

## **Zur Zukunft Sozialer Berufe**

### **IV. Fachbereich: Bildung**

*Das Referat Sozialpädagogik der KEG Bayern hat sich zur Zukunft Sozialer Berufe Gedanken gemacht und sich verschiedenen Fragen gestellt. Dabei stehen nachfolgend explizit die bayerischen Belange im Fokus der Darstellungen. Vor allem, da sich die Finanzierung, die Gesetzgebung und die Bildungs-, Erziehungs- und Orientierungspläne zwischen den Bundesländern unterscheiden, muss die genaue Situation jeweils in den Bundesländern vor Ort spezifisch betrachtet werden.*

#### Fragen zum Fachkräftemangel

**1. Haben Sie in Ihrem Arbeitsfeld einen Fachkräftemangel festgestellt oder rechnen Sie damit? Wie stellt sich die Situation in den unterschiedlichen Regionen und Arbeitsfeldern aus Ihrer Sicht dar?**

Der Fachkräftemangel im Bereich der Kindertagesstätten ist vor allem in den Ballungsräumen angekommen. ErzieherInnen werden händeringend gesucht; dies liegt zum einen an den schlechten Arbeitsbedingungen, der geringen Bezahlung und dem Ausbaurvorhaben im Bereich der unter Dreijährigen.

In den ländlichen Regionen ist lediglich partiell ein Fachkräftemangel auszumachen. Der Beruf ist hier vor allem durch die unsicheren Arbeitsverhältnisse (befristete Arbeitsverträge) und die schwankende Kinderzahl und des damit zusammenhängenden Teilzeitangebotes uninteressant geworden.

Darüber hinaus werden im heilpädagogischen Bereich meist 30 Stunden-Verträge ausgestellt und sind daher nicht existenzsichernd. Im stationären Bereich kommen des Weiteren die schlechten Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Schichtdienst, dünne Personaldecke, wenig Verfügungszeiten für Aufgaben wie bspw. Dokumentation und Bildungspartnerschaft mit Eltern).

**2. Was kann die Arbeitgeberseite tun, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wo und wie sehen Sie die Möglichkeiten der Realisierung? Inwieweit besteht die Bereitschaft?**

Die Arbeitgeber wären gut beraten, wenn sie vermehrt Vollzeitstellen anbieten könnten. Dies braucht jedoch eine Unterstützungsleistung und Sicherheit in der Re-Finanzierung durch die öffentliche Hand. Darüber hinaus ist es für das Berufsfeld wenig dienlich Mehrarbeitsklauseln in Höhe von 20% des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses zu verankern. Dies führt zu einer weiteren Verunsicherung der Fachkräfte und zur Unattraktivität des Arbeitsplatzes Kindertagesstätte.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, wenn die Arbeitgeber gerade zu Beginn des Betreuungsjahres mit einem Anstellungsschlüssel von 1:9 beginnen würden. Dieser Anstellungsschlüssel sichert die Qualität gerade in der sensiblen

## **Referat Sozialpädagogik**

Eingewöhnungsphase; auch Schwankungen in den Buchungszeiten und den Kinderzahlen (Tendenzen eher nach oben, denn nach unten) könnten so weitestgehend ohne zusätzlichen Personalaufwand ausgeglichen werden. Dies würde von Beginn an zu einem sicheren Arbeitsverhältnis beitragen und das Berufsbild verbessern.

### **a. zusätzliche Praktikumsplätze bereitzustellen? Wie beurteilen Sie die Bezahlung von Praktika?**

Die geringe Bezahlung der Erzieherpraktikanten ist nach wie vor keineswegs angemessen. Hier sieht die KEG zwei Verhandlungspartner in der Verpflichtung. Zum einen sollten die bayerischen Fachakademien ihre freiwillige Selbstverpflichtung ernst nehmen und keinen Praktikumsplatz unter dem empfohlenen Entgelt gewähren. Zum anderen sind die Träger in der Verpflichtung die Praktikanten wenigstens entsprechend der getroffenen Mindestrichtlinien zu vergüten.

Darüber hinaus erfordert die Anleitung von Praktikanten (SPS, wie Berufspraktikum) einen besonderen personellen Aufwand, hier bedarf es der qualitativen Anleitung und damit unweigerlich der Funktionsstelle Praxisanleitung. Durch die Leistungen des BayKiBiG ist die Finanzierung nicht berücksichtigt.

### **b. ausreichend Verfügungszeiten vorzugeben, um die Rahmenbedingungen vor Ort attraktiver zu machen?**

Viele Träger erkennen mittlerweile die Notwendigkeit Verfügungszeit als Teil der Arbeitszeit an. Andererseits ist die Gewährung des Maßes an Verfügungszeit sehr unterschiedlich. Natürlich würde hier ein Maß an Verfügungszeit zwischen 20% (Mindestempfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege) und 30% (Empfehlung der KEG) der Arbeitszeit als festzusetzende Größe in der Re-Finanzierung über die kindbezogene Förderung einen entscheidenden qualitativen Schritt darstellen.

### **c. das Angebot an Vollzeitverträgen auszuweiten?**

Inwieweit tatsächlich die Bereitschaft besteht auf Vollzeitverträge auszuweiten kann ein Berufsverband lediglich vermuten. Es liegt jedoch die Annahme nahe, dass die Unsicherheit der kindbezogenen Förderung vom Träger auf den Arbeitnehmer verlagert wird. Insofern müsste dieser Logik folgend eine Sicherung in der Förderung erfolgen, die es den Trägern ermöglicht Vollzeitarbeitsplätze ohne Kündigungsfristen und jährlich zu verändernde Arbeitsplatzverhältnisse analog der Buchungszeiten und Gewichtungsfaktoren zu sichern. Dies dürfte nach Auffassung der KEG für einen großen Träger bzw. Trägerverbände leichter zu gewährleisten sein, denn für Träger kleiner bzw. einzelner Einrichtungen.

**d. befristete Arbeitsverträge in Dauerarbeitsverhältnisse zu überführen?**

Viele Arbeitsverträge werden aufgrund von Elternzeit befristet; insofern ist die Bereitschaft gegeben, sobald die StelleninhaberIn sich entscheidet den Arbeitsplatz nicht mehr anzutreten. Einige Teilzeitverträge werden unter der Begründung der schwankenden Kinderzahlen und Buchungszeiten geschlossen. Dies stellt nach Auffassung der KEG keinen sachlichen Befristungsgrund dar, weil zum Zeitpunkt der Befristung keine greifbaren Tatsachen dafür vorliegen, dass sich der derzeitige Arbeitsanfall tatsächlich nach Fristablauf verringern/verändern wird. Insofern bestehen aller Voraussicht nach viele befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund und wären juristisch nicht haltbar und damit unbefristet.

**3. Könnte eine Öffnung Ihrer Einrichtung für weitere Berufe erfolgen? Unter welchen Voraussetzungen? Für welche Berufe? Zu welcher Bezahlung?**

Eine Öffnung der Kindertagesstätten hin zu multiprofessionellen Teams wird in der Fachöffentlichkeit seit längerer Zeit diskutiert und für gut befunden. Hierbei ist nach Auffassung der KEG in zwei Bereichen zu unterscheiden. Zum einen braucht es verschiedene Qualifikationsebenen im Bereich des Erziehers. Die KEG denkt hier im Besonderen an die Berufsgruppen KinderpflegerIn, ErzieherIn und BA KindheitspädagogIn bzw. Dipl. SozialpädagogIn. Andererseits stellt die KEG vermehrt den Bedarf an multiprofessionellen Teams im Hinblick auf bspw. Kinderkrankenschwestern, Ergotherapeuten, Logopäden, mobilen sonderpädagogischen Diensten, Schuldnerberatern, Familien-, Erziehungsberatern fest. Die Zusammensetzung der Teams hängt immer von der Situation der Kindertagesstätte, deren Sozialraum und individueller Herausforderungen, die an die Einrichtungen gestellt werden ab. Nach Auffassung der KEG ist es wichtig, dass die Leitung der Kita in Abstimmung mit dem Team und dem Träger die Zusammensetzung des Angebots der Einrichtung wie des multiprofessionellen Teams bespricht und entsprechende Wege einleitet. Dafür reicht die kindbezogene Förderung im jetzt bestehenden Modus und Umgang nicht mehr aus. Über Quer- und Zusatzfinanzierung von Einrichtungen muss bayernweit nachgedacht werden.

**4. Welche Möglichkeiten und Chancen sehen Sie, nach einer mehrjährigen Berufserfahrung mit Bachelor-Abschluss den Master-Abschluss zu machen (ggf. berufsbegleitend) und mit entsprechendem Entgelt wiederbeschäftigt zu werden?**

Eine Antwort ist darauf schwer zu finden. Zieht man jedoch Analogien zu den Bachelor-Absolventen und Master-Absolventen, so ist die Resonanz auf die Abschlüsse und der Verbesserung des Entgeltes mit einem erweiterten Arbeitsfeld sehr unterschiedlich. Nachdem die BA- wie MA-Abschlüsse in der Frühpädagogik und somit im Bereich der Kindertagesstätten neu sind, werden die Träger zu überlegen haben, wie die Absolventen gewinnbringend für alle Seiten eingesetzt werden können.

**5. Wie können mehr Männer für die sozialen Berufe gewonnen werden?**

Es können mehr Fachkräfte für die sozialen Berufe gewonnen werden, wenn diese entsprechend ihrer Herausforderung an die Stelleninhaber adäquat vergütet werden. Darüber hinaus muss es auch im Sozialen Bereich und vor allem in der Kinder- und Jugendhilfe möglich sein eine Karriere aufbauen zu können, die entsprechende Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten vorsieht. Des Weiteren ist es für den Beruf, wie die Stelleninhaber uninteressant über lange Jahre hinweg auf befristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen „geparkt“ zu werden. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die gesellschaftliche Akzeptanz und Relevanz der Sozialen Berufe. Das Ansehen dieses Berufsfeldes verbessert sich zwar derzeit ein wenig, jedoch nicht in dem Maße, wie die Anforderungen an die Stellen gewachsen sind. Diese Aussage gilt für beiderlei Geschlecht!

**6. Wie können Berufsrückkehrerinnen gewonnen werden? Wie kann die Mobilität insbesondere der ErzieherInnen gesteigert werden?**

BerufsrückkehrerInnen können nur über interessante Programme zur Rückkehr in das Berufsfeld gewonnen werden. Die Neuerungen im Bereich der Kindertagesstätten stellen bisweilen große Flexibilität und Bereitschaft zur Weiterentwicklung, wie Reflexion des beruflichen Handelns an die Stelleninhaber ohne Unterbrechung. Eine ungleich höhere Belastung stellt dies natürlich an BerufsrückkehrerInnen.

Die Mobilität der ErzieherInnen kann nicht bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der hohen Frauenerwerbstätigkeit in diesem Feld gewährleistet werden. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen in erster Linie für die Stabilität in der Familie Sorge tragen; dies geht nur bei einer gleichzeitigen Stabilität des Erwerbslebens.

**7. Wie kann der Verbleib der Fachkräfte im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit erreicht werden?**

Bessere Arbeitsbedingungen, Gewährung von Verfügungszeit im geeigneten Umfang, gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Leistung, bessere Bezahlung, fundierte Fortbildungen, die eine berufliche Perspektive ermöglichen und Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf.

**8. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen des neuen TVöD? Wurden von Ihrer Seite Schritte für eine Veränderung durch die Tarifpartner eingeleitet?**

Der TVöD trägt zur mangelnden Mobilität der Fach- und Ergänzungskräfte im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bei. Erworbene Entgeltgruppen und Stufen können nicht unbedingt beim Arbeitsplatz- und/oder Trägerwechsel mitgenommen werden. Der Wechsel des Arbeitsplatzes birgt somit hohe Risiken Verluste im Bereich des Entgelts hinnehmen zu müssen, bzw. diese bereits im Vorfeld (beim Bewerbungsgespräch) zu erörtern. Dem Berufsethos „tue Gutes und rede möglichst wenig darüber“ widerspricht diese Haltung zutiefst. Insofern erleben viele pädagogisch Beschäftigte erst nach der ersten

## **Referat Sozialpädagogik**

Gehaltsabrechnung beim neuen Arbeitgeber die bisweilen verheerenden „Verhandlungsergebnisse“.

Die KEG hat, im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit bei der KODA, wie bei zahlreichen Gesprächen mit Städte- und Gemeindetag auf diesen Umstand hingewiesen und u.a. erreichen können, dass die erworbenen Entgeltgruppen und Stufen beim Wechsel zwischen kommunalen und kirchlichen Arbeitgeber angerechnet werden können. Allerdings stellt dies lediglich eine Kann-Regelung und keine Muss-Regelung dar. Hier besteht dringender Handlungsbedarf von Seiten der Arbeitgeber und der Politik.

### Fragen zur Ausbildung von ErzieherInnen

**9. Möchten Sie an der Breitbandausbildung der ErzieherInnen festhalten oder würden Sie eine Spezialisierung des Personals für den Einsatz in der Kindertagesbetreuung und die anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe begrüßen?**

Die KEG befürwortet weiterhin die Breitbandausbildung zur ErzieherIn. Dies stellt nach unserer Auffassung ein wesentliches Attraktionsmerkmal der Ausbildung dar. ErzieherInnen haben im Verlauf ihrer beruflichen Aktivität die Möglichkeit viele Arbeitsfelder kennen zu lernen und somit eine gewisse Flexibilität in der beruflichen (Lebens-)Planung. Darüber hinaus stellt die Ausbildung zur ErzieherIn eine sehr gute Basis für lebenslanges Lernen dar. Die ErzieherIn hat die Aufgabe, sich entsprechend ihres beruflichen Feldes und Einsatzgebietes weiter zu entwickeln und bilden. Somit erfolgt die Spezialisierung im beruflichen Feld und Handeln.

**10. Welche Ausbildungsdauer halten Sie für ErzieherInnen für ausreichend? Welche Vorteile sehen Sie in dem aktuellen Ansatz, ErzieherInnen im Wege der Zweitausbildung (Ausbildung an Fachakademien für Sozialpädagogik) zu qualifizieren?**

Ohne Zweifel stellt die fünfjährige bayerische Ausbildung zur ErzieherIn an den Fachakademien einen langen Weg zum beruflichen Abschluss dar. In dieser Zeit studieren Viele und haben einen akademischen Abschluss mit entsprechender Akzeptanz und Entlohnung erworben. Nichtsdestotrotz darf nicht übersehen werden, dass die Auszubildenden den Abschluss der KinderpflegerIn, sowie die Möglichkeit haben die Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben. Für den anspruchsvollen Beruf braucht es Lebenserfahrung und persönliche Reife.

**11. Könnte/ sollte aus Ihrer Sicht in der ErzieherInnen-Ausbildung das Berufspraktikum reduziert oder sogar gestrichen werden?**

Das Berufspraktikum kann nach unserer Auffassung und gerade mit dem Blick auf die Bundesländer, die das Anerkennungsjahr ersatzlos gestrichen haben und die berufliche Praxis, die dies bereits bedauert, keinesfalls gestrichen werden. Das Berufspraktikum stellt nach unserer Auffassung eine der

## **Referat Sozialpädagogik**

wichtigsten Abschnitte der beruflichen Ausbildung und Reflexion dar. Darüber hinaus besitzt die BerufspraktikantIn den Status der Ergänzungskraft und läuft somit nicht Gefahr über die kindbezogene Förderung nicht bezuschusst zu werden.

### **12. Sollte bei einer Verkürzung der Erzieherausbildung der mögliche Verlust der Förderung nach dem Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG-Förderung oder „Meister-BAFöG“) in Kauf genommen werden? Welche alternativen Fördermöglichkeiten sehen Sie?**

Im Hinblick auf die Anforderungen des Berufsfeldes kommt eine Verkürzung für die KEG nicht in Frage! Es bräuchte nach unserer Auffassung im Sinne der Chancengleichheit für sozial benachteiligte junge Menschen, die den Beruf anstreben weitere Finanzierungsmöglichkeiten der Ausbildung.

### **13. Bestehen aufgrund der Qualifikation Vorbehalte bezüglich des Einsatzes von KinderpflegerInnen in Kindertageseinrichtungen? Welche Anforderungen stellen Sie an die Ergänzungskräfte bezogen auf die unterschiedlichen Betreuungsformen?**

Die Anforderungen an die pädagogisch Beschäftigten haben in den letzten Jahren enorm zugenommen. Der Bildungs- und Erziehungsplan bei gleichzeitig effizientem Einsatz der Mittel erfordert Managementgeschick auf allen Ebenen. Die Aufnahme von unter Dreijährigen in die Kitas, die Etablierung von Krippengruppen hat dazu geführt das Einsatzfeld der KinderpflegerIn darauf zu konzentrieren. Nach unserer Auffassung ist dies angesichts des Slogans „Für unsere Kleinsten die Besten“ kontraproduktiv. Wenngleich in der Diskussion angemerkt werden muss, dass es Hauptschulabsolventen möglich sein muss im Bereich der Sozialen Arbeit Fuß zu fassen. Die Diskussion ist somit ambivalent. Das Signal des bayerischen Kultusministeriums, die Zahl der Fachakademien beständig zu erweitern bei gleichzeitiger Beibehaltung der Zahl der Kinderpflegeschulen ist daher von Seiten der KEG zu begrüßen.

### **14. Halten Sie die zweijährige Kinderpflegeausbildung inhaltlich für ausreichend? Welche anderen Akzente in der Ausbildung zur Ergänzungskraft würden Sie ggf. setzen wollen?**

Eine Ausweitung der Ausbildung zur KinderpflegerIn auf drei Jahre bereichert die Diskussion nach unserer Auffassung keineswegs und trägt nicht zur Lösung der Herausforderung bei. Interessanter wäre hier die Inhalte der Kinderpflegeausbildung zu überarbeiten und der Ergänzungskraft KinderpflegerIn weiterhin ergänzende Aufgaben zuteil werden zu lassen. Dies erstreckt sich auch über die Methodik und Didaktik an den Kinderpflegeschulen, die dann wiederum beispielgebend für die pädagogische Praxis sein müssten.

- 15. Die Fachhochschulen, die in Bayern einen Studiengang frühkindliche Bildung anbieten, setzen als Zulassungsvoraussetzung eine abgeschlossene ErzieherInnen-Ausbildung voraus. Begrüßen Sie diesen Weg oder halten Sie auch Angebote der Hochschulen unmittelbar für Fachabiturientinnen für Frühpädagogik für erforderlich?**

Die KEG hat maßgeblich den Weg der bayerischen Hochschulen initiiert und politisch auf allen Ebenen begleitet. Insofern begrüßt die KEG weiterhin den bayerischen Sonderweg und die Möglichkeit in einem anderen Bundesland grundständig das BA-Studium der frühen Kindheit zu studieren. Die Verzahnung von Theorie und Praxis bei gleichzeitiger Persönlichkeitsbildung an den bayerischen Fachakademien stellt ein herausragendes Qualitätsmerkmal dar. Dieses Qualitätsmerkmal gilt es keinesfalls zugunsten der Überlegung eines grundständigen Studiengangs in Frage zu stellen. Die Nachteile hinsichtlich der Verlagerung der Lehrerbildung von den Pädagogischen Hochschulen hin zu den Universitäten und damit die Vernachlässigung der Persönlichkeitsentwicklung zugunsten einer wissenschaftlichen Ausbildung sind unumstritten.

#### Fragen zur Fortbildung der ErzieherInnen

- 16. In Bayern werden im großen Umfang Fortbildungsveranstaltungen für pädagogisches Personal durch das Bayerische Landesjugendamt, die Verbände und das Institut für Jugendarbeit angeboten. Besteht nach Ihrer Auffassung die Notwendigkeit, bestimmte Ausbildungsinhalte bereits verstärkt in der Ausbildung anzubieten? Um welche Ausbildungsinhalte handelt es sich?**

Nach Auffassung der KEG ist es unmöglich weitere Inhalte in der Ausbildung bei gleichzeitiger Beibehaltung des Umfangs anzubieten. Die Inhalte der Fort- und Weiterbildung bauen auf der Ausbildung an den Fachakademien auf und setzen bei den Anforderungen der Praxis an.

Hier ist die Etablierung eines Landesinstitutes für Dozenten/Referenten (analog des Lehrerbildungsinstitutes) der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu begrüßen und schnellstmöglich zu etablieren. Darüber könnten einheitliche Bildungsinhalte, wie Methodik und Didaktik der neueren Forschung und Wissenschaft an die Praxis und Dozenten/Referenten vermittelt werden. Dies bedarf natürlich der Möglichkeit der Freistellung der Dozenten an den bayerischen Fachakademien.

Fragen zur Steigerung der Attraktivität des Erzieherberufs allgemein

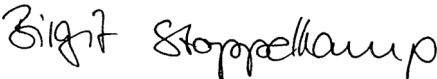
**17. Wie viel Verfügungszeit halten Sie für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen für angemessen? Welche Möglichkeiten sehen Sie, die Verfügungszeit für pädagogische Kräfte zu erhöhen?**

Die KEG befürwortet 30% der Arbeitszeit der pädagogisch Beschäftigten als Verfügungszeit anzusetzen. Eine innere Differenzierung hinsichtlich des Qualifikationsgrades und der Funktion/Arbeitsfeld des Stelleninhabers ist durchaus zulässig. Die Verfügungszeit müsste im BayKiBiG als Mindestmaß festgeschrieben werden und dementsprechend in der kindbezogenen Förderung Berücksichtigung finden. Damit wären die Träger verpflichtet Verfügungszeit zu gewähren.

**18. Halten Sie es für sehr wichtig, dass ErzieherInnen während ihrer beruflichen Laufbahn das Arbeitsfeld im Sinn einer neuen Perspektive ganz wechseln können? Welche Perspektiven könnten hier eröffnet werden?**

Die KEG befürwortet die Breitbandausbildung zur ErzieherIn unter anderem aus der Notwendigkeit und der hohen Wichtigkeit das Arbeitsfeld wechseln zu können. Die Perspektiven hierfür wurden vor allem in der Beantwortung der Fragen 7, 8 und 9 dargestellt.

München, den 16.08.2011



Birgit Stoppelkamp  
Referentin Landespolitik und Besoldung