



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

**Stellungnahme
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di**

zu den

**Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“ für eine
Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage**

Berlin, den 25. April 2024

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit
Ansprechpartnerin: Dr. Elke Alsago
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bedankt sich für die Möglichkeit, zu den Empfehlungen der AG Gesamtstrategie Fachkräfte für eine Gesamtstrategie zur Gewinnung und Sicherung der Fachkräfte für die Arbeitsfelder der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern innerhalb der frühkindlichen Bildung und der Kinder, die die Grundschule besuchen, Stellung nehmen zu können. Grundsätzlich begrüßt ver.di, dass die Bundesregierung die Problematik des Fachkräftemangels in den Sozial- und Erziehungsberufen erkannt und das Bundesfamilienministerium damit beauftragt hat, gemeinsam mit den Ländern und den anderen relevanten Akteur*innen, eine Strategie zu entwickeln und vorzulegen. Leider wurde das Ziel des Koalitionsvertrages in Bezug auf den bundeseinheitlichen Rahmen, verbunden mit der Vergütung der Auszubildenden (jetzt Fachschüler*innen) in den Erziehungsberufen und der generellen Schulgeldfreiheit, nicht erreicht.

Bundeseinheitlicher Rahmen für sozialpädagogische Ausbildungen

Die Veränderung des Status der jetzigen Fachschüler*innen zu Auszubildenden wäre ein wichtiger Schritt gewesen, die Attraktivität der sozialpädagogischen Ausbildungen zu erhöhen. Mit dem Status als Auszubildende*r gehen neben dem gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung auch arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche sowie die Möglichkeit der betrieblichen Mitbestimmung einher. Dies würde ihnen ermöglichen, auf die eigene Ausbildung Einfluss zu nehmen und sich durch Jugend- und Auszubildendenvertretungen partizipativ an den für sie wichtigen Entscheidungen zu beteiligen. Gerade in Perspektive auf die zukünftigen Arbeitsfelder, in denen es den Anspruch gibt, Kinder und Jugendliche zu mündigen Bürger*innen zu erziehen und sie zu begleiten in einer Demokratie mitwirken zu können, wäre das dringend notwendig gewesen.

Verbindlichkeit und Finanzierung

Des Weiteren kritisiert ver.di, dass die Empfehlungen an Bund, Länder, Kommunen und weitere Akteur*innen eine durchgängige Strategie vermissen lassen. Eine Strategie gegen den Fachkräftemangel bedarf konkreter Absprachen, einem abgestimmten Vorgehen mit Zielvereinbarungen und Einzelschritten und vor allem einer finanziellen Hinterlegung, insbesondere von Bundes- und Landesmitteln, die die Durchführung von Maßnahmen ermöglichen. Auch schon beim KiQuTg (sog. Gute-Kita-Gesetz) und seinen Folgegesetzen wurde es versäumt, die Herausforderung der Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften ausreichend zu fokussieren.

Zudem sind auch die Refinanzierungsregelungen der Länder für die freien Träger in den Blick zu nehmen. Diese müssen auskömmlich sein und den jeweiligen Träger in die Lage versetzen, bei der Konkurrenz, um Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können. Die Refinanzierung muss so erfolgen, dass die tariflichen Entwicklungen zeitnah refinanziert werden, da das Gros der Freien Träger gemeinnützig ist und dadurch nur über geringe Rücklagen verfügen darf. Wichtig ist, dass die Finanzierung und Refinanzierung auf Dauer angelegt ist und Projektfinanzierungen die Ausnahme bilden.

Lehrer*innenbildung

Die fehlende Strategie zeigt sich besonders deutlich an der im Erarbeitungsprozess diskutierten „Lehrer*innenausbildung“ für die sozialpädagogischen Berufe. Sehr eindrücklich wurden durch die Autor*innen der vom BMFSFJ beauftragten Studie „Gewinnung von Lehrkräften für die berufliche Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ die notwendigen Schritte aufgezeigt, um das seit Jahrzehnten bekannte „Nadelöhr“ der Gewinnung und Ausbildung von Lehrkräften für diesen Bereich aufzulösen. Trotz der Erweiterung und des Ausbaus der Berufsfach- und Fachschulen stagniert die Lehrer*innenbildung. Noch immer stellen diverse Bundesländer keine Studienplätze zur Verfügung. Deshalb sind die bundesweite Kooperation und der gemeinsam geplante Ausbau dringend notwendig.

ver.di vermisst daher folgende Maßnahmen in dem vorgelegten Maßnahmenkatalog:

- Bundesweiter Ausbau des Studienangebotes in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik

- Flexiblere und durchlässigere Gestaltung von Studienangeboten
- Transparenz und Durchlässigkeiten bei Sondermaßnahmen für den Berufseinstieg als Lehrkraft

Die Handlungsfelder

1. Berufliche Orientierung

ver.di begrüßt, dass die Sozial- und Erziehungsberufe stärker Gegenstand der beruflichen Orientierung werden sollen. Leider wird jedoch auch in diesem Abschnitt deutlich, dass aufgrund der Komplexität des Ausbildungsbereichs und der Arbeitsfelder, dies eine Herausforderung darstellt, die kaum bewältigbar ist. Hier sollten insbesondere Prüfaufträge nach Verringerung der Komplexität ergehen und angestrebt werden, Ausbildungswege und Fachkraftdefinitionen über die Bundesländer hinweg und vergleichbar zu konzeptionieren, so dass Beratungsnotwendigkeiten reduziert werden können.

2. Attraktive Aus- und Weiterbildung

Attraktive Aus- und Weiterbildung, die auch für weitere Zielgruppen interessant wäre, entsteht durch gute und gesetzlich abgesicherte Rahmenbedingungen an den Lernorten Praxis und Schule, eine angemessene Vergütung, Schulgeldfreiheit, Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität wie z. B. Praxisanleitung und Praxisbegleitung und einem Curriculum, dessen Realisierung die Fragen der Lernenden beantwortet und sie auf die Herausforderungen des Berufes gut vorbereitet. Auf diese Punkte haben wir bereits gemeinsam mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hingewiesen.

Professionelle Ansprüche

Die (sozial-) pädagogische Arbeit in den Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Betreuung ist komplex und anspruchsvoll. Zum einen soll das Kind mit seiner Entwicklung im Mittelpunkt stehen – zum anderen sind Gruppenprozesse und Interaktionen zwischen den Kindern so zu berücksichtigen, dass Kinder lernen können sich in unserer Gesellschaft zu bewegen und konstruktiv mitzuwirken. Gesellschaftliche (Rahmen-)Bedingungen sind stets miteinzubeziehen und bewirken ständig sich verändernde Situationen, die für den Kontext der Kindereinrichtung von Bedeutung sind. Daher richten sich an die im Arbeitsfeld tätigen Professionen hohe professionelle Ansprüche:

- ein breites und integriertes sozialpädagogisches Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen und deren praktischen Anwendung,
- ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien und Methoden sowie ein breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen,
- Kenntnisse zur Weiterentwicklung der Sozialpädagogik / Heilpädagogik und/oder des beruflichen Tätigkeitsfeldes,
- einschlägiges Wissen an den Schnittstellen zu anderen Disziplinen,
- ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme,
- die Fähigkeit, neue Lösungen zu erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe zu beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen,
- in Expert*innenteams verantwortlich arbeiten und Gruppen verantwortlich leiten,
- die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen,
- komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen argumentativ vertreten und weiterentwickeln,
- Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

Professionen in den Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern

Leider arbeitet das Empfehlungspapier mit einem sehr unkonkreten Professionsbegriff und umfasst scheinbar alle Beschäftigten, die in den Arbeitsfeldern tätig sind. Hier ist jedoch deutlich zu unterscheiden. Anerkannte sozialpädagogische Berufsabschlüsse auf DQR Niveau 6 (wie z. B. Erzieher*in, Sozialpädagoge*in, Sozialarbeiter*in, Kindheitspädagoge*in, Heilpädagoge*in, Heilerziehungspfleger*in) erfüllen die o. g. Voraussetzungen. Absolvent*innen anderer Ausbildungen oder Lehrgänge sind als zusätzliches Personal einzusetzen, die die Fachkräfte im Rahmen ihrer Kompetenzen unterstützen. Der Fokus aller strategischer Bemühungen muss daher darauf liegen, die Ausbildungskapazitäten, Zugänge und die Attraktivität der Ausbildungen auf dem DQR Niveau 6 weiterzuentwickeln sowie die horizontale und vertikale Durchlässigkeit sicherzustellen. Allen Beschäftigten im Arbeitsfeld muss zudem eine Weiterqualifizierung ermöglicht werden.

Ein wichtiger Schritt dazu wäre die systematische Berufsbildungsforschung am Bundesinstitut für Berufliche Bildung, die bislang für die sozialpädagogischen Ausbildungen nicht existiert. Diese ist jedoch die Voraussetzung für die Entwicklung einer Didaktik, die dem Lernen an den verschiedenen Lernorten (Fachschule/ Hochschule – Praxis) gerecht werden kann und damit erheblich zu der Attraktivität der Ausbildung beitragen könnte. Auch die Frage nach den hohen Abbrecher*innenquoten könnte in diesem Kontext beantwortet werden.

Attraktivität durch Verantwortungsgemeinschaft

Zur Weiterentwicklung der Attraktivität der praxisintegrierten Ausbildungen und bundesweit einheitlicher Standards ist es notwendig, die Akteursbasis zu erweitern und die Kooperationen zwischen Bildungsministerien, Berufsfach- und Fachschulen und sozialpädagogischer Praxis, vertreten durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen strukturell zu etablieren und damit eine Verantwortungsgemeinschaft für die Ausbildung zu bilden. Dies würde ermöglichen, auf der Ebene der Entwicklung, der Planung, der Durchführung und der Evaluation der Ausbildung zusammenzuarbeiten. Auch neue Formate von Ausbildungen ließen sich diskutieren und gemeinsam auf den Weg bringen. Die Entwicklung von verbindlichen Kooperationsstrukturen böte Verlässlichkeit für Schüler*innen/Auszubildende, Lehrer*innen, Träger und Anleiter*innen. Orientierung zur Bildung solcher Gremien, ohne die Ausbildungsstruktur zu übertragen, kann das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bieten.

2.1. Bedarfsorientierte Erweiterung der Erstausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten

ver.di begrüßt den Ausbau von Ausbildungskapazitäten auf allen Qualifikationsebenen, die mit einem staatlich anerkannten Berufsabschluss enden. Der Einsatz von Personen unterhalb des Qualifikationsniveaus Erzieher*in muss immer mit einer berufsbegleitenden vergüteten Ausbildung einhergehen. Diese Personen können nicht auf den pädagogischen Fachkräfteschlüssel angerechnet werden.

Den Zugang in die Erstausbildung für Hauptschulabsolvent*innen begrüßen wir, wenn am Ende der Ausbildung ein Berufsabschluss steht. Auch diese Ausbildungen sind als vergütete Ausbildungen zu konzeptionieren.

2.2. Erstausbildung und Weiterbildung durch gute Rahmenbedingungen stärken

Auszubildende oder Schüler*innen dürfen nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Gute Ausbildung braucht Zeit. Zeit, um den Beruf unterstützt durch Praxisanleiter*innen und Fachkräften, zu erlernen. Bereits in den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD) 2022 hat ver.di deutlich gemacht, dass für eine gute Ausbildung am Lernort Praxis die Anleitung eine zentrale Rolle spielt. Die Forderungen lauteten verbindliche Zeitannteile, Qualifikation

und Vergütung für Anleiter*innen. Bis auf die angehobene Vergütung waren diese Forderungen mit den Arbeitgebern nicht verhandelbar. Die nächste Möglichkeit dies wieder aufzurufen, sind die Tarifverhandlungen im Jahr 2027.

2.3. Umschulungen

ver.di begrüßt, dass Umschulungen leichter möglich sein sollen. Gerade in der jetzt anstehenden Transformation, sollten alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Menschen für diese Ausbildungen und Arbeitsfelder zu gewinnen. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn die Umschulungsbedingungen zu den Lebenssituationen der Menschen passen, d. h. entsprechende Vergütung, Zeitmodelle (die Vereinbarkeit ermöglichen), Durchlässigkeit und Anerkennung von formal und non-formaler Kompetenzen.

Auch hier ist es wichtig zu betonen, dass am Ende der Umschulung ein Berufsabschluss stehen muss, welcher das professionelle Arbeiten im Feld gewährleistet.

3. Potenziale zusätzlicher Gruppen

Entsprechend unserer vorangestellten Ausführungen begrüßt ver.di beschleunigte Anerkennungsverfahren für professionelle Pädagog*innen aus dem Ausland. Darüber hinaus ist es wichtig, eine bessere Beratung anzubieten und die Kosten zu übernehmen. Auch Personen mit „fachnahen“ Abschlüssen sollten die Gelegenheit erhalten, durch Externen-Prüfungen und entsprechende Vorbereitung den notwendigen Berufsabschluss (Erzieher*in oder vergleichbar) zu erhalten. Doch gerade auch diese Berufe sind inzwischen Mangelberufe (Physiotherapeut*in, Ergotherapeut*in), so dass dieses Thema wohl eher einen Nebenschauplatz darstellt. Die Anrechnung von „nicht fachnahen“ Berufsgruppen“ auf die Fachkräfteschlüssel für das pädagogische Personal sehen wir als nicht zielführend. Dies kann zu einer Deprofessionalisierung und Abwertung der Arbeitsfelder führen. Zudem sind Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung auf die Anleitung von Professionellen angewiesen. Gleichzeitig kann es zu einer Überforderung dieser Beschäftigten führen und sich negativ auf ihre Gesundheit und die Arbeit mit den Kindern auswirken.

4. Arbeits- und Rahmenbedingungen

4.1. Langfristige Attraktivität des Berufsfeldes

Attraktive Arbeits- und Rahmenbedingungen sind eine vielversprechende Stellschraube, um auf Dauer zufriedene Beschäftigte in den Arbeitsfeldern zu halten. Die augenblickliche Situation, die sich durch unzureichende Fachkraft-Kind-Relation, Fachkräftemangel und zu wenig Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit auszeichnet, führt zu kurzen Verweildauern, Fluktuation, Teilzeit, innerer Kündigung und frühzeitigem Ausscheiden. Gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind nicht nur unter dem Aspekt der Gesundheit zu betrachten (s. 4.2), sondern auch unter dem der Zufriedenheit der Beschäftigten. Arbeitszufriedenheit stellt sich ein, wenn die Anforderungen mit der Arbeitsleistung übereinstimmen und die Beschäftigten erleben, dass ihre Aufgaben so bewältigbar sind, dass sie Erfolge erleben und ihrem eigenen Anspruch gerecht werden. Kinder zu begleiten und in ihrer Entwicklung zu unterstützen wird als sinnvoll erlebt, wenn die Beschäftigten sich den Kindern wirklich widmen können und Zeit zur individuellen und kollektiven Begleitung der Kinder haben. Der Einsatz von Hauswirtschafts- und Verwaltungskräften ist eine sinnvolle Maßnahme. Dies ermöglicht arbeitsteiliges Arbeiten und hilft, dass die pädagogischen Fachkräfte sich auf die pädagogische Arbeit konzentrieren können. Der Personalschlüssel für diese eher technischen Dienste ist vom pädagogischen Fachkraft-Kind-Schlüssel deutlich zu trennen. Auch die Teamarbeit und die professionelle Weiterentwicklung gehören zur Attraktivität dazu. ver.di begrüßt, dass es für Beschäftigte die Möglichkeit geben soll, sich am Arbeitsplatz oder darüber hinaus weiterentwickeln zu können. Assistenz – und Hilfskräfte sollten den Anspruch

erhalten, Qualifizierungen unter Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zu absolvieren, um einen vollanerkannten Berufsabschluss (Erzieher*in oder vergleichbar) zu erwerben. Aber auch die Weiterentwicklung der Fachkräfte durch Fort- und Weiterbildung sollte ermöglicht werden. Hierzu bedarf es einer besseren Durchlässigkeit zwischen den Ebenen des DQR, welche durch die Universitäten/ Hochschulen und Weiterbildungsinstitutionen hergestellt werden sollte.

Die im Papier aufgeführten Empfehlungen ergänzt ver.di mit dem Hinweis auf die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten. In der Pandemie wurde deutlich, dass dort wo zwischen Arbeitgebern (Träger) und der betrieblichen Interessenvertretung gute Regelungen im Rahmen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgehandelt wurden, die Beschäftigten am zufriedensten mit der Situation waren und sich gut geschützt fühlten.

4.2. Gesunde Arbeitsbedingungen

Für gesunde Arbeitsbedingungen sind eine pädagogisch-angemessene Fachkraft-Kind-Relation, Zeit für mittelbare Pädagogik, verlässliche Arbeitszeiten und ein gutes Klima in den Teams die wichtigsten Voraussetzungen. Diese wichtigen Punkte lassen sich vielleicht indirekt im Empfehlungspapier lesen, doch hätten sie auch explizit benannt werden müssen.

Diskutiert wurden im Expert*innendialog folgende Punkte, die wir ebenfalls für notwendig erachten:

1. Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation
2. Gruppengröße und Gruppenorganisation
3. Qualifikation und Gratifikation
4. Räumliche und finanzielle Ausstattung
5. Zeit am Arbeitsplatz
6. Profilbildung und Entwicklung eines pädagogischen Wertekerns
7. Kommunikation, Teamklima, Handlungsspielraum am Arbeitsplatz
8. Lärmreduktion am Arbeitsplatz
9. Bewegungsfreundlicher und -förderlicher Arbeitsplatz
10. Ergonomische Kindertageseinrichtung
11. Infektionsschutzmaßnahmen
12. Altersgerechtes Arbeiten am Arbeitsplatz

Die Fortführung des KiTa Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz (KiQuTG), dessen Überführung in das Qualitätsentwicklungsgesetz (QEG) und die damit verbundene Beteiligung des Bundes an der Qualität der Kindertageseinrichtungen ist von entscheidender Bedeutung.

ver.di fordert eine Verstetigung und die Ausweitung der finanziellen Beteiligung des Bundes.

Auf die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen wir ebenfalls hinweisen. Hier sehen wir große Defizite bei den Trägern. Wie eigene Untersuchungen zeigten, werden gesetzlich vorgeschriebene Instrumente, wie z. B. die Gefährdungsbeurteilung, nur selten durchgeführt. Wir gehen davon aus, dass 75 % der Träger den gesetzlich vorgesehenen Arbeits- und Gesundheitsschutz weitgehend ignorieren. Daher begrüßen wir die Initiative des BMFSFJ, den Trägern Checklisten und Hilfsmittel an die Hand zu geben und sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.