

Ausschussdrucksache

(12.01.23)

Inhalt:

E-Mail Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Nord – Mecklenburg-Vorpommern vom 11.01.2023

hier:

Stellungnahme zum
Gesetzentwurf der Fraktionen DIE LINKE und SPD
Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des
Kindertagesförderungsgesetzes
- Drs. 8/1489 -



ver.di • Dr. Külz Str. 18 • 19053 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung und Kindertagesförderung
Lennéstraße 1, Schloss Schwerin
19053 Schwerin

Bezirk Schwerin

Tobias Packhäuser
Gewerkschaftssekretär
Daniel Taprogge
Gewerkschaftssekretär

*Fachbereich C - Gesundheit, Soziale
Dienste, Wissenschaft und Bildung*

fb-c.schwerin@verdi.de
<https://schwerin.verdi.de>

Zentrale: 0385/59190-0
Durchwahl: 0385/59190-50
Fax: 0385-5919077

09. Januar 2023

**Stellungnahme im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf
der Fraktionen DIE LINKE und SPD „Entwurf eines Dritten Gesetzes zur
Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes“
- Drs. 8/1489 -**

Unsere Zeichen:
dt/tp

Sehr geehrter Herr Butzki,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Namen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di danken wir für die
Möglichkeit zur Stellungnahme zum dritten Änderungsgesetz zum KiföG MV.

Wir konzentrieren uns in der Stellungnahme auf die Themenkomplexe der Qualität der
Ausbildung sowie der Arbeit, dem Fachkräftebedarf und weiterer notwendiger
Strukturverbesserungen.

Die Gewerkschaft ver.di ist die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zuständige
Gewerkschaft für Beschäftigte in kommunalen und freien Kindertageseinrichtungen.
Wir sind die verhandlungsführende Gewerkschaft für den Tarifvertrag des öffentlichen
Dienstes, inklusive der besonderen Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst.
Somit regeln wir über die Tarifarbeit die Höhe der Gehälter, Arbeitszeiten, Urlaube
und anderer wichtiger Bestandteile der Arbeitsverhältnisse.

Qualität der Ausbildung

*Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel

Den Wegfall der Anrechnung von Auszubildenden der ENZ-Ausbildung auf den
Personalschlüssel der Ausbildungseinrichtungen begrüßen wir. Jedoch ist nicht
einsichtig, weshalb das dritte Ausbildungsjahr weiter angerechnet wird. Auch hier
muss der Gesetzgeber die Anrechnung auf den Personalschlüssel aus dem
Kindertagesförderungsgesetz MV herausnehmen.

In keiner anderen Ausbildung werden Auszubildende wie Fachkräfte angerechnet. Für die vergleichbare Ausbildung im Gesundheitswesen, als Pflegefachkraft, sieht das entsprechende Bundesgesetz keine Anrechnung auf den Personaleinsatz in Kliniken oder Pflegeeinrichtungen vor. Alleine das Land Mecklenburg-Vorpommern hat mit der Einführung der hier diskutierten ENZ-Ausbildung eine Anrechnung auf den Personaleinsatz vorgesehen. Dies widerspricht dem grundsätzlichen Sinn von Ausbildung. Eine Ausbildung hat den Zweck, dass zukünftigen Fachkräfte im Rahmen der theoretischen und praktischen Ausbildung alle notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen. Damit ist ein Einsatz von Auszubildenden als Fachkraft, selbst im letzten Ausbildungsjahr, nicht mit der Grundidee einer Ausbildung vereinbar.

Im Weiteren verweisen wir auf unsere Stellungnahme in der öffentlichen Anhörung im Sozialausschuss am 10. Mai 2017, hier hat auch die Gewerkschaftsseite bereits ausführlich dargestellt, dass eine Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel zu Schwierigkeiten führen wird. Beispielhaft ist hier zum einen ein Problem bei der eigenverantwortlichen Arbeit in der Gruppe wie auch bei der personellen Besetzung in den Kindertageseinrichtungen zu nennen.

Der Wegfall der Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel alleine hat keinen Einfluss auf eine Steigerung der Ausbildungszahlen. Hier sind andere, wichtige Faktoren relevant. Das sind insgesamt die Rahmenbedingungen für die theoretische und praktische Ausbildung, auf welche wir in unseren Ausführungen konkreter eingehen werden.

*Ausbildung von Fachkräften

Wir verweisen an dieser Stelle auf die grundsätzliche Kritik zur Einführung dieser Form der praxisorientierten Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern. Die Begrenzung auf die Arbeit mit Kindern von 0-10 Jahren erscheint weiter nicht sinnvoll. Andere Bundesländer sind diesem Weg nicht gefolgt, sondern haben – im Vergleich zu diesem Modell – eine attraktivere Lösung gefunden. Das Nachbarbundesland Schleswig-Holstein hat die praxisintegrierte Ausbildung mit dem ‚vollwertigen‘ Abschluss als „staatlich-anerkannte*r Erzieher*in“ geschaffen. Die Ausbildung ist ebenfalls vergütet und in drei Jahren zu absolvieren. Die ENZ-Ausbildung in unserem Bundesland ist hingegen mit dem Zusatz „0-10 Jahre“ versehen und engt das Einsatzgebiet zunächst ein (ob das faktisch so ist sei dahingestellt).

Die Kita-Gewerkschaft ver.di plädiert gemeinsam mit dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (DStGB), Deutscher Landkreistag (DLT), Deutscher Städtetag (DST) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) insgesamt für die Schaffung eines bundesweit einheitlichen gesetzlichen Rahmens für die Erzieher*innenausbildung. Dieser sieht die Schaffung einer praxisintegrierten, bezahlten Ausbildung vor. Das Eckpunktepapier der fünf vorgenannten Organisationen sowie eine ausführliche Broschüre für ein bundesweit einheitliches Ausbildungsgesetz legen wir dieser Stellungnahme als Anlage bei.

*Rahmenbedingungen der theoretischen und praktischen Ausbildung

Bereits seit 2019 fordern wir als Kita-Gewerkschaft ver.di regelmäßig den Ausbau der schulischen Ausbildungskapazitäten für die ENZ-Ausbildung um den bereits bestehenden Fachkräftebedarf aktuell und zukünftig decken zu können. Alleine der Wegfall der Anrechnung der Auszubildenden im ersten und zweiten Ausbildungsjahr wird nicht für eine Steigerung der ENZ-Auszubildenden im Land sorgen.

Eine solche notwendige Steigerung kann nur durch die Bereitstellung neuer Klassen in allen Landesteilen erfolgen. Hierfür ist wiederum die mindestens proportionale Steigerung des qualifizierten Personals in der theoretischen wie praktischen Ausbildung notwendig.

Die Situation auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt ist allgemein bekannt. In diesem Fall kommt gerade in den fachpraktischen Fächern hinzu, dass hier qualifiziertes Lehrpersonal aus der Fachpraxis abgezogen und für die Tätigkeit als Lehrkraft qualifiziert werden muss. Das spricht in der Gesamtschau für einen starken Einsatz des Landes in diesem Feld. Personal kann durch eine gezieltere Anwerbung von Fachkräften auch aus anderen Bundesländern (Lehrer*innenwerbekampagne) erfolgen, jedoch hat dies sicher Grenzen. Die Ausbildung von eigenen Lehrkräften muss dringend verstärkt werden.

Die fachliche Diskussion zum Einsatz u.a. von Kindheitspädagog*innen und anderen fachpraktischen Studiengängen als Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik sollte vor diesem Hintergrund in Mecklenburg-Vorpommern intensiver, aber zielorientiert geführt werden.

In der praktischen Ausbildung stellt sich die Problemlage noch breiter dar. Diese erfolgt nicht in Verantwortung des Landes, sondern durch die Träger. Diese stehen in einem Spannungsverhältnis der Finanzierung. Entgelte für die Betreuung von Auszubildenden müssen mit dem örtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe in Leistungs- und Entgeltverhandlungen erzielt werden.

Der gesetzliche Rahmen sieht eine*n Mentor*in je Kindertageseinrichtung vor, diese*r erhält eine finanzielle Entschädigung. Voraussetzung für diese Tätigkeit ist eine Fortbildung von mindestens 80 Stunden. Weiteres ist nicht vorgesehen.

Die Rahmenempfehlung für Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung zur*zum Mentor*in sieht ein umfangreiches Aufgabengebiet der Tätigkeit als Mentor*in vor. Ein zusätzliches zeitliches Budget hierfür ist nicht vorgesehen. Zusätzlich haben die Träger die Kosten dieser Fortbildung zu tragen.

In den Stellungnahmen des DRK Kreisverband Parchim e.V. vom 09. Januar 2023 sowie der Kita gGmbH Schwerin vom 03. Januar 2023 zur heutigen Anhörung werden die Aufgaben von Praxisanleitung und auch der Leitungskräfte sehr gut dargestellt. Dieser Problembeschreibung schließen wir uns umfänglich an. Bei einer Bewertung der Problembeschreibung kommen wir zu dem Ergebnis, dass die zeitlichen Ressourcen für die Begleitung der praktischen Ausbildung geschaffen werden müssen und die Kosten für diesen Teil der Ausbildung in den Leistungsverhandlungen angemessen berücksichtigt werden sollen.

An dieser Stelle ist eine größere Lösung notwendig. Es braucht die Bereitstellung von zusätzlichen zeitlichen Kapazitäten für die Praxisanleitung für Auszubildende sowohl in der ENZ- wie auch der vollzeitschulischen Ausbildung. Eine Trennung an dieser Stelle ist nicht zielführend. Tarifvertraglich haben wir als Ergebnis der Tarifeinigung der Verhandlungen im TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst im Mai 2022 eine Zulage für Praxisanleitungen in Kitas geschaffen. Hier gibt es keinen Unterschied, welche Auszubildenden betreut werden. Durch diese unterschiedlichen Regelungen, die aber am Ende für das System Anwendung finden, braucht es einen gemeinsamen Ansatz.

Nach unserer übergreifenden Beobachtung zeigt sich in allen Ausbildungen, dass gute Rahmenbedingungen der theoretischen und praktischen Ausbildung für eine hohe Identifikation mit dem Beruf und dem Ausbildungsbetrieb und damit einem Verbleib, sowohl im Beruf wie in der Einrichtung korreliert. Will man also junge Leute im Land behalten darf an dieser Stelle nicht gespart werden.

Wir schlagen vor, dass die im Jahr 2017 geschaffene Lenkungsgruppe des Modellversuchs staatlich anerkannte*r Erzieher*in für 0 bis 10-Jährige mit einem neuen Aufgabenprofil ihre Arbeit wiederaufnehmen soll. Die letzte Aktivität dieser Gruppe stammt aus dem Frühjahr 2022. Mitglieder der Lenkungsgruppe waren neben dem Bildungs- und Sozialministerium Vertreter*innen der Gewerkschaftsseite sowie der kommunalen und freien Träger.

Qualität der Arbeit und notwendige Strukturverbesserungen

Um die jetzt schon großen Herausforderungen des Fachkräftebedarfs entgegenzuwirken reicht es nicht aus, nur eine gute Ausbildung vorzuhalten, die Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte müssen auch so attraktiv sein, dass sie zufrieden hier arbeiten und vor allem im Bundesland bleiben.

Um die Gestaltung der Gehälter, Urlaubsansprüche, Zuschläge und anderer Bedingungen kümmern wir uns als Tarifpartei. Die Politik hat die Aufgabe, gute Bedingungen für die tägliche Arbeit zu schaffen. Das geht bekanntlich nur durch einen guten, auskömmlichen Personalschlüssel und kleinere Gruppen in Krippe, Kindergarten und Hort.

Für Entlastung haben wir als Gewerkschaft in den Kitas bereits gesorgt. Überall da, wo der kommunale Tarifvertrag TVÖD angewandt wird, arbeiten Beschäftigte seit diesem Jahr nur noch 39 Wochenstunden (wie im Westen!) und haben neben einer Zulage von 130 Euro Anspruch auf mindestens zwei Entlastungstage.

*Landesweit einheitlicher Mindestpersonalschlüssel

Aus unserer Sicht hätte bereits mit der im Mai 2022 beratenen 2. Novellierung des KiföG MV bereits die Festschreibung 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.

*Betreuungsschlüssel, Fachkraft-Kind-Relation

Für kleinere Gruppen in Krippe, Kindergarten und Hort muss der gesetzliche Betreuungsschlüssel abgesenkt werden. Die ver.di-Mitglieder fordern einen Schlüssel in Krippe 1:3, Kindergarten 1:6 und Hort 1:10. Nur so können den gestiegenen Ansprüchen an die frühkindliche Bildung und Inklusion Rechnung getragen werden.

*Mittelbare pädagogische Arbeitszeit

Fachkräfte benötigen neben der direkten Arbeit mit den Kindern Zeit für Elterngespräche, Teambesprechungen, Vor- und Nachbereitungen (Portfolioarbeit) und Dokumentation. Die gesetzlich hierfür bereitgestellte Zeit reicht nicht aus. Sie muss auf mindestens fünf Stunden je Kopf (unabhängig vom Teilzeitumfang) ausgeweitet und auch entsprechend finanziert werden. Wir erhalten öfters Berichte aus den Kitas oder von Personal- und Betriebsräten, dass bereits heute die gesetzlichen Standards der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit nicht eingehalten werden.

Literatur

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

Bookhagen/Schmidt (2022): Kindheitspädagoginnen und –pädagogen als Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 36, München.

König/Kratz/Stadler u.a. (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29, München.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein (2019): Handreichung zum Ausbildungsgang zur Erzieherin/zum Erzieher in der praxisintegrierten Form (PiA) an der Fachschule Fachrichtung Sozialpädagogik, Kiel.

Wollenteit/Ehlers (2020): Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern. Kommentar. Wiesbaden.

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 Ausbildungsseignungsprüfung 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

BUNDESEINHEITLICHES AUSBILDUNGSGESETZ

für den Beruf staatlich anerkannte*r Erzieher*in

Beitrag zum Diskurs um die Erzieher*innenausbildung



Die Gewerkschaft
für die Soziale Arbeit

ver.di

V.i.S.d.P.: Christine Behle, Sylvia Bühler; Fachbereich Gemeinden und Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen; Bildungspolitik und Jugend; Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Bearbeitung: Elke Alsago, Roman Jaich, Uta Kupfer, Rike Müller, Angelika Spautz, Hanna Stellwag
Titelbild: Joe Röttgers; Fotos S. 2: Kay Herschelmann
1. Auflage 2020
W- 3556-09

INHALT

Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Anforderungen an die sozialpädagogischen Arbeitsfelder und die Ausbildung zur /zum Erzieher*in	9
3. Gestaltungselemente einer bundeseinheitlichen Ausbildung zur /zum Erzieher*in	13
3.1. Ausbildungsvertrag	13
3.2. Voraussetzungen	14
3.3. Ausbildungsdauer	15
3.4. Inhalte und Struktur	16
3.5. Ausbildung am Lernort Praxis	18
3.6. Prüfung	18
3.7. Umschulung und Quereinstiege	18
3.8. Finanzierung	19
4. Gestaltung anschlussfähiger Aufstiegsfortbildungen	20
5. Mitwirkung der Sozialpartner	22
6. Forschung und Monitoring	24
Literatur	26

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Zeit ist reif für ein bundeseinheitliches Ausbildungsgesetz für den Beruf staatlich anerkannte*r Erzieher*in. Schon heute arbeiten rund eine Million Menschen im Bereich der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern sowie in der Kinder- und Jugendhilfe. Die meisten von ihnen sind Erzieher*innen. Und der Bedarf steigt weiter. Mit dem geplanten Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung und Betreuung für Kinder ergänzend zum Besuch der Grundschule und dem weiteren Ausbau der Kindertageseinrichtungen sind Zigtausende weitere Erzieher*innen auszubilden.

Dabei ist es wichtig, dass die Bedingungen stimmen – in der Ausbildung und später im Beruf. Dafür macht sich ver.di stark.

Die bestehenden Ausbildungssysteme halten mit diesem Wachstum nicht mit und es besteht bereits seit Jahren ein eklatanter Fachkräftemangel. Statt Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern und damit den Beruf attraktiver zu machen, gehen die Länder einen riskanten Weg. Sie lockern Vorgaben für das Fachpersonal in Kitas, installieren Anlern-Kurse und entwickeln Ausbildungen, die den fachlichen Ansprüchen nicht gerecht werden.

Diesen Abwertungstendenzen tritt ver.di entschieden entgegen. Wir machen uns dafür stark, dass die Bedingungen bereits in der Ausbildung attraktiver werden. ver.di fordert die Neugestaltung der Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher*in und hat einen Vorschlag erarbeitet: das bundeseinheitliche Ausbildungsgesetz für den Beruf staatlich anerkannte*r Erzieher*in.

Im Vergleich zu den Ausbildungen in Wirtschaft und Handwerk weist die bisher stattfindende (vollzeit-)schulische Ausbildung zur/zum Erzieher*in, die durch die Kultusministerien der Länder organisiert wird, deutliche strukturelle Mängel auf. Es fehlen Rechtsansprüche, z. B. auf Ausbildungsvergütung, Ausbildungsvertrag, Urlaub, strukturierte Ausbildung am Lernort Praxis durch geprüfte Ausbilder*innen, die Zeit für die Ausbildung haben.

Auch die Beteiligung der Fachkräfte selbst an der Definition und Gestaltung ihres Berufsbildes ist bislang nicht gegeben. Zudem fehlt es an anschlussfähigen Fortbildungen, die berufliche Aufstiegskarrieren ermöglichen.



In den dualen Berufen, in denen es einen hohen Anteil männlicher Berufstätiger gibt, wurden diese Rechte bereits 1968 erstritten und gesetzlich verankert. In den sozialen (Frauen-) Berufen gibt es diese Rechte immer noch nicht. Höchste Zeit für eine umfassende Reform. ver. di will, dass die Erzieher*innenausbildung in einem eigenen bundesweit einheitlichen Ausbildungsgesetz geregelt wird und Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen an der Gestaltung der Ausbildung sozialpartnerschaftlich beteiligt werden.

Zentrale Ziele sind:

- eine pädagogische Ausbildung mit einem Abschluss auf DQR Niveau 6
- gesetzlich verankerte Gebührenfreiheit der Ausbildung und Anspruch auf Ausbildungsvergütung
- bundesweit einheitliche, sozialpartnerschaftlich erarbeitete Rahmencurricula und Ausbildungsrahmenpläne
- das Recht auf Mitbestimmung im Ausbildungsbetrieb

Um die Zukunft zu meistern, muss der Beruf der/des Erzieher*in attraktiver werden. Der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit braucht eine qualifizierte und auf Dauer angelegte Antwort. Dafür setzen wir uns ein.

Die Debatte ist eröffnet!

Christine Behle

*Stellvertretende ver.di-Vorsitzende
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand*

Sylvia Bühler

*Bundesfachbereichsleiterin
Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand*

1. Einleitung

Seit Mitte der 2000er-Jahre wird die frühkindliche Bildung in Deutschland ausgebaut. Ausgehend von den Ergebnissen der ersten Pisa-Studie, wird dieser Ausbau mit dem Interesse verfolgt, allen Kindern und Jugendlichen in Deutschland einen guten Start ins Leben zu ermöglichen und eine größere Chancengerechtigkeit für die Aneignung von Bildung herzustellen. Gleichzeitig wird versucht, den Eltern und Sorgeberechtigten die Möglichkeit zu bieten, Arbeit und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren.

Vor 15 Jahren hieß es »die Besten für die Kleinsten« (Rektorenkonferenz Kirchlicher Fachschulen 2010). Die Ausbildung zur/zum Erzieher*in wurde weiterentwickelt und Studiengänge für Kindheitspädagogik gingen an den Start. Die Zahl der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen verzeichnet seit 2006 einen jährlichen Zuwachs von vier bis sechs Prozent. Die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern ist somit eine anhaltende Wachstumsbranche. Da jedoch die Ausbildungssysteme mit diesem Wachstum nicht mithalten, kündigt sich bereits seit Jahren ein eklatanter Fachkräftemangel an. Dieser zeigt sich inzwischen so deutlich, dass Kita-Gruppen geschlossen werden müssen und neue Einrichtungen nicht eröffnen können. Bis 2025

werden mindestens 600.000 zusätzliche Fachkräfte nur in Kitas benötigt (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe 2018: 2). Die übrige Kinder- und Jugendhilfe, die Eingliederungshilfe und der geplante Ausbau der ganztägigen Bildung und Betreuung der schulpflichtigen Kinder sind in diesen Zahlen noch nicht berücksichtigt.

Statt angemessen auf den Fachkräftemangel zu reagieren, indem Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden, beginnen die Länder, ihre Vorgaben für das Fachpersonal in Kitas zu lockern, installieren Anlern-Kurse und entwickeln Ausbildungen, die den fachlichen Ansprüchen (DQR Niveau 3–4) nicht gerecht werden. Gleichzeitig führen diese neuen Ausbildungsmodelle (z. B. Erzieher*in von 0 bis 10, Fachkraft für Grundschulkindbetreuung) zu einer weiteren Steigerung der Intransparenz bzgl. der Ausbildung der sozialen Berufe sowohl für Anstellungsträger als auch für Beschäftigte. Für die Absolvent*innen dieser Ausbildungen bedeuten diese Abschlüsse vielfach die Begrenzung auf ein bestimmtes Arbeitsfeld und auf ein bestimmtes Bundesland. Aufstiegsmöglichkeiten bleiben ihnen verwehrt. Die so ausgebildeten Absolvent*innen können den hohen fachlichen Ansprüchen der vielfältigen Arbeitsfelder nicht gerecht werden

und sind nicht für alle Anforderungen des Kita-Alltags und der sozialpädagogischen Arbeit mit Kindern, Familien und im Sozialraum gewappnet. Dies wird zu weiteren Abwanderungsbewegungen der gut ausgebildeten Fachkräfte aus dem sozialpädagogischen Arbeitsfeld Kita führen.

Die Ausbildung zur/zum Erzieher*in ist – als historisch gewachsener Beruf, in dem hauptsächlich Frauen arbeiten – (vollzeit-)schulisch durch die Bundesländer organisiert und weist daher im Vergleich zu dual organisierten Ausbildungen strukturelle Unterschiede auf, die sich nachteilig für die Fachschüler*innen auswirken. Dies führt zu einem Wettbewerbsnachteil der sozialen Berufe auf dem Ausbildungsmarkt und folglich auch hinsichtlich der Gewinnung zukünftiger Fachkräfte für das Arbeitsfeld. Aufgrund der aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfe ist es notwendig, die Auszubildendenzahlen auf Dauer mindestens zu verdoppeln. Dies wird nur gelingen, wenn die Attraktivität der Ausbildung nachhaltig steigt. Dies geschieht unter anderem durch die hier angestrebte gesetzlich verankerte Kostenfreiheit der Ausbildung und den Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung.

ver.di hält es für notwendig, diesen strukturellen Mängeln zu begegnen und die Ausbildung zur/zum Erzieher*in bundesweit einheitlich zu regeln.

Die Schutzbestimmungen und Mitbestimmungsrechte, wie sie für andere Auszubildende (z. B. nach Berufsbildungs-

gesetz [BBiG]) gelten, sind auch für zukünftige Erzieher*innen einzuführen. Auch sie benötigen in ihrer Ausbildung:

- die im öffentlichen Dienst übliche Ausbildungsvergütung
- gesetzlich verankerte Kostenfreiheit der Ausbildung
- Schutz durch einen Ausbildungsvertrag, auf den es sich juristisch berufen lässt, in dem ausbildungsfremde Tätigkeiten definiert werden und Urlaubsansprüche geregelt sind
- bundesweit einheitliche, sozialpartnerschaftlich erarbeitete Rahmenlehrpläne und Ausbildungsrahmenpläne, um Transparenz über die Ausbildung herzustellen
- das Recht auf Mitbestimmung im Ausbildungsbetrieb
- einheitliche, festgeschriebene Qualitätsstandards in der Ausbildung und eine geprüfte Kompetenz der Ausbilder*innen
- ein bundesweit einheitliches Ausbildungssystem, damit die Qualität der Ausbildung nicht vom Wohnort abhängt

Dieser Forderungskatalog bildet einen international geschätzten Standard und gilt für die duale Ausbildung in Deutschland. Doch gelten diese durch das BBiG gesicherten Qualitätsstandards bisher nicht in allen Branchen. Wir halten es für unerlässlich, den Blick auf den grundsätzlichen Veränderungsbedarf in der Struktur des BBiG zu lenken und nicht nur Reformen innerhalb des BBiG zu thematisieren. Das BBiG muss zukunftsfähig weiterentwickelt und notwendige

Verschänkungen zu anderen Regelungsbe-
reichen bzw. noch zu schaffenden Rege-
lungsbereichen gestaltet werden. ver.di
plädiert dafür, das Berufsbildungsgesetz
nicht nur zu modernisieren, sondern zu
einem **Berufsqualifizierungsgesetz** wei-
terzuentwickeln, das alle beruflichen Aus-
und geregelten Fortbildungen einbezieht.
Dabei sollen die Spezifika der bestehenden
Bildungsgänge erhalten bleiben.

Gleichzeitig greifen wir mit unserem Vor-
schlag den Beschluss des DGB Bundeskon-
gresses 2018 (B010) auf, nach dem alle Aus-
bildungsberufe im BBiG zu verankern sind.
ver.di strebt perspektivisch ein Berufsquali-
fizierungsgesetz an, welches:

- in einem allgemeinen Teil die Schutz-
bestimmungen für die Auszubildenden
(Ausbildungsvertrag, Ausbildungsvergü-
tung, Mitbestimmung, Urlaub etc.) so-
wie Qualitätsstandards (z. B. Eignung der
Ausbilder*innen, Prüfungen) enthält, die
für alle Bildungsgänge verbindlich sind
- in einem zweiten Teil die Bildungsgänge
in ihrer Unterschiedlichkeit regelt
- in einem dritten Teil die Anpassungsqua-
lifizierung, Aufstiegsfortbildungen und
die Durchlässigkeit in die Hochschulbil-
dung ordnet

Weitere Teile müssen sich auf die Über-
wachung der Ausbildung und die Berufs-
bildungsforschung beziehen. Die gesamte
Berufsbildung der sozialen Berufe ist sozial-
partnerschaftlich zu organisieren.

Da jedoch in absehbarer Zeit nicht zu
erwarten ist, dass das BBiG in dem Maße
reformiert wird, wie es nötig wäre, um die
oben genannten Kriterien zu erfüllen und
so ein Dach für alle Ausbildungsberufe
bilden zu können, müssen Zwischenschritte
auf dem Weg zu einem bundeseinheitli-
chen Berufsqualifizierungsgesetz bedacht
werden. Für die Sozial- und Erziehungsberufe
ist ein solcher Zwischenschritt ein bun-
deseinheitliches Ausbildungsgesetz für den
Beruf staatlich anerkannte*r Erzieher*in,
in dem zum einen ein bundeseinheitlicher
Rahmen für die Ausbildung von Erzieher*in-
nen geregelt wird und zum anderen die
oben beschriebenen zentralen Elemente
und Schutzparagrafen des BBiG aufgenom-
men werden. Von besonderer Bedeutung
für ver.di als Vertreterin der Erzieher*innen
ist, dass ein solches Ausbildungsgesetz in
der Ausgestaltung und in der Realisierung
von den Sozialpartnern gemeinsam verant-
wortet wird.

Aufgrund der kultusministeriellen, föde-
ral geregelten Verantwortung für die Erzie-
her*innenausbildung erscheint es sinnvoll,
mit dem Bund und den Ländern in einen
Diskurs über eine Erprobung einer länder-
übergreifenden Ausbildung einzusteigen,
um einen langfristigen und für die Länder
freiwilligen Projektprozess zu initiieren, wel-
cher durch Bund, Länder und Sozialpartner
gestaltet und durch das Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB) evaluativ und mentori-
ell begleitet wird.



2. Anforderungen an die sozialpädagogischen Arbeitsfelder und die Ausbildung zur/zum Erzieher*in

Im § 72 SGB VIII, bekannt als **Fachkräftegebot**, ist der Standard für das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe im Grundsatz geregelt. Die Bundesregierung hat im Kontext der SGB VIII-Entstehung eine Liste mit den wesentlichen Berufsgruppen vorgelegt, welche wie folgt benannt sind: Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Erzieher, Psychologen, Diplompädagogen, Heilpädagogen, Sonderschulpädagogen, Psychagogen, Jugendpsychiater, Psychotherapeuten und Pädiater (BT-Drs. 11/5948 vom 1.12.1989). Diese Auflistung ist nicht als abgeschlossener Katalog zu verstehen. Sie verdeutlicht das geforderte Ausbildungsniveau des Gesetzgebers mit mindestens DQR Niveau 6. »Eine Spezifizierung für die Qualifikations-

anforderungen an das sozialpädagogische Personal von Tageseinrichtungen ist nicht formuliert worden. Es besteht jedoch Übereinstimmung darüber, dass verantwortliche Fachkräfte in der Kindergruppe i. d. R. Erzieherinnen/Erzieher sind. Notwendig ist, dass für die Gruppenleitung mindestens auf Fachschulebene ausgebildete Fachkräfte beschäftigt werden. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger sind als geeignete Kräfte vor allem im Krippenbereich oder als Zweitkräfte eingesetzt« (Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter 2005: 18). Dies bedeutet, Assistenzberufe haben keinen Fachkräftestatus und können nur in wenigen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit eingesetzt werden.

In westdeutschen Kindertageseinrichtungen werden häufig Teams beschäftigt, die sich aus Fachkräften (Erzieher*innen) und Assistenzkräften (z. B. Kinderpfleger*innen) zusammensetzen. In den östlichen Bundesländern werden weitgehend nur Erzieher*innen beschäftigt. Die bedeutsamste Berufsgruppe im Feld sind die Erzieher*innen.

Die Anforderungen an die komplexen Aufgaben im Bereich der Sozialen Arbeit werden mit einem Qualifikationsprofil beantwortet, welches aufgrund der großen Verantwortung für die Begleitung von Menschen, der Komplexität, der sich ständig ändernden Bedingungen der Individuen und der Gesellschaft und mit dem Anspruch auf eine gut entwickelte Reflexivität mit einem Kompetenzprofil auf DQR Niveau 6 eingeordnet wird. Laut Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019) definiert sich das DQR Niveau 6 wie folgt:

»Niveau 6 beschreibt Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Fachkompetenz

Wissen:

- Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse) oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.
- Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches oder eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen.
- Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.

Fertigkeiten:

- Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.
- Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.

Personale Kompetenz

Sozialkompetenz:

- In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten.
- Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.
- Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.

Selbstständigkeit:

- Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.«

Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen als exemplarisches Arbeitsfeld wird dies wie folgt formuliert: »Ihr Handeln orientiert sich an den Bedürfnissen der Kinder, ihrer Familien und gesellschaftlichen Anforderungen. Sie nutzen die soziale und kulturelle Vielfalt und berücksichtigen bei der inklusiven Arbeit mit allen Kindern besondere Bedürfnisse, die sich vor einem Migrationshintergrund oder aufgrund von physischen oder psychischen Beeinträchtigungen ergeben können. Sie arbeiten zum Wohle der Kinder mit den Erziehungsberechtigten partnerschaftlich zusammen und beteiligen sie an wesentlichen Angelegenheiten der Institution. Sie planen und

gestalten ihre Arbeit im Team mit anderen sozialpädagogischen und therapeutischen Fachkräften. Sie arbeiten mit dem Unterstützungssystem der Fachberatung der Träger zusammen. Das Umfeld der Einrichtung mit seinen Ressourcen und Belastungen wird in die Planung, Durchführung und Reflexion der Arbeit einbezogen« (Kultusministerkonferenz 2017: 5).

Partizipation, Inklusion, Prävention, Sprachbildung und Wertevermittlung werden aufgrund der gesellschaftlichen Realität als besondere Herausforderung und als zwingend von Erzieher*innen zu gestaltende Querschnittsaufgaben gesehen (vgl. ebd.: 4).

Die dargestellten Kompetenzen als Voraussetzung zur Ausübung des Berufes der/des Erzieher*in sind immer wieder umstritten und abhängig von gesellschaftspolitischen Interessen. Gerade für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen stehen die geforderten Kompetenzen je nach Arbeitsmarktsituation zur Disposition. Nach Bedarf und Frauenbild bewegen sich die Anforderungen zwischen »geistiger Mütterlichkeit« (Sachße 2003) und Bildungsexpert*innen. Wurde nach den Pisa-Ergebnissen 2001 die flächendeckende Akademisierung gefordert, zeigt sich während des derzeitigen Fachkräftemangels die Tendenz, vermehrt Assistenzkräfte als Fachkräfte zu deklarieren und entsprechend einzusetzen. Dies muss als Überforderung der Assistenzkräfte und der verbliebenen Fachkräfte bewertet werden

und bedeutet gleichzeitig einen starken Verlust von Fachlichkeit im Feld der Kindertageseinrichtung.

Die Festlegung des für notwendig erachteten Könnens und Wissens liegt bislang bei den Kultusministerien und Fachschulen ohne die Beteiligung der Träger als Arbeitgeber und ohne die Beteiligung der Gewerkschaften als Vertreterinnen der Arbeitnehmer*innen und ihrer beruflichen Interessen. Notwendig ist jedoch die gemeinsame Verständigung von Ministerien und Sozialpartnern über erforderliche Kompetenzen und die Aneignung dieser, um sicherzustellen, dass die Ausbildung zur/zum Erzieher*in nicht beliebig zur Disposition steht. Ein Ausbildungs- und

Prüfungssystem muss entwickelt und realisiert werden, welches die Aneignung der geforderten Kompetenzen ermöglicht, transparent gestaltet ist und verlässlich vergleichbare Lernergebnisse der Absolvent*innen gewährleistet. Fort- und Weiterbildungen sind ebenfalls sozialpartnerschaftlich zu entwickeln, um Aufstiege und Karrieren strukturiert zu ermöglichen. Bislang sind diese eher zufällig und stark biografisch geprägt. Daher muss der Beruf der/des Erzieher*in als typischer Sackgassenberuf für vor allem Frauen eingeordnet werden. Dies gilt es aufzuheben und den Beschäftigten Karrieren und Weiterentwicklung zu ermöglichen und damit gleichzeitig das Feld zu qualifizieren.





3. Gestaltungselemente

einer bundeseinheitlichen Ausbildung

zur/zum Erzieher*in

In Analogie zum bestehenden BBiG soll die Erzieher*innenausbildung künftig dual gestaltet werden. Zur Ausbildung gehören dann Phasen in der beruflichen Schule und in einem Ausbildungsbetrieb. Dazu ist mit einem Ausbildungsbetrieb bzw. einer -einrichtung ein Ausbildungsvertrag abzuschließen. Dieser Ausbildungsvertrag schützt die Auszubildenden. Zudem sollte die Ausbildung einstufig gestaltet sein, d.h. in diesem Modell entfallen Zugangsvoraussetzungen. Es gibt eine Ausbildung aus einem Guss. Ebenso wird die Ausbildung – wie auch im BBiG vorgesehen – nicht an einen bestimmten allgemeinbildenden Schulabschluss geknüpft, sondern ein Auswahlverfahren im Betrieb prüft die Voraussetzungen der/

des Bewerber*in für das Berufsfeld.

Im Gegensatz zu den im BBiG geregelten Erstausbildungen muss der Erzieher*innenberuf qualitativ auf dem DQR Niveau 6 verankert werden. Entsprechend ist eine Ausbildungsdauer von 4 bis 4,5 Jahren vorzusehen. Diese Notwendigkeit begründet sich durch die Anforderungen der sozialpädagogischen Arbeitsfelder.

3.1. Ausbildungsvertrag

Zentrale Voraussetzung für eine Ausbildung soll der Ausbildungsvertrag sein, der analog zum BBiG auszugestalten ist. Vertragspartner sind die Auszubildenden und die

Ausbildenden, d. h. der Träger der ausbildenden Einrichtung.

In den Ausbildungsvertrag müssen folgende Inhalte schriftlich aufgenommen werden: Bezeichnung des Ausbildungsberufes; Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung; Beginn und Dauer der Berufsausbildung; Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit; die Dauer der Probezeit; die Zahlung und Höhe der Vergütung; die Dauer des Urlaubs; Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann; ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind und die Form des Ausbildungsnachweises. Enthalten sein müssen auch – sofern vorgesehen – Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, wie z. B. betriebsinterne Schulungen oder die Ausbildung im Verbund. Damit wird im Prinzip ein großes Maß an Transparenz darüber hergestellt, was die Auszubildenden in ihrer Ausbildung erwartet.

Nicht immer können gerade kleine soziale Institutionen, wie z. B. Kindertagesstätten, alle Verpflichtungen der Ausbildenden erfüllen. Analog zu § 10 Abs. 5 BBiG kann vorgesehen werden, dass sich mehrere Ausbildende zu einem Ausbildungsverbund zusammenschließen können. Dies ist insbesondere auch vor dem Hintergrund wichtig, dass die Ausbildung weiterhin generalistisch

anzulegen ist, d. h. die Ausbildung soll nicht nur für die Arbeit in einer Kindertagesstätte befähigen, sondern auch für weitere Arbeitsfelder der sozialen Arbeit. Insofern wird durch Ausbildungsverbünde, deren Institutionen z. B. in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe oder dem Strafvollzug tätig sind, die Breite der Ausbildung sichergestellt. Bei Entwicklung der Rahmencurricula ist zu berücksichtigen, dass diese Phase in dem weiteren Arbeitsfeld ausreichend ist, um reflektierte Erfahrungen und Kenntnisse zu sammeln.

Die Bildung von Ausbildungsverbänden findet auf Grundlage von Kooperationsverträgen statt, die ausgehend vom Träger der ausbildenden Einrichtung mit kooperierenden Trägern anderer Einrichtungen geschlossen werden. Die Verantwortung für die Ausbildung liegt beim Träger der ausbildenden Einrichtung. Die Ausgestaltung der Kooperationsverträge erfolgt unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung, um sowohl Einfluss auf die Bedingungen in der ausbildenden Einrichtung wie auch in den externen Einsätzen zu nehmen.

3.2. Voraussetzungen

Die Aufnahme einer Erzieher*innenausbildung soll nach unserer Auffassung nicht an Voraussetzungen gebunden sein. Dies bedeutet zum einen, dass ein Vorberuf, eine einschlägige Berufsausbildung, als

Einstiegsvoraussetzung (z. B. Sozialassistent*in) nicht mehr vorgesehen ist. Wir schlagen eine einzügige Organisation der Erzieher*innenausbildung vor, da sich bereits heute zeigt, dass aufgrund des Fachkräftemangels vermehrt Sozialassistent*innen eingestellt werden und das Qualifizierungsniveau im Arbeitsfeld Kita sinkt (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019).

Wir gehen davon aus, dass eine zweizügige Durchführung der Ausbildung mit einem dual ausgestalteten dreijährigen Vorberuf und der Ausgestaltung des Hauptberufes als Aufstiegsfortbildung eine Dequalifizierung zur Folge hätte oder das Ende des Berufes der/des Erzieher*in als Standardberufsgruppe in der Sozialen Arbeit (von der Krippe bis zum Strafvollzug) nach sich zöge. Die Gefahr, dass sich das Verhältnis Assistenzberuf und staatlich anerkannte*r Erzieher*in mindestens verkehrt, würde in diesem Fall bestehen. Dies hätte zur Folge, dass das Ausbildungsniveau im Feld insgesamt sinken würde und die Kolleg*innen den wachsenden Herausforderungen nicht mehr gerecht werden könnten.

Wir schlagen zum anderen vor, die Voraussetzung eines mindestens mittleren Schulabschlusses perspektivisch aufzuheben. Die Feststellung der Eignung für die Ausbildung und die Erwartung, diese mit Erfolg abzuschließen, sollten nicht mehr an ein formales Kriterium geknüpft werden, sondern an die Erwartung des Auszubildenden, dass die/der Ausbildungs-

platzbewerber*in die Ausbildung erfolgreich abschließt. Diese Praxis wird auch in BBiG-Berufen angewandt, hat einen inklusiven Charakter und ermöglicht die Erweiterung des potenziellen Bewerber*innenkreises für die Ausbildung und den Beruf der/des Erzieher*in. Schlechte Schulnoten oder ein geringerer formaler Bildungsabschluss müssen nicht mit der Befähigung für ein späteres Berufsfeld einhergehen. Dies gilt es innerhalb der Projektphase zu diskutieren und zu erproben.

Um auch leistungsschwächeren Schulabsolvent*innen Chancen auf eine Ausbildung und einen erfolgreichen Abschluss einzuräumen, sollen die bewährten Förderinstrumente der dualen Berufsausbildung für junge Menschen mit niedrigerer Einstiegsqualifikation, wie z. B. die Assistierte Ausbildung, auch für die Erzieher*innenausbildung zum Einsatz kommen.

3.3. Ausbildungsdauer

Das Konzept sieht eine viereinhalbjährige Ausbildung vor. Es wird jedoch die Möglichkeit implementiert, die Ausbildung zu verkürzen.

Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der

täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

Dem Antrag ist stattzugeben, wenn die Erreichung des Ausbildungsziels in der gekürzten Zeit zu erwarten ist, wobei die Leistungen, die allgemeine oder berufliche Vorbildung, Erfahrungen aus beruflicher Tätigkeit, Ergebnisse aus Zwischenprüfungen etc. zu berücksichtigen sind. Die Verkürzung kann schon bei Vertragsabschluss oder im Laufe des Ausbildungsverhältnisses vereinbart und beantragt werden. Die Verkürzung kann auch generell für Absolvent*innen höherer schulischer Vorbildung erfolgen.

Die Mindestausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Für die Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, die Ausbildung durch betriebsinterne Schulungen und Angebote zu unterstützen und so die Auszubildenden in einer verkürzten Ausbildung zum Abschluss zu begleiten. Das Qualifikationsniveau wird durch die bundesweit abgestimmte Prüfung am Ende der Ausbildung sichergestellt.

3.4. Inhalte und Struktur

Für die Inhalte und die Gestaltung der Ausbildung sind weiterhin die Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenz (KMK) (2002, 2011, 2017) maßgeblich. Damit werden der Abschluss mit dem Kompetenzniveau DQR Niveau 6 und 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.« (KMK 2002)

Die allgemeinbildenden Lernbereiche Deutsch, Englisch, Politik und Wirtschaft sowie Religion/Ethik werden ebenfalls unterrichtet.

Während der Ausbildung erwerben die Auszubildenden eine Sprachkompetenz in der deutschen Sprache, die gewährleistet, dass sie die Prüfung auf Deutsch bestehen.

In die sozialpartnerschaftliche Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Rahmencurricula für die Lernorte Praxis und Schule sind die Rahmenvereinbarungen der KMK aufzunehmen. Im Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieher*innen werden die Inhalte und die Didaktik weiter ausgeführt. Hier wird die generalistische Ausrichtung der Ausbildung herausgestellt (vgl. KMK 2017). Dies bedeutet: Mit dem Abschluss zur/zum Erzieher*in ist die professionelle Arbeit in den Arbeitsfeldern Kinder- und Jugendhilfe, Eingliederungshilfe und anderen Feldern der Sozialen Arbeit möglich.

Abbildung 1: Aktuelle Struktur nach Rahmenvereinbarung

Zurzeit nach Rahmenvereinbarung vorgesehene Struktur:

1. Jahr BFS: 1.280 UE

2. Jahr BFS: 1.280 UE

Abschluss: DQR Niveau 4

3. Jahr FS: 1.800 Stunden (1.200 UE + 600 Stunden Praxis)

4. Jahr FS: 1.800 Stunden (1.200 UE + 600 Stunden Praxis)

Abschluss: DQR Niveau 6 → Erzieher*in

Abbildung: Eigene Darstellung

Abbildung 2: Vorgeschlagenes Modell

Vorgeschlagenes Modell (ist noch weiter zu spezifizieren):

1. Ausbildungsjahr: 3 Tage Schule + 2 Tage Praxis (1.008 UE + 880 Stunden Praxis)

2. Ausbildungsjahr: 3 Tage Schule + 2 Tage Praxis (1.008 UE + 880 Stunden Praxis)

3. Ausbildungsjahr: 2 Tage Schule + 3 Tage Praxis (640 UE + 960 Stunden Praxis)

4. Ausbildungsjahr: 2 Tage Schule + 3 Tage Praxis (640 UE + 960 Stunden Praxis)

5. Ausbildungsjahr (0,5): 1 Tag Schule + 4 Tage Praxis (160 UE + 736 Stunden Praxis)

Abschluss: DQR Niveau 6

Abbildung: Eigene Darstellung

3.5. Ausbildung am Lernort Praxis

Die Ausbildung in der Kita und anderen sozialen Institutionen erfolgt über berufserfahrene, qualifizierte Erzieher*innen, die eine Ausbildungseignungsprüfung absolviert haben. Die Qualifizierung zum/zur Ausbilder*in hat mindestens einen Umfang/Workload von 250 bis 300 Stunden und ist so gestaltet, dass sie auf ein Masterstudium angerechnet werden kann. Der Träger der Institution stellt den Ausbilder*innen eine kontinuierliche fachliche Begleitung zur Verfügung. Für die wöchentliche Anleitung und die Kooperation mit der berufsbildenden Schule sind für die Anleiter*in mindestens fünf Wochenstunden zur Verfügung zu stellen. Tarifrrechtlich ist diese neue Tätigkeit künftig zu bewerten und abzubilden. Auszubildende sind Lernende, die durchgehend in der praktischen Arbeit durch ihre/n Anleiter*in begleitet werden. Die Auszubildenden sind nicht auf den Fachkräfteschlüssel anzurechnen.

3.6. Prüfung

Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung wird die Anerkennung als staatlich anerkannte*r Erzieher*in ausgesprochen. Vorzusehen ist eine sogenannte gestreckte Abschlussprüfung. Damit ist gemeint, dass Prüfungen nicht erst am Ende der

Ausbildung stattfinden, sondern einzelne Prüfungsleistungen schon während der Ausbildungszeit geleistet werden können. Im ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung wird auch der allgemeinbildende Teil der Ausbildung geprüft, der zur Erlangung der fachgebundenen Hochschulreife führt. Ein Nachweis über bereits abgelegte Prüfungsteile kann dabei auch dazu dienen, erreichte Wissensstände bei Beenden der Ausbildung vor Erreichen des Ausbildungsziels zu dokumentieren. Durch die Prüfung wird nachgewiesen, dass die Absolvent*innen in ihren beruflichen Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) das DQR Niveau 6 erreichen.

Die Durchführung der Prüfungen soll – analog zum BBiG – gemeinsam von den Sozialpartnern verantwortet werden. Hierzu sind Prüfungsausschüsse einzurichten, die paritätisch mit Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen, ergänzt durch die Lehrer*innen der berufsbildenden Schulen, besetzt werden. Deren Aufgabe ist es, Prüfungsaufgaben bereitzustellen, Prüfungsleistungen zu ermitteln und zu bewerten und verbindlich über Prüfungsergebnisse zu entscheiden.

3.7. Umschulung und Quereinstiege

Die oben beschriebenen Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildung ermöglichen bisherigen Assistenzkräften wie Sozialassistent*innen und Kinderpfleger*innen,

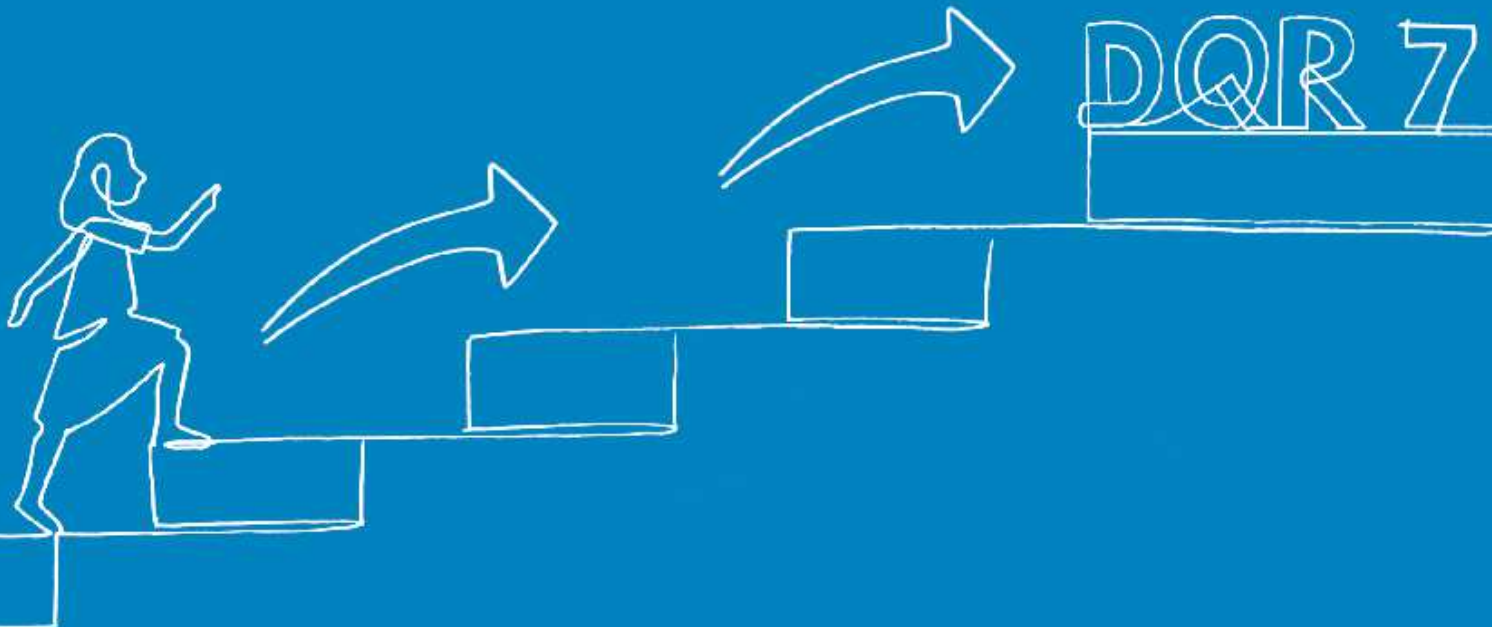
aber auch Branchenwechsler*innen und/oder Umschüler*innen die Absolvierung der Ausbildung, ohne die gesamten 4,5 Jahre Ausbildung zu durchlaufen. Das Konzept ist so zu entwickeln, dass es durch die Bundesagentur für Arbeit förderfähig wird. Daher kann es sein, dass die vorgeschlagenen Theorie- und Praxisphasen anzupassen sind.

3.8. Finanzierung

Die Verantwortung für die schulische Ausbildung wird wie bisher von den Ländern übernommen. Sie stellen die nötige Infrastruktur (Räume, Personal, universitäre Lehrerbildung) zur Verfügung. Die Schulen der freien Träger werden durch die Länder ausfinanziert, sodass keine Schulgelder für Auszubildende und Ausbildungsträger (Träger der Praxiseinrichtungen) entstehen.

Die Ausbildungsvergütung zahlt der Ausbildungsträger (Träger der Praxiseinrichtung). Die Ausbildungsvergütung ist in die Tarifverträge der Träger aufzunehmen. Die Ausbildungskosten der Träger müssen über die Refinanzierung abgedeckt werden. Da sich die Auszubildenden in einem Lernverhältnis befinden, ist die Anrechnung der Auszubildenden auf den Fachkräfteschlüssel nicht möglich.





4. Gestaltung anschlussfähiger Aufstiegsfortbildungen

Auch für den Beruf der Erzieher*innen sollten formale Wege der beruflichen Entwicklung bestehen. So ist das Modell der Aufstiegsfortbildung auch für die Erzieher*innen auszubauen. Es können z. B. Aufstiegsfortbildungen zur/zum Kita-Leiter*in, zur/zum Ausbilder*in oder weitere Spezialisierungen vorgesehen werden. Da die Erzieher*innenausbildung eine Qualifikation vermittelt, die auf dem DQR Niveau 6 verortet wird, kämen für die Aufstiegsfortbildungen im Anschluss Fortbildungen auf dem DQR Niveau 7 in Frage. Nach dem DQR wären dies Qualifikationen für eine Tätigkeit als Fach- und Führungskraft auf dem Niveau eines Masterabschlusses. Solche Fortbildungen sollten sowohl an den Fachschulen als auch an den Hochschulen stattfinden können.

Voraussetzungen für eine Fortbildungsprüfung sind in der Regel eine Ausbildung sowie einschlägige Berufserfahrung. Näheres hierzu wird in den jeweiligen Fortbildungsordnungen geregelt. Eine Fortbildung im Anschluss an eine berufliche Erstausbildung sowie eine entsprechende nachgewiesene einschlägige Tätigkeit ist weder obligatorisch noch die Regel.

Während der Fortbildung bestehen keine formalen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bezüglich der Fortbildung. Zum Teil werden Aufstiegsfortbildungen berufsbegleitend ohne Wissen des Arbeitgebers, zum Teil mit Wissen und teilweise auch mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers durchgeführt. Ein Beschäftigungsverhältnis ist jedoch nicht Voraussetzung. Eine Aufstiegsfortbildung

kann auch während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses oder auch ohne Beschäftigungsverhältnis absolviert werden.

Eine Ausbildungsvergütung ist entsprechend bei Aufstiegsfortbildungen nicht vorgesehen. Eine finanzielle Unterstützung bei Fortbildungen bietet das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), auch als Aufstiegs-BAföG bezeichnet, das einerseits Lehrgangs- und Prüfungsgebühren fördert und andererseits den Unterhaltsbedarf während der Lernzeit finanziert. Die Förderung umfasst einen Zuschuss sowie einen zinsgünstigen Kredit. Wenn die Fortbildung erfolgreich absolviert wird, muss der Kredit nicht vollständig zurückgezahlt werden. Zudem gewähren verschiedene Bundesländer Prämien für eine erfolgreich abgeschlossene Aufstiegsfortbildung.

Es zeigt sich, dass das Konzept der Aufstiegsfortbildungen vielfältige Möglichkeiten vorsieht. Neben den vertikalen

Ebenen sind auch auf horizontaler Ebene verschiedene Qualifikationen abbildbar und im Prinzip in einer Systematik möglich, die damit sowohl Vielfalt wie Transparenz ermöglicht. Zukünftig wird es nach dem AFBG möglich sein, im Anschluss an die Erzieher*innenausbildung eine Aufstiegsfortbildung auf dem DQR Niveau 7 gefördert zu bekommen.

Zu prüfen ist perspektivisch, wie die Anrechnung der Erzieher*innenausbildung in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik zu gewährleisten ist.



5. Mitwirkung der Sozialpartner

Analog zu den Berufen der dualen Berufsausbildung sind an der Planung und Vorbereitung neuer oder zu modernisierender Berufe alle an der beruflichen Bildung Beteiligten einzubeziehen. So sind an der Ausgestaltung der Erzieher*innenausbildung und eventueller Fortbildungen die Sachverständigen der Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeber, Vertreter*innen der Ministerien und die Projektleiter*innen des BIBB zu beteiligen. Zudem sind die Sozialpartner in paritätische Gremien zur Prüfungsgestaltung und -durchführung einzubeziehen.

Dies würde bedeuten, dass sich sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmervertretungen an der Gestaltung der Ausbildung beteiligen. Bisher liegt die Verantwortung für die Qualität der Ausbildung und der Ausbildungskapazitäten ausschließlich bei den Kultusministerien und den Trägern der Berufsfach- und Fachschulen. Dies lässt sich historisch begründen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung in den klassischen Männerberufen wurde spätestens durch die Einführung des BBiG im Jahr 1969 rechtlich abgesichert. Zu dieser Zeit wurden Frauen in der Arbeitswelt nicht die gleichen Rechte wie Männern zugestanden. Bis 1977 erteilte

der Ehemann seine Erlaubnis zum Arbeitsverhältnis der Ehefrau und unterschrieb ihren Arbeitsvertrag. Eine Mitwirkung von Frauen war nicht vorgesehen. Dies spiegelt sich deutlich in der derzeitigen Ausbildung zur/zum Erzieher*in wider, die den Auszubildenden einen Status als Schüler*innen zuweist und sie mit einem solchen Habitus in die Arbeitswelt sozialisiert.

Bisher liegt die Ausbildung zur/zum Erzieher*in in Hoheit der Kultusministerien der Länder. Dies bewirkt einseitige Einflussnahmen auf die Ausbildung (z. B. Dequalifizierungen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen), die sich negativ auf die Erzieher*innen, ihre fachliche Arbeit und deren Bewertung auswirken (können). Gleichzeitig liegt auch die Verantwortung über die Zulassung zum Arbeitsfeld (über die Fachkräfteverzeichnisse) im Kompetenzbereich der Länder. Auch hier nehmen die Länder je nach Bedarf Anpassungen vor, die zu Abwertungen der Berufe führen. Sowohl die Ausbildung als auch der Zugang zum Arbeitsfeld hängt von den Länderministerien ab. Die Frauen und (wenigen) Männer in den Sozial- und Erziehungsberufen sind durch das Zusammenspiel beider Komponenten Spielball der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Da die bewährten sozialpartnerschaftlichen Regulierungsmecha-

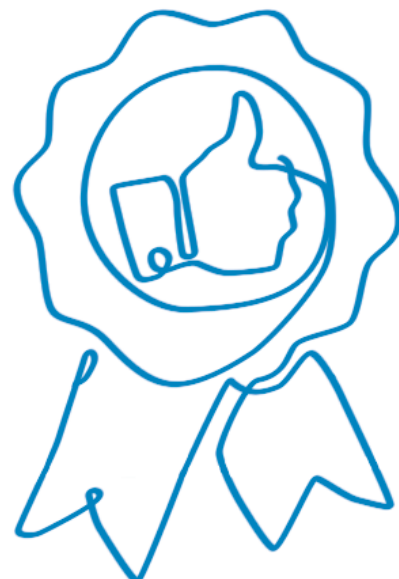
nismen für die Erzieher*innenausbildung nicht gelten, kommt es bislang im Kontext der Erzieher*innenausbildung nicht zu den notwendigen Aushandlungsprozessen zwischen Bildungsministerien, Arbeitgebern und der Vertretung der Arbeitnehmer*innen.

Sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse ermöglichen, die gesamten zukünftigen Arbeitsfelder der Absolvent*innen, die (Aus-)Bildungsprozesse an beiden Lernorten und die Perspektive der Praktiker*innen selber in den Blick zu nehmen. Dies sind insbesondere:

- die Anforderungen des Arbeitsmarktes in Bezug auf Qualität und Quantität der Ausbildung und der Ausbildungskapazitäten
- Employability des Ausbildungsabschlusses
- Definition eines klaren Berufsbildes mit entsprechenden Tätigkeiten und deren tarifliche Bewertungen
- notwendige Ressourcen (z. B. Bildungsinfrastruktur)
- Entwicklungsperspektiven für die Absolvent*innen der Ausbildungen
- Zukunftsfähigkeit des Berufes

Die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Ausbildung wird dafür sorgen, den Beruf der/des Erzieher*in nachhaltig aufzuwerten.

Die Organisation der Ausbildung analog zum BBiG und die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung der Ausbildungsberufe bedeuten daher endlich den Abschied von Benachteiligungen, wie sie historisch begründet für typische Frauenberufe immer noch vorhanden sind. Gleichzeitig ermöglicht dies, die Berufe bedarfsgerecht und im Sinne der Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen 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 können mit ihrem Wissen über betriebliche Anforderungen hier zu einer bedarfsgerechten Entwicklung der Berufe beitragen.



6. 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. Derzeit unterliegen diese Berufe keiner systematischen Beobachtung durch eine staatliche oder unabhängige wissenschaftliche Instanz. Weder die Qualität noch die Quantität der Ausbildungen können so ausreichend statistisch erfasst und durch begleitende Maßnahmen politisch beeinflusst werden. Auf Bundesebene gibt es beispielsweise für die neuen Pflegeausbildungen Schritte in die richtige Richtung,

indem das BIBB mit dem Pflegeberufegesetz gewisse Zuständigkeiten in der Forschung und Begleitung der Arbeit der neu eingerichteten Fachkommission erhalten hat. Notwendig wäre jedoch die konsequente Anpassung an die bewährten Standards im dualen System. Vor einer möglichen Neuordnung der Berufe werden systematisch 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.

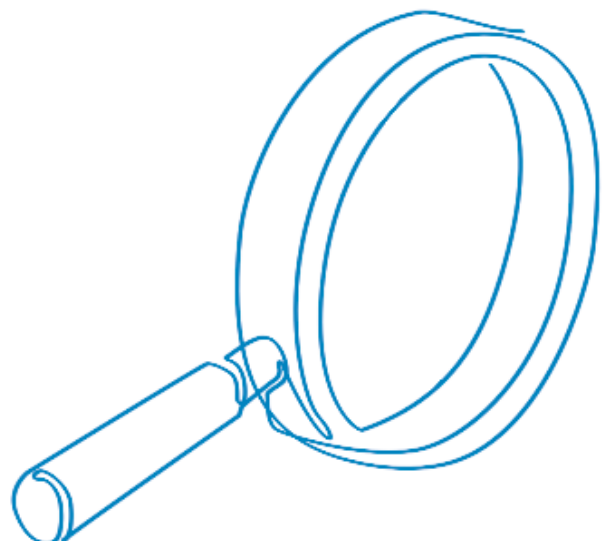


Abbildung 3: Vergleich der Ausbildungssysteme

Kriterien	Duale Berufe	Pflegeberufe	Gesundheitsberufe	Sozial- und Erziehungsberufe
Ausbildungsberuf	ja BBiG	ja Pflegeberufegesetz (Berufszulassungsgesetz)	eingeschränkt Berufszulassungsgesetze	eingeschränkt KMK-Rahmenvereinbarung
Zuständigkeit für die gesetzliche Grundlage und die Ausbildungsordnung	Bund unter Beteiligung des BIBB-Hauptausschusses mit Sozialpartnern	Bundesministerium/ Bundestag/ Bundesrat Fachkommission – ohne Sozialpartner	unterschiedlich	16 Kultusminister ohne Sozialpartner Bsp.: ca. 65 Wege zur/zum staatlich anerkr. Erzieher*in
Ausbildungsvertrag	ja	ja	unterschiedlich (Verankerung im Rahmen der Ausbildungsneuerungen nimmt zu)	nein
Ausbildungsvergütung	ja Mindestausbildungsvergütung eingeführt	ja Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung	unterschiedlich (gesetzlicher Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung im Rahmen der Ausbildungsneuerungen nimmt zu)	nein (nur bei 7 % der Erzieher*innen)
Schulgeld	nein	seit Einführung Pflegeberufegesetz nein (Krankenpflege zuvor nein; Altenpflege zuvor unterschiedlich nach Bundesland)	unterschiedlich	unterschiedlich
Verantwortung	Betrieb + Berufsschule	Träger der praktischen Ausbildung + Schule	unterschiedlich	Berufsfachschule Fachschule/ Fachakademie
berufliche Fort- und Weiterbildung	BBiG	unterschiedlich	unterschiedlich	ungeregelt
Berufsbildungsforschung	ja	künftig eingeschränkt	nein	nein
Berufsbildungsbericht	ja	nein – nicht systematisch	nein – nicht systematisch	nein – nicht systematisch
Berufsbildungsstatistik	ja	künftig eingeschränkt	nein	undifferenzierte Daten der berufsbildenden Schulen
zentraler Ort der Planung u. Ordnung	ja	nein	nein	nein
Verteilung der Geschlechter	ca. 63 % männlich	ca. 80 % weiblich	ca. 80 % weiblich	ca. 80 % weiblich

Abbildung: Eigene Darstellung

Literatur

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Online abrufbar unter: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/18-12_Dem_wachsenden_Fachkraeftebedarf_richtig_begegnen_akf_.pdf (Zugriff am 30.10.2020).

Autorengruppe Fachkräftebarometer Frühe Bildung (2019): Das Kita-Personal. Online abrufbar unter: https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2019/FKB2019_2_Kita-Personal.pdf (Zugriff am 28.08.2019).

Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2005): Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes. Online abrufbar unter: http://www.bagljae.de/downloads/094_fachkraeftegebot_2005.pdf (Zugriff am 28.08.2019).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Deutscher Qualifikationsrahmen. Glossar. Online abrufbar unter: <https://www.dqr.de/content/2325.php> (Zugriff am 04.07.2019).

Deutscher Bundestag (1989): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz – KJHG). Drucksache 11/5948. Online abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/11/059/1105948.pdf> (Zugriff am 28.08.2019).

Kultusministerkonferenz (2002): Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 19.05.2017). Online abrufbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf (Zugriff am 26.03.2018).

Kultusministerkonferenz (2017): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017). Online abrufbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf (Zugriff am 26.03.2018).

Rektorenkonferenz Kirchlicher Fachschulen (2010): Die Besten für die Kleinsten. Studiengänge der Bildung und Erziehung an kirchlichen Hochschulen. Freiburg.

Sachße, Christoph (2003): Mütterlichkeit als Beruf. Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung 1871–1929. 1. Aufl. Weinheim u. a.: BeltzVotum (Kasseler Studien zur Sozialpolitik und Sozialpädagogik, 1).

Dein Kontakt zu ver.di

ver.di-Bundesverwaltung

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen
Fachbereich Gemeinden
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

gesundheits-soziales.verdi.de

sozialarbeit.verdi.de

mehr-braucht-mehr.verdi.de

The logo consists of a red square tilted slightly to the right, containing the text 'ver.di' in white lowercase letters. The background of the entire page is a gradient from light green at the top to blue at the bottom.

ver.di

Behnke, Jana

Von: Packhaeuser, Tobias <Tobias.Packhaeuser@verdi.de>
Gesendet: Mittwoch, 11. Januar 2023 18:38
An: - pa7mail (Bildungsausschuss); - pa7mail (Bildungsausschuss)
Betreff: WG: Einladung öffentlichen Anhörung - 3. Änd. KiföG am 12.01.2023
Anlagen: 20230111_Stellungnahme_Anhang_Anhörnung_KiföG-MV_Bildungsausschuss.pdf

Sehr geehrter Herr Butzki, ,
sehr geehrte Abgeordnete des Bildungsausschuss,

beigefügt erhalten Sie die Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zur morgigen Anhörung im Ausschuss für Bildung und Kindertagesförderung.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Ich werde morgen, stellvertretend für meinen Kollegen Daniel Taprogge, an der öffentlichen Anhörung als Sachverständiger teilnehmen.

Viele Grüße

Tobias Packhäuser

•••••

Tobias Packhäuser

Gewerkschaftssekretär
Bereich Bildung und Wissenschaft

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Nord – Mecklenburg-Vorpommern
Fachbereich C - Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Dr. Külz Str. 18
19053 Schwerin

Fon: 0385 - 5919020
Fax: 0385 - 5919077
Mail: Tobias.Packhaeuser@verdi.de

Hinweis: Für alle Fragen rund um die ver.di-Mitgliedschaft (Eintritt, Beitrag, Beratungsanliegen, Leistungen, Wechsel, etc.) ist der ver.di-Service unter service.nord-hh@verdi.de erreichbar.

•••••

Zur Bearbeitung Ihres Anliegens werden personenbezogene Daten durch die zuständigen Stellen der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung und dem deutschen Datenschutzrecht verarbeitet. Im Rahmen dieser Zweckbestimmung werden die Daten ausschließlich zur Erfüllung der Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>

Diese E-Mail sowie eventuelle Anhänge können vertrauliche und / oder rechtlich geschützte Informationen enthalten.
Wenn Sie nicht der richtige Adressat sind oder diese E-Mail irrtümlich erhalten haben, informieren Sie bitte den Absender und löschen Sie diese E-Mail.

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer_Innen, über deren betriebliche E-Mail Adressen, mit Werbung und Informationen, wenden. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer_Innen auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer im Grundgesetz geschützten Betätigungsfreiheit (BAG Rechtsprechung).

Von: Behnke, Jana <jana.behnke@landtag-mv.de> **Im Auftrag von** - pa7mail (Bildungsausschuss)
Gesendet: Freitag, 16. Dezember 2022 11:28
An: Taprogge, Daniel <Daniel.Taprogge@verdi.de>
Cc: Thomsen, Katrin <Katrin.Thomsen@landtag-mv.de>; 'BZ.Schwerin@verdi.de' <BZ.Schwerin@verdi.de>
Betreff: Einladung öffentlichen Anhörung - 3. Änd. KiföG am 12.01.2023

Sehr geehrter Herr Taprogge,

beigefügt erhalten Sie eine Einladung des Vorsitzenden des Bildungsausschusses, Herrn Andreas Butzki, zur o.g. öffentlichen Anhörung am 12. Januar 2023.

Den Gesetzentwurf finden Sie hier:

<https://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/vorgaenge/55093/1>

Freundliche Grüße

Im Auftrag

Jana Behnke

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Bürosachbearbeiterin im Sekretariat des Ausschusses für Bildung und Kindertagesförderung
Lennéstraße 1, Schloss Schwerin
19053 Schwerin
Telefon 0385/525 1571
Telefax 0385/525 1575

