

Stellungnahme

// JUGENDHILFE/SOZIALARBEIT //

9. Mai 2017

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW MV) zum 5. Änderungsgesetz des Kindertagesförderungsgesetzes MV (KiföG MV)

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW MV) nimmt hiermit schriftlich zum vorliegenden 5. Änderungsgesetz des KiföG MV Stellung. Wir sind verwundert, dass wir – anders als in den vorangegangenen Anhörung zu den KiföG-Novellierungen – nicht zur Stellungnahme in den Sozialausschuss eingeladen wurden. Wir gehen davon aus, dass unsere nunmehr schriftlich eingereichten Hinweise gleichwertig in die Diskussion der nächsten Wochen einfließen.

A. Qualität der Arbeit: Betreuungsschlüssel, Personalschlüssel, Zeit für pädagogische Arbeit

Der vorgelegte Gesetzentwurf verbessert die Qualität der Arbeit in der Kindertageseinrichtungen nicht. Hier wären Maßnahmen in Bezug auf eine bessere Fachkraft-Kind-Relation, ein landesweit einheitlicher Personalschlüssel, mehr Zeit für die pädagogische Vor- und Nachbereitungszeit und eine bessere finanzielle Ausstattung dieser Leistungen nötig.

I. Fachkraft-Kind-Relation, Betreuungsschlüssel

Wie bereits zu den Änderungen des KiföG MV in den vergangenen Legislaturperioden vorgetragen, fordert die GEW MV eine Absenkung des Betreuungsschlüssels wie folgt:

Krippe: 1:4, Kindergarten: 1:8, Hort: 1:12

Wir haben dem Landtag bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum KiföG MV 2013 vorgeschlagen, einen Stufenplanung zur Absenkung des Betreuungsschlüssels zu beschließen. Der Vorschlag sah seinerzeit folgendermaßen aus: 2016: Absenkung im Hort auf 1:20

2017: Absenkung in der Krippe auf 1:5, 2018: Absenkung im Hort auf 1:18, 2019: Absenkung im Kindergarten auf 1:14

Nachdem diesem Vorschlag nicht gefolgt wurde, hat sich die Situation zugespitzt. Durch einen spürbaren Mangel an neuen Fachkräften werden oftmals Kinder kurzfristig auf andere Gruppen aufgeteilt und die Arbeit der Fachkräfte dadurch massiv belastet. Pädagogische Prozesse finden oft nur noch in kurzen Kernzeiten statt. Gerade die Situation im Hort ist prekär – während in der Schule nun inklusiv gebildet wird, hier zusätzliches Personal für eine intensivere Betreuung vorgesehen ist, setzt sich dies nicht im Hortbereich weiter fort. Daher sehen wir den Hort als den Bereich, in dem am dringendsten eine spürbare Entlastung erfolgen muss.

Ebenso braucht es eine weitere, schnelle Absenkung des Betreuungsschlüssels im Kindergartenbereich. Die begonnene Qualitätsverbesserung von Ministerin Schwesig sollte fortgeführt werden.

Der Landtag muss innerhalb der nächsten Monate eine Absenkung des Betreuungsschlüssels in allen drei Bildungsbereichen vornehmen. Der vorgeschlagene Stufenplan aus 2013 ist mittlerweile überholt, die heute nötigen Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation durch eine Absenkung des Betreuungsschlüssels müssen weitgehender ausfallen.

Um gleich die Debatte um fehlende Fachkräfte an dieser Stelle aufzugreifen: nur gute Arbeitsbedingungen werden dazu beitragen, dass sich mehr junge Menschen für diesen Beruf interessieren und eine Ausbildung beginnen. Zu den Arbeitsbedingungen gehören neben einer guten Vergütung auch kleine Gruppen und ausreichend Zeit für die pädagogische Arbeit. Damit wird diese Maßnahme eine Werbung für neue Fachkräfte sein.

II. Personalschlüssel

Der Personalschlüssel ist die entscheidende Stellschraube für den tatsächlichen Personaleinsatz in den Kindertageseinrichtungen. Es können die besten Regelungen im KiföG MV auf Landesebene festgeschrieben werden, die Umsetzung kann nur durch einen angemessenen Personalschlüssel gelingen.

Derzeit werden die Personalschlüssel nicht nach pädagogischen Notwendigkeiten, sondern nach finanziellen Möglichkeiten durch Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte festgelegt. Das Ziel des Gesetzgebers, dass ein Landesrahmenvertrag zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe hier landesweit einheitliche Regelungen festlegt dürfte mittlerweile als gescheitert angesehen werden.

Daher fordert die GEW MV – wiederum zum wiederholten Male – einen landesweit festgeschriebenen Personalschlüssel. Dieses Verfahren ist möglich, andere Bundesländer legen den Personalschlüssel auch auf Landesebene per Verordnung fest.

Bei der Bemessung des Personalschlüssels müssen vor allem die pädagogischen Notwendigkeiten berücksichtigt werden.

III. Zeit für pädagogische Arbeit

Die mittelbare pädagogische Arbeitszeit in Krippe und Hort reicht – ebenso wie die im Kindergarten – nicht für die Planung der pädagogischen Prozesse aus. Die GEW MV schlägt vor, dass alle Fachkräfte unabhängig von ihrem individuellen Beschäftigungsumfang je Woche fünf Stunden mittelbare pädagogische Arbeitszeit erhalten.

B. Fachkräfteeinsatz

Der Gesetzentwurf sieht eine Öffnung des Fachkräfteeinsatzes in § 11 Abs. 2 KiföG MV vor. Personen mit theater-, tanz-, sport- oder musikpädagogischen Abschlüssen sowie Logopäden, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Hebammen und Kinderkrankenpfleger sollen künftig als Fachkräfte in Kindertagesstätten arbeiten und damit auch selbständig eine Gruppe leiten können.

Hier sei darauf hingewiesen, dass Multiprofessionalität in der frühkindlichen Bildung sinnvoll ist. Jedoch sehen alle Konzepte zu multiprofessionellen Teams den zusätzlichen Einsatz von anderen Professionen neben den bisherigen Fachkräften vor (so auch z.B. die Empfehlung des Deutschen Vereins). Im System des Fachkräfteeinsatzes in Kindertagesstätten in Mecklenburg-Vorpommern

kann und wird die vorgesehene Öffnung des Fachkräftecatalogs dazu führen, dass diese neuen Fachkräfte künftig nicht zusätzlich in Gruppenleitungsteams eingesetzt werden, sondern alleine eine Gruppe leiten. Dies wird in der Praxis zu Problemen wie individuelle Überforderung sowie massivem Unterstützungs- und Anleitungseinsatz führen und dadurch Konflikte und Qualitätseinbußen mit sich bringen.

Der Einsatz von Personen mit diesen Berufsabschlüssen als zusätzliche Kräfte ist unproblematisch und begrüßenswert. Denkbar ist auch, dass Personen mit diesen Berufsabschlüssen, die sich in der berufsbegleitenden Ausbildung (Seiteneinsteiger) befinden, keine Ausnahmegenehmigung für den Einsatz durch das Landesjugendamt benötigen. Jedoch die komplette Öffnung des Fachkräftecatalogs wird auch von der GEW MV entschieden abgelehnt.

Positiv ist die Aufnahme der Kinderpfleger in den Katalog der Assistenzkräfte.

C. Praxisorientierte Ausbildung

I. Maßnahme gegen Fachkräftemangel

Die geplante zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit ist nur ein kleiner, erster Baustein gegen den bestehenden Fachkräftemangel in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Kita und HzE). Es wird nur dann die Fachkräftesituation verbessern, wenn durch diese Ausbildung die Zahl der AbsolventInnen deutlich erhöht wird.

Um langfristig genügend Fachkräfte zu gewinnen und auch im Land zu halten bedarf es nicht nur der Änderung der Ausbildung, sondern vor allem der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Wir werben in dem Berufsfeld um künftige Fachkräfte, die sich vor Beginn der Ausbildung überlegen, ob sie PolizistIn oder LehrerIn werden, oder zur Bundeswehr gehen. Auf diesem hohen Qualifikationsniveau müssen wir Auszubildende und spätere Fachkräfte finden und gewinnen.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern sollte noch im Jahr 2017 eine Fachkräfte- und Ausbildungsplatzplanung für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Kindertagesförderung, HzE, Jugendarbeit) erarbeiten.

II. Ausbildungsabschluss

Die neue Ausbildung soll mit einem neuen Abschluss als ‚staatlich geprüfte/r Fachkraft für Kindertagesförderung‘ beendet werden.

Damit sind diese Fachkräfte nach erfolgter Änderung des KiföG MV nur in Mecklenburg-Vorpommern in der Tätigkeit von ErzieherInnen einsetzbar. In anderen Bundesländern ist dieser Abschluss für diese Tätigkeit nicht vorgesehen.

Auf der Ebene des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), der zwischen Bundesregierung, Ländern und den Sozialpartnern vereinbart ist, wird der Abschluss ‚staatlich-anerkannte/r ErzieherIn‘ auf dem DQR-Niveau 6 eingeordnet. Die im vorliegenden Gesetzentwurf geplante Ausbildung wird dieses DQR-Niveau nicht erreichen.

Andere, bisherige Modellprojekte der praxisintegrierten Ausbildung in Baden-Württemberg sowie in Mecklenburg-Vorpommern führten bzw. führen in der Ausbildungszeit von drei Jahren zum Abschluss als staatlich-anerkannte/r ErzieherIn. Es ist also möglich, die Erzieherausbildung in drei Jahren praxisorientiert zu den bisher bundesweit anerkannten Abschlüssen zu gliedern.

Es ergeben sich aus dem Abschluss folgende Problemlagen:

1. Mit dem Abschluss als Fachkraft für Kindertagesförderung wird die Mobilität von jungen Menschen eingeschränkt und eine Art Bildungsföderalismus weiter betrieben, der in weiten Teilen des Bildungssystems als hinderlich bewertet wird.
2. Diese Abstufung des Abschlusses führt formal und auch faktisch zu verschiedenen ‚Klassen‘ von Fachkräften, die die gleiche Tätigkeit verüben, aber verschiedene Bildungsgrade haben.
3. Die Eingruppierung in den kommunalen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der neuen Fachkräfte in die Entgeltgruppe S 8a (staatl.-anerk. ErzieherInnen) ist mit diesem Abschluss formal zunächst nicht möglich. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 4 ist die Folge. Somit schafft man zumindest bei tariflich gebundenen Trägern auch Unterschiede in der Bezahlung.

Eine Lösung kann nur durch die Schaffung der vollwertigen Ausbildung als staatlich-anerkannte/r ErzieherIn erfolgen.

III. Qualifizierung und Anerkennung von PraxisanleiterInnen

Alle Modellversuche gehen davon aus, dass die Betreuung von Auszubildenden und PraktikantInnen in den Kitas verbessert bzw. gewährleistet werden muss.

In der dualen Ausbildung benötigen PraxisanleiterInnen z.B. einen sogenannten AdA-Schein. Diese Ausbildung erfolgt durch die zuständigen Kammern. Im Modellprojekt in Baden-Württemberg bieten die Fachschulen dreitägige Fortbildungen für die PraxisanleiterInnen an. Im sachsen-anhaltinischen Modellversuch kam die Evaluation durch die Hochschule Magdeburg-Stendal ebenfalls zu dem Ergebnis, dass es einer guten Qualifizierung der AnleiterInnen geben muss. Ein weiterer Aspekt ist die Verzahnung und Kommunikation zwischen Schule und Ausbildungsstätte.

Die GEW MV empfiehlt als Lösung daher:

1. **Etablierung einer anerkannten Qualifikation** für PraxisanleiterInnen sowohl für SchülerInnen in der praxisintegrierte, in der berufsbegleitenden sowie der vollzeitschulischen Ausbildung.
2. **Unterstützung des Landes für die Fachkräfte**, die als PraxisanleiterInnen von SchülerInnen in der praxisintegrierte, in der berufsbegleitenden sowie der vollzeitschulischen Ausbildung tätig sind durch eine **finanzielle oder zeitliche Honorierung**. Hier kann auf Beispiele bei verschiedenen Trägern, die dies heute bereits umsetzen, verwiesen werden.

IV. Ausbildungsentgelt

Das Entgelt während der Ausbildung muss entsprechend attraktiv sein. Dies ist ja ein Ziel der Umstellung der Ausbildung.

Für Träger, die den kommunalen TVöD anwenden, kommen hier die Möglichkeiten für das Ausbildungsentgelts für den Bereich Verwaltung oder Pflege in Frage.

Verwaltung		Pflege	
1. Ausbildungsjahr	918,26 €	1. Ausbildungsjahr	1040.69 €
2. Ausbildungsjahr	968,20 €	2. Ausbildungsjahr	1102.07 €
3. Ausbildungsjahr	1014,02 €	3. Ausbildungsjahr	1203.38 €

Eine Festschreibung auf mindestens 80 % des TVAöD-Entgelts als Untergrenze ist nicht sinnvoll Die GEW MV fordert, dass das Land die beteiligten Träger dazu verpflichten muss, dass die Ausbildungsentgelte des TVöD grundsätzlich in voller Höhe einzuhalten sind.

Ein Ausbildungsentgelt sollte nicht unter diesen Werten liegen. Eine entsprechende Regelung muss mindestens in einer Landesverordnung getroffen werden. Für die praxisintegrierte Ausbildung

sollen nur Träger zugelassen werden, die tarifgebunden sind. Nur so kann gewährleistet werden, dass das Ausbildungsentgelt in einer entsprechend attraktiven Höhe liegt.

V. Anrechnung auf den Fachkraft-Kind-Schlüssel

Der vorgelegte Gesetzentwurf sieht vor, dass die Auszubildenden ab dem ersten Tag auf den Fachkraft-Kind-Schlüssel mit einem Stellenanteil von 40 Prozent einer Fachkraft angerechnet werden sollen.

Das KiföG MV legt damit jedoch keinen entsprechenden einheitlichen Wert fest. Im Gesetz ist lediglich ein durchschnittlicher Betreuungsschlüssel festgeschrieben, aber kein Personalschlüssel. Dieser ist jedoch für eine entsprechende einheitliche Berechnung relevant. Die vorgeschlagene Regelung hat die Konsequenz, dass die Anrechnung in einem Landkreis mit einem höheren Personalschlüssel anders ausfällt als in einem Landkreis mit einem niedrigeren Personalschlüssel.

Insgesamt ist die Höhe der Anrechnung (40 %) für jedes Ausbildungsjahr zu hoch. Andere Modellprojekte gehen von einer Steigerung pro Ausbildungsjahr aus.

Problematisch ist die faktische Anrechnung auf den Personalschlüssel grundsätzlich. Hierdurch werden nun Eltern und Kommunen für die Ausbildung der Fachkräfte durch ihre Beiträge in die finanzielle Pflicht genommen. Ausbildung ist in allen anderen Bereichen die Aufgabe der Arbeitgeber.

Grundsätzlich muss ein landesweit einheitlicher Personalschlüssel durch den Landesgesetzgeber festgelegt werden.

D. Finanzierungssystem

Das System der Kita-Finanzierung muss ‚vom Kopf auf die Füße‘ gestellt werden. Will man eine wirkliche, wirksame Elternentlastung erreichen, muss in einem ersten Schritt der Elternbeitrag landesweit einheitlich gedeckelt werden.

Der Landesanteil und der Anteil des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe müssen im Gegenzug die zusätzlichen Kosten tragen. Aus Sicht der GEW MV ist zumindest den Wohnsitzgemeinden eine weitere finanzielle Belastung nicht zumutbar.

Schwerin, den 9. Mai 2017
Heike Schweda, Daniel Taprogge

Literatur

Deutscher Qualifikationsrahmen: Liste der zugeordneten Qualifikationen, Stand: 1. August 2016, https://www.dqr.de/media/content/2016_DQR_Liste%20der%20zugeordneten%20Qualifikationen_01.08.16.pdf

Deutscher Verein (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, Berlin.

Hochschule Magdeburg-Stendal, Kompetenzzentrum Frühe Bildung (2016): Landesmodellprojekt Dreijährige Ausbildung „Fachkraft für Kita“, Zwischenbericht, in: Landtag Sachsen-Anhalt: Umsetzung des Beschlusses des Landtages vom 14.10.2015 „Reform der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern“ vorliegend in Drs. 6/4484, A.Drs. 7/BIL/14 vom 21.12.2016

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2016): 2. Evaluationsbericht der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Ausbildungsbeginn 2012/2013 und –abschluss Sommer 2015, Stuttgart.