dbb beamtenbund und tarifunion

Positionen des

des dbb beamtenbund und tarifunion

zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung und Vergütung der Ausbildung

dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169 - 10117 Berlin - Tel.: +49 30 4081 40 - Fax: +49 30 4081 4999
http://www.dbb.de GB-5

Kindertagesbetreuung wird heute – anders als noch vor wenigen Jahren – ganz überwiegend als gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit großer Bedeutung für Wirtschaft, erwerbstätige Eltern und vor allem für die frühkindliche Bildung verstanden. Dieses gesamtgesellschaftliche Bedürfnis nach immer mehr Kindertagesbetreuung geht mit einem steigenden Bedarf an Fachkräften einher.

Für den dbb ist bei der Fachkräftegewinnung in diesem Sektor maßgebend, dass trotz der Personalengpässe grundsätzlich keine Abstriche bei der Qualifikation des Personals gemacht werden dürfen. Das hohe Qualitätsniveau der Ausbildung zum Erzieher und zur Erzieherin muss gehalten werden; auch um dem im Sozialgesetzbuch VIII verankerten Fachkräftegebot zu entsprechen. Hierzu gehören auch die Haltung sowie die Orientierung an ethischen Fragen.

Im Folgenden umreißt der dbb seine Anforderungen an die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher und bezieht Position zu der Frage der Vergütung dieser Ausbildung. Hierbei unterscheidet der dbb zwischen:

I. den Anforderungen, die an die generalistische Erzieherausbildung zu stellen sind, und geht auf die Frage ein, wie diese generalistische Ausbildung zu vergüten ist und
II. den Anforderungen, die an eine Nachqualifikation Quereinsteigender zu stellen sind, verbunden mit der Frage, wie diese nachqualifizierenden Ausbildungsformate zu vergüten sind.

I. Generalistische Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher und zur staatlich anerkannten Erzieherin

1. Keine Niveauabsenkung beim Zugang zur Ausbildung!

Für den Zugang zur regulären, generalistischen Erzieherinnen- und Erzieherausbildung an Fachschulen und Fachakademien[1] sind mindestens die in der KMK-Rahmenvereinbarung für Fachschulen (vom 07.11.2002 i.d.F. vom 23.02.2018) geforderten Voraussetzungen (Mittlerer Schulabschluss und einschlägige Berufsausbildung oder gleichwertige Qualifizierung) zu erfüllen.

2. Keine Niveauabsenkung bei Dauer und Inhalten der Ausbildung!

Die auf KMK-Ebene vereinbarte Mindestausbildungsdauer zum staatlich anerkannten Erzieher und zur staatlich anerkannten Erzieherin ist beizubehalten.

[1] Im Folgenden wird „Fachschulen“ als Oberbegriff für Fachschulen und Fachakademien verwendet.

Die Inhalte der generalistischen Ausbildung, die im KMK-Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil (vom 1.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017) enthalten sind, definieren das Anforderungsniveau des Berufes und die dafür erforderlichen Handlungskompetenzen. So wird dem Fachkräftegebot des § 72 SGB VIII Rechnung getragen. Zudem wird in Verbindung mit dem Berufsanerkennungsjahr gewährleistet, dass staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher das erforderliche Rüstzeug vor dem Start in das Berufsleben erwerben.

Maßgebend ist weiterhin, dass alle und nicht nur einige Länder Teilzeitausbildungen an den Fachschulen unter Beibehaltung der oben genannten Standards anbieten. Zudem ist anzustreben, dass sich der Anteil an Hochschulabsolventinnen und -absolventen in den Bildungs- und Erziehungseinrichtungen erhöht.

3. Ausbildungskapazitäten ausweiten und Lernorte verzahnen!

Dem gestiegenen Fachkräftebedarf ist umgehend mit einer Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen und Fachhochschulen zu begegnen! Hierzu bedarf es der zusätzlichen Einstellung von Lehrpersonal ebenso wie der Ausweitung des räumlichen Angebots durch die jeweiligen Schulträger. Um hier Abhilfe zu schaffen, sind auch die hochschulischen Studiermöglichkeiten für das Lehramt an beruflichen Schulen mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik auszuweiten und ergänzend die Erweiterung der Kompetenzen durch Zusatzqualifizierung und Zertifizierung vorhandener Lehrkräfte zu ermöglichen. Auch die Rahmenbedingungen für Fachschul-Lehrkräfte sind attraktiver auszugestalten.

Maßgebend ist zudem eine sehr gute Verzahnung von Theorie und Praxis. Diese wird z.B. durch Praktika der Lehrkräfte, durch eine kontinuierliche Weiterbildung der Praxisanleitenden und eine ausgezeichnete Kooperation beider an der Qualifizierung Beteiligter vor Ort gewährleistet. Die Kooperation bezieht sich gleichermaßen auf den schulischen Teil und den Praxisteil während des aus unserer Sicht verpflichtenden Berufsanerkennungsjahr sowie während der Praktika im Vorfeld.

Die ausreichende Bereitstellung von Praxisplätzen durch die kommunalen und privaten Träger ist parallel zur Ausweitung der Kapazitäten an den Fachschulen notwendig.

Ebenso erforderlich ist es, für die Ausbildung zum Erzieher und zur Erzieherin gezielt zu werben.

4. Praktikantinnen und Praktikanten nicht auf den Personalschlüssel anrechnen!

Praktikantinnen und Praktikanten sind noch keine Fachkräfte, deswegen dürfen sie auch nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Denn der praktische Teil der generalistischen Fachschulausbildung soll eine möglichst breitgefächerte

Praxiserfahrung ermöglichen und Räume sowohl für den Austausch mit Mentorinnen und Mentoren als auch zur Selbstreflexion lassen. Die Verzahnung theoretischer und praktischer Ausbildungsinhalte steht und fällt zudem mit der Bereitstellung der erforderlichen Praktikumsplätze.

5. Anleitende angemessen unterstützen!

Die Praxiserfahrungen der Fachschülerinnen und -schüler müssen adäquat begleitet werden. Dementsprechend sind Anleitende entsprechend zu qualifizieren und weiterzubilden. Sie brauchen zudem Zeitkontingente für die Anleitung. Diese Aufgabe muss sich auch in der Vergütung niederschlagen. Hierfür sind verbindliche Regelungen mit folgenden Maßgaben zu schaffen:

- Anleiten darf nur, wer vorher dazu qualifiziert wurde. Qualifizierungsangebote und Weiterbildungen für Anleiterinnen und Anleiter sind zu schaffen beziehungsweise auszubauen.
- Anleiterinnen und Anleiter sind adäquat zu vergüten, etwa durch eine tarifliche Zulage. Die Meldung der Kita an die Fachschule, wer die verantwortliche Praxisanleitung ist, sollte – falls die adäquate Vergütung über den Weg der tariflichen Zulage erreicht wird – Voraussetzung für die Zahlung der Zulage sein.
- Zeitkontingente zur Anleitung müssen in die Personalbemessung eingerechnet oder über die Verfügungszeiten von mittelbar pädagogischen Arbeiten vorgehalten werden. Diese Zeitkontingente können in den Bildungsgesetzen der Länder geregelt werden. Für eine bundesweit einheitliche Regelung müsste geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, dies im Tarifvertrag zu regeln.

6. Fachschul-Lehrkräfte angemessen unterstützen!

Für eine individuelle Praxisbetreuung der Studierenden durch die zuständigen Lehrkräfte ist ein ausreichender Zeit-Schlüssel durch die jeweiligen Länder bereitzustellen. Nur so kann auch die oben geforderte Kooperation umgesetzt und die Ausbildung in der Praxis angemessen begleitet werden.
Darüber hinaus sichern die Fachschulen das durch die KMK-Rahmenvorgaben festgelegte Niveau in einer Abschlussprüfung. Auch hierfür müssen den Fachschul-Lehrkräften genügend Zeitressourcen eingeräumt werden.

7. Generalistische Ausbildung an Fachschulen vergüten!

Wer das Ringen um qualifiziertes Personal in den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen erfolgreich gestalten will, muss Möglichkeiten schaffen, das Studium an Fachschulen zu finanzieren. Eine Vergütung während der Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung. Die Studierenden sind zwar keine Fachkräfte, die auf den Personalschlüssel angerechnet werden dürfen, erbringen jedoch mit ihren angeleiteten Tätigkeiten Leistungen entsprechend der Auszubildenden im dualen System.

Zu fordern sind Kooperationsvereinbarungen zwischen Kommunen, Land und Bund, um eine generalistische Fachschulausbildung mit Vergütung gewährleisten zu können.

Ein weiterer Weg sind Stipendien, bei denen Vergütung während der Fachschulzeit und des Anerkennungsjahres gezahlt wird und die Fachschulkosten übernommen werden. Sinnvoll ist es auch, Praktikumsplätze für den praktischen Teil der Fachschulausbildung ebenso zu garantieren wie Plätze für das Anerkennungsjahr. Im Gegenzug verpflichten sich die angehenden Erziehenden, im Anschluss für einen gewissen Zeitraum bei dem stipendiengebenden Träger zu arbeiten.

II. Quereinsteiger

Der massive Bedarf an Mitarbeitenden in den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen kann, zumindest aktuell, nicht allein durch die oben genannten Maßnahmen zur Verbesserung der generalistischen Ausbildung gedeckt werden.

Qualität bei Quereinstiegen sicherstellen!

Jede Form des Quereinstiegs ist qualitativ so hochwertig wie möglich zu organisieren.

Ganz entscheidend ist, dass bei allen Quereinstiegen sichergestellt wird, dass vor einem Einsatz in den Einrichtungen eine Vorqualifizierung mit fachtheoretischen und fachpraktischen Anteilen stattfindet; dementsprechend verbietet sich in diesem Stadium jedwede Anrechnung auf den Personalschlüssel.

Neben Regeln für die Vorqualifizierung sind Vorgaben für die kontinuierliche Weiterqualifizierung aufzustellen und zu vereinheitlichen mit dem Ziel, das Niveau der generalistischen Ausbildung zu erreichen. Ergebnis sollte das erfolgreiche Bestehen der Prüfung für Nichtschüler und Nichtschülerinnen sein, mit der das Niveau des Abschlusses zum staatlich anerkannten Erzieher und zur staatlich anerkannten Erzieherin dokumentiert wird.

Gleiches gilt beim Einsatz von Kolleginnen und Kollegen mit ausländischen Berufsabschlüssen. Hier muss die Nachqualifizierung bis auf das Niveau der Regelausbildung das Ziel sein.

Qualifizierungsmaßnahmen sind auch erforderlich für Wiedereinsteigende (etwa nach Kindererziehungspausen).

Modelle wie die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) stellen – für lebenserfahrene Interessierte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anderen Berufszweig – einen gangbaren Weg dar, diese Form der Ausbildung zu finanzieren. Entscheidend ist aber, dass den Interessierten die Begrenzung auf den Einsatz in den Kitas bewusstgemacht wird.