

Ausschussdrucksache

(10.05.22)

Inhalt:

Schreiben ver. di Landesbezirk Nord vom 09.05.2022

hier:

Stellungnahme zum
Gesetzentwurfes der Landesregierung
Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des
Kindertagesförderungsgesetzes
- Drs. 8/610 -

ver.di • Hübstr. 1 • 23552 Lübeck

Landtag Mecklenburg-Vorpommern

Bildungsausschuss

-per E-Mail-



Jochen Penke
Tarifkoordinator
Leitung Landesfachbereich C
-Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft-
Beamtinnen und Beamte

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Landesbezirk Nord

Hübstr. 1

23552 Lübeck

Datum

09. Mai 2022

Unsere Zeichen

jp

Tel.-Durchwahl

0451/8100-802

Mobil

0151/16727215

E-Mail

jochen.penke@verdi.de

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Bildungsausschusses des Landtags Mecklenburg-Vorpommern zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes“ Drs. 8/610

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Butzki,

wir begrüßen die Absicht der Landesregierung, die frühkindliche Bildung durch den kostenfreien Ferienhort zu erweitern. Dies ist ein konsequentes Handeln bei der Umsetzung der beitragsfreien Kindertagesförderung im Bereich der Kinder von 0-10 Jahren. Für die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di, die in vielfältigen Berufen verschiedenster Branchen arbeiten, trägt dies zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Beispielhaft sei an dieser Stelle auf Beschäftigte in Krankenhäusern und der Altenpflege verwiesen. Eine Ferienbetreuung für ihre Kinder entschärft hier eine mögliche Hängepartie bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten. Über den Umsetzungszeitpunkt werden wir hier weiter Stellung nehmen.

Wir müssen an dieser Stelle auf die zahlreichen Wortmeldungen und Stellungnahmen zu den vergangenen Änderungen des Kindertagesförderungsgesetzes der letzten Legislaturperiode hinweisen. Hier haben wir stets die eindringliche Forderung formuliert, die Beitragsfreiheit nicht zulasten qualitativer Verbesserungen umzusetzen. Dies erscheint unserer Mitgliedschaft in den Kindertageseinrichtungen mittlerweile für noch dringender geboten. Die pädagogischen Fachkräfte in den Kitas sind am Limit – in zwei Jahren Corona-Pandemie hat sich der verhältnismäßig schlechte Betreuungs- und Personalschlüssel in der



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Landesbezirk Nord

Praxis für diesen Bereich der kritischen Infrastruktur auch in der Betrachtung der Öffentlichkeit als Schwachstelle dargestellt.

Wir müssen die Landesregierung und den Gesetzgeber dringend zu einer schnellen Änderung dieser Situation auffordern. Die Beschäftigten in Krippe, Kindergarten und Hort brauchen Entlastung durch einen besseren Betreuungsschlüssel, Personalschlüssel und andere Maßnahmen wie z.B. Nicht-Anrechnung der Auszubildenden auf den Personalschlüssel.

Jochen Penke
Tarifkoordinator
Leitung Landesfachbereich C
-Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft-
Beamtinnen und Beamte

Ausbildung von Fachkräften und Personelle Ressourcen zur Umsetzung des Ferienhorts

a. Ausbildung

Die Rückmeldung aus den Einrichtungen spiegelt das grundsätzliche Dilemma der Situation in der Kindertagesförderung wider: die vergangenen Landesregierungen haben einen Aufwuchs der Ausbildung von Fachkräften versäumt. Die schlechten Arbeitsbedingungen (neben dem Gehalt ist hier die personelle Ausstattung und Gruppengröße absolut entscheidend) hat auch nicht dazu geführt, dass die Attraktivität des Berufsbildes gestiegen ist. Daher regt die Gewerkschaft ver.di eine zügige Reform der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an. **Wir verweisen hier auf die gemeinsamen Vorschläge des Papiers „Eckpunkte für eine Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung“, das vom Deutschen Städtetag, dem Deutschen Landkreistag, dem Deutschen Städte- und Gemeindebund, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft ver.di im November 2021 veröffentlicht wurde. Wir fügen dies als Anlage bei.**

b. Umsetzung im Jahr 2022

Nach zahlreichen Rückmeldungen aus den Horten und Kindertagesstätten erscheint eine Umsetzung für den Sommer 2022 als große Herausforderung für die Praktiker*innen. Das Personal in den Einrichtungen befindet sich teilweise im Urlaub (dieser wird meist im letzten Quartal vor Jahresbeginn geplant) oder ist nicht so flexibel zu disponieren. Eine zusätzliche Personalreserve sehen wir nicht.

Ein Einsatz von Praktikant*innen, Auszubildenden oder auch Lehramtsstudierenden mag im Einzelfall möglich und sinnvoll sein. Jedoch kann dies nur über die Erfordernisse des Ausbildungsverhältnisses hinaus erfolgen. Ein Einsatz zum Ausgleich für mögliche Personallücken steht nicht im Kontext zur Erreichung des Ausbildungsziels. Insofern lehnt dies die Gewerkschaft als Lösungsoption ab.

Einführung eines landesweit einheitlichen Mindestpersonalschlüssels

Aus unserer Sicht hätte mit der hier beratenen Novellierung des KiföG MV bereits die Festbeschreibung eines Mindestpersonalschlüssels erfolgen müssen. Seit weit mehr als fünf Jahren ist es zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe nicht zum Abschluss eines entsprechenden Landesrahmenvertrags gekommen. Damit liegt das Thema überfällig auf dem Tisch des Gesetzgebers.

Vor dem Hintergrund mehrerer Klagen vor dem OVG Greifswald mit Normenkontrollverfahren von Kita-Trägern gegen die Personalschlüssel einzelner kommunaler Satzungen sollte erkennbar sein, dass eine einheitliche Regelung auskömmlicher Personalschlüssel notwendig ist.

Wir fordern den Landtag auf, hier zügig gesetzgeberisch tätig zu werden.



Jochen Penke
Tarifkoordinator
Leitung Landesfachbereich C
-Gesundheit, Soziale Dienste, Bil-
dung und Wissenschaft-
Beamtinnen und Beamte

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Landesbezirk Nord

Zum konkreten Gesetzentwurf gibt es aus Sicht der Kita-Gewerkschaft ver.di folgende Anmerkungen.

zu Nummer 3 (§ 26, Einfügung § 26 a):

a. Tarifliche Steigerungen 2023

In § 26 a Abs. 4 werden die Ausgleichsbeträge geregelt. Eine Berechnung kann der dem Ressortentwurf beigefügten Tabelle entnommen werden. Als zuständige Tarifvertragspartei sei angemerkt, dass die Laufzeit des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Kommunen am 31. Dezember 2022 endet und nach bisheriger Übung für den nachfolgenden Zeitraum mindestens neue Entgelttabellen verhandelt werden. Daher kann es nach hiesiger Auffassung dazu führen, dass die für 2023 festgelegten Ausgleichszahlungen nicht auskömmlich sein könnten. Zumindest wird es dazu kommen, wenn die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di mit ihren noch aufzustellenden Forderungen durchsetzen.

Es wird daher angeregt, die Ausgleichsbeträge für 2023 mit einem Zuschlag für Lohnsteigerungen zu versehen.

b. Veränderungen durch günstigere Personalschlüssel

Zusätzlich sollte bei den Ausgleichsbeträgen berücksichtigt werden, dass die in kommunalen Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte festgelegten Personalschlüssel künftig auch für die Beschäftigten und Träger günstiger geregelt werden könnten. Einer solchen Verbesserung der pädagogischen Arbeitsbedingungen könnten die kommunalen Entscheidungsgremien jedoch dann nicht treffen, wenn faktische haushalterische Bedingungen entgegenstehen. Dies liegt in der vorliegenden Festlegung vor.

Wir schlagen daher vor, den Ausgleichsbeträgen einen zusätzlichen prozentualen Zuschlag für bessere Personalschlüssel aufzuschlagen.

Leider können wir aufgrund einer laufenden Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst und einem damit verbundenen Arbeitskampf am Tag der Anhörung nicht an der Beratung im Ausschuss teilnehmen. Wir freuen uns jedoch bei Interesse an den angerissenen und allgemeineren Themen über eine Einladung in die entsprechenden Fraktionen.

Mit freundlichen Grüßen

Mit freundlichen Grüßen

Jochen Penke



Jochen Penke
Tarifkoordinator
Leitung Landesfachbereich C
-Gesundheit, Soziale Dienste, Bil-
dung und Wissenschaft-
Beamtinnen und Beamte

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Landesbezirk Nord

-Landesfachbereichsleiter-

Eckpunkte für eine Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung

Die Zahl der zukünftig benötigten Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung steigt. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) beauftragte Prognos AG (2018) geht in der Frühen Bildung im Zeitraum von 2017 bis 2025 (2030) von einer Lücke von bis zu 191.000 (199.000) Erzieherinnen und Erziehern aus. In Reaktion auf den Fachkräftemangel sind seit einigen Jahren Umgestaltungen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung auf Ebene der Bundesländer zu beobachten. Neben der (vollzeit-)schulischen Ausbildung werden neue Ausbildungsmodelle entwickelt, wie z. B. die berufsbegleitende Teilzeitausbildung sowie zahlreiche Modelle praxisintegrierter Ausbildungen.

Erforderlich ist aus unserer Sicht eine umfassende Reform, die den aktuellen Anforderungen an die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung gerecht wird. Vor diesem Hintergrund haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), die kommunalen Spitzenverbände und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) dieses Eckpunktepapier zur Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung verabschiedet.

Schaffung eines bundeseinheitlichen gesetzlichen Rahmens für die Neuorganisation der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung

Auf der Basis dieses Eckpunktepapiers ist beabsichtigt, mit dem Bund und den Ländern in einen Diskurs über eine Erprobung einer länderübergreifenden Ausbildung einzusteigen. In die Gestaltung mit einbezogen werden sollen neben dem Bund, den Ländern und den Sozialpartnern, insbesondere die Kultusministerkonferenz (KMK), die Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder (JMFK) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Dabei gilt es Folgendes zu berücksichtigen:

Dual organisierte Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) weisen im Vergleich zur (vollzeit-)schulischen Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher strukturelle Unterschiede auf, die sich vorteilhaft für die Auszubildenden auswirken. Die Gewährleistung vergleichbarer Rechte würde die bestehenden Wettbewerbsnachteile der sozialen Berufe auf dem Ausbildungsmarkt abmildern und sich positiv auf die Gewinnung zukünftiger Erzieherinnen

und Erzieher auswirken. Gleichzeitig soll auch durch die strukturelle Einbindung der Sozialpartner eine größere Praxisnähe innerhalb der Ausbildung hergestellt und eine bessere Anpassungsfähigkeit an gesellschaftliche und fachliche Entwicklungen realisiert werden. Eine relevante Steigerung der Auszubildendenzahlen wird nur gelingen, wenn die Attraktivität der Ausbildung nachhaltig steigt.

Zu den wesentlichen Wettbewerbsnachteilen zählen:

- **Ausbildungsvergütung:** Anders als bei den Ausbildungen nach dem BBiG und der HwO, besteht für die Ausbildungen zur Erzieherin und zum Erzieher kein gesetzlicher Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Ausnahmen bilden die durch Rechtsverordnung garantierte Ausbildungsvergütung bei der PIA und OptiPrax. Gefordert wird deshalb ein bundeseinheitlich verankerter gesetzlicher Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung, welcher durch einen Ausbildungsvertrag abgesichert wird.
- **Schulgeld:** Es gibt immer noch Schulen, die Schulgeld fordern. Dies liegt an der mangelnden Finanzierung der freien und der privaten Schulen durch die Länder. Dass Auszubildende in einem Mangelberuf noch Ausbildungsgeld mitbringen, ist absurd und muss abgeschafft werden. Dazu sind die Kosten in den Schulen von den Ländern zu übernehmen.
- **Praxisanleitung:** Es muss sichergestellt werden, dass Auszubildende professionell angeleitet werden. Der Lernort Praxis muss für die berufliche Entwicklung genutzt werden. Es muss genügend Zeit für eine Praxisanleitung durch dafür qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder vorgesehen sein.
- **Systematische Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten:** Erforderlich ist der Ausbau einer systematischen Fort- und Weiterbildung mit den damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten auf der Grundlage eines bundeseinheitlichen Niveausystems und mit den Arbeitgebern abgestimmten Aufstiegsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Die Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung setzt auf folgende wesentliche Maßnahmen:

I **Bundeseinheitlicher Rahmen für die Reform der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung**

Wer sich für die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher entscheidet, hat einen Anspruch darauf zu wissen, unter welchen Bedingungen sich die Ausbildung gestaltet und zwar unabhängig davon, in welchem Bundesland sie oder er die Ausbildung absolviert. Die Berufsausübung muss in allen Bundesländern zu gleichen Bedingungen möglich sein, unabhängig davon, wo die Ausbildung absolviert worden ist. Hier sind den Auszubildenden die gleichen Rechte und Möglichkeiten zu gewährleisten, wie in den dualen Berufen nach dem BBiG/HWO.

II **Reform der Ausbildungsbedingungen:**

- Die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung soll ähnlich wie die Ausbildungen nach dem BBiG/ HWO an den Lernorten Praxis und berufsbildende Schule verantwortet

- werden. Zur Ausbildung gehören Phasen in der beruflichen Schule und in einem Ausbildungsbetrieb, die systematisch miteinander verzahnt sind.
- Die Auszubildenden erhalten einen Ausbildungsvertrag durch den Ausbildungsbetrieb. In diesem ist das Ziel der Ausbildung (Abschluss als staatlich anerkannte Erzieherin und als staatlich anerkannter Erzieher), die Gliederung der Ausbildung (Ausbildungsplan inkl. der Praxiszeiten in mind. zwei Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit), Beginn und Dauer der Ausbildung, Probezeit, Urlaub, tarifliche vereinbarte Ausbildungsvergütung usw. benannt.
 - Die Ausbildung soll zweiphasig gestaltet sein. Über eine Zwischenprüfung kann ein erster Abschluss (DQR 4) erlangt werden, der zu einer eingeschränkt selbständigen Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen befähigt. Mit der Zwischenprüfung soll auch die fachgebundene Hochschulreife erlangt werden.
 - Durch eine gestreckte Abschlussprüfung, die durch die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner verantwortet wird, werden die beruflichen Kompetenzen als Erzieherin und Erzieher nachgewiesen. Das Kompetenzniveau des DQR Niveau 6 (Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) und Personale Kompetenz (Sozialkompetenz und Selbständigkeit)) sind durch die Prüfung nachzuweisen.
 - Die Durchführung der Prüfungen soll – analog zum BBiG – gemeinsam von den Sozialpartnern verantwortet werden. Die Prüfungsausschüsse sollen paritätisch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergänzt durch Lehrer der berufsbildenden Schulen besetzt werden.
 - Perspektivisch soll auch von der Voraussetzung eines mindestens mittleren Schulabschlusses abgesehen werden. Damit soll auch Schülern und Schülerinnen, die über einen Hauptschulabschluss verfügen, die Möglichkeit zur Ausbildung verschafft werden. Entscheidend sind nicht formale Voraussetzungen, sondern die Kompetenzen der Auszubildenden und die Erwartungen, dass die Auszubildende und der Auszubildende die Prüfung erfolgreich abschließt.
 - Ausbildungsdauer: Die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher kann in einem Zeitraum von vier bis viereinhalb Jahren absolviert werden (DQR 6).
 - Es besteht die Möglichkeit die Ausbildung zu verkürzen, wobei eine grundsätzliche Mindestdauer von drei Jahren vorgesehen ist. Maßgeblich für die Verkürzungsmöglichkeit ist die Erwartung, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Dies betrifft insbesondere Personen mit beruflicher Vorerfahrung wie jetzt schon ausgebildete Sozialassistentinnen und Sozialassistenten sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger aber auch Branchenwechslerinnen und Branchenwechsler und/oder Umschülerinnen und Umschüler. In diesen Fällen sind die Voraussetzungen der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zu berücksichtigen. Die Verkürzung kann auch für Absolventinnen und Absolventen höherer schulischer Vorbildung erfolgen.
 - Für die Inhalte und Gestaltung der Ausbildung sollen weiterhin die Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenz (2002, 2011, 2017) maßgeblich sein. Damit wird auch weiterhin die Einhaltung des Fachkräftegebotes nach § 72 SGB VIII sichergestellt.

- Die schulische Ausbildung umfasst folgende Bereiche:

- Kommunikation und Gesellschaft
- Sozialpädagogische Theorie und Praxis
- Musisch-kreative Gestaltung
- Ökologie und Gesundheit
- Organisation, Recht und Verwaltung
- Religion/Ethik nach dem Recht der Länder.

Die allgemeinbildenden Lernbereiche Deutsch, Englisch, Politik und Wirtschaft werden ebenfalls unterrichtet. Während der Ausbildung erwerben die Auszubildenden eine Sprachkompetenz in der deutschen Sprache, die gewährleistet, dass sie die Prüfung auf Deutsch bestehen.

- Für die praktische Ausbildung wird ein Ausbildungsplan erarbeitet, welcher mit der schulischen Ausbildung verzahnt ist und in mindestens zwei Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit absolviert wird. Kann ein Ausbildungsbetrieb nicht zwei Arbeitsfelder zur Verfügung stellen, werden Ausbildungsverbünde gegründet, damit die generalistische Ausbildung gewährleistet ist.
- Die Verantwortung für die schulische Ausbildung sollen wie bisher die Länder tragen. Die Gesamtverantwortung liegt beim Ausbildungsträger. Die Schulen der freien Träger sollen durch die Länder ausfinanziert werden, so dass keine Schulgelder entstehen.
- Die Ausbildungsvergütung soll der Ausbildungsträger zahlen. Die Ausbildungsvergütung ist in die Tarifverträge der Träger aufzunehmen. Die Ausbildungskosten der Träger sollen über die Refinanzierung abgedeckt werden.
- Durch die generalistische Ausrichtung der Ausbildung soll mit dem Abschluss zur Erzieherin und zum Erzieher die Tätigkeit in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe und anderen Feldern der Sozialen Arbeit ermöglicht werden.
- Die praktische Ausbildung soll über berufserfahrene, qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher erfolgen, die eine Ausbildungseignungsprüfung absolviert haben.
- Der Ausbilderin und dem Auszubildenden soll von dem Träger der Institution eine kontinuierliche fachliche Begleitung zur Verfügung gestellt werden. Für die wöchentliche Anleitung und die Kooperation mit der berufsbildenden Schule sind für die Anleiterinnen und Anleiter mindestens fünf Wochenstunden pro Auszubildendem zur Verfügung zu stellen.

III Gestaltung anschlussfähiger Aufstiegsfortbildungen

Auch für den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher sollen formale Wege der beruflichen Entwicklung bestehen. So ist das Modell der Aufstiegsfortbildung auch für die Erzieherinnen und Erzieher auszubauen. Es können z. B. Aufstiegsfortbildungen zur Kita-Leiterin

und zum Kita-Leiter, zum Ausbildenden oder weitere Spezialisierungen vorgesehen werden. Voraussetzung für eine Fortbildungsprüfung ist in der Regel eine Ausbildung sowie einschlägige Berufserfahrung. Eine Fortbildung im Anschluss an eine berufliche Erstausbildung sowie entsprechender nachgewiesener einschlägiger Tätigkeit soll weder obligatorisch noch die Regel sein. Während der Fortbildung bestehen keine formalen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bezüglich der Fortbildung. Eine Ausbildungsvergütung ist bei Aufstiegsfortbildungen nicht vorgesehen. Eine finanzielle Unterstützung bei Fortbildungen bietet das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), auch als Aufstiegs-BAföG bezeichnet. Zu prüfen ist perspektivisch, wie die Anrechnung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung und die Aufstiegsfortbildungen in den BA und MA Studiengängen der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik zu gewährleisten ist.

IV Beteiligung der Sozialpartner

- Analog zu den Berufen der dualen Berufsausbildung sollen an der Planung und Vorbereitung neuer oder zu modernisierender Berufe alle an der beruflichen Bildung Beteiligten einbezogen werden (Sachverständige der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, Vertreter der Ministerien und die Projektleiter des BIBB).
- Die Organisation der Ausbildung analog zum BBiG und die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung der Ausbildungsberufe ermöglicht es, die Berufe bedarfsgerecht und im Sinne der Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterzuentwickeln. Gesellschaftliche Entwicklungen lassen sich gemeinsam beobachten und erforderliche pädagogische Innovationen zeitnah in die Curricula einbauen, wenn die strukturelle Verbindung zwischen der Praxis der Sozialen Arbeit und der Praxis der Berufsfach- und Fachschulen gewährleistet ist. Die Sozialpartner, mit ihrem Wissen über betriebliche Anforderungen, können hier zu einer bedarfsgerechten Entwicklung der Berufe beitragen.

V Forschung und Monitoring

- Ein weiterer notwendiger Schritt ist es, eine erste Bestandsaufnahme zu den Entwicklungstendenzen in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen zu erhalten und in eine Dauerbeobachtung zu überführen. Dafür sind diese Berufe umfassend in den Berufsbildungsbericht aufzunehmen.
- Ebenso bedeutend ist eine Berufsbildungsforschung, die systematisch die Entwicklungsprozesse und die sich verändernden Anforderungen in der Praxis in den Blick nimmt. Hier könnten Erkenntnisse generiert werden, die die Weiterentwicklung dieser Berufsausbildungen unterstützen würden. Dafür sind die Sozial- und Erziehungsberufe in die Regelförderung des BIBB einzubeziehen – unter Beteiligung der Sozialpartner. Andernfalls können weder die Qualität noch die Quantität der Ausbildungen ausreichend statistisch erfasst und durch begleitende Maßnahmen politisch beeinflusst werden. Für die dualen Ausbildungen untersucht das BIBB systemisch Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Vor einer möglichen Neuordnung der Berufe werden systema-

tisch Bedarfe erhoben. Das ist auch für die Sozial- und Erziehungsberufe erforderlich. Hierfür ist das BIBB weiter zu stärken – personell wie finanziell, um die erweiterten Aufgaben übernehmen zu können.



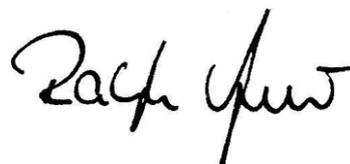
Ulrich Mädge
Präsident VKA



Burkhard Jung
Präsident Deutscher Städtetag



Reinhard Sager
Präsident Deutscher Landkreistag



Ralph Spiegler
Präsident Deutscher Städte- und Gemeindebund



Frank Werneke
Vorsitzender Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di