von Stellenvakanzen und Personalausfällen immer wieder Betreuungszeiten temporär gekürzt und Angebote reduziert oder Gruppen gar vorübergehend geschlossen werden.

Als Träger von 14 Einrichtungen ist die kontinuierliche Gewährleistung des erforderlichen Bestands an qualifiziertem pädagogischem Personal in den Kindertagesstätten auch für die Kreisstadt Friedberg (Hessen) eine tägliche Aufgabe und Herausforderung. Es stellt sich daher die zentrale Frage, wie trotz des Fachkräftemangels qualifiziertes Personal für die städtischen Einrichtungen gewonnen werden kann und wie darüber hinaus erreicht werden kann, dass sich das vorhandene Personal mit seinem Arbeitgeber „Stadt Friedberg (Hessen)“ positiv identifiziert und langfristig hier verbleibt.

Ein Problem bei der Gewinnung neuen Fachpersonals war früher die oft beklagte „fehlende Attraktivität des Berufs der Erzieherin / des Erziehers“ mit unflexiblen Arbeitszeiten, relativ geringem Einkommen und langer Ausbildungszeit. Der „klassische“ Ausbildungsgang dauert fünf Jahre: zunächst ist eine zweijährige Ausbildung an der höheren Berufsfachschule zum Sozialassistenten bzw. zur Sozialassistentin zu absolvieren, danach folgt eine dreijährige fachschulische Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in, die zwei Jahre theoretische Ausbildung (ohne Gehalt) und ein Jahr Praktikum – das „Anerkennungspraktikum“ (das tariflich vergütet wird) - umfasst. In den vergangenen Jahren wurden jedoch in mehreren Tarifrunden deutliche Verbesserungen für die Berufsgruppe der Erzieher/innen sowohl in vergütungsrechtlicher Hinsicht als auch im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen erreicht.

Erstes Konzept zur Kita-Personalgewinnung, -Personalentwicklung und -Personalbindung in Friedberg (Hessen)

Die Stadt Friedberg (Hessen) hat in den vergangenen Jahren zusätzlich zahlreiche Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Erzieher/innenberufs initiiert und umgesetzt, die teilweise sogar Alleinstellungscharakter im Wetteraukreis besitzen. Von der damaligen Ersten Stadträtin wurde im Juni 2020 erstmalig ein ganzheitliches Maßnahmenpaket und Konzept zur Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung von pädagogischem Fachpersonal in der Kreisstadt Friedberg (Hessen) vorgelegt, und zahlreiche neue Initiativen wurden gestartet (vgl. Drucksache 16-21/1566 vom 24.6.2020). Eine erste Fortschreibung des Konzeptes erfolgte im Juni 2023, die zweite Fortschreibung wurde nun von der jetzigen Ersten Stadträtin Christine Diegel initiiert.

Die nachhaltige Sicherung der Personalausstattung in den städtischen Kindertagesstätten in quantitativer und qualitativer Hinsicht erfordert es, die bereits realisierten Maßnahmen kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit zu prüfen und das Personalkonzept für die Anforderungen der Zukunft weiterzuentwickeln, damit die Stadt Friedberg (Hessen) als Arbeitgeberin im Ballungsraum Rhein-

Main attraktiv und auf dem Stellenmarkt wettbewerbsfähig bleibt. Diesem Zweck soll die vorliegende Drucksache dienen.

Nachstehend folgt zunächst ein tabellarischer Überblick über die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung von pädagogischem Fachpersonal (vgl. Gremienvorlage 16-21/1566 vom 24.6.2020), ihre ersten Ergebnisse, die seit 2020 vorgenommenen Weiterentwicklungen sowie die neu vorgeschlagenen Maßnahmen zur Fortschreibung des Personalkonzepts im Haushaltsjahr 2026. Alle Maßnahmen lassen sich zwei zentralen Handlungsfeldern zur Attraktivitätssteigerung des Erzieher/innenberufs zuordnen:

- a) Erleichterung des Berufszugangs, Schaffung von Berufsorientierung, Förderung der Berufsausbildung
- b) Personalentwicklung, Personalbindung, Förderung der Attraktivität des Arbeitsplatzes

Nach der zusammenfassenden tabellarischen Übersicht folgen anschließend detailliertere Erläuterungen der einzelnen Maßnahmen.

a) **Maßnahmen zur Erleichterung des Berufszugangs, Schaffung von Berufsorientierung und Förderung der Berufsausbildung**

Nr.	Maßnahme	Kosten (Stand 2025)
1	<u>Einrichtung von Praktikumsstellen für Schüler/innen in den Kindertagesstätten</u>	keine
2	<u>Vergabe von Stipendien in Höhe von 556 €/Monat an 3 Auszubildende für den Beruf des staatlich anerkannten Erziehers / der staatlich anerkannten Erzieherin im 1. und 2. Ausbildungsjahr</u> in diesen beiden Jahren besuchen die Auszubildenden in Vollzeit die Fachschule für Sozialwesen und erhalten kein Entgelt; das 3. Ausbildungsjahr – das Anerkennungspraktikum – wird tariflich vergütet ⇒ erfolgte Weiterentwicklung seit 1. Personalkonzept 2020: <u>Angebot von jährlich 3 Stipendien</u>	im 1. und 2. Ausbildungsjahr 556 € monatlich je Person = Kosten je Person und Jahr: 6.672 €; Kosten für 3 Auszubildende / Jahr: 20.016 €
3	<u>Schaffung von 14 Praktikumsstellen für Anerkennungspraktikantinnen und –praktikanten</u> (= 5. Jahr der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in)	rd. 444.500 € / Jahr für 14 Stellen
4	⇒ NEU seit 2025: <u>Schaffung von FSJ-Stellen (Freiwilliges Soziales Jahr) in Kooperation mit dem Internationalen Bund</u> Im Stellenplan sind insgesamt 14 Stellen für ein Praktikum im Anerkennungsjahr alternativ eine FSJ-Stelle verortet	9.180 € / Jahr pro Einsatz
5	<u>Schaffung von 3 Ausbildungsplätzen für eine duale dreijährige Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in (PivA = Praxisintegrierte vergütete Ausbildung)</u> die Vergütung der Auszubildenden erfolgt nach TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes); eine finanzielle Förderung der ausbildenden Kommune im Rahmen des Programms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ des Landes Hessen ist möglich	durchschnittliche Kosten je Person und Jahr (Arbeitgeberkosten): rd. 25.190 €, bei Erhalt von Landeszuschüssen Kostenanteil der Stadt rd. 10.870 € je Person und Jahr

	⇒ erfolgte Weiterentwicklung seit 1. Personalkonzept 2020: <u>Schaffung von j ä h r l i c h 3 - 4 dualen Ausbildungsplätzen</u>	
6	<u>Einrichtung eines Studienplatzes für das duale Bachelorstudium „Kindheitspädagogik und mehrsprachige Bildung B.A.“</u> Maßnahme zur Führungskräfteentwicklung und –gewinnung ⇒ erfolgte Weiterentwicklung seit 1. Personalkonzept 2020: <u>Angebot von j ä h r l i c h 1 Studienplatz</u>	rd. 20.400 € je Person / Jahr
7	<u>Angebot ausbildungs- und studienbegleitender Arbeitsmöglichkeiten</u>	keine zusätzlichen Kosten
8	<u>Aktion „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“</u> ⇒ NEU seit 2023: Erhöhung der Prämie von 250 € brutto auf 500 € brutto ab 2023	Budget/Jahr: 2.500 €
9	<u>Optimierung des städtischen Stellenmarketings</u> Neugestaltung der Stellenausschreibungen, Nutzung sozialer Medien, Werbebanner etc. Letztmals wurden im Jahr 2023 6 Banner angeschafft	160 € für Werbebanner Kosten 120 Euro
10	<u>Teilnahme an der Messe „Job-Aktiv Wetterau“</u>	2.920 € anteilige Kosten für Raummiete (bislang Übernahme durch Agentur für Arbeit)
11	⇒ NEU seit 2023 <u>Teilnahme an der Amboss-Messe (Ausbildungsmesse der Schule am Gradierwerk, Bad Nauheim)</u> Anwerbung von Praktikanten im Anerkennungsjahr und Sozialassistenten im zweiten Ausbildungsjahr	keine
12	⇒ Neu seit 2025 <u>Projekt „Schule Plus“</u> Kooperation zwischen der Stadt Friedberg und der Adolf-Reichwein-Schule im Hinblick auf ein Berufsorientierungsprogramm	keine
13	⇒ Neu seit 2025 <u>Teilnahme am hessenweiten Programm „Praktikumstage“</u> zur Berufsorientierung	keine

b) **Maßnahmen zur Personalentwicklung, Personalbindung und Förderung der Attraktivität des Arbeitsplatzes**

Nr.	Maßnahme	Kosten (Stand 2025)
14	<u>Schaffung von Aufstiegs(= Höhergruppierungs-)möglichkeiten</u> durch Ausweisung der Funktion der ständigen stellvertretenden Leitung in allen städtischen Kitas Die Maßnahme ist abgeschlossen. Die Stellen sind im Stellenplan verortet.	
15	<u>Regeleingruppierung in Entgeltgruppe S 8b TVöD für alle staatlich anerkannten Erzieher/innen</u> seit Januar 2023, auch für die Kitas freier und konfessioneller Träger	Der durchschnittliche Differenzbetrag zwischen einer Stelle nach TvöD S 8a zu S 8b beläuft sich auf 4.250 € /Erzieher/in inkl. Arbeitgeberkosten
16	⇒ NEU seit 2023: <u>Gewinnung von pädagogischen Fachkräften im Ausland</u>	rd. 28.500 € / Jahr pro Fachkraft
17	⇒ NEU seit 2023: <u>Qualifizierung geeigneter Personen im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme im Umfang von mind. 160 Stunden</u> Nichtpädagogische Fachkräfte bilden sich zu Fachkräften zur Mitarbeit weiter und unterstützen die päd. Fachkräfte	Rd. 2.500 € / Jahr an Qualifizierungskosten pro Kraft
18	⇒ <u>Schaffung einer 2. Springerstelle</u> zur Stärkung der Ausfallsicherheit in den städtischen Einrichtungen	rd. 73.540 €/Jahr inkl. Arbeitsmarktzulage pro Stelle
19	⇒ NEU seit 2022: <u>Schaffung einer Stelle „Pädagogische Fachberatung, Personalakquise und Qualitätsmanagement“</u> für die Kindertagesstätten der Stadt Friedberg (Hessen) Die Maßnahme wurden zum 01.02.2023 umgesetzt und ist entsprechend im Stellenplan verortet	
20	<u>Schaffung von Hospitationsmöglichkeiten</u> für städtische Erzieher/innen	keine
21	<u>Ausbau der Sprach- und Musikfortbildung</u> städtischer Erzieher/innen .	rd. 1.000 € / pro Person
22	<u>Marte-Meo Ausbildung</u> für städtische Erzieher/innen	
23	<u>Erhöhung des Fortbildungsetats</u> der Kindertagesstätten 2021 ⇒	rd. 1.000 €/Jahr je Einrichtung (Erhöhung)
24	<u>Führungskräftefortbildung</u>	rd. 3.700 € / Person

	(Zertifikatslehrgang Hess. Städte- und Gemeindebund mit Institut für Personal- und Betriebswirtschaft, IPW)	(verteilt sich auf zwei bis drei Haushaltsjahre)
25	<u>regelmäßige Supervision</u> in jeder Kindertagesstätte	1.000 € je Einrichtung
26	<u>jährliche Konzeptionstage</u> zur Weiterentwicklung der Kita-Konzeptionen in Zusammenarbeit von Kita-Leitungen und Kita-Teams ⇒ NEU seit 2023: <i>Erhöhung von zwei auf drei Tage jährlich</i>	unter 100 €/Jahr
27	<u>themenspezifische Fachtage</u> in zweijährigem Turnus; Themen z.B.: Sprache und Literacy, Experimente und Forschen, Spiele in der Kindertagesstätte	unter 150 €/Jahr + Miete Bürgerhaus (hausinterne Verrechnung)
28	⇒ NEU seit 2024 <u>Zweitägige Klausurveranstaltung für Leitungskräfte und deren Stellvertretungen</u>	Anmietung von Räumlichkeiten in der Stadthalle (hausinterne Verrechnung)
29	<u>Durchführung von Gesundheitstagen für Erzieher/innen</u>	unter 200 €/Jahr + Miete Bürgerhaus
30	<u>Unentgeltlicher Eintritt in städtische Einrichtungen</u> wie z.B. Wetterau-Museum oder Judenbad	entgehende Erträge in geringem Umfang

Darüber hinaus können die Beschäftigten der städtischen Kindertagesstätten Angebote nutzen, die für alle städtischen Beschäftigten zur Verfügung stehen:

Nr.	Maßnahme
31	<u>Jobticket</u> der Stadt Friedberg (Hessen)
32	<u>vergünstigter Eintritt zu städtischen Kulturveranstaltungen</u>
33	<u>Anmeldemöglichkeit für den Kinderplaneten (Platzreservierung)</u>
34	⇒ NEU seit 2025 <u>E-Bike-Leasing</u>
35	⇒ NEU seit 2025 <u>Corporate Benefits</u>

Erläuterung der Maßnahmen:

- Nr. 1) Einrichtung von Praktikumsstellen für Schüler/innen in den Kindertagesstätten**

Seit 2020 wird gezielt mit Werbung für Schulpraktika (9. Klasse) an die Friedberger Schulen herangetreten und in Kontakt mit der Agentur für Arbeit versucht, Jugendliche schon so früh wie möglich für den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers zu interessieren und zu begeistern. Je nach der Zahl der Interessentinnen und Interessenten werden dann in den städtischen Kitas Plätze für Schülerpraktikantinnen und –praktikanten eingerichtet.

Im Jahr 2023 haben 20 Schüler/innen ein Praktikum absolviert, während im Jahr 2024 29 Schülerpraktika stattgefunden haben. Im Jahr 2025 sind es bislang 20 Praktika (Stand August 2025)

- **Nr. 2) Vergabe von Stipendien in Höhe von je 556 € / Monat an 3 Auszubildende für den Beruf der staatlich anerkannten Erzieherin / des staatlich anerkannten Erziehers im 1. und 2. Ausbildungsjahr**

Zur Förderung der Attraktivität der Erzieher/innenausbildung wurden im Rahmen des Personalkonzepts von 2020 für die städtischen Kindertagesstätten erstmals im Haushaltsjahr 2021 Mittel für 3 Stipendien bereitgestellt. Die Stipendien sollen Bewerber/innen im „klassischen“ Ausbildungsgang zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in fördern. Diese verfügen in den ersten beiden Jahren ihrer Ausbildung an der Fachschule für Sozialwesen über keinen Verdienst. Das Stipendium soll daher die Auszubildenden in den ersten beiden Jahren, damals mit monatlich 450 EUR, unterstützen. Dies ist war die Höchstgrenze für einen Mini-Job (brutto = netto) und muss von den Auszubildenden nicht versteuert werden. Zusätzlich können Empfänger/innen des Stipendiums einen weiteren Nebenjob annehmen. Das 3. Ausbildungsjahr wird als Anerkennungspraktikum nach dem TVAöD vergütet; im städtischen Stellenplan ist je Kindertagesstätte eine Stelle für ein Anerkennungspraktikum veranschlagt (s.u. Nr. 3).

Die Höhe des Stipendiums stieg mit der Höchstgrenze für einen Mini-Job und wurde entsprechend auf derzeit 538 Euro erhöht. Seit Januar 2025 liegt diese Grenz bei 556 € / Monat.

Die Gewährung eines Stipendiums erfolgt auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung zwischen dem/der jeweiligen Empfänger/in und der Stadt Friedberg (Hessen). Darin verpflichtet sich der/die Empfänger/in mittels einer Rückzahlungsvereinbarung, das Anerkennungspraktikum bei der Stadt Friedberg (Hessen) abzuleisten und für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren nach Abschluss der Ausbildung in einer städtischen Kindertagesstätte in Friedberg (Hessen) zu arbeiten.

Trotz intensiver Bemühungen und Werbung (Veröffentlichung des Stipendienangebots in der Presse, in der Berufsschule für Erzieher/innen, auf der städtischen Homepage und in den sozialen Medien) konnte im Kindertagesstättenjahr 2023/2024 keine Bewerberin gefunden werden, die Interesse an dem Stipendium zeigte.

Als Weiterentwicklung der zunächst einmalig geplanten Maßnahme im Personalkonzept von 2020 wurden zwischenzeitlich auch für die folgenden Jahre Mittel für drei Stipendienbereitgestellt, um bereits in der Ausbildung Nachwuchs für die städtischen Kindertagesstätten zu gewinnen und dem steigenden Personalbedarf Rechnung zu tragen.

Bedingt durch unterschiedliche Möglichkeiten, die Ausbildung zur Erzieherin zu absolvieren, nahm zu Beginn des Kitajahres 2024/2025 lediglich eine Bewerberin die Möglichkeit eines Stipendiums in Anspruch, brach jedoch ihre Ausbildung bereits im Januar 2025 ab.

Für das Kitajahr 2025/2026 konnte bis dato ein Stipendium vergeben werden.

- **Nr. 3) Schaffung von 14 Praktikumsstellen für Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten**

Das Anerkennungspraktikum umfasst das fünfte, d.h. letzte Jahr der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in. Für die Stadt Friedberg (Hessen) als Träger von 14 Kindertagesstätten sind diese Praktika für die spätere Personalbindung von besonderer Bedeutung. Die Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten werden zu 50% ihrer Arbeitszeit als Fachkräfte anerkannt und sind im täglichen Betrieb einsetzbar. Durch das gemeinsame Jahr entsteht eine Bindung zur Einrichtung und darüber hinaus zur Stadt als Träger. Auch kann die jeweilige Kita-Leitung sich in diesem Jahr ein Bild vom Leistungsvermögen der Praktikantin bzw. des Praktikanten machen und diese/r rechtzeitig für eine freie Stelle geworben werden. Aus diesem Grund wurde die Zahl dieser Praktikumsstellen in den vergangenen Jahren schrittweise erhöht, so dass zwischenzeitlich in jeder städtischen Kita ein Platz für das Anerkennungspraktikum zur Verfügung steht. Die Gesamtkosten dieser Maßnahme belaufen sich bei voller Inanspruchnahme auf rd. 444.500 € / Jahr (rd. 31.750 € je Praktikumsstelle).

Im Kindertagesstättenjahr 2024/2025 konnten sechs Stellen im Rahmen eines Anerkennungspraktikums besetzt werden, während für das Kitajahr 2025/2026 bereits acht Stellen besetzt werden konnten.

- **Nr. 4) Schaffung von FSJ-Stellen (Freiwilliges Soziales Jahr) in Kooperation mit dem Internationalen Bund**

In Hessen absolvieren zehn Prozent eines Jahrganges bis zum 27. Lebensjahr ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ). Das FSJ ist nicht nur ein soziales Engagement in sozialen und kulturellen Einrichtungen, sondern dient der persönlichen und beruflichen Orientierung. Neben der praktischen Tätigkeit bietet das FSJ auch eine pädagogische Begleitung und mindestens 25 Seminartage.

Beim FSJ ist ein FSJ-Träger gesetzlich vorgeschrieben. Dieser ist eine vom Land zugelassene Organisation, die für die ordnungsgemäße Durchführung des FSJ verantwortlich ist, gute Rahmenbedingungen schafft und die pädagogische Begleitung gewährleistet.

Die Stadt Friedberg hat aus diesem Zweck im Februar 2025 eine entsprechende Kooperation mit dem Internationalen Bund geschlossen.

Ziel ist die gemeinsame Durchführung eines Jugendfreiwilligendienstes. Die Bewerbungen erfolgen über den Internationalen Bund und werden an die Stadt weitergeleitet. Die Leitungen der Kindertagesstätten sind bei der Bewerberauswahl selbstverständlich eingebunden.

Die Kosten für ein FSJ belaufen sich auf 765 Euro monatlich pro Teilnehmer.

Da in der Regel nicht alle verfügbaren Stellen für ein Praktikum im Anerkennungsjahr vergeben werden, ist alternativ auch die Besetzung der Stelle durch ein FSJ möglich.

Der Einstieg in ein FSJ ist nicht an den Start des Kindertagesstättenjahres gebunden, sondern auch unterjährig jederzeit möglich. Zum 01.09.2025 konnte die erste Stelle für ein FSJ vergeben werden.

- **Nr. 5) Schaffung von 3 Ausbildungsplätzen für eine duale dreijährige Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in (PivA)**

In der seitherigen "klassischen" Ausbildung müssen angehende Erzieher/innen nach zweijähriger Ausbildung zum/zur staatlich geprüften Sozialassistenten/in (oder Einstieg als „Quereinsteiger/in“ mit bestimmten Voraussetzungen) drei Jahre an einer Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik absolvieren. Diese endet mit dem Abschluss als staatlich anerkannte/r Erzieher/in. In den ersten zwei Jahren besuchen sie in Vollzeit die Fachschule und haben in dieser Zeit kein Einkommen. Im dritten Jahr folgt das - tariflich vergütete - Anerkennungspraktikum in einer Einrichtung.

Im dualen Ausbildungsgang – der „Praxisintegrierten vergüteten Ausbildung“ (PivA) - wird demgegenüber das Anerkennungsjahr aufgegeben und als berufspraktischer Teil in die Gesamtausbildung integriert. Die angehenden Erzieher/innen schließen einen Ausbildungsvertrag mit der Kommune. Sie befinden sich bei diesem Modell in den ersten zwei Jahren der Ausbildung drei Tage pro Woche in der Schule und zwei Tage in der Kindertagesstätte. Im dritten Jahr sind sie drei Tage in der Kita und zwei Tage in der Schule. In allen drei Jahren erhalten die Absolventinnen und Absolventen eine Vergütung nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD).

Die Arbeitgeberkosten betragen monatlich je Ausbildungsplatz:

- im 1. Ausbildungsjahr: 1.840,39 Euro
- im 2. Ausbildungsjahr: 1.920,19 Euro
- im 3. Ausbildungsjahr: 2.051,89 Euro

Sowohl der Bund als auch das Land Hessen boten bzw. bieten für diese neue Ausbildungsform Fördermöglichkeiten für die Kommunen an. Der Bund hat sein Programm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen/Erzieher, Nachwuchs gewinnen und Profis binden“ allerdings nach zwei Jahren wieder eingestellt. Das Land Hessen hat das Programm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ gestartet. Seit dem ersten Ausbildungsdurchgang 2020 – 2023 wurden jeweils bis zu 600 Plätze vom Land Hessen gefördert. Um Anträge auf Zuschüsse stellen zu können, müssen die Kommunen zunächst die Auszubildenden einstellen. Dies setzt neben den erforderlichen Haushaltsmitteln eine entsprechende Stellenausschreibung voraus.

Die Bewerber kümmern sich eigenständig um einen Schulplatz, um dort den theoretischen Teil der Ausbildung abdecken zu können. In der Regel endet die Bewerbungsfrist im Februar für den Erhalt eines Schulplatzes im kommenden Kindertagesstättenjahr.

Die Stadt Friedberg (Hessen) hat bereits im Kindertagesstättenjahr 2020/2021 einen ersten Ausbildungsplatz im Rahmen der Praxisintegrierten Ausbildung (PivA) vergeben und hierfür auch Landeszuschüsse erhalten.

Zuschüsse in folgender Höhe werden derzeit pro Monat und auszubildender Person gewährt:

- 1. Ausbildungsjahr = 1.730 Euro
- 2. Ausbildungsjahr = 1.270 Euro
- 3. Ausbildungsjahr = 580 Euro.

Im Bewerbungsverfahren der Stadt Friedberg (Hessen) zeigte sich, dass der Bedarf an dieser Form der Ausbildung – im Gegensatz z.B. zum Stipendium (s.o. Nr. 2) - sogar höher war als angenommen.

Die Stadt Friedberg ist seitdem Kooperationen mit unterschiedlichen Fachschulen mit pädagogischen Schwerpunkt eingegangen, um möglichst vielen Bewerber/innen diese Art der Ausbildung zu ermöglichen.

Zwei PivAs beginnen ihre Ausbildung bei der Stadt Mitte August diesen Jahres, eine Person befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr und drei weitere sind derzeit im dritten Ausbildungsjahr. Für alle PivA-Absolventen konnten Landeszuschüsse in Anspruch genommen werden.

- **Nr. 6) duales Bachelorstudium „Kindheitspädagogik und mehrsprachige Bildung B.A.“ als Maßnahme zur Führungskräfteentwicklung und -gewinnung**

Die accadis-Hochschule in Bad Homburg hat erstmals ab 1.10.2021 einen Bachelor-Studiengang „Kindheitspädagogik und mehrsprachige Bildung B.A.“ angeboten. Hierbei handelt es sich um ein duales Studium, das sich über einen Zeitraum von 3,5 Jahren erstreckt. Die Kreisstadt Friedberg (Hessen) hatte von diesem neuen Angebot zur Führungskräfteentwicklung als eine der ersten Kommunen im Wetteraukreis Gebrauch gemacht und 2021 einen Platz für eine Studierende bereitgestellt.

Nach § 25 b HKJGB können Kindheitspädagogen (m/w/d) mit der Leitung einer Tageseinrichtung oder einer Kindergruppe betraut werden und sind somit als Fachkräfte anerkannt. Auch schon während der Studienzeit können die Fachkraftstunden, die die Studierenden in der Praxis ableisten, auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet werden.

Die Studierenden befinden sich an drei Tagen in der Woche in der Praxis und an zwei Tagen im Studium. Da der praktische Teil in einer Kindertagesstätte der Stadt Friedberg (Hessen) abgeleistet wird, fungiert die Stadt als Kooperationspartner der Hochschule. Hierbei ist eine enge Zusammenarbeit erforderlich. Die ausgewählte Kita verfasst eine Stellenausschreibung, die die Schwerpunkte und die Arbeitsweise der Einrichtung vorstellt, um Bewerber/innen für sich zu gewinnen. Die Stellenausschreibung wird auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht, auf die die Bewerber/innen zugreifen können. Nach erfolgreicher Hospitation und Vorstellungsgespräch bei der Hochschule kann eine Einstellung erfolgen. Der/Die Studierende erhält einen Kooperationsvertrag, der zwischen ihm/ihr, der Hochschule und der Stadt Friedberg (Hessen) geschlossen wird.

Für die folgenden Jahre wurden ebenfalls Mittel bereitgestellt, es haben sich jedoch keine Bewerber gefunden, da der Anfahrtsweg seitens der Bewerber als zu weit empfunden wurde.

- **Nr. 7) Angebot ausbildungs- und studienbegleitender Arbeitsmöglichkeiten**

Gemäß § 25 b Abs. 2 HKJGB können Teilnehmer/innen einschlägiger berufsbegleitender Ausbildungen und Studiengänge befristet bis zur Vorlage ihres Prüfungsergebnisses mit der Mitarbeit in einer Kindergruppe betraut werden. Hierunter fallen verschiedene Ausbildungs- und Studiengänge zu pädagogischen Berufen nach § 25 b Abs. 1 HKJGB (z.B. Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik). Diese Teilnehmer/innen können auf der Grundlage ihrer vertraglich geregelten Arbeitszeit in der Kindertagesstätte auf den Mindestpersonalbedarf angerechnet werden. Die Arbeitszeit liegt in der Regel zwischen 15 und 20 Stunden pro Woche. Nach Abschluss ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums besteht die Möglichkeit der unbefristeten Übernahme in eine Kindertagesstätte.

Die Stadt Friedberg (Hessen) nutzt seit 2020 diese Möglichkeit der frühzeitigen Personalgewinnung und -bindung.

Im Kindertagesstättenjahr 2024/2025 befanden sich drei angehende Erzieherinnen in der berufsbegleitenden Ausbildung, wovon eine in ihr daran anschließendes Anerkennungspraktikum gewechselt ist, das sie ebenfalls bei der Stadt absolviert hat. Zu Beginn des Kitajahres 2025/2026 beginnt eine weitere Bewerberin ihre Ausbildung in dieser Form.

- **Nr. 8) Aktion „Mitarbeiter/innen werben Mitarbeiter/innen“**

Im Rahmen der Aktion „Mitarbeiter/innen werben Mitarbeiter/innen“ erhalten städtische Beschäftigte eine Prämie in Höhe von 500 € (brutto), wenn sie pädagogisches Fachpersonal für eine städtische Kita anwerben und das Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Friedberg (Hessen) über die Probezeit hinaus andauert. Der Betrag der Prämie wurde Mitte 2023 von 250 € (brutto) auf 500 € (brutto) angehoben, um die Attraktivität der Maßnahme zu steigern. In den Jahren 2024 und 2025 konnten insgesamt 2 Erzieher/innen auf diese Weise für die Stadt Friedberg (Hessen) geworben werden.

- **Nr. 9) Optimierung des städtischen Stellenmarketings**

Stellenausschreibungen müssen adressaten- und zielgruppengerecht gestaltet sein, um auf dem engen Fachkräftemarkt geeignetes Personal erfolgreich anzusprechen. Die Stellenausschreibungen der Stadt Friedberg (Hessen) wurden daher seit 2020 mehrfach optimiert und neben den gedruckten Medien auch in den sozialen Medien wie Facebook und Instagram veröffentlicht, um einen größeren Bewerberkreis zu erreichen. Zudem wurden Stellenausschreibungen in optisch neuer Form entwickelt und u.a. in Schaukästen im Stadtgebiet aufgehängt. Auf der Homepage der Stadt ist darüber hinaus eine permanente Stellenausschreibung geschaltet. Im Jahr 2021 wurden außerdem 3 Meter lange Banner mit markanten Werbesprüchen konzipiert, die auf die Kindertagesstätten der Stadt Friedberg (Hessen) aufmerksam machen. Diese wurden an exponierten Stellen im gesamten Stadtgebiet und vor den städtischen Kindertagesstätten aufgehängt.

Im Jahr 2023 wurden die Stellenanzeigen komplett neugestaltet. Für diese wurde der Slogan „Bildung fördern, Vielfalt leben“ mit einem entsprechenden Motiv entwickelt, um einen ansprechenden Wiedererkennungswert zu bieten. Im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Dachkonzeptes und des Leitbildes wurde in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung des pädagogischen Personals der Leitspruch „Gemeinsam, leben, lernen und die Welt entdecken“ entwickelt, der sich heute auf allen Stellenanzeigen wiederfindet.

Von der ursprünglichen Idee, individualisierte Stellenausschreibungen auszuarbeiten, wurde Abstand genommen, da sich bei der Umsetzung herausstellte, dass ein Großteil des Textes für alle Kindertagesstätten der Stadt Gültigkeit hat und lediglich ein kleiner Anteil individualisiert wäre. Da die Stellenanzeigen permanent auf der Homepage zu finden sind, dient diese Vorgehensweise

einer besseren Übersicht für die Bewerber/innen. Die unterschiedlichen Schwerpunkte einer jeden Einrichtungen finden sich auf der jeweiligen Homepage der Kindertagesstätte wieder.

Durch die vorgenannten Maßnahmen konnte eine höhere Aufmerksamkeit auf vakante Stellen in den städtischen Kitas gelenkt werden—Aufgrund des hohen Fachkräftemangels können sich Bewerber/innen die Stellen aussuchen, die genau ihren Wünschen entsprechen. Eine große Zahl an Teilzeitkräften wünscht z.B. nur in der Zeit von 8.00 bis ca. 12.30 Uhr zu arbeiten. Dieser Wunsch kann nicht in jeder Kita berücksichtigt werden, da die Stadt Friedberg (Hessen) die Betreuungszeiten der Kinder auch nach 12.30 Uhr abdecken muss. Nicht selten nehmen Bewerber/innen dann ihre Bewerbung zurück, wenn z.B. die Arbeitszeiten, die Arbeit im Rahmen einer Konzeption o.a. nicht exakt ihren Wünschen entsprechen. Hinzu kommt, dass nicht alle auf dem Markt befindlichen Bewerber/innen die Qualitätsanforderungen für eine Einstellung erfüllen.

- **Nr. 10) Teilnahme an der Messe „Job-Aktiv Wetterau“**

Gemeinsam mit dem Amt für soziale und kulturelle Dienste und Einrichtungen wird die Teilnahme an der Messe „Job-Aktiv Wetterau“ regelmäßig genutzt, um für die städtischen Kindertagesstätten zu werben und Personal zu gewinnen.

- **Nr. 11) Teilnahme an der Ambossmesse (Ausbildungsmesse der Schule am Gradierwerk, Bad Nauheim)**

Die Berufliche Schule Am Gradierwerk bietet ihren Schüler/innen im Herbst eines jeden Jahres eine Messe zur beruflichen Orientierung. In dieser Schule werden neben dem Fachbereich Sozialwesen auch die Fachbereiche Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Pflege, Informationstechnik und Ernährung und Hauswirtschaft abgedeckt.

Im Jahr 2024 wurde den Schüler/innen allein für den Bereich Sozialwesen ein komplettes Stockwerk zur Verfügung gestellt, auf dem 40 Träger und Einrichtungen zu finden waren. Die Schüler/innen können die Gelegenheit nutzen, inhaltliche Fragen zu Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und Konzepten zu stellen. Praktika und Hospitationen können vereinbart und Adressen vermittelt werden. Die Stadt ist dort mit Personal aus den Kitas, der Kindertagesstättenverwaltung und der Fachberatung vertreten, um Fragen aus allen Bereichen kompetent beantworten zu können.

- **Nr. 12) Projekt „Schule Plus“**

In den vergangenen beiden Jahren nahm die pädagogische Fachberatung der Stadt Friedberg an der Berufsbörse der Adolf-Reichwein-Schule statt, um den Schüler/innen die Ausbildungsmöglichkeiten des Erzieherberufes vorzustellen.

Mit Beginn des neuen Schuljahres 2025/2026 nimmt die Adolf-Reichwein-Schule an dem Berufsorientierungsprogramm „Schule Plus“ teil und ist dahingehend mit der Stadt eine Kooperation eingegangen, um dieses Programm gemeinsam umzusetzen. Dieses Projekt beinhaltet einen Praktikumszeitraum von 1,5 – 2 Zeitstunden an einem Tag pro Woche über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr, an dem die teilnehmenden Schüler/innen die Arbeit und Aufgabenstellung einer Kindertagesstätte kennenlernen können.

- **Nr. 13) Teilnahme am hessenweiten Programm „Praktikumstage“**

2024 fand das Programm „Praktikumstage“ erstmals hessenweit statt, 2025 mit Beteiligung der städtischen Kindertagesstätten. Schüler/innen ab der achten Klasse bietet sich die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum (in diesem Jahr in der Zeit vom 16. Juni bis 15. August) jeweils für einen Tag in unterschiedliche Unternehmen hinein zu schnuppern, um so einen ersten Eindruck von einzelnen Berufsfeldern zu erhalten.

- **Nr. 14) Schaffung von Aufstiegs-(= Höhergruppierungs-)möglichkeiten durch Ausweisung der Funktion der ständigen stellvertretenden Leitung in allen städtischen Kitas**

Die stellvertretende Leitung einer Kita trägt gemeinsam mit der Leitung die Personal- und Organisationsverantwortung einer Kindertagesstätte sowie die Verantwortung für die Umsetzung des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplanes. Sie ist gemeinsam mit der Leitung dafür verantwortlich, dass das Kinder- und Jugendhilfegesetz und die maßgeblichen Vorschriften von Bund und Land sowie die Vorschriften, Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen des Trägers beachtet werden und das jeweilige Kita-Konzept verwirklicht wird. Ihre Eingruppierung richtet sich nach dem Sozial- und Erziehungstarif des TVöD und leitet sich aus der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Kindertagesstätte ab.

Die Einrichtung der Funktionsstelle der ständigen stellvertretenden Leitung in allen Kitas der Stadt Friedberg (Hessen) in den letzten Jahren bietet Erzieher/innen bei entsprechender Qualifikation Aufstiegs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten sowie die Gelegenheit, sich mit den Führungsaufgaben einer Kita vertraut zu machen und später ggfs. auch selbst einmal die Leitung einer Kita zu übernehmen. Sie dient somit als Maßnahme der Personalbindung und Führungskräfteentwicklung.

- **Nr. 15) Regeleingruppierung in Entgeltgruppe S 8b TVöD für alle staatlich anerkannten Erzieher/innen**

Als Maßnahme zur Stärkung der Personalbindung hat die Stadt Friedberg (Hessen) nach dem Vorbild der Stadt Raunheim seit dem Jahr 2020 pädagogische Fachkräfte, die 10 Jahre ununterbrochen im Dienst der Stadt Friedberg (Hessen) beschäftigt sind, von der tarifgerechten Entgeltgruppe S 8a SuE TVöD übertariflich in die Entgeltgruppe S 8b SuE TVöD höhergruppiert.

Im Juli 2022 hat nun eine Nachbarkommune der Stadt Friedberg (Hessen) beschlossen, künftig ohne Vorliegen irgendwelcher weiterer Voraussetzungen alle staatlich anerkannten Erzieher/innen übertariflich in die Entgeltgruppe S 8b SuE TVöD einzustellen und einzugruppieren, um hiermit u.a. Erzieher/innen aus anderen Kommunen zum Wechsel zu ihr zu veranlassen und den eigenen Bedarf an Erzieher/innen in ihren Einrichtungen besser decken zu können. In der Stadt Frankfurt (Main), einzelnen südhessischen Kommunen und Taunus-Kommunen ist die übertarifliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen seit einigen Jahren geübte Praxis. Im Wetteraukreis bestand jedoch bislang eine kreisweite Übereinkunft, Erzieher/innen in den Städten und Gemeinden – wie im übrigen Teil Hessens - einheitlich in die tarifgerechte Entgeltgruppe S 8a einzustellen, um keinen wechselseitigen Überbietungswettbewerb zwischen den Kreiskommunen auszulösen. Angesichts der Erfahrungen in Kommunen, die bereits seit einigen Jahren übertarifliche Vergütungen zahlen, ist zudem festzustellen, dass diese trotz des „Drehens an der Gehaltsschraube“ in genau gleichem Maße wie die Kommunen in der Wetterau und alle anderen unter dem landes- und bundesweit bestehenden Fachkräftemangel leiden - mit allen Folgen für ihre örtlichen Betreuungsangebote.

Ausgelöst durch die einseitige Entscheidung der o.g. Nachbarkommune der Stadt Friedberg (Hessen) sahen sich nun weitere Kommunen im Wetteraukreis im unmittelbaren Umfeld der Kreisstadt Friedberg (Hessen) veranlasst bzw. gezwungen, diesem Schritt zu folgen, um ihre Wettbewerbsgleichheit zu erhalten.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Friedberg (Hessen) auf dem sehr engen Fachkräftemarkt zu erhalten

wurden daher mit Wirkung ab Januar 2023 alle Erzieher/innen in die Entgeltgruppe S 8b TVöD eingruppiert. Auch die Erzieher/innen der freien und konfessionellen Kindertagesstätten, wurden entsprechend eingruppiert, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

- **Nr. 16) Gewinnung von pädagogischen Fachkräften im Ausland**

Aufgrund der positiven Erfahrungsberichte einer Kommune aus der weiteren Nachbarschaft ging die Stadt 2023 eine Kooperation mit dem Personaldienstleister TalentOrange GmbH mit dem Ziel ein, ausländische Fachkräfte zu gewinnen.

Sechs Fachkräfte aus Kolumbien konnten 2024 in städtischen Kitas eingesetzt werden. Vorausgegangen war eine sprachlich-fachliche Qualitätsprüfung der Bewerber/innen im Rahmen eines mehrstufigen Auswahlverfahrens, eine kulturelle Vorbereitungszeit und das Erreichen des Sprachniveaus B2. Bereits im Heimatland wurden die Bewerberinnen durch TalentOrange betreut, die sich auch um die Einreiseformalitäten und die Wohnungssuche in Deutschland kümmerten. Um in Deutschland als Fachkraft gemäß den Bestimmungen nach dem HKJGB arbeiten zu dürfen, ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder eines Studiums, das im Ausland absolviert wurde, unabdingbar. Alle Kandidatinnen haben in Kolumbien das Fach „Kindheitspädagogik“ studiert und verfügen darüberhinaus über eine entsprechende Berufserfahrung.

Um die Anerkennung in Deutschland zu erhalten, müssen die Fachkräfte unter Anleitung ein einjähriges Praktikum in einer Kindertagesstätte absolvieren. Nach der Anerkennung haben sich die Fachkräfte verpflichtet, für mindestens zwei Jahre bei der Stadt zu arbeiten mit der Option auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Fachkräfte stellen für die Kindertagesstätten eine enorme Bereicherung dar und können sich selbst nach jetzigem Stand eine Rückkehr nach Kolumbien nicht vorstellen. Fünf Fachkräfte haben ihre Anerkennung bereits erhalten.

Für das Jahr 2025 ist die Einreise von sechs weiteren Fachkräften vorgesehen, zwei sind seit Mai diesen Jahres in den Kitas tätig. Drei weitere werden ihren Dienst im September aufnehmen, der Zeitpunkt der Einreise der sechsten Fachkraft steht in Abhängigkeit des Bestehens der Sprachprüfung.

Aufgrund der positiven Erfahrungen ist für das Haushaltsjahr 2026 ist die Einstellung von drei weiteren Fachkräften geplant.

- **Nr. 17) Qualifizierung geeigneter Personen im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme im Umfang von mind. 160 Stunden**

§ 25b des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches (HKJGB) wurde mit Gesetz vom 02. August 2023 moderat erweitert. Bis zu diesem Zeitpunkt konnten Personen mit fachfremder Ausbildung, in einem begrenzten Umfang (15 % der erforderlichen Nettofachkraftstunden) als Fachkraft zur Mitarbeit tätig werden. Voraussetzung hierfür war der Bezug der Person zum Profil und Konzept der Einrichtung, der Nachweis einer abgeschlossenen Fachschulausbildung oder gleichwertiger Ausbildung, die einer Qualifikation der Niveaustufe 6 (z.B. Meister, Techniker, Bachelor) des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entspricht und die Teilnahme an einer Weiterbildung mit einem Umfang von 160 Unterrichtsstunden in der frühkindlichen Bildung innerhalb von zwei Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit. Die Antragstellung zur Genehmigung des Einsatzes dieser Kräfte erfolgt über den Wetteraukreis.

Mit der Novellierung des Gesetzes wurde der erforderliche Ausbildungsabschluss auf DQR-Niveaustufe 4 verändert. Dies entspricht einer dreijährigen Ausbildung. Sollte eine Ausbildung auf DQR- 4 Niveau nicht vorliegen, ist alternativ die Beantragung eines Kompetenzprofils beim Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales möglich, das wiederum Kenntnisse und Erfahrungen von mindestens 3.000 Zeitstunden und 160 Unterrichtsstunden fachspezifische Grundkenntnisse in der Kindertagesbetreuung, voraussetzt. Nach Erlangen des Kompetenzprofils ist eine weitere Qualifikation in einem Umfang von 160 Unterrichtsstunden erforderlich.

Das Gesetz erhöht die Grenze der Anrechenbarkeit auf den Fachkraftbedarf von 15 auf 25 Prozent.

Personen, die bereits als nichtpädagogische Kräfte in unseren Kitas beschäftigt waren und sich durch eine gute pädagogische Arbeit ausgezeichnet haben, wurde diese Möglichkeiten eröffnet. Derzeit befinden sich vier Personen in der Qualifikationsphase, eine weitere Person hat diese bereits abgeschlossen.

- **Nr. 18) Schaffung einer 2. Springerstelle**

Nahezu täglich kommt es in den städtischen Kindertagesstätten aus unterschiedlichen Gründen (Krankheit, Urlaub, Fortbildung etc.) zu Fehlzeiten beim pädagogischen Personal. Somit stehen die Leitungen der Kindertagesstätten immer wieder vor der Herausforderung, durch

Umdisponierung und Verschiebung der Dienstpläne den Fachkräfteschlüssel zu erfüllen. Auch wenn dieser vom Land Hessen vorgegebene Schlüssel von vornherein 15 % Ausfallzeiten enthält, kann es dadurch zeitweise zu Personalverschiebungen von Kita zu Kita kommen. Noch gravierender sind die Folgen, wenn mehrere Personen in mehreren Kitas gleichzeitig ausfallen und z.B. Betreuungszeiten reduziert werden müssen, um den gesetzlich vorgegebenen Fachkräfteschlüssel einzuhalten.

Um solche Personalausfälle besser puffern zu können und im akuten Fall mindestens eine Fachkraft als Ersatz zur Verfügung zu haben, wurde im Rahmen des ersten Kita-Personalkonzepts von 2020 im Stellenplan 2021 erstmalig eine „Springer“-Stelle für eine/n Erzieher/in geschaffen. Diese Stelle konnte im Frühjahr 2021 mit einer externen Bewerberin besetzt werden, die im Juni 2021 ihre Tätigkeit aufgenommen hat und danach in verschiedenen städtischen Einrichtungen tätig war. Zwischenzeitlich ist diese Fachkraft jedoch auf eigenen Wunsch auf eine feste Stelle in einer städtischen Kita gewechselt.

Die Erfahrungswerte seit 2021 haben gezeigt, dass zur Stärkung der Ausfallsicherheit die Schaffung einer zweiten Springer-Stelle im städtischen Stellenplan empfehlenswert ist. Die Kosten der zusätzlichen Stelle belaufen sich auf rd. 73.540 € / Jahr.

Bis zur Höhergruppierung aller Erzieher/innen von TVöD S 8a nach TVöD S 8b (siehe Punkt 15) wurde die Tätigkeit der Erzieher/innen mit Springertätigkeiten nach TVöD S 8b vergütet, um die erhöhten Anforderungen entsprechend zu berücksichtigen. Erfahrungsgemäß bevorzugen Erzieher/innen die Anbindung an eine Kindertagesstätte, da sie dort eine kontinuierliche pädagogische Arbeit gewährleisten können. Durch Vergütung nach TVöD S 8b **und** Zahlung einer Zulage erhöht die Stadt den Anreiz, eine Stelle mit Springertätigkeiten wahrzunehmen. Zum 01.04.2024 konnte eine Stelle besetzt werden, der Stelleninhaber hat sich jedoch beruflich umorientiert, so dass derzeit beide Stellen vakant sind.

- **Nr. 19) Schaffung einer Stelle „Pädagogische Fachberatung, Personalakquise und Qualitätsmanagement“ für die Kindertagesstätten der Stadt Friedberg (Hessen)**

Die Kreisstadt Friedberg (Hessen) betreibt derzeit 14 Kindertagesstätten mit 181 pädagogischen Fachkräften. Weitere Einrichtungen werden folgen. Die zunehmende Bedeutung von pädagogischer Fachberatung ergibt sich aus einer Vielfalt an Anforderungen an Kindertageseinrichtungen, die ständig steigen.

Kindertagesstätten sind Teil gesellschaftlicher Wandlungsprozesse und Herausforderungen wie z.B. Armut, Gewalt und Vernachlässigung, Kooperation mit Schulen, Umsetzung von Partizipation und Inklusion. Diese haben auch Auswirkungen auf die fachlichen Anforderungen an die pädagogische Arbeit. Aufgaben in den Bereichen Bundeskinderschutzgesetz, Kindeswohlgefährdung und Beschwerdemanagement nehmen ständig zu. Grundlage hierfür sind gesetzliche Vorgaben, die in den pädagogischen Konzepten verankert und in den Einrichtungen gelebt werden müssen. Darüber hinaus steigen die Anforderungen, die seitens der Eltern an das pädagogische Personal gestellt werden, ständig. Neben den pädagogischen Aufgaben nehmen auch Beratungstätigkeiten einen immer größeren Raum ein.

Damit Kindertagesstätten diese zunehmende Komplexität im pädagogischen Alltag gut bewältigen können, benötigen insbesondere Leitungen Unterstützung. Weiterhin gilt es, Bedarfe von Kindern und Eltern, aber auch des pädagogischen Personals zu erkennen und darauf reagieren zu können, um die Qualität in den Kindertagesstätten zu sichern, weiter zu optimieren und Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Zu diesem Zweck wurde im Haushaltsplan 2022 erstmalig die Stelle „Pädagogische Fachberatung, Personalakquise und Qualitätsmanagement“ geschaffen. Zu den Aufgaben der Stelle gehören u.a.:

- Beratung und Unterstützung bei der Erarbeitung von Leitzielen und Qualitätsstandards in der Kinderbetreuung in allen Einrichtungen
- Kommunikations- und Konfliktberatung in den Einrichtungen
- Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Fach- und Handlungskompetenzen sowie der Reflexionsfähigkeit der pädagogischen Fachkräfte

- Unterstützung und Begleitung von Qualitätsentwicklungsprozessen
- Mitwirkung beim Aufbau von Vernetzungsstrukturen in der Stadt
- Ausgestaltung und Umsetzung neuer Aktivitäten zur Personalgewinnung

In einem ersten Schritt wurden in einem partizipativen Prozess ein Leitbild und ein Dachkonzept entwickelt. Das Leitbild dient sowohl den Mitarbeitenden als auch den Eltern als Fundament und Orientierung in Bezug auf die pädagogische Arbeit in den städtischen Kindertagesstätten. Im Leitbild wird die Philosophie und Haltung des Trägers gegenüber Eltern, Kindern und Mitarbeitenden definiert. Es beschreibt in komprimierender Form die Werte und Grundsätze des Miteinanders und den Anspruch an die Qualität der Arbeit in den Kitas. Das Leitbild dient als Verhaltenskodex für Vorgesetzte, Mitarbeitende und das Team der Kita-Verwaltung. Es unterstützt somit die Personalbindung und Personalgewinnung der Stadt Friedberg als Kita-Träger, da sich Mitarbeitende und Bewerber/innen mit dem Unternehmensleitbild und der Philosophie des Trägers identifizieren können und so eine Verbundenheit entsteht.

Während das Leitbild in komprimierter Form die Haltung der Stadt als Kita-Träger widerspiegelt, werden im Dachkonzept alle Aufgabenbereiche der pädagogischen Arbeit detaillierter beschrieben.

In einem weiteren Schritt soll ein kindertagesstättenübergreifendes Qualitätsmanagement mit den Einrichtungen erarbeitet werden, das Qualitätsstandards für die Kinderbetreuung festschreibt. Die Fachberatung reflektiert gemeinsam mit den Leitungen und den Erzieher/innen, welche Qualitätsstandards erfüllt sind, wo noch Entwicklungsbedarf besteht und welche Maßnahmen zur Zielerreichung möglich und erforderlich sind. Ideen sollen erarbeitet und bestehende Entwicklungspotenziale gehoben werden. Die Umsetzung der Maßnahmen liegt dann federführend in der Verantwortung der Kita-Leitungen. Sowohl die Qualitätssicherung als auch der Ausbau der Qualität stellt einen ständigen gemeinsamen Prozess dar.

Bedingt durch den Fachkräftemangel ist es darüber hinaus erforderlich, die Methodenvielfalt und Intensität der Anstrengungen zur Personalgewinnung noch weiter zu erhöhen (s.o. Nr. 8). Für die Besetzung vakanter Stellen in den städtischen Kitas ist z.B. nicht nur in Form von Zeitungsanzeigen und in sozialen Medien wie Facebook und Instagram aktiv zu werben. Regionale Jobportale und Verbandsjobbörsen müssen künftig bedient und z.B. Google-Kampagnen und andere Maßnahmen geprüft und umgesetzt werden. Von verschiedenen Stellen werden zunehmend auch Sonderprogramme zur Unterstützung der Kita-Träger bei der Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels angeboten (z.B. „Ideenwerkstätten zur Fachkräftegewinnung“ des Landes Hessen). Auch die dortigen zusätzlichen Anregungen und Ideen, die über die seitherigen Formen der Personalgewinnung deutlich hinausgehen, bedürfen einer koordinierten Umsetzung und der hierzu erforderlichen Personalressourcen.

All diese Maßnahmen haben zum Ziel, im Wettbewerb mit anderen Kommunen und Kita-Trägern im Rhein-Main-Raum, rund um den Taunus und in Mittelhessen eine möglichst hohe Anzahl an potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zu erreichen und damit die Qualität und Kontinuität des Betreuungsangebots in den städtischen Einrichtungen zu gewährleisten.

- **Nr. 20) Schaffung von Hospitationsmöglichkeiten für städtische Erzieher/innen**

Eine Hospitation bietet Erzieher/innen die Chance, unterschiedliche pädagogische Konzepte (z.B. Papilio, Bewegungskindertagesstätte, Emmi-Pikler, Kneipp usw.) und Arbeitsweisen in anderen städtischen Kitas kennenzulernen. Sie erweitert den Blick über den eigenen „Tellerrand“, fördert das Interesse und die personelle Verwendungsbreite und findet somit als niedrigschwelliges Instrument der Personalentwicklung in den städtischen Kitas Anwendung.

- **Nr. 21) Ausbau der Sprach- und Musikfortbildung städtischer Erzieher/innen**

Die Sprachfortbildung gehört zum wichtigsten Teil der pädagogischen Arbeit. Sprachliche Bildung ist daher Aufgabe aller Bildungsinstitutionen und gezielt in den Alltag zu integrieren. Um den Sprachentwicklungsprozess der Kinder zu begleiten und zu fördern, bildet die Stadt Friedberg seit vielen Jahren mit externer Moderation pro Einrichtung bis zu zwei zertifizierte Fachkräfte für Sprachförderung und Sprachbildung aus und baut somit das Literacy-Konzept weiter aus. Durch dieses Konzept wird die Lese- und Schreibkompetenz der Kinder bereits in der Kindertagesstätte gefördert.

Ein vergleichbares Konzept wurde für die Musikfortbildung in jeder Kindertagesstätte auf- und ausgebaut. Auch hier wird in der täglichen pädagogischen Arbeit die Musik eingebaut und das pädagogische Personal hierfür entsprechend geschult. Das Zertifikat weist die Teilnehmenden als Fachexpertinnen/Fachexperten für musikalische Aktivität im Kita-Alltag aus.

Seit 2023 gibt es die Möglichkeit zur Ausbildung der Musikpädagogin mit dem Fachbereich frühkindliche Sprachförderung, die somit beide Komponenten miteinander verbindet.

In den letzten beiden Jahren haben drei Erzieherinnen das Angebot einer Musikfortbildung wahrgenommen und sich entsprechend qualifiziert. Das Musikangebot stellt eine Möglichkeit der sprachlichen Unterstützung im Kitalltag dar, da Kinder mit Freude am Singen und dem damit verbundenen Körpereinsatz mit Bildungssprache in Berührung kommen.

- **Nr. 22) Marte Meo Ausbildung**

Die Marte Meo Methode, entwickelt von der Niederländerin Maria Aarts, ist eine entwicklungs-fördernde Kommunikationshaltung, die mit Hilfe von kurzen Videosequenzen Möglichkeiten aufzeigt, wie Kinder und ihre Bezugspersonen aus eigener Kraft ihre Entwicklung positiv voranbringen können. Das Konzept der Marte Meo-Methode beruht auf der Annahme, dass jeder Mensch in der Lage ist, sich selbst zu entwickeln und zu lernen. Häufig gelingt dies aber nicht ohne Unterstützung von außen. Die Marte Meo-Methode setzt an dieser Stelle an. Sie baut auf den Stärken des Einzelnen auf, setzt somit auf die Selbstaktivierung von Potentialen und Fertigkeiten und ist in jeder Alltagssituation umsetzbar. Inhalte dieser Weiterbildung sind das sichere Anwenden der Marte Meo-Elemente und beratende Gespräche mit Eltern, Kindern und Kollegen anhand von Videosequenzen aus Alltagssituationen. Diese Zusatzausbildung ist auf eine Dauer von zweieinhalb Jahren ausgelegt. Da in einer Kindertagesstätte mittlerweile alle Erzieher/innen zertifiziert sind, ist die Zertifizierung der kompletten Einrichtung angestrebt. Erzieher/innen aus sieben weiteren Einrichtungen durchlaufen derzeit den ersten Teil der Ausbildung. Marte Meo stellt ein Qualitätsmerkmal für eine Einrichtung dar, so dass dies auch ein Entscheidungsmerkmal für Bewerber/innen ist, sich für genau diese Kindertagesstätte zu entscheiden.

- **Nr. 23) Erhöhung des Fortbildungssetats**

Qualifizierungsangebote haben für die Stadt Friedberg einen hohen Stellenwert. Um den vielfältigen Anforderungen im Kita-Alltag bestmöglich gerecht zu werden, erhalten Führungskräfte und Erzieher/innen regelmäßige Gelegenheit zum Fortbildungsbesuch. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Erhaltung der hohen pädagogischen Qualität in den städtischen Einrichtungen.

Im Jahr 2024 haben unterschiedliche Fortbildungsbesuche stattgefunden:

individuelle Fobimaßnahmen	Teamfobi Module	Anzahl Module IPW	Leitungs- coaching/ Stunden	Erste Hilfe
49	7	35	54	25

Bedingt durch Leitungswechsel oder veränderte Anforderungen in der Einrichtung wird zunehmend die Möglichkeit eines Leitungsscoachings in Anspruch genommen.

- **Nr. 24) Führungskräftefortbildung**

Als Teil ihres Konzepts zur Personalentwicklung und –gewinnung für die städtischen Kindertagesstätten fördert die Kreisstadt Friedberg (Hessen) systematisch die Weiterbildung der

Führungskräfte ihrer Kitas. Vielfältige Fortbildungsformate werden genutzt, um die Kita-Leiterinnen und -Leiter und die stellvertretenden Leitungskräfte bei ihren herausfordernden Aufgaben zu unterstützen und Führungskräftenachwuchs gezielt auf Leitungsaufgaben vorzubereiten. Erstmals wurde von Oktober 2020 – April 2022 auch eine berufsbegleitende Fortbildung des Hessischen Städte- und Gemeindebundes in Kooperation mit dem Institut für Personal- und Betriebswirtschaft (IPW) in Anspruch genommen, die mit einer Zertifikatsverleihung an ihre Absolventinnen und Absolventen endet. Die Weiterbildung umfasst verschiedene Module, um die Führungskompetenz der Teilnehmer/innen zu fördern und hilfreiche Arbeitstechniken für den Kita-Alltag zu vermitteln. Schwerpunkte liegen unter anderem bei den Themen Mitarbeiterführung, Arbeits-Methodik und Elternarbeit. Aber auch die Teambildung und die Förderung eines guten Klimas im Team werden umfassend behandelt.

Mit der Teilnahme an einem zusätzlichen Modul „Recruiting – Mitarbeiter- und Bewerberauswahl“ können die Führungskräfte mittlerweile zudem ein Abschlusszertifikat der Technischen Hochschule Mittelhessen erlangen. In den vergangenen Jahren haben bereits acht Leitungen und stellvertretenden Leitungen diese Fortbildung erfolgreich abgeschlossen, sechs weitere befinden sich derzeit in der Qualifizierungsmaßnahme.

- **Nr. 25) Regelmäßige Supervision in jeder städtischen Kindertagesstätte**

Seit dem Jahr 2021 werden jährlich Haushaltsmittel in Höhe von 1.000 € für eine regelmäßige Supervision für die pädagogischen Fachkräfte in jeder städtischen Kindertagesstätte bereitgestellt. In jedem Team gibt es Herausforderungen und können Spannungen und Konflikte entstehen, die im beruflichen Alltag nicht geeignet an- und ausgesprochen werden können und den beruflichen Alltag begleiten und belasten. Supervision unterstützt das Team einer Kindertagesstätte, diese zu reflektieren, zu klären und zu bearbeiten und trägt damit zu einem lösungsförderlichen Teamentwicklungsprozess bei. Supervision als ein Instrument der Qualitätssicherung reflektiert Konflikte und Fragestellungen in beruflichen Zusammenhängen und gibt fachliche Unterstützung in der Arbeit. Sie dient der Optimierung der beruflichen Arbeit, verbessert die Kommunikation und den Umgang mit Konflikten und initiiert Veränderungsprozesse. Auch die Reflexion pädagogischen Handelns zu herausfordernden Themen mit Kindern ist wesentlicher Bestandteil der Supervision in einer Kindertagesstätte.

Im Jahr 2024 haben 60 Supervisionsstunden in den Einrichtungen stattgefunden.

- **Nr. 26) jährliche Konzeptionstage**

Pro Einrichtung bestand für das pädagogische Personal jährlich die Möglichkeit, an zwei Tagen ohne regulären Betrieb die pädagogische Konzeption der Einrichtung zu evaluieren, aber auch Elternabende, Bastelaktionen und Ausflüge vorzubereiten. Die Konzeptionstage bieten den Einrichtungen so die wichtige Möglichkeit, sich ungestört vom „Tagesgeschäft“ mit der notwendigen Konzentration im Team auch strategischen Fragen rund um den Kita-Alltag zu widmen und damit die Qualität der Arbeit in der Kita zu sichern. Im Jahr 2023 wurde die Anzahl der Konzeptionstage von zwei auf drei Tage pro Jahr erhöht (zwei davon finden samstags statt), da der Bedarf immens gestiegen ist. Neben den pädagogischen Konzepten, musste beispielsweise jede Einrichtung aufgrund einer gesetzlichen Vorgabe, ein Gewaltschutzkonzept entwickeln.

- **Nr. 27) themenspezifische Fachtage**

In zweijährigem Turnus wird ein gemeinsamer Fachtag aller städtischen Kindertagesstätten für das gesamte pädagogische Personal der Kindertagesstätten durchgeführt. Themen sind z.B. Sprache und Literacy, Experimente und Forschen, Spiele in der Kindertagesstätte, Portfolio und Café International. Dies ist ein gemeinsamer Tag, der der Fortbildung und dem Austausch dient.

Der letzte Fachtag, der im Herbst 2024 stattfand, widmete sich dem Thema „Kinderrechte“. Neben einem Fachvortrag einer externen Referentin konnten die pädagogischen Mitarbeiter/innen zwischen acht Workshops wählen und sich für die Teilnahme an drei Workshops einwählen.

Darüber hinaus findet Kindertagesstättenübergreifend ein fachlicher Austausch statt, der darüber hinaus der Vernetzung dient.

- **Nr. 28) Zweitägige Klausurveranstaltung für Leitungskräfte und deren Stellvertretungen**

Die erste Klausurtagung im Jahr 2024 widmete sich der Einführung eines Dachkonzeptes für die Kindertagesstätten. Ein fachlicher und methodischer Austausch zwischen der Leitungsebene der Kindertagesstätten, der Kindertagesstättenverwaltung und der pädagogischen Fachberatung trug zum guten Gelingen der Implementierung des Dachkonzeptes in den einzelnen Kitas bei.

2025 stand die Klausurtagung unter dem Motto „Medienbildung“ in den Kindertagesstätten. Auseinandergesetzt wurden sich mit den Themen: Medienvielfalt, Methodik und den damit verbundenen Regeln und gewaltfreie Kommunikation. Wie auch der themenspezifische Fachtag, dient die Klausurtagung der Vernetzung der einzelnen Kindertagesstätten untereinander.

- **Nr. 29) Durchführung von Gesundheitstagen für Erzieher/innen**

Im Rahmen von Gesundheitstagen werden dem pädagogischen Personal Präventionsmaßnahmen wie z.B. gesundes Essen und richtiges Sitzen und Heben vermittelt.

- **Nr. 30) unentgeltlicher Eintritt in städtische Einrichtungen wie z.B. Wetterau-Museum oder Judenbad**

Der unentgeltliche Eintritt in städtische Einrichtungen soll dazu beitragen, dass Erzieher/innen sich mit der Stadt Friedberg (Hessen) und ihren Einrichtungen noch stärker verbunden fühlen und darin unterstützt werden, die Geschichte, Sehenswürdigkeiten und Besonderheiten der Stadt Friedberg (Hessen) in den Kindertagesstätten kindgerecht zu vermitteln.

Maßnahme für alle städtischen Beschäftigten

- **Nr. 31) Jobticket**

Beschäftigte der Stadt Friedberg (Hessen) können ein RMV-verbundweites Jobticket mit Mitnahmeregelung nutzen.

- **Nr. 32) Vergünstigter Eintritt zu städtischen Kulturveranstaltungen (Maßnahme für alle städtischen Beschäftigten)**

Alle Beschäftigten der Stadt erhalten auf Wunsch Karten zu städtischen Kulturveranstaltungen wie z.B. Sommerkonzerte auf der Seewiese günstiger.

- **Nr. 33) Anmeldemöglichkeit für den Kinderplaneten (Maßnahme für alle städtischen Beschäftigten)**

Städtische Beschäftigte mit Kindern in entsprechendem Alter haben die Möglichkeit, diese für die Ferienspiele „Kinderplanet“ anzumelden (Platzreservierung).

- **Nr. 34) E-Bike-Leasing**

Städtische Beschäftigte haben seit 2025 die Möglichkeit, ein E-Bike im Rahmen der Gehaltsumwandlung zu leasen. Ein gewisser Anteil des Gehalts wird über einen festgelegten Zeitraum als Sachbezug erhalten

- **Nr. 35) Corporate Benefits**

Städtische Bedienstete haben die Möglichkeit über die Anmeldung eines Portals von zahlreichen Angeboten und Vergünstigungen verschiedener Marken zu profitieren.

Aufgrund der vorgenannten Maßnahmen konnten im Jahr 2024 22 neue Fachkräfte (exklusive Auszubildender) gewonnen werden.

Die benötigten Fachkraftstunden, die in einer Einrichtung vorzuhalten sind, sind abhängig von der Anzahl, dem Alter und der Betreuungszeit der Kinder. Zum jetzigen Zeitpunkt können lediglich in einer Einrichtung die Kapazitäten nicht voll ausgeschöpft werden.

Dezernentin

Abteilungsleiterin

Der **Magistrat** hat am beschlossen:

F.d.R.:

- wie vom Amt vorgeschlagen - siehe Anlage -

Der **Ausschuss f. Jugend, Soziales, Senioren, Sport und Kultur**

hat am beschlossen:

F.d.R.:

- wie vom Magistrat vorgeschlagen - siehe Anlage -

Der **Haupt- und Finanzausschuss**

hat am beschlossen:

F.d.R.:

- wie vom Magistrat vorgeschlagen - siehe Anlage -

Die **Stadtverordnetenversammlung**

hat am beschlossen:

F.d.R.:

- wie vom Magistrat vorgeschlagen - siehe Anlage -