

## **Interpellation Fraktion SP/JUSO (Daniel Rauch, SP/Edith Siegenthaler, SP): Wie garantiert die Stadt Bern gute Betreuungsverhältnisse in ihren Kitas?**

Konstanz ist für Kinder generell wichtig. Das gilt ebenfalls in der familienexternen Betreuung. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, dass die Stadt Bern in ihren Kitas eine hochwertige Kinderbetreuung mit guter Betreuungs- und Beziehungsqualität anbietet und personelle Konstanz garantiert.

Am 14. Juni 2021 erschien in der BZ ein Artikel mit dem Titel «Der Stress der KitaMitarbeiterinnen»<sup>1</sup>, in dem von zwei jungen Kita-Betreuerinnen geschrieben wird, welche ihre Kita-Stellen bereits nach wenigen Jahren gekündigt haben, um sich beruflich umzuorientieren. Gemäss diesem Artikel sei dies für diese Berufsgruppe typisch - rund 40% des Schweizer Kita-Personals erwäge gemäss einer Umfrage des VPOD, den Beruf zu wechseln.

Offenbar gibt es städtische Kitas, in denen es zu vielen Kündigungen kommt. Dies beeinträchtigt die Betreuungsqualität und gibt uns Anlass zur Sorge.

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Gemeinderat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Mitarbeitende haben in welchen Kitas aus welchen Gründen in den vergangenen drei Jahren ihre Stelle gekündigt?
2. Welche Massnahmen hat die Stadt Bern bereits ergriffen bzw. welche Massnahmen gedenkt die Stadt Bern zu ergreifen, um Berufsausstiege des Kita-Personals zu verhindern?
3. Welchen Handlungsspielraum hat die Stadt, insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Kita-Personals?
4. Wie gewährleistet die Stadt Bern eine qualitativ hochwertige Betreuungs- und Beziehungsqualität (Betreuungsschlüssel, Kontinuität, Stabilität)?
  - a) Wie oft kommt es zu personellen Unterbelegungen?
  - b) Wie werden personelle Unterbelegungen aufgrund von Kündigungen verhindert?
  - c) Welche Kompensationsmassnahmen sind vorgesehen, wenn personelle Unterbelegungen nicht verhindert werden können?

Bern, 24. Juni 2021

*Erstunterzeichnende: Daniel Rauch, Edith Siegenthaler*

*Mitunterzeichnende: Ingrid Kissling-Näf, Valentina Achermann, Barbara Nyffeler, Nicole Bieri, Lena Allenspach, Bettina Stüssi, Halua Pinto de Magalhães, Timur Akçasayar, Bernadette Häfliger, Michael Sutter, Katharina Altas, Laura Binz, Ayse Turgul, Alina Irene Murano, Sara Schmid, Fuat Köçer, Mohamed Abdirahim, Nadja Kehrli-Feldmann*

### **Antwort des Gemeinderats**

Auch der Gemeinderat ist überzeugt, dass eine Konstanz in der Betreuung ein wichtiges Element der Betreuungsqualität ist. Entsprechend ist die Konstanz in der Kinderbetreuung im pädagogischen Konzept von Kitas Stadt Bern verankert. Sowohl bei der Eingewöhnung von Kindern, bei der Einsatzplanung der Mitarbeitenden als auch bei der Ausgestaltung der Alltagsbetreuung wird darauf geachtet.

---

<sup>1</sup> <https://www.bernerzeitung.ch/der-stress-der-kita-mitarbeiterinnen-410818304164>

Eine der Voraussetzungen, um die Konstanz der Kinderbetreuung zu unterstützen, sind gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden. Auch in diesem Bereich unterstützt die Stadt Bern die Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Ebenen.

Die Berufsbranche der familienergänzenden Kinderbetreuung in der Schweiz ist jedoch insgesamt von einer relativ hohen Personalfuktuation betroffen. Dieses Fluktuationmuster geht auch an den städtischen Kitas nicht vorbei, wobei die Fluktuationsrate in den letzten zwei Jahren eher tief war.

Zu den einzelnen Fragen:

*Zu Frage 1:*

Die beeinflussbare Fluktuationsrate (prozentualer Anteil der Anzahl Kündigungen durch Arbeitnehmende im Verhältnis zu der Anzahl Mitarbeitende der letzten 12 Monate) gibt Auskunft über die Kündigungsrate der Mitarbeitenden. Im Bereich der Kitas Stadt Bern lag die Fluktuationsrate im 2018 bei 14,1 % (gesamstädtisch bei 4,9 %), im 2019 bei 18,4 % (8,4 %), im 2020 bei tiefen 4,0 % (9.0 %) und im laufenden Jahr – Stand August 2021 – bei 8,6 % (7,3 %). Die Fluktuationsrate ist im Kitabereich auch aufgrund der generell hohen Berufsausstiegsquote höher als im Schnitt der Stadtverwaltung. Im 2020 und im 2021 ist jedoch die Fluktuation wesentlich tiefer ausgefallen. Mit allen Mitarbeitenden werden strukturierte Austrittsinterviews geführt. Es werden fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, das vergleichsweise tiefe Lohnniveau und berufliche Neuorientierung als Austrittsgründe angegeben.

*Zu Frage 2:*

Mitarbeitende der Stadt Bern geniessen hervorragende Sozialleistungen und einen branchenüblichen Lohn. Die Personalentwicklungsthemen haben bei der Stadt und insbesondere auch im Kitabereich einen hohen Stellenwert. Es finden regelmässige und strukturierte Mitarbeitendengespräche statt und die Führungskräfte werden gezielt und systematisch in Führungsfragen begleitet und weitergebildet. So haben sich die Führungspersonen beispielsweise in den letzten Jahren vertieft mit Gesundheitsmanagementfragen auseinandergesetzt und Weiterbildungen zur Förderung der Resilienz von Teams durchgeführt. Die Mitarbeitenden nutzen ein reichhaltiges fachspezifisches Weiterbildungsangebot des Trägers (2016 – 2021 jedes Jahr zwischen 7 – 9 Weiterbildungsthemen), und sie dürfen auch Kursangebote externer Anbieter (Marie Meierhofer Institut für das Kind, OdA, BFF und weitere) besuchen. Die Mitarbeitenden werden zudem ermuntert, sich aktiv mit der persönlichen Laufbahn auseinanderzusetzen und dabei unterstützt. Spezifische Führungs- und Organisationsvorgaben sowie klare Rahmenbedingungen schaffen für die Mitarbeitenden Transparenz und Sicherheit bezüglich den eigenen Rollen und Aufgaben. Der individuelle Handlungs- und Gestaltungsraum wird grösstmöglich im Kontext der Vorgaben ermöglicht.

*Zu Frage 3:*

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden von Kitas Stadt Bern sind im Branchenvergleich bereits heute vorteilhaft (40 Stunden Woche, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, Kinder- und Betreuungszulagen, Vergünstigung von ÖV sowie Treueprämien).

Im Alltag ist es jedoch oft der Betreuungsschlüssel (Anzahl zu betreuende Kinder per Betreuungsperson) der darüber entscheidet, ob Betreuungspersonen unter grossem Druck stehen oder nicht. Und in diesem Bereich haben die Kitas der Stadt Bern kaum Handlungsspielraum.

Der Betreuungsschlüssel für Kitas ist in der kantonalen ASIV (Verordnung über die Angebote zur sozialen Integration) definiert und nach Gruppengrösse abgestuft. Beispielsweise sieht er eine Betreuung von 2 Personen (davon 1 ausgebildet) für eine Gruppe von 12 Kindern vor. Für eine Gruppe von 13 – 18 Kindern sind dies 3 Betreuungspersonen (davon 2 ausgebildet). Für eine Kindergruppe

von 19 – 24 Plätzen müssen 4 Betreuungspersonen (davon 2 Ausgebildet) eingeplant werden etc. Diesen Betreuungsschlüssel müssen die Kitas jederzeit einhalten.

Der Betreuungsschlüssel des Berufsverbands kibesuisse stellt noch höhere Anforderungen: er berücksichtigt differenzierter als der kantonale Betreuungsschlüssel das Alter der Kinder, die Qualifikation von Mitarbeitenden und die unmittelbare sowie die mittelbare Arbeitszeit der Mitarbeitenden. Ausserdem wird den langen Öffnungszeiten (11.5 Stunden/täglich) und den Ferien-, Weiterbildungs- und Krankheitsabwesenheiten Rechnung getragen. Diese Variablen setzt er nicht in Bezug mit einer Standardgruppengrösse sondern mit dem Angebot der bewirtschafteten Plätze der Kita. Die Kitas Stadt Bern orientieren sich beim Personaleinsatz am Stellenschlüssel von kibesuisse. Dieser erlaubt es den Institutionen der Kinderbetreuung, eine qualitativ hochstehende Betreuung zur Verfügung zu stellen.

*Zu Frage 4:*

Zu personellen Unterbelegungen kommt es nicht, da der Betreuungsschlüssel der kantonalen ASIV immer eingehalten wird. Da sich die Kitas im Spannungsfeld zwischen den Mindestvorgaben von ASIV und den Empfehlungen von kibesuisse bewegen, sind keine Kompensationsmassnahmen erforderlich. In der Regel gelingt es den Kitas, die vakanten Stellen innert nützlicher Frist mit geeigneten Fachpersonen zu besetzen.

Kann eine Stelle nicht nahtlos neu besetzt werden, erhöhen Teilzeitangestellte (das sind über 80 % der Mitarbeitenden in den Kitas) in der Regel für eine befristete Zeit ihr Arbeitspensum.

Bern, 20 Oktober 2021

Der Gemeinderat