

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Jugendhilfeausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 1963/2013

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

**Sachstand zum Beschluss des Rates vom 20.05.2010 zur Drucksache Nr. 1049/2010
„Fachkräftemangel Erzieherinnen/Erzieher“**

Die Verwaltung hat sich entschieden, eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Region Hannover, des MK, der Agentur für Arbeit, der Ausbildungsstätten für pädagogische Fachkräfte sowie VertreterInnen anderer Träger einzurichten. Dort sollte eine Bestandsaufnahme der Situation und ggf. entsprechende Maßnahmen verabredet werden. Die aktuellen, im Fachbereich 18 behandelten Fragen zur Erhöhung der Attraktivität der LHH als Arbeitgeber sind ein eigenständiger Bestandteil dieser Arbeitsstruktur.

Vor dem Hintergrund eines prognostizierten erheblichen Fachkräftemangels durch den erforderlichen schnellen Ausbau der Platzkapazitäten im Bereich Kindertagesbetreuung soll eine qualifizierte und bedarfsgerechte Betreuung in Hannover erreicht werden, insbesondere unter Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund, Männern und QuereinsteigerInnen.

Projektaufbau:

Zu Beginn hat es eine Auftaktveranstaltung im Rahmen eines „Runden Tisches“ mit allen o. g. Beteiligten im Januar 2011 gegeben. Zusätzlich eingeladen waren: Die VHS Hannover, das nifbe, die IG Tagesmütter sowie die Landesschulbehörde Hannover. Ziel war es, alle Anwesenden auf einen Sachstand zu bringen und mögliche Kooperationen und Handlungsoptionen auszuloten. Folgende Fragestellungen bzw. Ergebnisse haben sich ergeben:

<p>Fragestellung:</p> <p>Gibt es einen Fachkräftemangel?</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Träger rechnen mit/erwarten Mangel, Mangel ist vorhanden · Ausbau U 3 und weiterhin 3 - 6-Jährige · Altersschnitt der Beschäftigten ist hoch · Unterschiede bei Ballungsräumen zu Umland, dort noch Rückbau · Arbeitsagentur stellt leergefegten Markt fest, bei Qualitätsproblemen nicht vermittelbarer Kräfte · Fachschulen sehen erhöhten Bedarf, Kapazitäts- und Finanzierungsprobleme · Es fehlen harte Daten
<p>Angesprochene Arbeitsfelder / Baustellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Weiterqualifizierung/Nachqualifizierung von Sozialassistentinnen: Wer und wie · Finanzierung der Qualifizierung schwierig aufgrund der Fördergrundsätze · Qualität der Ausbildung muss hoch bleiben · Bindung und Gesunderhaltung des vorhandenen Personals, Anpassung der Tätigkeiten bei älteren Kolleginnen und Kollegen · Imageproblem und Vergütungsmöglichkeiten für Erzieherinnen/Erzieher · Bedarf an interdisziplinären/multiprofessionellen Teams · Einstellungshemmnisse bei nicht „formal Qualifizierten“ · Steigende qualitative Anforderungen an Fachkräfte · Feststellung von Qualifizierungsbedarfen · Attraktivität der Stadt Hannover für Fachkräfte herausstellen/bekannt machen · Bundesweite Rahmenvereinbarung 2 + 2 ist vorgegeben und sinnvoll (Ausbildung Soz.ass. und Erz.) · VHS sieht Kapazitäten zur Nachqualifizierung · Regionale Anpassung der Kapazitäten auf MK-Ebene durch Zusammenwirken LSchB – Arb.Ag. – Schulen · Gespräche zur Quereinsteigerqualifizierung auf Landesebene → konkrete Vorschläge im Sommer 2011 · MeisterBaFöG für die ErzieherInnen Ausbildung ist möglich · Möglichkeit der Antragstellung zur Einstellung/Beschäftigung von berufsfremden qualifizierten Personen (z.B. Lehrerin, Pflegekräfte) · Maßnahmen zur Berufsorientierung/Imagekampagne für soziale Berufe: Pflichtunterricht im 9. + 10. Jahrgang Realschule · Freie Kapazitäten bei sog. Bündelschulen durch Wegfall von Ausbildungskapazitäten in anderen Berufsgruppen
<p>Offene Punkte</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Qualifizierung geeigneter Tagespflegepersonen · Anschlussfähigkeit ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen · Anerkennung als Fachkraft von geeigneten Berufsgruppen außerhalb von Einzelfallregelungen · LHH nimmt Auswertung vor · LHH identifiziert Handlungsschritte und Aufgaben

Wesentliche Punkte, wie z. B. Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen, Anerkennung anderer Berufsgruppen und ausländischer Berufsabschlüsse, Bafög-Finanzierung und Änderung der Ausbildungsrahmenpläne, liegen außerhalb der Regelungskreise der LH Hannover. Zu diesen Punkten wird weiterhin versucht, mit den zuständigen Institutionen bzw. Interessenvertretungen im Dialog zu bleiben.

Die Verwaltung konzentrierte sich daher auf die im Folgenden dargestellten und konkret beeinflussbaren Handlungsfelder. Innerhalb der Verwaltung wurde im zweiten Schritt eine Projektstruktur unter Federführung des Fachbereiches Jugend und Familie, siehe Projektvereinbarung vom 09.11.2011 (Anlage 1) erarbeitet.

Es gab folgende Schwerpunktsetzung durch Bildung von Arbeitsgruppen zu den jeweiligen Aufgabenfeldern:

- (AG 1): Attraktivität der LHH als Arbeitgeberin/Standortfaktoren
- (AG 2): Attraktivität des Berufsfeldes Kita, des Berufsbildes ErzieherIn, verbunden mit der Einbeziehung der „Baustelle“ Erhöhung des Anteils migrantischer und männlicher Fachkräfte in den Einrichtungen
- (AG3): Nachqualifizierung sowie Gewinnung von arbeitssuchenden Fachkräften und Bindung des Personalbestandes im Bereich Kindertagesbetreuung.

(Die mit * gekennzeichneten oben genannten Maßnahmen sind im Zusammenhang des Themas sowohl für die AG 1 als auch die AG 2 wirksam.)

Ergebnisse

AG 1: Attraktivität der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin / Standortfaktoren
Beteiligte: 18.1 (Federführung), Personalvertretung 51, GPR,

Die Stadtverwaltung Hannover hat frühzeitig damit begonnen, geeignete Rahmenbedingungen für die Gewinnung von pädagogischem Fachpersonal zu schaffen und konnte somit einen prognostizierten Fachkräftemangel bis heute weitgehend abfedern. So wird beispielsweise auf Grundlage einer Fluktuationsanalyse fast allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein unbefristeter Vertrag angeboten, auch wenn die jeweils aktuelle Besetzungssituation dies nicht immer zulässt. Mit dieser Maßnahme wird versucht, dem neu eingesetzten Personal möglichst früh sichere Vertragsbedingungen zu verschaffen und sie an die Arbeitgeberin Landeshauptstadt Hannover zu binden.

Weiterhin wurden alle Ermessensspielräume im Tarifrecht genutzt, um finanzielle Anreize zu schaffen. Dies gilt für die Bewertung der Stellen und der Würdigung von erschwerten Arbeitsbedingungen und für die Anerkennung von förderlichen Zeiten bei der Anwendung der mit der Eingruppierung verbundenen Erfahrungsstufen. Finanziell attraktiv wirkt auch die Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse der Landeshauptstadt Hannover.

Um möglichst früh qualifiziertes Personal an den Arbeitgeber zu binden, wird jährlich eine hohe Anzahl von Stellen für eine berufsbegleitende Ausbildung vorgehalten und ein großes Angebot an Praktikantinnen bzw. Praktikantenstellen zur Verfügung gestellt.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können viele in Teilzeit arbeiten. Mit den Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Stadtverwaltung seit langem eine Gleichstellungspolitik, die versucht, Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Elternzeit möglichst optimale Rahmenbedingungen zu verschaffen. Eine noch weitergehende Flexibilität in der Arbeitszeit und beim Arbeitsort wird allerdings häufig eingeschränkt durch die besonderen Anforderungen an die Kontinuität in der pädagogischen Arbeit.

Eine besondere Herausforderung liegt darin, kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

möglichst frühzeitig zu ersetzen. Die meisten Arbeitsstellen werden – um die Personalkosten einzuhalten – erst nach der Beendigung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vertretungsweise besetzt. Dies ist häufig eine große Belastung für die gesunden Kolleginnen und Kollegen. Es wird zwar versucht, durch den Einsatz von zusätzlichen Personalfördermitteln diese Belastung möglichst gering zu halten, doch dieses Problem kann strukturell nicht ohne weitere Haushaltsmittel gelöst werden. Allerdings wird versucht, Beschäftigten, die durch ihre gesundheitlichen Einschränkungen nicht mehr oder nicht mehr voll im Gruppendienst einsetzbar sind, in der Verwaltung Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, damit sie dauerhaft auf andere Arbeitsplätze einsetzbar sind. Zum Teil werden aber auch sogenannte Überhangstellen im Kitabereich selbst toleriert und die Arbeitsplätze der nicht mehr voll einsatzfähigen Beschäftigten nicht mit in die Personalbemessung einbezogen.

Aufgrund dieser Problematik, aber auch auf Grund des demographischen Wandels, liegt der Schwerpunkt aller Aktivitäten darauf, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein gesundes und zufriedenstellendes Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglicht. Gesundheitsförderung ist einerseits wichtig, um motiviertes und qualifiziertes Personal zu gewinnen andererseits auch, um langfristig die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten. Der Kitabereich führt seit langem Gesundheitsförderungsprojekte durch und hat gerade im Thema Lärmschutz einige Erfolge vorzuweisen. Durch die besonderen Herausforderungen in der Personalgewinnung und der Personalerhaltung muss der Gesundheitsschutz jedoch noch umfassender und systematischer geplant und umgesetzt werden. Dies ist eine Gemeinschaftsaufgabe zwischen dem Fachbereich Jugend und Familie, dem Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste und der Personalvertretung. Im Rahmen der Umsetzung des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienst und dessen Anforderungen an den Gesundheitsschutz wurde deshalb eine Kommission gebildet, die – bestehend aus den zuvor genannten Fachbereichen und der Personalvertretung - die Situation im Bereich Kindertagesstätten beobachtet und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Leistungsfähigkeit in die Wege leitet und ihre Wirkung analysiert.

Zurzeit liegt ein Schwerpunkt darin, die psychischen Belastungen und insbesondere Fehlbelastungen zu untersuchen. Im Rahmen des Projektes Kita 2020 wurde eine wissenschaftlich begleitete Befragung aller Beschäftigten durchgeführt, die insbesondere auch die psychischen Belastungen im Fokus hat. Die Ergebnisse zeigen, dass die Förderung von guten Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit sich auszahlt und die Ergebnisse der Befragung durchaus zufriedenstellend sind. Allerdings wird auch Verbesserungspotenzial gesehen. Die Ergebnisse der Befragung werden zurzeit in sogenannten Gesundheitswerkstätten bearbeitet.

Eine wichtige Erkenntnis dieser Befragung ist die Tatsache, dass die Mitarbeiterinnen eine sehr hohe Identifikation mit ihrer pädagogischen Arbeit haben. Diese gilt es zu erhalten. Der Bereich der Kindertagesstätten zeichnet sich seit Jahren durch einen hohen Standard in der fachlichen Arbeit aus und bietet gleichzeitig vielfältige Mitgestaltungs- und Beteiligungsmöglichkeiten. Auch diese Faktoren sind für die Personalgewinnung sehr wichtig. So werden derzeit im Rahmen des Projektes Kita 2020 viele fachliche und überfachliche Qualifikationen angeboten, um den hohen Standard zu erhalten und auszubauen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Bereich Kindertagesstätten sich seit Jahren seinen besonderen Herausforderungen stellt, aber die Entwicklung weiter beobachtet werden muss, um auch weiterhin genügend Personal in Quantität und Qualität zur Verfügung zu haben. Neben Gesundheitsförderungsprojekten versucht der Bereich derzeit, durch noch exaktere Personalbemessung ausreichend Personal im Gruppendienst vorzuhalten.

AG 2: Attraktivität des Berufsfeldes Kita, des Berufsbildes Erzieher/Erzieherin verbunden mit der Einbeziehung der „Baustelle“ Erhöhung des Anteils migrantischer und männlicher Fachkräfte in den Einrichtungen
Beteiligte: 51.4 (Federführung), Trägervertretungen von Kindertageseinrichtungen, MK, Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ Hannover

Es findet eine regelmäßige und direkte fachliche Zusammenarbeit des Bereiches Kindertagesstätten mit den ausbildenden Fachschulen durch den „Runden Tisch Ausbildung“ zu aktuellen Themen des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung statt. Gespräche über eine mögliche Erhöhung der Ausbildungsplatzkapazitäten an Fachschulen wurden initiiert.

Ein aktueller Flyer als Werbemaßnahme für den Beruf der ErzieherIn sowie die Arbeitsmöglichkeiten wird gezielt verbreitet.

Eine Beteiligung an der Bundes-Imagekampagne „Männer in Kitas“ durch Teilnahme und/oder Durchführung von Arbeitskreisen und Fachtagungen, bzw. Veröffentlichungen ist gegeben.

Der städtische Träger von Kindertagesstätten beteiligt sich an der „Langen Nacht der Berufe“: Es wird das Arbeitsfeld „Kindertagesbetreuung des Fachbereichs Jugend und Familie“ präsentiert. Insbesondere durch beschäftigte männliche Fachkräfte sollen mit Medien, Flyern und im persönlichen Beratungsgespräch gezielt junge Männer angesprochen werden.

In der Personalbewirtschaftung werden durch die Entfristung von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen sowie dem Abschluss von Verträgen mit maximaler Laufzeit die Anbindung von Fachpersonal und die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen gefördert. Ebenso eine intensive Prüfung und damit die maximal mögliche Nutzung von Ermessensspielräumen in der jeweiligen Tarifstruktur, beim Abschluss von Arbeitsverträgen für pädagogische Fachkräfte.*

Besonders die Erhöhung der Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Auszubildende, auch für umschulungsinteressierte Männer hat sich als sehr nachfragewirksame Maßnahme entwickelt. Eine finanzielle Absicherung während der Ausbildungszeit bietet einen erheblichen Anreiz sowie Sicherheit, z. B. in Familiengründungsphasen.*

Das Vorhalten eines internen Qualifizierungsprogramms/der Führungskräfte Qualifizierung schafft Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und erhöht eine Anbindung.*

Es werden in den Einrichtungen zum „Zukunftstag: „Girls & Boys Day“ in Kindertagesstätten insbesondere Schüler angesprochen (in 2012 haben in 16 LHH-Kitas 52 SchülerInnen teilgenommen, davon 16 Jungen). In den Real- und Hauptschulen werden lt. Auskunft des MK, soziale und pflegerische Berufe zukünftig verbindlich in die Berufsorientierung aufgenommen.

Eine beim städtischen Träger gegründete und inzwischen trägerübergreifend arbeitende Männer AG befasst sich fortlaufend mit relevanten Themen und

Aspekten. Die AG richtet sich an Männer, die bereits im Job sind und nutzt somit vorhandene Ressourcen und Arbeitsfeldkompetenz.

AG 3: Nachqualifizierung sowie Gewinnung von arbeitssuchenden Fachkräften und Bindung des Personalbestandes im Bereich Kindertagesbetreuung.
Beteiligte: 51.4 (Federführung), JobCenter Region Hannover, Weiterbildungszentrum AWO Region Hannover, VHS Hannover, MK

Es hat eine Beratung mit dem MK/Fachreferat Kindertageseinrichtungen zu den Ausbildungsgrundlagen ErzieherInnen sowie den Möglichkeiten einer vereinfachten Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und der Beschäftigung von „berufsnah“ qualifizierten Fachkräften in Kindertagesstätten stattgefunden. Im Hinblick auf die Gewinnung von bereits qualifizierten aber nicht beschäftigten Fachkräften im Leistungsbezug des JobCenters Hannover, wurde im FB Jugend und Familie die Konzeptionierung einer Anpassungsqualifizierung für SozialassistentInnen und ErzieherInnen mit Bildungsgutscheinen angeregt und koordiniert. Die 8-monatige Maßnahme fand erstmals ab April 2012 statt. Praktikumsplätze für AbsolventInnen der Qualifizierungsmaßnahme wurden von den beteiligten JH-Trägern LHH und AWO bereitgestellt. Im Anschluss wurde eine Auswertung der Wirksamkeit zur Überführung der TeilnehmerInnen der Nachqualifizierungsmaßnahme in Arbeitsverhältnisse vorgenommen.

Beispiele der Kooperation im Projekt „Mehr Männer in Kitas“

Lange Nacht der Berufe

Am 06.09.2013 wird das ESF-Modellprojekt Männer in „Elterninitiativen und Kinderläden“ mit Teilnehmern des trägerübergreifenden Arbeitskreises Männer in Kitas auf der „7. Langen Nacht der Berufe“ für die sozialpädagogische Tätigkeit in Kitas werben. Zur Unterstützung dieses Vorhabens ist der BAGE-Schoolbus vor Ort. Der BAGE-Schoolbus ist eine interaktive Mitmachausstellung, die spielerisch und anschaulich über den Beruf der Erzieherin/des Erziehers informiert.

Männer AK

Der Männeranteil in Kindertagesstätten hat zwar bei einigen Trägern und Kommunen zugenommen, liegt im Mittel bundesweit aber immer noch bei ca. 3%. Als Folge des häufig isolierten Daseins (einziger Mann im reinen Frauenteam) in einer Kindertagesstätte gibt es großen Bedarf der dort arbeitenden Männer nach Austausch. Sie befinden sich möglicherweise an exponierter Stelle, stehen im Fokus, können sich dazu aber im Alltag nicht mit anderen männlichen Kollegen austauschen.

Hierzu und im Zuge von aufgedeckten Missbrauchsfällen in Kindertagesstätten hat sich zuerst beim städtischen Träger ein Arbeitskreis (AK) gegründet. Dieser AK „Männer in Kitas“(MAK) lädt regelmäßig seit 2005 ein. Er gilt mittlerweile als einer der ältesten, kontinuierlich stattfindenden Männerarbeitskreise bundesweit und wird trägerübergreifend von männlichen Fachkräften wahrgenommen. Zurzeit gibt es hier eine Zusammenarbeit mit dem ESF Modellprojekt „Männer in Kitas“ mit der Kinderladeninitiative.

Folgende Aspekte, rückgemeldet durch Erzieher aus diesem AK, fördern den Verbleib, bzw. den Berufsweg von Männern in Kindertagesstätten:

- Kollegiale Beratung durch die männlichen Kollegen, schafft individuell Rückhalt, Reflexion und Lösungsmöglichkeiten für Hilfesuchende ohne männliches Gegenüber in den Einrichtungen
- ein regelmäßiger Transfer von erworbenen oder vorhandenen Erfahrungen durch ältere Kollegen an Berufsanfänger, der Berufseinstieg in eine ggfs. exponierte Berufssituation wird somit erleichtert
- „Fachberatung“ findet unter anderem zu folgenden Themenstellungen statt:
 - Umgang mit dem Generalverdacht
 - Mobbing
 - Als einziger Mann in der Kita
 - Jungenarbeit
 - Wickeln von Kleinkindern (Generalverdacht)
 - Der Mann als Hausmeister und Streitschlichter (Erwartungshaltungen an das „starke“ Geschlecht)
 - Gender Mainstreaming
 - Männer und Gesundheit
 - Burnout
 - Zukunftstag
 - Zusammenarbeit mit Fachschulen

Die Rückmeldungen der teilnehmenden Männer zur Bearbeitung der Themen sind ausnahmslos positiv zu beurteilen. Der Austausch im MAK ist durch eine offene und wertschätzende persönliche und fachliche Haltung geprägt und trägt somit zu Reflexion und Stärkung der eigenen Haltung als Mann in der Kita sowie zur Professionalisierung im Arbeitsfeld Kita bei. Der Austausch dient ebenfalls zur Absicherung eines eigenen positiven Berufsbildes. Männer können die Rolle des Exoten bearbeiten und ablegen und sich als Pädagoge mit adäquater Aufgabenstellung situieren.

Mittlerweile geben Kitaleitungen aus dem Umland die Termine und Einladungen des MAK gezielt an die männlichen Kollegen weiter. Hintergrund ist die Erkenntnis, dass Männer in Kitas qualitätssteigernd auf die Arbeit wirken können und es positive Rückmeldungen durch Eltern gibt. Manche Eltern äußern bei der Anmeldung, dass ein gemischtes Team ein Kriterium zur Auswahl der geeigneten Kita ist.

Inzwischen hat ein erstes niedersächsisches Vernetzungstreffen stattgefunden und die Erfahrungen von Männer AK's sind eingeflossen.

Eine Fortführung und eine kontinuierliche Begleitung des Männer AK's sind auf Dauer für die Gewinnung von männlichen Fachkräften notwendig.

Ausblick

Die Projektergebnisse werden kommuniziert und in die Routineabläufe übernommen.

Als besonders erfolgreich hat sich die Erhöhung der Arbeitsplätze für Personen, die

sich an den Fachschulen in die sogenannte berufsbegleitende Ausbildung für SozialassistentInnen und oder ErzieherInnen begeben.

Die Auszubildenden sind in der Regel Quereinsteiger mit anderen beruflichen Vorbildungen oder SozialassistentInnen, die die ErzieherInnen Ausbildung nach Berufstätigkeit „nachholen“ wollen.

Die großen Vorteile sind:

- Erwerb von Berufspraxis während der Ausbildung
- Bindung an den Arbeitgeber
- Verdienstmöglichkeit in der Ausbildungsphase
- besonderer Anreiz für männliche Interessenten.

Ein flächendeckender Einsatz von berufsbegleitenden Auszubildenden in den Kindertagesstätten ist in der Anhörung zu „Mehr Männer in Kindertagesstätten“ sehr begrüßt und gewünscht worden. Eine Finanzierung dieser zusätzlichen Arbeitsplätze ist allerdings zurzeit nicht vorgesehen.

Im Rahmen der Debatte um die Fachkräftegewinnung ist die Verwaltung aufgefordert gewesen, ein Konzept für die berufsbegleitende Ausbildung zur HeilpädagogIn zu entwickeln. Zurzeit führt ein Bildungsträger für MitarbeiterInnen der LH Hannover aus den Kindertagesstätten in städtischer Trägerschaft eine Weiterbildung nach einem Curriculum des Niedersächsischen Kultusministeriums durch. Hier werden ErzieherInnen qualifiziert, als heilpädagogische Kräfte in Integrativen Gruppen in Kindertagesstätten zu arbeiten. Nach dem guten Verlauf dieser Maßnahme gibt es inzwischen ein Angebot für diese Qualifikation, die sich an MitarbeiterInnen von freien Trägern in der LH Hannover richtet.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Der Ausbau der Betreuungsplätze in Kindertagesstätten soll unter anderem die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit von jungen Familien verbessern. Hier werden insbesondere Mütter von jungen Kindern gefördert. Bei der Fachkräftegewinnung stehen insbesondere Männer und sog. BerufswechslerInnen im Fokus und sollen zukünftig noch stärker motiviert werden, in Kindertagesstätten zu arbeiten.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Dez. III
Hannover / 11.09.2013