



# Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung

Eine Handreichung der Expertengruppe im  
Rahmen des 10-Punkte-Programms  
„Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“  
der Bundesregierung



# Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung

Eine Handreichung der Expertengruppe im Rahmen  
des 10-Punkte-Programms  
„Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“  
der Bundesregierung

## Die Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Kultusministerium Baden-Württemberg: Hildegard Rothenhäusler; Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen: Hans-Jürgen Dunkl, Dr. Hans Eirich; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin: Medi Marion Stichling; Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg: Detlef Diskowski; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in Hamburg: Dieter Vierkant, Sybille Neuwirth; Hessisches Sozialministerium: Barbara Tiemann, Dr. Martin Nörber; Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen: Silke Fabian, Sandra Eichler; Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland Pfalz: Andreas Apel; Landesvertretung Saarland: Irina Stuhr; Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig Holstein: Dr. Michael Hempel; Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein: Jan Nissen; Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Dr. Kerstin Dellemann; Deutscher Landkreistag: Jörg Freese; Deutscher Städtetag: Regina Offer; Deutscher Städte- und Gemeindebund: Ursula Krickl; Arbeiterwohlfahrt: Matthias Ritter-Engel; Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege: Marion von zur Gathen, Sabine Urban; Bundesarbeitsgemeinschaft katholischer Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher: Dr. Ludger Mehring; Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Maria-Theresia Münch; Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gemeinnützige GmbH: Valeska Pannier; Deutsches Jugendinstitut e.V.: Birgit Riedel; GEW-Hauptvorstand: Norbert Hocke, Bernhard Eibeck; KTK-Bundesverband e.V./Deutscher Caritasverband e.V.: Frank Jansen; Sozialpädagogisches Institut Berlin: Hartmut Brocke; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände: Dirk Reidelbach; VPK-Bundesverband privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe e.V.: Sophia Reichhardt, Waltraud Weegmann; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Andreas Henkes, Kirsten Meissner; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Antje Scharsich, Maja Rentrop-Klewitz; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Dr. Miriam Saati, Dr. Angela Icken, Jutta Lanfermann, Claudia Fligge-Hoffjann, Alexandra Schiltz, Beate Oertel; Zentrale der Bundesagentur für Arbeit: Beate Kostka



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkungen</b>	3
<b>Handlungsfeld I:</b> Ausbau und Nutzen vorhandener personeller Ressourcen	8
I.1 Strategien zur Rückgewinnung von Fach- und Assistenzkräften entwickeln, die ihre Erwerbstätigkeit (aus familiären Gründen) unterbrochen haben oder aus dem Beruf ausgestiegen sind	9
I.2 Stundenzahl bei Teilzeit-Beschäftigten erhöhen	10
I.3 Höherqualifizierung von Kinderpflegerinnen und -pflegern sowie Sozialassistentinnen und -assistenten ermöglichen	11
I.4. Anerkennung von im Ausland erworbenen Erzieherabschlüssen verbessern	12
<b>Handlungsfeld II:</b> Elementarbereich für qualifizierte Frauen und Männer vergleichbarer Berufsgruppen öffnen	14
II.1 Personen aus berufsfeldaffinen Berufen gewinnen	14
II.2 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Fachkräfte anerkennen	14
<b>Handlungsfeld III:</b> Vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten ausschöpfen und zusätzliche schaffen	15
III.1 Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik nach §§ 176ff SGB III und deren Bildungsgänge als Maßnahmen beruflicher Weiterbildung zulassen	16
III.2 Vollzeitschulische und betriebliche Umschulungen verstärken	18
III.3 Anpassungsqualifizierung für Personen mit verwertbaren Vorbildungen einschließlich im Ausland erworbener Qualifikationen anhand individueller Bildungspläne ermöglichen	20
III.4 Qualitativ hochwertiger Vorbereitungskurse auf die Externen- bzw. Nichtschülerprüfung schaffen	21

III.5 Weiterbildungsangebote zugelassener Fachschulen/Fachakademien und Berufsfachschulen in der Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit registrieren	23
III.6 Kurzfristig zusätzliche Ausbildungskapazitäten schaffen	23
III.7 Freistellen berufserfahrener Fachkräfte für die Begleitung der Ausbildung von Fachschülerinnen und -schülern, Studierenden und Beschäftigten in der Praxis	24
<b>Handlungsfeld IV:</b> Finanziell realisierbare Ausbildungswege für Personen mit höherer Lebens- und Berufserfahrung schaffen/Attraktivität der Erzieherausbildung für Schülerinnen und -schüler mit Fachhoch- oder Hochschulreife steigern	25
IV.1 Kita-Tätigkeit begleitende Teilzeitausbildungen für Personen mit höherer Lebens- und Berufserfahrung (hier vor allem Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ohne Anspruch auf Umschulungsförderung)	26
IV.2 Vergütete praxisintegrierte Erzieherausbildung für Schülerinnen und Schüler mit Fachhoch- und Hochschulreife	28
<b>Anhang 1</b> Empfehlung des Anerkennungsbeirats und Hinweise der ehemaligen Anerkennungsstelle der BA zur „Zertifizierung staatlicher Schulen“, Nürnberg, 23.05.2011	31
<b>Anhang 2</b> Zulassungsvoraussetzungen für Umschulungsmaßnahmen	33
<b>Anhang 3</b> Teilnehmerinnen- und teilnehmerbezogene Förderhinweise der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	35
<b>Anhang 4</b> Gute Beispiele „Fachkräftegewinnung in der Kinderbetreuung“	41

## Vorbemerkungen

Die Arbeitsgruppe zur Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung (AG Fachkräftegewinnung) hat sich am 13. Juni 2012 konstituiert. Ihr Ziel ist es, gemeinsam Empfehlungen zu erstellen, wie Fachkräfte gewonnen und im System gehalten werden können. Die vorliegenden Empfehlungen stellen in vier Handlungsfeldern eine Ideensammlung dar, schaffen Transparenz über verschiedene in einzelnen Ländern bereits erprobte Maßnahmen und enthalten Informationen zu Förderinstrumenten. Wegen der unterschiedlichen landesspezifischen Bedarfe und Strukturen wird davon ausgegangen, dass die verantwortlichen Protagonisten die für sie passenden Maßnahmen auswählen.

Die Empfehlungen fokussieren auf kurzfristig wirksame Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -qualifizierung, die umgehend auf den Ausbildungsbeginn ggf. auch unterjährig begonnen werden können. Im ersten Schritt geht es darum, dass möglichst schnell mehr Personal zur Unterstützung in den Kindertageseinrichtungen vorhanden ist. Dazu müssen geeignete Qualifizierungswege genutzt bzw. geschaffen werden, damit perspektivisch vollwertige Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung eingesetzt werden können. In den nächsten Schritten wird sich die AG Fachkräftegewinnung den mittel- und langfristig zu ergreifenden Maßnahmen zuwenden, beispielsweise der Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes, der Ausbildung selbst sowie den Möglichkeiten und Grenzen der staatlichen Fördersysteme.

Am 01. August 2013 tritt der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab vollendetem ersten Lebensjahr in Kraft. Vor diesem Hintergrund bauen die Länder und Kommunen mit Unterstützung des Bundes das Platzangebot für Kinder unter drei Jahren bedarfsgerecht aus, um den Rechtsanspruch mit Blick auf den im dritten Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes (KiföG-Bericht) festgestellten gestiegenen Platzbedarf<sup>1</sup> gewährleisten zu können. Mit diesem Ausbau gehen viele Maßnahmen der Länder, Kommunen und Träger einher, den notwendigen Zuwachs an Fachkräften sicherzustellen. Diese Bemühungen berücksichtigen die besonderen altersspezifischen Betreuungs- und bildungspädagogischen Bedürfnisse von

---

<sup>1</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. S. 18, Berlin 2012

Der durch Elternbefragungen erhobene Platzbedarf liegt bei 39 Prozent. Gegenüber dem 2007 beschlossenen Ausbauziel von 750.000 Plätzen, die zwischenzeitlich einer Betreuungsquote von gut 38 Prozent entsprechen, sind zusätzlich 30.000 Plätze zu schaffen.

Kindern unter drei Jahren, die sich in verbessertem Personalschlüssel sowie in der gestiegenen Qualifikation der Fachkräfte niederschlagen. Durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik sowie weiterer Initiativen und Maßnahmen der Länder ist es gelungen, den Umfang des pädagogischen Personals per 01.03.2011 gegenüber dem gleichen Zeitpunkt im Jahr 2006 um 24,6 Prozent zu steigern. Erfreulich fortgesetzt hat sich neben der weiteren Verbesserung der Personalschlüssel der leichte, aber kontinuierliche Trend des Anstieges von Studienabschlüssen im Bereich „Erziehung und Bildung in der Kindheit“ (3,6 Prozent) bei gleichzeitigem Rückgang des Anteils von Berufsfachschulabschlüssen (13 Prozent). Mit rund 72 Prozent bilden Fachschulabschlüsse nach wie vor den Hauptanteil der Qualifikationen. Bei der für den dritten KiföG-Bericht erfolgten Befragung von Kindertageseinrichtungen gaben personalsuchende Einrichtungen in der Hauptsache an, Fachkräfte mit Fachschulabschluss zu suchen, gleichzeitig wurde ein auffallend hoher Bedarf an Fachkräften mit Hochschulabschluss geäußert<sup>2</sup>.

Die 2012 aktualisierte Personalbedarfsberechnung von Rauschenbach/Schilling aus dem Jahr 2010<sup>3</sup> verweist für 2013 auf eine Fachkräftelücke, vorwiegend in den westdeutschen Bundesländern. Insbesondere wegen des hohen Altersdurchschnitts des derzeit tätigen Personals (ein Viertel ist älter als 50 Jahre), der weiterhin notwendigen Verbesserungen der Personalschlüssel wie auch wegen zu erwartender Wünsche nach mehr flexiblen Lösungen beim Betreuungsangebot wird diese Lücke in den folgenden Jahren weiter bestehen. Dieser prognostizierte zusätzliche Bedarf lässt sich allein über die Abgängerinnen und Abgänger der Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik nicht decken.

Daher müssen weitere Maßnahmen ergriffen und dabei Personenkreise angesprochen, gewonnen und qualifiziert werden, die ein zusätzliches Potenzial für mehr qualifiziertes Fachpersonal darstellen. Verschiedene Zielgruppen kommen hierfür in Frage.

Dazu gehören in den Beruf zurückzugewinnende einschlägig qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher oder Assistenzkräfte, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr in einer Kindertageseinrichtung arbeiten, einzusetzende Kindheitspädagoginnen und pädagogen, Kinderpflegerinnen und -pfleger und Sozial-

---

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. S. 30 ff, Berlin 2012

<sup>3</sup> Vgl. Schilling M: Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der U 3-Ausbau und seine personellen Folgen“ von Th. Rauschenbach und M. Schilling, München 2010, Dortmund 2012

assistentinnen und -assistenten, die berufsbegleitend weiterzuqualifizieren sind, außerdem für den Erzieherberuf zu werbende und zu qualifizierende sogenannte „Wiedereinsteigerinnen“ oder Personen aus verwandten, für die Arbeit in Kitas gut vorbereitenden Berufen sowie in Deutschland lebende Fachkräfte mit im Ausland erworbenen pädagogischen Abschlüssen, deren Personalressourcen noch stärker genutzt werden können. Anzusprechen sind hier insbesondere Absolventinnen und Absolventen pädagogischer Studiengänge, deren Qualifikation zumindest teilweise als gleichwertig anerkannt werden kann. Dieser Personenkreis kann durch verbesserte Anerkennungsregelungen, die derzeit von den Ländern vorbereitet werden, und geeignete Brückenmaßnahmen (Sprachkurse, Anpassungsmaßnahmen) gewonnen werden.

In Frage kommen jedoch auch Personen, die an einem Berufswechsel interessiert sind, Arbeitslose wie noch in anderen Berufen Beschäftigte. Eine jährliche Abbruchquote von rund 20 Prozent der Ausbildungen in Deutschland zeigt, wie häufig die Berufswahl von Betroffenen als Fehlentscheidung bewertet wird. Viele junge Frauen und Männer bringen ihre Ausbildung aber auch zu Ende, obgleich sie mit ihr unzufrieden sind. In der Motivation zum Berufswechsel liegt somit ein grundsätzliches Potenzial zur Gewinnung zusätzlicher Kräfte. Im Vergleich zur Berufswahl im Jugendalter erfolgt eine spätere individuelle Neuorientierung wesentlich bedachter und durch Eltern und Peer Group weniger beeinflusst. Die häufig formulierte Vorstellung, berufliche Eignung sei geschlechtsspezifisch, spielt für gefestigte Persönlichkeiten weniger eine Rolle. Die Erfahrungen des Bundesprogramms „Mehr Männer in Kitas“ wie auch die Quereinsteigerprogramme in manchen Ländern zeigen, dass daher gerade unter den Berufswechslern vergleichsweise viele Männer zu gewinnen sind. Soll deren Beteiligung an der Kindertagesbetreuung perspektivisch erhöht werden, muss die fachschulische Qualifikation für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger geöffnet werden. Bei Berufswechslerinnen und -wechslern wäre zudem auf eine hohe Ausbildungserfolgs- und Verbleibquote im Tätigkeitsfeld Kindertageseinrichtung zu hoffen, denn der Wechsel wird gezielt angestrebt und ihre Lebens- und Arbeitserfahrung helfen, um das neue Arbeitsfeld vor Antritt der Ausbildung realistisch einzuschätzen.

Auch in der schwierigen Situation des Fachkräftemangels dürfen jedoch die qualitativen Standards für eine hochwertige Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder nicht infrage gestellt werden. Das Niveau der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen muss für die Ausbildung der Fachkräfte die Richtschnur bleiben.

Bezüglich der staatlichen Fördersysteme stellt die AG Fachkräftegewinnung fest, dass für Berufswechslerinnen und -wechsler, die den Erzieherberuf als „Zweitqualifikation“ anstreben, unter den gegebenen rechtlichen sowie Ausbildungsbedingungen nur partiell Unterstützungsmöglichkeiten bestehen. Das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) ist ein auf das Alter der Erstausbildungszeit ausgerichtetes Förderinstrument. Seine Fördersätze sind am Unterhaltsbedarf junger Menschen orientiert, die sich noch in einer Lebensphase mit Nähe zur Ursprungsfamilie befinden. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist auf Fortbildungsmaßnahmen in Teilzeit- oder Vollzeitform zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Personen mit bereits vorhandenem Berufsabschluss zugeschnitten, die i. d. R. über finanzielle Rücklagen verfügen oder während der Fortbildungszeit weiterhin in Teilzeit Einkommen generieren. Diese Zielrichtung erklärt auch den relativ hohen Darlehensanteil bei der Förderung. Erstausbildungen und Umschulungen werden nach dem AFBG nicht gefördert. Arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen werden auf Basis des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB II/III) gefördert. Sie richten sich sowohl an Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos geworden sind, als auch an Beschäftigte, die nach mehrjährigem Nichttätigsein im erlernten Beruf ihre Qualifikation verloren haben.<sup>4</sup>

Ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, welches lebenslanges berufliches Lernen und die Durchlässigkeit innerhalb der Bildungssysteme unabhängig von biografischen Notlagen finanziell ermöglichen würde, gibt es in Deutschland nicht. Die vorliegenden Empfehlungen widmen sich deshalb im letzten Handlungsfeld explizit auch vergüteten Ausbildungsoptionen, die den Aspekt einer altersbezogene Berücksichtigung unterschiedlicher Unterhaltsbedürfnisse zumindest grundsätzlich berücksichtigen.

In der Diskussion über Förderoptionen wurde festgestellt, dass das Potenzial von Umschulungen oder qualitativ hochwertigen Fortbildungen an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik noch weiter erschlossen werden muss.<sup>5</sup>

Nicht alle Länder, Träger und weiteren Verantwortlichen werden die Notwendigkeit und die Möglichkeit haben, die im Folgenden zusammengestellten Maßnahmen umzusetzen. Es können zudem starke regionale Unterschiede insbesondere

---

4 S. Anhang 3

5 Die Überprüfung staatlicher Förderoptionen erfolgt seitens des BMFSFJ, BMAS und des BMBF im Rahmen der Erarbeitung mittelfristig zu realisierender Maßnahmen.

re zwischen städtischen und ländlichen Regionen vorhanden sein. Gleichwohl zeigt die vorliegende Zusammenstellung eine Fülle unterschiedlicher, kurzfristig zu realisierender Maßnahmen auf, die insgesamt dazu beitragen können, den Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.

## **Handlungsfeld I:**

### **Ausbau und Nutzen vorhandener personeller Ressourcen**

Über das Berufsverhalten und den beruflichen Verbleib von Erzieherinnen und Erziehern, Kinderpflegerinnen und -pflegern und Sozialassistentinnen und -assistenten in Kindertageseinrichtungen gibt es der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik zufolge wenig empirisch gesichertes Wissen. Entsprechende Verbleibstudien, die zuverlässige Aussagen für Deutschland liefern könnten, liegen nicht vor.

Sell und Kersting haben sich in ihrer Studie zum Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz mit Erwerbsbiografien des Personals in Kindertageseinrichtungen beschäftigt<sup>6</sup>. Sie stellen unter anderem fest, dass von den „Wechslerinnen und Wechslern“ in einen anderen Beruf oder in die Nicht-Erwerbstätigkeit besonders viele nach ein oder zwei Jahren wechseln. Generell gilt, dass eine arbeitende Person später wechselt, wenn sie in dem Bereich bereits einige berufliche Erfahrung sammeln konnte. Danach wäre ein strategischer Ansatzpunkt gegen den Fachkräftemangel, den Verbleib insbesondere von Berufsanfängerinnen und -anfängern im System der Kindertagesbetreuung besser zu sichern, beispielsweise durch die Stabilisierung der Arbeitsbedingungen am Anfang der Berufsbiografie.

Aussagekräftiger stellt sich die Datenlage beim Thema Teilzeitbeschäftigung dar. Nach einem aktuellen Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) hat in der Kinder- und Jugendhilfe von 2006/07 bis 2010/11 eine Personalexpansion stattgefunden. Allerdings sind aktuell nur 43 Prozent der Stellen Vollzeitstellen. Teilzeitarbeit gilt als Normalfall, was insbesondere bei den jüngeren Fachkräften eher den Arbeitsmarktbedingungen geschuldet ist, als dass es den Wünschen nach Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit entspricht.<sup>7</sup>

---

6 Vgl. Sell St., Kersting A.: Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, Remagen 2010

7 Vgl. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ: Fachlichkeit hat ihren Preis! Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe – Prekarisierungstendenzen in einem Wachstumsfeld, Berlin 2012

## **I.1 Strategien zur Rückgewinnung von Fach- und Assistenzkräften entwickeln, die ihre Erwerbstätigkeit (aus familiären Gründen) unterbrochen haben oder aus dem Beruf ausgestiegen sind**

Auch die JFMK weist 2011 darauf hin, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, Personal zu gewinnen: Eine Möglichkeit sind Programme für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer und zur Rückgewinnung abgewanderter sozialpädagogischer Fachkräfte.

So können bei Vorliegen der teilnehmer- und maßnahmebezogenen Förderbedingungen über Eingliederungsmaßnahmen nach dem SGB III/SGB II zielgerichtete Angebote zum Wiedereinstieg in den Beruf gemacht werden.<sup>8</sup> Den Rahmen bildet das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ der Bundesregierung. In diesem Zusammenhang und darüber hinaus können Projekte entwickelt werden, die die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer gezielt ansprechen und Qualifizierungen anbieten, die auf die veränderten Anforderungen in Kindertageseinrichtungen vorbereiten und/oder den beruflichen Wiedereinstieg begleiten. Im Rahmen von Projekten können Wege aufgezeigt werden, wie Rückkehrhemmnisse für pädagogische Fachkräfte überwunden werden und der Wiedereinstieg erfolgreich verlaufen kann. Und nicht zuletzt können sich Werbekampagnen gezielt an Erzieherinnen und Erzieher in der Familienphase richten. Bei Bedarf könnte diese Maßnahme auch auf die einschlägigen Assistenzkräfte ausgedehnt werden.

### **Handlungsempfehlungen**

Träger/Verbände können Berufsunterbrecherinnen und -unterbrecher kontaktieren und diese im Hinblick auf eine Berufsrückkehr ansprechen. Sie könnten deren Wiedereinstieg unterstützen, falls nötig durch spezielle Informationen und Angebote zu vorbereitenden und berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Arbeitsverwaltung berät Interessentinnen und Interessenten und unterstützt mit geeigneten Förderinstrumenten

Länder und Verbände prüfen die Einrichtung von speziellen Beratungsangeboten zum Wiedereinstieg in den Beruf der Erzieherin und des Erziehers.

---

<sup>8</sup> S. Anhänge 2 und 3

## I.2 Stundenzahl bei Teilzeit-Beschäftigten erhöhen

Nach dem aktuellen Dritten Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes<sup>9</sup> sind durchschnittlich etwa 42 Prozent des pädagogischen Personals in Einrichtungen mit Betreuung für Unter-Dreijährige vollzeitbeschäftigt. Weitere 51 Prozent der Fachkräfte arbeiten in Teilzeit mit einem Stellenanteil zwischen 50 und unter 100 Prozent. Unterhalb des Umfangs einer klassischen Halbtagsstelle arbeiten etwa 7 Prozent der Beschäftigten in Tageseinrichtungen. Es zeigen sich in diesem Aspekt allerdings deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Osten überwiegt der Anteil der vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung mit 76 Prozent, im Westen sind es 45 Prozent. Die Teilzeitarbeit mit weniger als 50 Prozent einer Vollzeitstelle ist in Ostdeutschland mit 2 Prozent eine Seltenheit, im Westen liegt dieser Anteil bei 8 Prozent.

44 Prozent der Fachkräfte kommt die Teilzeitbeschäftigung entgegen, etwa um Beruf und Familie zu vereinbaren. Dagegen berichten etwa ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten, dass auf dem Arbeitsmarkt nur Teilzeitbeschäftigungen angeboten werden. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.<sup>10</sup>

Auch die AGJ stellt in ihrem aktuellen Positionspapier<sup>11</sup> fest, dass unter anderem der Anstieg unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung und die zunehmende Befristung der Arbeitsvertragsdauer zu beobachtende Entwicklungen sind, welche die Beschäftigungsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe zunehmend prägen. Demnach ist die Anhebung der Beschäftigungsumfänge eine Ressource, die genutzt werden kann, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.

Gute Rahmenbedingungen und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind maßgeblich für die Qualität der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern, für eine nachhaltige Personalgewinnung und Personalbindung und nicht zuletzt für die Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen. Unsichere und schlechte Arbeitsbedingungen wirken sich immer nach-

---

9 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. S. 30 ff, Berlin 2012

10 Vgl. Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Frankfurt am Main

11 Vgl. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder und Jugendhilfe: Fachlichkeit hat ihren Preis! Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe – Prekarisierungstendenzen in einem Wachstumsfeld. Berlin 2012

teilig auf die Arbeit mit Kindern aus und erschweren die notwendigen Bindungs- und Beziehungsgestaltungen.

### **Handlungsempfehlungen**

Träger von Kindertageseinrichtungen setzen sich im Rahmen ihres Personalmanagements als Voraussetzung für eine gelingende Frühpädagogik mit der aktuellen Personalsituation auseinander.

Verbände werben gegenüber den ihnen angeschlossenen Trägern dafür, Teilzeitpotenziale zu erhöhen.

Länder, Kommunen und Träger prüfen die Gründe für Teilzeitbeschäftigungen sowie die Schaffung bedarfsgerechter Arbeitszeitmodelle, um flexibel auf Belegungsschwankungen reagieren zu können und gleichzeitig eine Ausweitung des Teilzeitvolumens pro Person bzw. einen Übergang von Teilzeit in Vollzeit zu erzielen. Sie prüfen außerdem die Auswirkung der Finanzstrukturen auf die Teilzeitbeschäftigung und ggf. bestehende Veränderungsmöglichkeiten.

### **1.3 Höherqualifizierung von Kinderpflegerinnen und -pflegern sowie Sozialassistentinnen und -assistenten ermöglichen**

Unter den Zielgruppen, die für eine kurzfristige Verstärkung des Kita-Personals infrage kommen, sind auch Personen, die über einschlägige pädagogische Grundausbildungen verfügen, z. B. Kinderpflegerinnen und -pfleger/ Sozialassistentinnen und -assistenten. Nicht alle Länder erlauben (uneingeschränkt) ihre Beschäftigung in der Kita. Allerdings würde ihre Beschäftigung helfen, das vorhandene Fachpersonal kurzfristig zu verstärken. Parallel sollten diese Assistenzkräfte dann zu Fachkräften weitergebildet werden.<sup>12</sup> Maßstab sollte dabei das „kompetenzorientierte Qualifikationsprofil“ für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erzieher an Fachschulen/Fachakademien sein.

### **Handlungsempfehlungen**

Länder prüfen ihre Möglichkeiten, die Personalverordnungen entsprechend anzupassen und damit eine Anstellung von Zweitkräften zu ermöglichen, die sich parallel in Weiterqualifizierung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher befinden. Sie

---

<sup>12</sup> S. dazu Anhänge 4.2 (Modell I), 4.3, 4.4

prüfen außerdem ihre Möglichkeiten, für geeignete und im Umfang angemessene Weiterbildungsangebote an den Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik zu sorgen (bspw. berufsbegleitende Teilzeitausbildungsplätze).

#### **I.4. Anerkennung von im Ausland erworbenen Erzieherabschlüssen verbessern**

Für in Deutschland lebende Fachkräfte mit im Ausland erworbenen Erzieherabschlüssen werden die Möglichkeiten zur Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen aktuell durch Rechtssetzung der Länder entscheidend verbessert und vereinheitlicht. Nach dem Muster des sog. „Anerkennungsgesetzes“ des Bundes („Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“), das am 01.04.2012 in Kraft getreten ist, bereiten die Länder derzeit eigene Gesetze vor, um die Anerkennungsverfahren für die Berufe in Länderzuständigkeit zu regeln. Eine wesentliche Voraussetzung für eine weitgehende Nutzung des Potenzials frühpädagogischer Fachkräfte ist hier die Öffnung der Anerkennungsverfahren, die bisher nur für Erzieherinnen und Erzieher mit EU/EWR-Abschlüssen zur Verfügung stehen, für Drittstaatsangehörige bzw. Qualifikationen aus Drittstaaten. Als erstes Land hat Hamburg ein entsprechendes Landes-Anerkennungsgesetz verabschiedet, das auch die Erzieheranerkennung einschließt und die Verfahren für Fachpersonal mit Drittstaatsabschlüssen öffnet.

Die bereits geltenden Länderregelungen für Erzieherinnen und Erzieher mit EU/EWR-Abschlüssen folgen den Vorgaben der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EU). Voraussetzung für die Anerkennung des Abschlusses ist, dass im Vergleich mit dem inländischen Referenzabschluss keine wesentlichen Unterschiede vorliegen. Einschlägige Berufserfahrung wird berücksichtigt. Die Antragstellerinnen und Antragsteller können festgestellte Defizite durch Ablegen einer Prüfung oder die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang ausgleichen, um die Anerkennung zu erreichen. Darüber hinaus müssen Antragstellerinnen und Antragsteller über die für die Berufsausübung erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen.

Wichtig ist in dem Zusammenhang die Gewährleistung eines gut ausgebauten Informations- und Beratungsangebots. Zum einen müssen die betroffenen Fachkräfte auf ihre Rechte und Möglichkeiten zur Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse sowie auf Angebote von Anpassungslehrgängen und berufsbe-

zogenen Sprachkursen hingewiesen werden. Zum anderen sollten die für die Anerkennungsverfahren zuständigen Stellen in die Lage versetzt werden, die Anerkennungsregelungen im Geiste einer neuen „Willkommenskultur“ anzuwenden und die Antragstellerinnen und Antragsteller entsprechend zu beraten.

### **Handlungsempfehlungen**

Länder setzen die Neuregelung der Anerkennung von Erzieherqualifikationen im Rahmen der jeweiligen Anerkennungsgesetzgebung möglichst zügig und einheitlich um. Sie prüfen die Möglichkeit, den zuständigen Stellen Informationsmaterial zu den Zielen und Inhalten der Anerkennungsgesetzgebung und zu Angeboten für Ausgleichsmaßnahmen (Prüfung, Anpassungslehrgänge) im Bereich der Erzieheranerkennung zur Verfügung zu stellen und entsprechende Schulungen für das Personal der zuständigen Stellen anzubieten. In diese Maßnahmen sollten auch Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfungen für verwandte Berufsgruppen (z. B. Pädagoginnen und Pädagogen) einbezogen werden. Sie prüfen die Möglichkeit, das an Anerkennungssuchende gerichtete Informationsangebot der zuständigen Stellen zu den Anerkennungsverfahren sowie zu Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung und zu Sprachkursen auszubauen.

Arbeitsverwaltungen übernehmen die Kosten zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse im Rahmen des Vermittlungsbudgets nach § 44 SGB III (i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II), soweit dies für die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist.

BMBF finanziert das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“, welches das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des BMBF verantwortet<sup>13</sup>.

BMAS, BMBF und BA fördern im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung IQ“ in den Ländern insgesamt 36 Beratungsstellen, die Erstinformationen über Anerkennungsverfahren bereitstellen und Anerkennungssuchende an die zuständigen Stellen verweisen. Die Erziehungsberufe gehören zu den besonders häufig nachgefragten Berufen.

---

<sup>13</sup> Das Informationsportal stellt Informationen zu Anerkennungsverfahren, u. a. auch für Erzieherinnen und Erzieher bereit. Mit Hilfe des sogenannten „Anerkennungsfinders“ können Interessierte mit wenigen Klicks die zuständige Stelle ermitteln und erhalten die für den individuellen Fall relevanten Verfahrensinformationen. Das Informationsangebot und die Anwenderfreundlichkeit des Portals werden laufend weiterentwickelt und aktualisiert.

Träger prüfen die Möglichkeit, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber gezielt über die verbesserten Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung zu informieren und Anpassungslehrgänge und berufsbezogene Sprachkurse anzubieten.

## **Handlungsfeld II: Elementarbereich für qualifizierte Frauen und Männer vergleichbarer Berufsgruppen öffnen**

Ein wichtiger Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs dürfte darin bestehen, das System der Kindertagesbetreuung bei vorliegender gleichwertiger Ausbildung und hoher verwertbarer Qualifikation zu öffnen<sup>14</sup>.

### **II.1 Personen aus berufsfeld-affinen Berufen gewinnen**

Auch die JFMK empfiehlt 2011 im Rahmen der verschiedenen Möglichkeiten zur Personalgewinnung: „Hierbei können berufsfeld-affine Tätigkeitsbereiche einbezogen werden, um Kräfte mit anderen beruflichen oder persönlichen Hintergründen und lebens- und berufserfahrene Menschen für die Kindertageseinrichtungen zu gewinnen“.

Dieser Vorschlag sollte unter der Maßgabe aufgegriffen werden, dass dieser, zusätzlich zu den Fachkräften zum Einsatz kommende Personenkreis eine pädagogische Qualifizierung erfährt

### **Handlungsempfehlungen**

Länder prüfen, inwieweit die Beschäftigung gleichwertiger Berufsgruppen ermöglicht werden kann.

### **II.2 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Fachkräfte anerkennen**

Nach dem aktuellen dritten Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes steigt die Zahl der Fachkräfte Jahr für Jahr an<sup>15</sup>. Die Zusammensetzung des Personals nach Qualifikation verändert sich dagegen nur marginal.

---

14 S. dazu Anhänge 4.5 und 4.6

15 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. S. 30 ff, Berlin 2012

So ist der Anteil an Fachkräften mit Hochschulabschluss nur leicht angestiegen. Schätzungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik lassen vermuten, dass von den 3.000 Studienplätzen pro Jahrgang ca. 900 Absolventinnen und Absolventen bereit sind, in Kindertageseinrichtungen zu arbeiten. Probleme bestehen oftmals darin, eine Anstellung in einer Kita zu bekommen. Ein weiteres Problem dürfte sein, dass Akademikerinnen und Akademiker in Kindertageseinrichtungen i. d. R. genauso bezahlt werden wie Fachschulabsolventinnen und -absolventen (TVöD).<sup>16</sup>

Noch nicht in allen Ländern sind Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in die Fachkräfteverordnungen für die Kindertagesbetreuung aufgenommen wie dies notwendig wäre, um die Akademisierung des Personals voranzubringen<sup>17</sup>. Auch im Hinblick auf den Einsatz von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit ausländischen Hochschulabschlüssen (vgl. I.4 und III.4) bedarf es einer grundsätzlichen Anerkennung für den Einsatz als Fachkraft. Entsprechend hat auch die JFMK 2011 beschlossen, Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen mit der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Kindheitspädagogin“ und „Staatlich anerkannter Kindheitspädagoge“ als Fachkräfte in den Ausführungsbestimmungen zur Kindertagesbetreuung zu berücksichtigen. Es geht nun darum, dieses möglichst zeitnah umzusetzen.

## **Handlungsempfehlungen**

Länder passen ihre Fachkräfteverordnungen an, sodass staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden können.

### **Handlungsfeld III:**

#### **Vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten ausschöpfen und zusätzliche schaffen**

Das durch Rückgewinnung von Erzieherinnen und Erzieher, die aus unterschiedlichen Gründen zurzeit nicht in der Kita tätig sind, zu hebende Potential für die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte wird sich in einigen Jahren erschöpfen. Auch das Potential weiterqualifizierbarer Ersatz-, Zweit- und Hilfskräfte wird an seine natürlichen Grenzen stoßen. Mit großer Wahrschein-

---

<sup>16</sup> Die Frage der tariflichen Eingruppierung wird die Arbeitsgruppe im Zusammenhang mit den mittelfristigen zu realisierenden Empfehlungen aufgreifen

<sup>17</sup> S. Anhänge 4.5 und 4.6

lichkeit ist damit der zusätzliche Fachkräftebedarf aber noch nicht gedeckt. Geeignete und für die Tätigkeit motivierte Erwerbslose (Leistungs- und Nichtleistungsempfängerinnen und -empfänger) und Berufswechslerinnen und -wechsler sind hingegen eine Personengruppe, aus der sich auch perspektivisch zusätzliche Fachkräfte gewinnen lassen werden, die die Kita-Teams mit ihren spezifischen Kompetenzen bereichern.<sup>18</sup>

Sie zu qualifizieren bedarf nicht nur der Erhöhung von Ausbildungskapazitäten an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik, sondern zugleich deren Zulassung als Durchführer beruflicher Weiterbildung. Die Zulassung bedarf der Akkreditierung.

### **III.1 Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik nach §§ 176ff SGB III und deren Bildungsgänge als Maßnahmen beruflicher Weiterbildung zulassen**

Arbeitsagenturen und Jobcenter können nur die Teilnahme an qualitätsgeprüften beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen fördern. Formale Voraussetzung für die berufliche Weiterbildungsförderung von geeigneten Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten ist deshalb das Vorhandensein zugelassener Bildungsangebote. Formale Voraussetzung für die berufliche Weiterbildung von geeigneten, förderberechtigten Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten ist das Vorhandensein von zugelassenen Bildungsangeboten. Die Bestimmungen zur Zulassung von Bildungseinrichtungen und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind in den §§ 176 ff SGB III geregelt.<sup>19</sup> Es ist erforderlich, das Angebot an zugelassenen Maßnahmen im Erzieherbereich weiter auszubauen, um zusätzliches Fachkräftepotenzial zeitnah zu erschließen.

Die Frage der Zulassung staatlicher Fachschulen/Fachakademien wurde von Ländervertretern, der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Vergangenheit bereits eingehend erörtert. Die von der KMK eingerichtete länderoffene Arbeitsgruppe hat sich im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf ein Modell verständigt, das den Besonderheiten der staatlichen Schulen, Schulen in kommunaler Trägerschaft und privaten Ersatzschulen Rechnung trägt. Danach bedarf nicht jede einzelne Schule in staatli-

---

<sup>18</sup> Das „multiprofessionelle Team“ wird in der AG kontrovers diskutiert. Die Befassung mit den strukturellen Voraussetzungen für den Einsatz dieser Kräfte, ihren Einbezug in den Personalschlüssel sowie mit der dahingehenden Konzeption wird im Zusammenhang mit den mittelfristigen Maßnahmen erfolgen.

<sup>19</sup> S. Anhänge 1 und 2

cher Trägerschaft einer eigenen Trägerzulassung, sondern nur das Land bzw. die dort bestimmte aufsichtführende Stelle. Bei Trägern kommunaler Schulen sowie privater Ersatzschulen handelt es sich um eigenständige natürliche und juristische Personen, sodass eine eigene Trägerzertifizierung erforderlich ist. Der frühere Anerkennungsbeirat bei der Bundesagentur für Arbeit hat im Mai 2011 die Zulassung staatlicher Schulen auf dieser Basis den fachkundigen Stellen empfohlen. Dabei ist bereits gesetzlich klargestellt, dass fachkundige Stellen vorliegende Zertifikate oder Anerkennungen unabhängiger Stellen bei ihrer Zulassungsprüfung berücksichtigen sollen (§ 181 Abs. 1 SGB III). Dazu gehören auch zertifizierte Qualitätssicherungssysteme, die von Fachschulen/Fachakademien angewendet werden.

Die Dauer des Verfahrens kann nach Rückmeldung zweier Länder, die sich bereits im Zertifizierungsverfahren befinden, unterschiedlich lang ausfallen.<sup>20</sup> Der Aufwand für die Vorbereitung der Antragstellung hängt unter anderem vom Vorliegen verwertbarer Qualitätszertifikate, vom Umfang zusätzlich einzuholender Informationen sowie der Anzahl der einzubeziehenden Fachschulen/Fachakademien ab. Da zudem die Kosten des Zertifizierungsverfahrens bislang in den laufenden Haushalten nicht berücksichtigt sind, ist offen, ob das Verfahren in den Bundesländern noch vor den Ausbildungsbeginn im Frühjahr und Sommer 2013 durchlaufen werden kann.

In einigen Ländern bestehen zudem grundsätzliche Widerstände gegen ein aus ihrer Sicht fachlich nicht begründetes Zertifizierungsverfahren für Schulen, die staatlicher Schulaufsicht unterliegen.<sup>21</sup> Bislang können Umschulungen und andere Qualifizierungen nur in Hessen und Rheinland-Pfalz, in anderen Ländern nur an bereits vereinzelt akkreditierten Fachschulen/Fachakademien in privater Trägerschaft durchgeführt werden. In Hamburg, Brandenburg und in Schleswig-Holstein (modellhaft) laufen Zulassungsverfahren.

In der AG Fachkräftegewinnung wurde angeregt, die Zulassungspflicht nach SGB III für den Beginn von Weiterbildungsmaßnahmen in 2013 auszusetzen. Alternativ wurde eine Übergangsregelung vorgeschlagen, die erlauben würde, dass Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III beginnen dürfen, wenn

---

<sup>20</sup> Laut Rückmeldung aus Schleswig-Holstein und Hamburg und der CERTQUA GmbH (ist mit der Akkreditierung in Schleswig-Holstein beauftragt) liegt die Dauer des Zulassungsverfahrens zwischen drei Monaten und einem Jahr.

<sup>21</sup> Zur Zeit läuft eine Bundesratsinitiative zum Verzicht auf die Notwendigkeit einer AZAV-Zertifizierung für öffentliche oder staatlich anerkannte Schulen, die unter unmittelbarer staatlicher Aufsicht stehen (BR-Drucksache 453/1/12 v. 10.09.2012).

sich die Bildungsstätten bereits im laufenden Zulassungsverfahren befinden.<sup>22</sup>

BMAS und BA wiesen darauf hin, dass alle Träger, die Maßnahmen der Arbeitsförderung anbieten, nach dem SGB III eine Zulassung durch eine Fachkundige Stelle benötigen.

### **Handlungsempfehlungen**

Länder prüfen ihre Möglichkeiten, die nötigen Zulassungsverfahren für die unter staatlicher Fachaufsicht stehenden Fachschulen/Fachakademien unter den o. g. Bedingungen<sup>23</sup> durchzuführen. Sie prüfen außerdem, ob Ausbildungsgänge verstärkt unterjährig, d. h. auch zum Frühjahrssemester angeboten werden können.

### **III.2 Vollzeitschulische und betriebliche Umschulungen verstärken**

Eine Maßnahme kann nur dann für die berufliche Weiterbildungsförderung durch die Fachkundige Stelle zugelassen werden, wenn ihre Dauer angemessen ist, d. h. wenn sich die Dauer auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmeziel zu erreichen. Da Umschulungen auch hinsichtlich ihrer Dauer den besonderen Erfordernissen der Erwachsenenbildung entsprechen sollen, legt § 180 Abs. 4 SGB III fest, dass die Dauer einer Umschulungsmaßnahme angemessen ist, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Erstausbildung um ein Drittel reduziert ist. Nach Bundes- oder Landesrecht nicht kürzungsfähige Ausbildungen können nur dann zugelassen werden wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen also auch die Finanzierung des letzten Drittels der Ausbildung gesichert ist.<sup>24</sup> Bei Erzieherausbildungen mit nachgeschaltetem Anerkennungspraktikum wird eine angemessene Praktikumsvergütung gezahlt. Das nachgeschaltete Anerkennungspraktikum wird als sichergestellte Finanzierung des letzten Drittels angesehen und die Maßnahme ist damit grundsätzlich als Umschulung zulassungsfähig.

---

22 Bezüglich einer möglichen Aussetzung der Zertifizierungspflicht nach der AZAV als auch zum Alternativvorschlag, konnte keine Einigung hergestellt werden. Die Lösung des Sachverhaltes ist somit mittelfristiger Natur.

23 Vgl. Anhang 1 zu den ergänzenden Ausführungen zur Empfehlung des Beirats der Anerkennungsstelle vom 23.05.2011 (zur Definition der neben den staatlichen im Matrixverfahren berücksichtigungsfähigen Schulen/Akademien s. Punkt 2.a.)

24 Parallel zur Maßnahmezulassung bedarf es der Akkreditierung der Bildungseinrichtung, vgl. III.5.

Bei praxisintegrierten Ausbildungsformen hängt die Zulassungsfähigkeit für die berufliche Weiterbildungsförderung von der Höhe der auf Grund landesrechtlicher Regelungen gezahlten Ausbildungsvergütung ab, da auch hier die Finanzierung des letzten Drittels gesichert sein muss.<sup>25</sup>

Die Gliederung der Erzieherausbildung in zwei Drittel am Lernort Schule und einem Drittel im Anerkennungspraktikum ist nur noch in der Hälfte der Bundesländer gegeben.<sup>26</sup> In den übrigen Ländern sind die Praktika für eine stärkere Verzahnung der Lernorte Theorie und Praxis über die gesamte dreijährige Ausbildungszeit verteilt. Ohne eine Finanzierungssicherung durch ein angemessen vergütetes Anerkennungspraktikumsjahr und bei der praxisintegrierten Ausbildungsform durch eine auf Grund landesrechtlicher Regelungen gezahlten angemessenen Vergütung zumindest während des dritten Ausbildungsjahres können Arbeitsagenturen und Jobcenter Umschulungen zur Erzieherin oder zum Erzieher nicht fördern. Es sei denn, die würden im Vergleich zur Erstausbildung um ein Drittel verkürzt. Die Länder wiesen in der Diskussion darauf hin, dass die Rahmenvorgaben der KMK eine Verkürzung der Erzieherausbildung um ein Drittel nicht zulassen. Der didaktische Trend hin zur Praxisintegration verschärft die Problematik noch, weil praxisintegrierte Ausbildungen bislang nicht vergütet werden und auch noch keine anderen Quellen für eine Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels vorhanden sind.<sup>27</sup>

## Handlungsempfehlungen

Länder prüfen, wie bis zum Ausbildungsjahr 2013/14 Ausbildungsgänge geschaffen werden können, die als Umschulungen vollumfänglich (Verkürzung um ein Drittel) oder zu zwei Dritteln über Bildungsgutschein förderbar sind. Schleswig-Holstein z. B. prüft eine dreijährige Umschulung, bei der nach zwei geförderten Jahren ein Abschluss als Sozialassistentin bzw. Sozialassistent und nach dem dritten Umschulungsjahr als Zweitkraft in Teilzeit vergütet absolviert der Abschluss als staatlich anerkannte Erzieherin oder staatlich anerkannter Erzieher erworben wird. Auch eine vollschulische, aber durchaus praxisintegrierte Ausbildung, die mindestens zweijährig konzipiert ist und wie in Brandenburg<sup>28</sup>, zur Befähigung „Fachkraft für die Kindertagesbetreuung“ führt,

---

25 S. Anlage 2

26 Auf der Basis einer bundesweiten Befragung des DJI von Fachschulen für Sozialpädagogik zeigt sich, dass die Ausbildung dennoch in rund 68 Prozent aller bundesdeutschen Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik noch zweiphasig verläuft.

27 In der Arbeitsgruppe konnte kurzfristig keine Lösung hierzu gefunden werden. Die Lösung des Sachverhaltes ist somit mittelfristiger Natur.

28 S. dazu Anhang 4.7

dürfte als Fortbildung für Arbeitslose nach dem SGB förderfähig sein.<sup>29</sup>

BMAS prüft die Förderbarkeit bereits existierender zeitlich verkürzter Erzieherausbildungen in Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg<sup>30</sup>, ausgehend von einer regulären durchschnittlichen Dauer vollzeitschulischer Ausbildungen in Höhe von drei Jahren.

### **III.3 Anpassungsqualifizierung für Personen mit verwertbaren Vorbildungen einschließlich im Ausland erworbener Qualifikationen anhand individueller Bildungspläne ermöglichen**

Mittels individueller Bildungspläne können in relativ kurzer Zeit interessierte und geeignete Personen qualifiziert werden, die bereits über eine Ausbildung, umfangreiche einschlägige Vorkenntnisse oder einen Studienabschluss verfügen, der für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen bspw. in Bezug auf deren besonderen pädagogischen Schwerpunkt oder auf die Zusammensetzung des Teams sinnvoll verwertbar ist. Für Kräfte mit relevanten Vorkenntnissen und Vorerfahrungen ist das Absolvieren einer vollständigen Erzieherausbildung zu meist weder erforderlich noch sinnvoll (bspw. Musikpädagoginnen und -pädagogen, Grundschullehrerinnen und -lehrer, Logopädinnen und Logopäden).<sup>31</sup>

Auch für die formelle Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse in der Frühpädagogik ist es essenziell, dass Anpassungsqualifizierungen angeboten werden, die den Ausgleich festgestellter Ausbildungsdefizite ermöglichen. Nicht zuletzt können Personen, die aufgrund ihrer Herkunft eine zusätzliche sprachliche Qualifizierung benötigen, auf diesem Weg zur Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation mit der einer Erzieherfachkraft gelangen.

Anpassungsqualifizierungen können sowohl im Vorfeld einer Anstellung als Erzieherin bzw. Erzieher als auch berufsbegleitend durchgeführt werden. Begründete Anträge der Träger/Kindertageseinrichtungen bei den zuständigen Behörden (z. B. Landesjugendämter) bzgl. Anstellung und individueller

---

<sup>29</sup> Dieser Personenkreis könnte, wie unter III.3 beschrieben, durch eine berufsbegleitende Anpassungsqualifizierung in kurzer Zeit zur Fachkraft weiter gebildet werden.

<sup>30</sup> Das BMAS befindet sich bereits im Gespräch mit Niedersachsen, um die Förderfähigkeit dieser Ausbildungsmodelle zu prüfen. Sobald die Prüfungen abgeschlossen sind, wird das BMAS Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern das Prüfergebnis mitteilen.

<sup>31</sup> S. Anhänge 4.8, 4.9, 4.10, 4.11

Bildungspläne können sicherstellen, dass jeder Bildungsplan einzeln geprüft und damit die Einhaltung von Qualifizierungsstandards kontrolliert wird. Mit solcherart qualifiziertem Seiteneinstieg wurden z. B. in Brandenburg gute Erfahrungen gemacht, wo seit zwei Jahren eine Personalverordnung in Kraft ist und Anwendung findet, die den Tätigkeitszugang als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen über eine individuelle Bildungsplanung ausdrücklich regelt.

Auf Länderebene und in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und den kommunalen Spitzenverbänden sind die Voraussetzungen und Finanzierungsoptionen zu klären.

### **Handlungsempfehlungen**

BA berät über die bestehenden Fördermöglichkeiten.<sup>32</sup>

Länder prüfen in ihren Personalverordnungen die Möglichkeit zur Anstellung parallel zur Qualifizierung unter Anrechnung auf den Personalschlüssel. Sie prüfen außerdem ihre Möglichkeiten, ausreichend Prüfkapazitäten für die nötigen Einzelfallentscheidungen zu schaffen. Sie prüfen die Schaffung geeigneter und im Umfang angemessener Weiterbildungsangebote (inkl. der vom BAMF angebotenen Sprachqualifizierungskurse für berufsbezogenes Deutsch).

Träger prüfen bei der Personalsuche, ob die Vermittlungsunterstützung der BA einzubinden ist. Sie prüfen außerdem ihre Möglichkeiten, eine angemessene fachliche Betreuung während der Qualifizierungsphase sicherzustellen.

BMFSFJ prüft, inwiefern es den „Lernort Praxis“ insbesondere durch die fachliche Praxisbegleitung unterstützen kann (vgl. III.7).

### **III.4 Qualitativ hochwertiger Vorbereitungskurse auf die Externen- bzw. Nichtschülerprüfung schaffen**

Auch Externen- bzw. Nichtschülerprüfungen können bei qualifizierter Vorbereitung und Vorauswahl der Kandidatinnen und Kandidaten ein Mittel sein, den Weg zur Erzieherfachkraft zu öffnen. Voraussetzung ist aber, dass die erforderlichen praktischen, konzeptionellen und theoretischen Kompetenzen

---

<sup>32</sup> S. Anhang 3

erworben worden sind oder in qualitativ hochwertigen Kursangeboten erworben werden können.<sup>33</sup> Um die Berufsqualifikation für Erziehungstätigkeit zu erwerben, ist es nicht nur erforderlich, sich die in Prüfungen abfragbaren Wissensbestände anzueignen. Aus diesem Grund ersetzen Vorbereitungskurse in der Regel keine vollständige Ausbildung, sondern bereiten auf die fachschulische Prüfung vor, an die ein fachschulisch begleitetes Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung anschließt. Wegen der hohen Anforderungen an das individuelle Lernpotenzial der Teilnehmenden bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung ist diese Qualifizierungsform insbesondere für gut Vorqualifizierte bzw. für Interessentinnen und Interessenten mit bereits vorhandenen hochschulischen Ausbildungsabschlüssen geeignet.

Gute Erfahrungen mit Externen-/Nichtschülerprüfungen liegen dort vor, wo die Vorbereitungskurse durch Fachschulen/Fachakademien durchgeführt werden (z. B. in Baden-Württemberg und Bayern<sup>34</sup>) oder bei sehr gut etablierten Anbietern.

## **Handlungsempfehlungen**

Länder prüfen Möglichkeiten, ausreichend Prüfkapazitäten für die nötigen Einzelfallentscheidungen zur Prüfungszulassung zu schaffen. Sie prüfen außerdem ihre Bestimmungen zur Prüfungszulassung und fassen sie so, dass tatsächlich nur die avisierte Zielgruppe in Prüfungsvorbereitungskurse aufgenommen wird. Sie prüfen Möglichkeiten bei Fachschulen/Fachakademien für die nötigen Prüf- und Betreuungskapazitäten zu sorgen.

BA unterstützt die Länder bei der Verbesserung vorhandener Bildungsangebote (Fachkundige Stellen, die die Vorbereitungskurse nach AZAV zertifizieren, können die Zulassungsbestimmungen für Fachschulen/Fachakademien als Richtschnur im Zertifizierungsverfahren für Vorbereitungskurse zur Externen-

---

<sup>33</sup> Vorbereitungskurse können von freien Bildungsträgern oder von Fachschulen/-akademien angeboten werden. Arbeitsagenturen und Jobcenter können bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Teilnahme an Vorbereitungskursen zur Externen- bzw. Nichtschülerprüfung im Rahmen des Rechts der beruflichen Weiterbildung fördern. Dabei werden nur qualitätsgeprüfte Maßnahmen gefördert, d. h. solche Vorbereitungskurse, die nach der AZAV zugelassen sind. Im Rahmen des AZAV-Zertifizierungsverfahrens wird von fachkundigen Stellen, die über besondere Kenntnisse bzgl. der Inhalte der zuzulassenden Maßnahmen verfügen müssen, u. a. geprüft, ob qualifiziertes Personal eingesetzt wird und ob die Maßnahmegestaltung und Lehrorganisation eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lässt. Zudem ist der Zertifizierungsstelle bei der Zulassung von Maßnahmen, die auf Berufsabschlüsse in landesrechtlich geregelten Berufen vorbereiten, eine Bestätigung der zuständigen Stelle oder zuständigen Aufsichtsbehörde über die Eignung des Trägers als Ausbildungsstätte vorzulegen.

<sup>34</sup> S. Anhang 4.2 (Modelle II und III)

prüfung nutzen). Sie bindet die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) in die Unterrichtung der Fachkundigen Stellen zu den Zulassungsbestimmungen ein. Die BA fördert AZAV-zertifizierte Vorbereitungskurse per Bildungsgutschein nur, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Zulassung zur Externenprüfung von der Landesbehörde vorlegen kann. Die BA nimmt Qualitätsprüfungen von AZAV-zertifizierten Vorbereitungskursen gem. § 183 SGB III vor.

### **III.5 Weiterbildungsangebote zugelassener Fachschulen/Fachakademien und Berufsfachschulen in der Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit registrieren**

Um einen Überblick über alle vorhandenen mittels Bildungsgutschein förderfähigen Erzieherqualifizierungen zu erhalten, müssen diese in der Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht werden. Die Weiterbildungsdatenbank KURSNET wird sowohl von Arbeitslosen als auch von den Fachkräften der Arbeitsverwaltung genutzt, um passende Bildungsgänge zu finden. Bildungsangebote, die hier nicht veröffentlicht sind, bleiben daher in der Regel ungenutzt.

#### **Handlungsempfehlungen**

Länder und Fachschulverbände tragen Sorge dafür, dass sich alle zugelassenen Schulen/Akademien ihres Zuständigkeitsbereichs, die über Bildungsgutscheine förderbare Bildungsgänge anbieten können, im KURSNET der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichen.

### **III.6 Kurzfristig zusätzliche Ausbildungskapazitäten schaffen**

Für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten kommen sowohl eine nochmalige Erweiterung der bestehenden als auch der ggf. kurzfristig zuzulassenden neuen Fachschulen/Fachakademien bei freien oder öffentlichen Trägern infrage. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch sinnvoll erweiterte Zulassungsvoraussetzungen bzw. Einstellungsbedingungen für das Lehrpersonal, wie z. B. auch die Zulassung geeigneter Fachkräfte aus der Kita-Praxis.

Der sich abzeichnende Mangel an Lehrkräften muss auch als Chance begriffen werden, über die Zusammensetzung des Lehrpersonals grundsätzlicher nach-

zudenken. Erfahrene und in kollegialer Beratung erfahrene Praktikerinnen und Praktiker stellen ebenso wie kompetente Fortbildnerinnen und Fortbildner eine wichtige und eigentlich unverzichtbare personelle Ressource für die Ausbildung dar.

Erfahrungen liegen in Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg vor, wo Referendariate verkürzt werden bzw. Personen ohne zweites Staatsexamen aber mit vorhandener pädagogischer Qualifizierung unterrichten<sup>35</sup>. Zudem können die Ausbildungskapazitäten durch zusätzliche unterjährige Ausbildungsbeginne erweitert werden.

### **Handlungsempfehlungen**

Länder prüfen in Abstimmung mit staatlichen und freien Trägern von Ausbildungseinrichtungen die Möglichkeiten rascher Kapazitätserweiterung bzw. Neuzulassung von Fachschulen/Fachakademien und treffen kurzfristig entsprechende Vereinbarungen. Sie prüfen außerdem die Öffnung/Erweiterung der Personalanforderungen für Fachschulen/Fachakademien für die Einstellung zusätzlicher, geeigneter Lehrkräfte aus der Praxis, Fortbildnerinnen und Fortbildner sowie auch geeigneter Kräfte aus artverwandten pädagogischen Ausbildungsrichtungen. Sie prüfen die Möglichkeit, Ausbildungen im halbjährlichen Turnus beginnen zu lassen. Freie bzw. kommunale Träger von Fachschulen/Fachakademien prüfen ihre Möglichkeiten zur schnellen Bereitstellung weiterer Ausbildungskapazitäten in Abstimmung mit den Ländern.

### **III.7 Freistellen berufserfahrener Fachkräfte für die Begleitung der Ausbildung von Fachschülerinnen und -schülern, Studierenden und Beschäftigten in der Praxis**

Die zu erhöhenden Ausbildungskapazitäten einschließlich berufsbegleitender Ausbildungen erfordern auch einen deutlich erhöhten Aufwand für die Kindertageseinrichtungen bei der fachlichen Begleitung der Schülerinnen und Schüler und der Studierenden in der Praxis. Auch Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger benötigen Unterstützung. Die personelle Besetzung in Kitas ist dafür trotz kontinuierlich leicht verbesserter Personalschlüssel häufig nicht ausreichend. Bei weiterer Notwendigkeit zur Verbesserung der Personalschlüssel und angesichts der Komplexität der Aufgaben von Erzieherinnen

---

<sup>35</sup> S. Anhang 4.12 und 4.13

und Erziehern können berufserfahrene Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen die neuen Herausforderungen einer notwendigen Einarbeitung und Ausbildungsbegleitung oft nicht in der erforderlichen Qualität leisten. Gerade die Verbindung von theoretischer und praktischer Ausbildung (Lernort Praxis) ist jedoch ein wesentlicher Faktor der Ausbildungsqualität, die zugleich auch Auswirkungen auf die Motivation und auf die Bindung der in Ausbildung befindlichen Fachschülerinnen und -schüler sowie Studierenden an die Tätigkeit hat.

Brandenburg fördert die Entwicklung von Konsultationskitas mit dem Schwerpunkt der praktischen Ausbildungsunterstützung.<sup>36</sup>

### **Handlungsempfehlungen**

Länder, Kommunen, Träger und Verbände prüfen kurzfristig Unterstützungsmöglichkeiten zur Gewährleistung der Praxisbegleitung von Fachschülerinnen und -schülern und Studierenden (durch ausreichende Arbeitszeitanteile, Verstärkung der Fachberatungen etc.).

Das BMFSFJ prüft, inwiefern es den „Lernort Praxis“, insbesondere durch die fachliche Praxisbegleitung unterstützen kann.

### **Handlungsfeld IV:**

#### **Finanziell realisierbare Ausbildungswege für Personen mit höherer Lebens- und Berufserfahrung schaffen/Attraktivität der Erzieherausbildung für Schülerinnen und -schüler mit Fachhoch- oder Hochschulreife steigern**

Unter den Interessentinnen und Interessenten für die Erzieherausbildung können zwei im Alter und dementsprechend in den Unterhaltsbedürfnissen unterschiedliche Personengruppen identifiziert werden:

1. Schulabgängerinnen und -abgänger mit Fachhoch- und Hochschulreife, für die die Erzieherausbildung die Erstausbildung darstellt und
2. Personen, die sich zunächst nicht für den pädagogischen Bereich entschieden, bzw. eine andere Ausbildung absolviert haben, und erst im Laufe ihrer Berufsbiografie an einer pädagogischen Tätigkeit Interesse entwickeln sowie Personen mit mittlerem Schulabschluss, einschlägiger Erstausbildung

---

36 S. Anhang 4.14

sowie ggf. bereits vorliegender Berufspraxis. Bei beiden Personengruppen kann von lebensphasenbedingt höheren Unterhaltsbedürfnissen ausgegangen werden.

Für alle Zielgruppen spielt die Frage einer Vergütung während der Ausbildungszeit eine wichtige Rolle. Für die einen in Bezug auf die Ausbildungsattraktivität der beruflichen Erstausbildung, für die anderen in Bezug auf die finanzielle Realisierbarkeit einer drei Jahre umfassenden vollständigen Neuqualifikation oder Aufstiegsqualifizierung sowie auf ihre späteren Rentenansprüche.<sup>37</sup>

#### **IV.1 Kita-Tätigkeit begleitende Teilzeitausbildungen für Personen mit höherer Lebens- und Berufserfahrung (hier vor allem Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ohne Anspruch auf Umschulungsförderung)**

Für berufserfahrene Personen, die bereits einen eigenen Hausstand führen oder eine eigene Familie haben, bspw. fachfremdqualifizierte am Wechsel in die Frühpädagogik interessierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger oder Sozialassistentinnen und -assistenten und Kinderpflegerinnen und -pfleger, die sich zur Fachkraft weiterqualifizieren möchten, ist eine nichtvergütete vollzeitschulische Ausbildung aus finanziellen Gründen meist nicht realisierbar. Leisten kann sich eine solch umfängliche, nicht vergütete Neuausbildung nur, wer finanziell von seiner Familie abgesichert wird und selbst nichts zum Unterhalt beitragen muss.

Personen, die nicht erwerbslos sind und arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, die die Fördervoraussetzungen für Umschulungen nach dem zweiten oder dritten Sozialgesetzbuch nicht erfüllen, können als Form der finanziellen Ausbildungsförderung während der vollschulischen Erzieherausbildung BAföG beantragen. Die Höhe des Schüler-BAföG-Fördersatzes für Personen, die nicht im Haushalt der Eltern wohnen, ist mit niedrigen Vergütungen des dualen Ausbildungssystems vergleichbar und weist eine Altersbegrenzung auf. Zu Beginn der Ausbildung darf das 30. Lebensjahr nicht abgeschlossen sein. Da es gerade die 30-45-Jährigen sind, die sich für den Wechsel in die Kita-Tätigkeit interessieren, wie die Erfahrungen des Bundesprogramms „Mehr Männer in Kitas“ zeigen, scheint Schüler-BAföG für die hier angesprochene

---

<sup>37</sup> Da nur drei Jahre beruflicher Ausbildung in der Rentenberechnung Berücksichtigung finden, werden weitere sozialversicherungsfreie Zeiten im Ausbildungsverhältnis, die zwangsläufig durch die nicht-vergütete Erzieherausbildung entstehen, bei der Berechnung des Rentenanspruchs nicht berücksichtigt.

Personengruppe kein ausreichendes Instrument der Finanzierung zu sein und kein lebensbegleitendes berufliches Lernen zu ermöglichen. Der Bezug des sogenannten Meister-BAföG, welches sich an eine lebenserfahrenere Altersgruppe richtet, ist für die Erzieherausbildung nicht in jedem Land möglich, weil die Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik dort nicht als „echte“ Fachschulen eingestuft werden. Unabhängig davon, ob der Bezug überhaupt möglich ist, liegt der Darlehensanteil bei dieser Förderart bei 6075 Prozent. In Anbetracht einer Teilzeitquote von über 50 Prozent unter den Kita-Fachkräften erscheint die Aufnahme eines Darlehens für eine drei Jahre umfassende Fortbildung daher problematisch. Möchte man den Erzieherberuf auch für Berufswechslerinnen und Berufswechsler öffnen, bedarf es also anderer Optionen finanzieller Absicherung. Diese müssen die Sicherung des Lebensunterhaltes ermöglichen sowie ggf. den Bezug zusätzlicher gesetzlicher Leistungen bspw. nach dem SGB II, um der individuellen Situation persönlicher Verpflichtungen gerecht zu werden.

Unter den bereits praktizierten Ausbildungswegen erfüllen die die Kita-Tätigkeit begleitenden Teilzeitausbildungen die genannten Voraussetzungen. Sie könnten daher nicht nur für pädagogische Ersatz-/Zweitkräfte möglich sein, sondern auch für interessierte Berufswechslerinnen und -wechsler geöffnet werden, indem die Personalverordnungen erlauben, auch persönlich geeignete Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger anzustellen und auf den Personalschlüssel anzurechnen, sofern sie sich parallel in der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher befinden. In Hamburg, Hessen, Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen ist dies bereits möglich. Mit einem Anstellungsverhältnis in einem Stundenumfang von mindestens einem halben Vollzeitäquivalent und einer Vergütungseinstufung auf Sozialassistentenniveau, wurden hier für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die gleichen finanziellen Voraussetzungen geschaffen, wie für Ersatz-/Zweitkräfte, die sich berufs begleitend in Teilzeitweiterqualifizierung zur Fachkraft befinden (vgl. I.3).

In Berlin konnten seit 2010 auf diese Weise über 1200<sup>38</sup> und in Brandenburg 800 zusätzliche künftige Fachkräfte gewonnen und damit die pädagogischen Teams unmittelbar mit Arbeitskräften verstärkt werden. Auf Basis der Vergütung im Anstellungsverhältnis sind diese Personen in der Lage, ihren Unterhaltsbedarf zu decken. Sollte dies nicht der Fall sein, könnten sie ihre Ansprüche auf zusätzliche Leistungen nach dem SGB II prüfen lassen.

---

38 S. Anhang 4.15

Diese „Ausbildungsvariante“ steht auch Arbeitslosen offen. Aufgrund des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses wären sie sofort in den Arbeitsmarkt integriert und stünden als Arbeitskräfte in der Kita zur Verfügung.

### **Handlungsempfehlungen**

Die Länder prüfen in ihren Personalverordnungen parallel zur Qualifizierung unter Anrechnung auf den Personalschlüssel die Möglichkeit zur Anstellung geeigneter Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Sie prüfen die Schaffung ausreichender Prüfkapazitäten für die dafür nötigen Einzelfallentscheidungen sowie von Zulassungsvoraussetzungen für Fachschulen/Fachakademien, die geeigneten Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern den Zugang ermöglichen (angemessene Berücksichtigung der Lebens- und fachfremden Berufserfahrung). Die Länder prüfen außerdem gemeinsam mit den Fachschulen/akademien die Änderungsmöglichkeiten für Aufnahmeverfahren, die geeignet sind, das tatsächliche Lern- und Leistungspotential der Bewerberinnen und Bewerber zu erfassen, bspw. unter Berücksichtigung von Einschätzungen der einstellenden Träger/Kitas. Sie prüfen die Einrichtung geeigneter Teilzeitausbildungsgänge an den Fachschulen/-akademien (erwachsenengerechte Curricula und Lernmethoden, sinnvolle/flexible Präsenzzeiten etc.) und die Möglichkeiten für ein im Umfang ausreichendes Schulplatzangebot.

Träger und Verbände prüfen die Nutzung der Vermittlungsunterstützung der BA bei der Suche nach geeigneten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und die Schaffung von der Zielgruppe angemessenen Auswahlverfahren sowie ihre Möglichkeiten für die Sicherstellung einer angemessenen fachlichen Betreuung

Das BMFSFJ prüft, inwiefern es den „Lernort Praxis“, insbesondere durch die fachliche Praxisbegleitung unterstützen kann (vgl. III.7).

### **IV.2 Vergütete praxisintegrierte Erzieherausbildung für Schülerinnen und Schüler mit Fachhoch- und Hochschulreife**

Die Situation am Ausbildungsmarkt hat sich deutlich entspannt. In Zeiten mit allge-mein hohem Fachkräftebedarf werden schulisch geregelte Ausbildungen nach den Schulbildungsgesetzen der Länder an Zulauf verlieren, weil sie nicht vergütet werden. Das könnte einerseits die durchschnittliche Berufsmotivation der Erzieherinnen und Erzieher erhöhen, weil diejenigen Schülerinnen und

Schüler wegfallen, die bislang die schulische Ausbildung aus Mangel an Alternativen gewählt haben. Andererseits muss die Erzieherausbildung sicherlich in sich noch attraktiver werden, um am Ausbildungsmarkt mit anderen hochwertigen Ausbildungen um Abgängerinnen und Abgänger vor allem mit höherer Schulbildung konkurrieren zu können. Für diese Klientel konnte die Attraktivität der Erzieherausbildung in der Vergangenheit bereits dadurch gesteigert werden, dass ihnen die Möglichkeit des Direkteinstiegs in die Fachschul-/Fachakademieausbildung eingeräumt wurde. Aber auch die Ausbildungsvergütung ist für höher gebildete Schulabgängerinnen und -abgänger, die aus dem gesamten Ausbildungsspektrum wählen können, ein wichtiges Berufswahlkriterium. Ein Indiz dafür ist das stetig wachsende Angebot dualer Ausbildungsgänge, mit dem Arbeitgeber um guten Nachwuchs konkurrieren. Auch die Erzieherausbildung ließe sich aufgrund des hohen zeitlichen Praxisanteils in eine praxisintegrierte vergütete Ausbildung umwandeln.

Modellhaft könnte geprüft werden, ob sich die Attraktivität der Erzieherausbildung vor allem für höherqualifizierte Schulabgängerinnen und Schulabgänger steigern ließe, wenn sie vergütet würde. Ein erstes Konzept für einen solchen Modellversuch, an dem man sich orientieren könnte, liegt bereits für Baden-Württemberg vor<sup>39</sup>. Hier zeigen die Bewerbungen, dass die Vergütung erwartungsgemäß nicht nur Schülerinnen und Schüler – unter ihnen erfreulicherweise deutlich vermehrt junge Männer – sondern auch Personen mit einschlägiger Erstausbildung und Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger anspricht. Die Vergütung orientiert sich im Modellversuch an der Ausbildungsvergütung von Verwaltungsfachangestellten und liegt über drei Jahre gesehen zwischen 750 und 850 Euro.<sup>40</sup>

---

39 S. Anhang 4.16

Der Modellversuch des Landes Baden-Württemberg, auf dem der hier skizzierte Vorschlag zur Steigerung der Ausbildungsattraktivität basiert, berücksichtigt nicht die verschiedenen, altersbedingten Unterhaltsbedarfe der Schülerinnen und Schüler, die in dieser Empfehlung differenziert betrachtet werden. Insofern sind unter den Schülerinnen und Schülern nicht nur solche, für die die Erzieherausbildung eine Erstausbildung darstellt, sondern auch Personen mit einschlägiger Erstausbildung sowie Quereinsteigerinnen und -einsteiger. Diese Empfehlung möchte jedoch dazu anregen, darüber nachzudenken, bzw. herauszufinden, welche Form und Finanzierungsgrundlage der Ausbildung für die verschiedenen möglichen Zielgruppen sinnvoll und angemessen ist.

40 S. Anhang 4.17

Ein parallel seit dem Schuljahr 2011/12 laufender Modellversuch vergüteter praxisintegrierter Ausbildung der Freien dualen Fachschule für Pädagogik KONZEPT-e (ESF-Modellprojekttträger „MEHR Männer in Kitas“) setzt für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eine Vergütung von 1200 Euro an und sieht für die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Möglichkeit vor, zusätzlich 300 Euro monatlich als zinsloses Darlehen bei der Fachschule aufzunehmen. Die monatlichen Unterhaltsbedarfe für Lebensältere werden hier also deutlich höher eingeschätzt.

## **Handlungsempfehlungen**

Länder prüfen die modellhafte Einführung einer vergüteten praxisintegrierten Erzieherausbildung sowie die Möglichkeit, ihre Personalverordnungen entsprechend anzupassen, sodass Auszubildende auf den Personalschlüssel angerechnet werden können.

Träger prüfen Ihre Beteiligungsmöglichkeiten am Modellversuch, schließen Ausbildungsverträge und zahlen eine angemessene Ausbildungsvergütung und stellen personell eine angemessene fachliche Betreuung der/des Auszubildenden sicher. Dabei werden sie von den Verbänden unterstützt.

Das BMFSFJ prüft, inwiefern es den „Lernort Praxis“, insbesondere durch die fachliche Praxisbegleitung unterstützen kann (vgl. III.7).

## **Anhang 1**

### **Empfehlung des Anerkennungsbeirats und Hinweise der ehemaligen Anerkennungsstelle der BA zur „Zertifizierung staatlicher Schulen“, Nürnberg, 23.05.2011**

Der bisherige Anerkennungsbeirat hat zu der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung AZWV“ Empfehlungen zur Zulassung von staatlichen Schulen ausgesprochen. Diese Empfehlung ist auch im Rahmen der Nachfolgeverordnung „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung AZAV“ zunächst weiterhin gültig. Die fachkundigen Stellen müssen diese bei der Zulassung von Trägern und Maßnahmen berücksichtigen.

#### **1. Aktuelle und gültige Fassung der Empfehlung**

Für die Teilnahme am Bildungsgutscheinverfahren der Bundesagentur für Arbeit benötigen die Staatlichen Schulen die Zulassung/Zertifizierung einer Fachkundigen Stelle (FKS) als Bildungsträger und der entsprechenden Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Dabei wird eine vom jeweiligen Bundesland zu benennende Stelle, die die Aufsicht über diese Schulen führen muss, als Bildungsträger zertifiziert. Die zu dieser aufsichtführenden Stelle gehörenden staatlichen Schulen werden von diesem Zertifikat miterfasst. Die Voraussetzungen nach § 8 AZWV<sup>41</sup> werden in den angeschlossenen Schulen stichprobenweise entsprechend dem Referenzauswahlverfahren durch Vor-Ort-Kontrolle oder Dokumentenprüfung geprüft.

Bei Trägern kommunaler Schulen sowie privater Ersatzschulen handelt es sich um eigenständige natürliche oder juristische Personen, sodass eine eigene Trägerzertifizierung erforderlich bleibt. Bei der Zulassung sind jedoch alle gestellten Anforderungen, die gleichlautend für Träger staatlicher Schulen gelten und im Rahmen der Zertifizierung staatlicher Schulträger bereits geprüft sind, verfahrenserleichternd zu berücksichtigen.

Die von der als Bildungsträger zertifizierten Stelle des Landes bei der FKS eingereichten Bildungsmaßnahmen werden auf der Grundlage des üblichen Referenzauswahlverfahrens geprüft, ob die Voraussetzungen des § 9 AZWV<sup>42</sup> vorliegen.

---

41 Neue Rechtsgrundlage § 178 SGB III i. V. m. § 2 AZAV

42 Neue Rechtsgrundlage §§ 179, 180 SGB III i. V. m. §§ 3, 4 AZAV

In das Auswahlverfahren dürfen nur schulische Berufsausbildungen aufgenommen werden, die der Aufsicht des Landes bzw. der von ihm bestimmten Stelle unterliegen. Davon nicht erfasste Bildungsangebote bedürfen eines eigenen Zulassungsverfahrens.

## **2. Gespräch mit den Kultusministerien**

Am 03.05.2011 hat dazu in München ein Gespräch mit Vertretern der Kultusministerien der Bundesländer stattgefunden. Über das Ergebnis informiere ich nachfolgend:

### a. Anwendungsbereich der Empfehlung

Die Empfehlung gilt für die „staatlichen Schulen“, die unter der Aufsicht des jeweiligen Kultusministeriums stehen und bei denen das Bundesland Dienstherr des Lehrpersonals ist.

Da es in den deutschen Bundesländern unterschiedliche Schulbezeichnungen gibt, bei denen der Dienstherr des Lehrpersonals das Bundesland ist, z. T. auch als „öffentliche Schulen“ bezeichnet werden, ist auf das jeweilige Landes(schul)recht abzustellen.

Soweit kommunale Schulen, d. h. Schulen, bei denen der Dienstherr des Lehrpersonals eine kommunale Körperschaft (Gemeinde, Landkreis, Bezirk oder Zweckverband) ist, und private Ersatzschulen, d. h. Schulen privater Träger, die in ihren Bildungs- und Erziehungszielen öffentlichen im jeweiligen Bundesland vorhandenen oder vorgesehenen Schulen entsprechen, die gleichen Voraussetzungen erfüllen, kann die Empfehlung ebenfalls angewendet werden.

### b. Matrixverfahren

Für die Trägerzertifizierung soll das sog. „Matrixverfahren“ Anwendung finden, d. h. dass die vom jeweiligen Kultusministerium zu benennende Stelle als Träger i. S. des § 8 AZWV zertifiziert wird und die unterstellten Schulen als nicht selbständige Filialen mit zertifiziert werden. Die Durchführung der Bildungsmaßnahmen obliegt den Schulen, sodass auch diese die entsprechenden Anforderungen der AZWV erfüllen müssen. Die Stichprobe richtet sich nach den einschlägigen Regelungen der AZWV. Für kommunale Schulen und private Ersatzschulen gilt Entsprechendes.

## Anhang 2

### Zulassungsvoraussetzungen für Umschulungsmaßnahmen

Eine Maßnahme kann nur dann für die berufliche Weiterbildungsförderung durch die Fachkundige Stelle zugelassen werden, wenn ihre Dauer angemessen ist, d. h. wenn sich die Dauer auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmeziel zu erreichen. Da Umschulungen auch hinsichtlich ihrer Dauer den besonderen Erfordernissen der Erwachsenenbildung entsprechen sollen, legt § 180 Abs. 4 SGB III fest, dass die Dauer einer Umschulungsmaßnahme angemessen ist, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Erstausbildung um ein Drittel reduziert ist. Nach Bundes- oder Landesrecht nicht kürzungsfähige Ausbildungen können nur dann zugelassen werden, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen also auch die Finanzierung des letzten Drittels der Ausbildung gesichert ist.

Da es sich bei dem Erfordernis der Finanzierungssicherung um ein maßnahmebezogenes Zulassungskriterium handelt, muss der Bildungsträger im Zertifizierungsverfahren darlegen, dass für alle potenziellen Maßnahmeteilnehmer der Lebensunterhalt und die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten der auswärtigen Unterbringung und Verpflegung, Kinderbetreuungskosten) im letzten Ausbildungsdrittel gesichert sind.

Bei Erzieherausbildungen mit nachgeschaltetem Anerkennungspraktikum wird eine angemessene Praktikumsvergütung i. d. R. zwischen 1.200 und 1.300 Euro gezahlt. Das nachgeschaltete Anerkennungspraktikum wird als sichergestellte Finanzierung des letzten Drittels angesehen und die Maßnahme ist damit grundsätzlich als Umschulung zulassungsfähig.

Bei praxisintegrierten Ausbildungsformen hängt die Zulassungsfähigkeit für die berufliche Weiterbildungsförderung von der Höhe der auf Grund landesrechtlicher Regelungen gezahlten Ausbildungsvergütung ab. Ist davon auszugehen, dass die Ausbildungsvergütung ausreicht, um den Lebensunterhalt und die Weiterbildungskosten der potenziellen Maßnahmeteilnehmer im letzten Ausbildungsdrittel zu decken, so dürfte die Zulassungsvoraussetzung des § 180 Abs. 4 Satz 2 SGB III erfüllt sein. Bei Vorliegen der übrigen Zulassungsvoraussetzungen könnten die Agenturen für Arbeit und Jobcenter dann die AZAV-zertifizierte, vergütete praxisintegrierte Ausbildung ebenfalls zu zwei

Dritteln als Erzieherumschulung fördern. Vergütete Erzieherausbildungen, für die Schulgeld zu entrichten ist, dürften grundsätzlich nicht zulassungsfähig und damit auch nicht förderfähig sein. Denn die Ausbildungsvergütung dürfte in der Regel nicht für die Finanzierung von Lebensunterhalt, Schulgeld und übrigen Weiterbildungskosten ausreichen.

## Anhang 3

### Teilnehmerinnen- und teilnehmerbezogene Förderhinweise der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

#### I. Förderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II bzw. nach dem SGB III

##### I.1 Voraussetzungen für eine Förderung

###### I.1.1 Teilnehmerinnen- und teilnehmerbezogene Voraussetzungen

Diese Voraussetzungen sind in den §§ 81ff SGB III bzw. § 131a SGB III geregelt.

Für das SGB II gelten diese Vorschriften gem. § 16 Abs. 1 Nr. 4 SGB II.

Danach können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist,

- um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern,
- um drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder
- weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist. (§ 81 Abs. 1 und 2 SGB III). Den Personen ohne Berufsabschluss gleichgestellt sind die „wieder Ungelernten“ (die u. U. Berufsrückkehrerinnen/ Wiedereinsteigerinnen sein können).

Die Voraussetzungen für die Eigenschaft des „Wiederungelernten“ regelt § 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB III:

- Ein Berufsabschluss ist vorhanden und
- eine mehr als vierjährige Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit (Zeiten der Arbeitslosigkeit, Kindererziehung oder Pflege sind gem. § 81 Abs. 2 S. 2 SGB III gleichgestellt) wurde ausgeübt und
- eine dem vorhandenen Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung kann nicht mehr ausgeübt werden.

###### I.1.2 Voraussetzungen für die Übernahme von Weiterbildungskosten von beschäftigten Personen

Für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, dass sie bei beruflicher Weiterbildung durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten (vgl. Ziffer 2.1) gefördert werden können, wenn sie

- entweder keinen Berufsabschluss haben bzw. „wieder ungelernt“ (gem. § 81 Abs. 1 und 2 SGB III) sind und durch die Weiterbildung einen anerkannten

Berufsabschluss erwerben (§ 81 Abs. 2 SGB III) oder

- Betrieben angehören, die weniger als 250 Beschäftigte haben (vgl. §§ 82, 131a SGB III, Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)).

In Abhängigkeit vom Lebensalter gelten unterschiedliche Förderbedingungen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei Beginn der Weiterbildung das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, muss der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten tragen (§ 131a SGB III).

Für die Antragstellung ist es erforderlich, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Agentur für Arbeit bzw. ihrem Jobcenter in Verbindung setzen (siehe Punkt 3).

*Exkurs : Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU*

### **Allgemeine Definition von KMU**

Eine Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach §§ 82 und 131a SGB III ist nur möglich, wenn sie Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten angehören (KMU). Hierbei sind die Gesamtumstände zu berücksichtigen:

- Ausschlaggebend ist die Beschäftigung im Gesamtunternehmen, wobei alle Betriebsstätten, Partnerunternehmen bzw. verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen sind.
- Von verbundenen Betrieben kann dann ausgegangen werden, wenn durch die Zugehörigkeit zu einem Konzern Zugang zu finanziellen und sonstigen Ressourcen besteht, die Wettbewerbern gleicher Größe nicht zur Verfügung stehen.

Übertragung auf „Betriebe“ im Bereich Erziehung:

- Kindergärten gemeinnütziger Träger oder in privater Trägerschaft gelten als KMU, wenn sie weniger als 250 Beschäftigte haben.
- Kindergärten in kirchlicher Trägerschaft können dann als KMU gelten, wenn der Träger eine örtliche Kirchengemeinde ist. Ist der Träger eine übergeordnete Einrichtung (wie z. B. Diözese oder Dekanat) wird die KMU-Eigenschaft in der Regel nicht vorliegen.
- Kindergärten in öffentlicher Trägerschaft (kommunal) gelten grundsätzlich nicht als KMU.

### I.1.3 Voraussetzungen für die Leistung eines Arbeitsentgeltzuschusses an einen Arbeitgeber

Darüber hinaus können Arbeitgeber mit Zuschüssen zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeits-

verhältnisses durchgeführt wird und die Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund eines fehlenden Berufsabschlusses notwendig ist. (§ 81 Abs. 5 SGB III). Ein Arbeitsentgeltzuschuss ist also nur bei Weiterbildung von sog. „Ungelernten“ möglich. Für die Antragstellung ist es zunächst erforderlich, dass sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit in Verbindung setzen (siehe auch Punkt 3).

#### I.1.4 Maßnahmebezogene Voraussetzungen für die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

Diese Voraussetzungen sind in den §§ 176ff SGB III i. V. m. der AZAV geregelt. Sie beziehen sich auf alle Qualifizierungsmaßnahmen, sowohl auf Anpassungsqualifizierungen als auch auf Umschulungen.

Da es sich bei der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher derzeit in allen Ländern um eine nicht verkürzbare Ausbildung nach § 180 Abs. 4 SGB III handelt, ist im Hinblick auf Umschulungen stets zu prüfen, ob bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme sichergestellt ist. Nur wenn die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme also auch für das dritte Drittel auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen sichergestellt ist, fördert die BA auch die ersten beiden Drittel der Ausbildung bzw. Umschulung. Aufgrund der unterschiedlichen landesrechtlichen Regelungen ist dies nicht in allen Bundesländern sichergestellt, insbesondere wenn theoretische und praktische Unterweisungen als integrierte Ausbildung, d. h. innerhalb der Ausbildungszeit abwechselnd, durchgeführt werden.

Eine weitere Voraussetzung zur Förderung ist die Zulassung des Trägers der Maßnahme durch eine fachkundige Stelle. Staatliche Erzieherfachschulen/ Fachakademien müssen sich nach einer Empfehlung des Anerkennungsbeirates nicht in jedem Fall einzeln dem Zulassungsverfahren stellen. Es genügt, wenn das jeweilige Bundesland als aufsichtführende Stelle als Träger zugelassen wird. Unabhängig davon müssen die jeweiligen Maßnahmeangebote der einzelnen Schulen gesondert zugelassen werden. Inzwischen liegen positive Erfahrungen einiger Länder (Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein) bei der Umsetzung vor.

Diese Voraussetzungen gelten auch für Qualifizierungen in Teilzeitform bzw. für berufsbegleitende Qualifizierungen.

## **I.2. Leistungen bei Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung**

### I.2.1 Weiterbildungskosten

Bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen können für die Dauer der Maßnahme Weiterbildungskosten nach §§ 83ff SGB III übernommen werden. Dies sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung
- Fahrtkosten
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung
- Kosten für die Betreuung von Kindern

### I.2.2 Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts

Während der Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung werden folgende Leistungen zum Lebensunterhalt gezahlt:

- im SGB II ALG II.
- im SGB III, sofern die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von ALG I erfüllt waren, Arbeitslosengeld bei Weiterbildung (ALG-W, § 144 i. V. m. §§ 136ff SGB III).

## **I.3. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Informationsquellen**

Bei Fragen zur Förderung wenden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Ihre Arbeitsagentur oder ihr Jobcenter. Arbeitgeber können direkt mit dem für sie zuständigen Arbeitgeberservice vor Ort Kontakt aufnehmen. Weitere Informationen und Merkblätter befinden sich auch im Internet unter:

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Veröffentlichungen > Merkblätter > „Berufliche Weiterbildung“ (Merkblatt Nr. 6).

## II. Förderung nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz

Ist die Ausbildung schulisch geregelt, wie die Erzieherausbildung, können Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen nach dem BAföG gefördert werden. Ausbildungsförderung nach dem BAföG wird allerdings grundsätzlich nur einkommensabhängig gewährt, wenn der/dem Auszubildenden und der unterhaltsverpflichteten Ehepartnerin oder dem Ehepartner/den Eltern keine ausreichenden Mittel zur Verfügung stehen. Weiterhin wird im Regelfall nur die berufliche Erstausbildung gefördert.

Hiervon gibt es aber wichtige Ausnahmen: Nach § 7 Abs. 2 Nr. 5 BAföG kann ausnahmsweise auch eine zweite Ausbildung gefördert werden, wenn der Auszubildende als erste berufsbildende eine zumindest dreijährige Ausbildung an einer Berufsfachschule oder in einer Fachschulklasse, deren Besuch eine abgeschlossenen Berufsausbildung nicht voraussetzt, abgeschlossen hat. War die erste Ausbildung kürzer als 3 Jahre, kann ebenfalls eine weitere Ausbildung gefördert werden. Weiterhin kann BAföG bezogen werden, wenn es sich bei der ersten berufsqualifizierenden Ausbildung um eine (generell nicht nach BAföG förderungsfähige) betriebliche Ausbildung handelte.

Lebt der Auszubildende während der Ausbildung weiterhin im elterlichen Haushalt, kann er das sogenannte „Schüler-BAföG“ in Höhe von 216 Euro nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 BAföG erhalten und ist damit gem. § 7 Abs. 6 Nr. 2 nicht von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen. Das BAföG wird dann aber als Einkommen berücksichtigt.

Lebt der Auszubildende während der Ausbildung nicht mehr im elterlichen Haushalt, erhält er den höheren Bedarfssatz für auswärtig untergebrachte Schüler nach § 12 Abs. 2 S. 2 BAföG, der derzeit für Berufsfachschüler pauschal 465 Euro beträgt und ist mit Ausnahme der Leistungen nach § 27 SGB II (der einen Zuschuss zu den angemessenen Kosten für Unterkunft und Heizung ermöglicht) von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen. Ausbildungsförderung wird im Regelfall nur gewährt, wenn der Auszubildende die Ausbildung vor Erreichen des 30. Lebensjahres aufnimmt, eine wichtige Ausnahme gilt jedoch für Auszubildende mit Kindern: sie können auch nach Überschreiten dieser Altersgrenze gefördert werden, wenn sie bei Erreichen der Altersgrenze bis zur Aufnahme der Ausbildung ein eigenes Kind unter 10 Jahren erziehen und während dieser Zeit bis zu höchstens 30 Wochenstunden im Monat erwerbstätig sind; für Alleinerziehende gilt die zeitliche Einschränkung der Erwerbstätig-

keit nicht. Mit dem Erhalt des höheren Bedarfssatzes ist der Auszubildende von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen, mit Ausnahme der Leistungen nach § 27 SGB II (z. B. bestimmte Mehrbedarfe, Erstausrüstung für Bekleidung und Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt, Darlehen im Härtefall).

Anhang 4

# **Gute Beispiele „Fachkräftegewinnung in der Kinderbetreuung“**

**Anhang 4.1****Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit dem Runden Tisch Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der BAG FW****Bezeichnung und Ziel der Maßnahme**

Werbekampagnen für den Erzieherberuf „Profis für die Kita“

**Beschreibung**

Mit dem Ziel, Schülerinnen und Schüler in der Phase der Berufsorientierung und der Berufswahlentscheidung Informationsmaterialien über den Erzieherberuf an die Hand zu geben, wurden im Februar 2011 Broschüren, Flyer und Plakate einer Kampagne „Profis für die Kita“ veröffentlicht. Die Initiative dafür ging vom „Runden Tisch Gewerkschaften und Berufsverbände“ aus. Die Federführung lag bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Die Finanzierung erfolgte durch das BMFSFJ. Die Materialien wurden von den beteiligten Verbänden an Schulen und Kindertageseinrichtungen verteilt.

Aufgrund der hohen Resonanz der Aktion „Profis für die Kita“ wurde eine Weiterführung mit den Verbänden der BAGFW initiiert. Diese erweiterte Kampagne startete im Frühjahr 2012. Die Federführung hat das Diakonische Werk übernommen. Die Finanzierung erfolgte wiederum aus Mitteln des BMFSFJ. Die Kampagne richtet sich nunmehr sehr stark zum einen an Lehrerinnen und Lehrer, denen Unterrichtsmaterialien an die Hand gegeben werden, sowie an Kita-Leitungen und Kita-Teams, die aufgefordert werden, aktiv um Nachwuchs zu werben. Gegenstand der Kampagne 2012 sind neben Print-Materialien eine eigene Homepage, Preisausschreiben und ein Film.

**Wirkungen**

Die Wirkung von „Profis für die Kita“ lässt sich zunächst nur an der Resonanz ablesen. Insgesamt wurden Materialien in einer Auflagenhöhe von rund einer halben Million Exemplaren angefordert. Inwieweit Schülerinnen und Schüler sich aufgrund der Beschäftigung mit den Materialien für eine Erzieherausbildung entschieden haben, lässt sich empirisch nicht ermitteln.

**Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung**

Bei einer weiteren Fortsetzung wäre es sinnvoll, die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Bundesagentur zu suchen, um auch von dieser Seite die Berufswahlentscheidung in Richtung Erzieherausbildung beeinflussen zu können.

**Weitere Informationen/Links**

[www.profisfuerdiekita.de](http://www.profisfuerdiekita.de)  
[www.runder-tisch.eu](http://www.runder-tisch.eu)

## Anhang 4.2

### Bayern

#### Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

**Ansprechpartner/-in: Dr. Hans Eirich, Magdalena Hellfritsch**

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Qualifizierungsprojekte „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“ fortbilden

#### Beschreibung

Zur Fachkraftgewinnung fördert das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen bis zu 40 Weiterbildungskurse nach 3 verschiedenen Modellen (geplant 2012: 17 Kurse, 2013: 23 Kurse).

#### **Modell I - Zertifikatskurs für Kinderpflegerinnen und -pfleger**

Teilnehmen können staatlich geprüfte Kinderpflegerinnen/staatlich geprüfte Kinderpfleger (Mindestalter 25 Jahre) mit mind. 3 Jahren Berufspraxis, i. d. R. mittlerem Bildungsabschluss und einer Anstellung als Kinderpflegerin/als Kinderpfleger in einer Kindertageseinrichtung mit qualifizierter Praxisanleitung. Die 9-monatige berufsbegleitende Weiterbildung in Modulen (mind. 290 Unterrichtseinheiten) schließt mit einer praktischen Prüfung in der Kindertageseinrichtung und einem Kolloquium ab. Dabei orientieren sich die Prüfungsmodalitäten an den Praxisprüfungen im Berufspraktikum der Erzieherausbildung. Zusätzlich wird eine schriftliche Arbeit zu Themen der Frühpädagogik gefordert. Nach erfolgreichem Abschluss (Teilnahmebestätigung) zählen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, zunächst befristet bis zum Ende der sich anschließenden 6 monatigen begleiteten Praxisphase, nach § 16 Abs. 2 AVBayKiBiG als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen (Aufnahme in die „Liste bereits geprüfter Berufe“). Nach Abschluss der begleiteten Praxisphase wird das Zertifikat „Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ verliehen.

#### **Modell II Vorbereitung auf die Externenprüfung zur Erzieherin/zum Erzieher für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger**

Teilnehmen können staatlich geprüfte Kinderpflegerinnen/staatlich geprüfte Kinderpfleger (Mindestalter 25 Jahre) mit mind. 3 Jahren Berufspraxis, mittlerem Bildungsabschluss und einer Anstellung als Kinderpflegerin/als Kinderpfleger in einer Kindertageseinrichtung mit qualifizierter Praxisanleitung. Der 9-monatige berufsbegleitende Vorbereitungslehrgang für Kinderpflegerinnen und -pfleger zur Externenprüfung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik führt zur staatlichen Anerkennung als Erzieherin/als Erzieher.

Durchgeführt werden kann der Vorbereitungslehrgang (Stundenumfang mind. 290 Unterrichtseinheiten) von einer Fachakademie für Sozialpädagogik oder auch von kommunalen oder Fortbildungsanbietern der freien Wohlfahrtspflege. Inhaltlich ist der Lehrgang mit den Modulen aus Modell I kombinierbar. Die Externenprüfung wird von einer staatlich anerkannten oder einer kommunalen Fachakademie für Sozialpädagogik abgenommen. Nach bestandener Externenprüfung zählen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bereits über mindestens dreijährige Berufserfahrung verfügen, zunächst befristet bis zum Abschluss der Ausbildung, nach § 16 Abs. 2 AVBayKiBiG als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen (Aufnahme in die „Liste bereits geprüfter Berufe“). Der Berufsabschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin/„Staatlich anerkannter Erzieher“ erfolgt nach dem 6-monatigen Berufspraktikum nach den Bestimmungen der Fachakademieordnung Sozialpädagogik (FakOSozPäd).

### **Modell III. Vorbereitung auf die Externenprüfung zur Erzieherin/zum Erzieher für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger/andere Bewerberinnen und Bewerber**

Teilnehmen können Personen mit einer Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren in einem sozialpädagogischen, pädagogischen, sozialpflegerischen, pflegerischen oder rehabilitativen Beruf und andere Bewerber, die die Aufnahmevoraussetzungen nach den Bestimmungen der Fachakademieordnung Sozialpädagogik (FakOSozPäd) erfüllen. Der 9-monatige berufsbegleitende Vorbereitungslehrgang für Quereinsteigerinnen und -einsteiger/andere Bewerberinnen und Bewerber zur Externenprüfung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik führt zur staatlichen Anerkennung als Erzieherin/als Erzieher. Der Vorbereitungslehrgang (Stundenumfang mind. 290 Unterrichtseinheiten) kann von einer Fachakademie für Sozialpädagogik oder auch von kommunalen oder Fortbildungsanbietern der freien Wohlfahrtspflege durchgeführt werden. Inhaltlich ist der Lehrgang mit den Modulen aus Modell I kombinierbar. Die Externenprüfung wird von einer staatlich anerkannten oder einer kommunalen Fachakademie für Sozialpädagogik abgenommen. Der Berufsabschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin/„Staatlich anerkannter Erzieher“ erfolgt nach dem sich daran anschließenden einjährigen Berufspraktikum nach den Bestimmungen der Fachakademieordnung Sozialpädagogik (FakOSozPäd).

#### **Wirkungen**

Bislang liegen Interessenbekundungen von Projektträgern zur Übernahme von mehr als 30 Kursen (max. 25 Teilnehmer pro Kurs) vor.

## Anhang 4.3

### Hamburg

#### Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

**Ansprechpartnerin: Sybille Neuwirth**

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

#### **Ausbau und Verkürzung der berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher**

**Ziel:** Ausweitung der berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher mit dem Ziel, dass Träger vermehrt Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz als Arbeitskräfte mit halbem Stellenumfang einstellen, die parallel in berufsbegleitender und verkürzter Form zu Erzieherinnen und Erziehern ausgebildet werden.

#### Beschreibung

Eine Absolventin oder ein Absolvent der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz (BFS SPA) steht nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung dem Arbeitsmarkt Kita (als Zweitkraft) zur Verfügung. Sie/Er kann sich aber auch für eine Fortsetzung der Ausbildung an einer FSH entscheiden. Diese Weiterbildung kann jedoch auch in berufsbegleitender Form absolviert werden, sodass die Absolventinnen und Absolventen dem Arbeitsmarkt auch während der Maßnahme zur Verfügung stehen.

Durch eine quantitative und qualitative Ausweitung der Bildungsinhalte innerhalb des zweijährigen Bildungsgangs der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz wurde 2011 für qualifizierte Absolventinnen und Absolventen der SPA die Möglichkeit geschaffen, die Ausbildung an der Fachschule von drei auf zwei Jahre zu verkürzen, sodass die Gesamtausbildungszeit nur noch vier Jahre beträgt. Es soll im Rahmen des Projektes geprüft und entschieden werden, ob diese Verkürzung auch für die berufsbegleitende Form der Weiterbildung realisiert werden kann.

Darüber hinaus können Personen, die über einen mittleren Bildungsabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung in anderen Berufen verfügen, zu Erziehern weitergebildet werden, wenn sie durch Träger in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Mindeststundensatz von 15 Wochenstunden beschäftigt sind. Hieraus ergeben sich sinnvolle Möglichkeiten, Quereinstiege in das Berufsfeld unter qualitativ vertretbaren Bedingungen mit Praxisanbindung in größerem Maße zu fördern. Die Entwicklung derartiger Kooperationsmodelle unter Einbeziehung der Trägerverbände ist verabredet.

#### Wirkungen

Die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte steigt umgehend. Der Anteil der Personen, die eine Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher aufnehmen und gleichzeitig eine teilweise Absicherung ihres Lebensunterhalts haben, steigt ebenso.

#### Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung

Aktuell führen zwei staatliche Fachschulen für Sozialpädagogik das Angebot zur berufsbegleitenden Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher durch. Es richtet sich an Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Dieses Ausbildungsformat ist im Rahmen der bestehenden Ordnungsmittel zu realisieren. Maßnahmen, die eine Ausweitung des Angebots unterstützen, können sofort wirksam werden.

In einer konzertierten Aktion zwischen den zuständigen Behörden und Trägern von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sollen die Vorteile einer Ausweitung dieses Modells deutlich gemacht werden. Die Träger sollen motiviert werden, vermehrt SPA-Absolventen als Arbeitskräfte mit halbem Stellenumfang einzustellen, die parallel in berufsbegleitender Form zu Erziehern ausgebildet werden. Bei guten Absolventen soll geprüft werden, ob diese auch die berufsbegleitende Ausbildung in verkürzter zweijähriger Form durchlaufen können.

**Anhang 4.4**

**Schleswig-Holstein  
Ministerium für Bildung und Wissenschaft des  
Landes Schleswig-Holstein**

**Ansprechpartner: Jan Nissen**

**Bezeichnung und Ziel der Maßnahme**

Maßnahmen zur Weiterqualifizierung von Sozialassistentenkräften bzw. zur Anpassung der Erzieherausbildung

- a) Erzieherausbildung mit berufsbegleitender Tätigkeit als Sozialassistentkraft im dritten Ausbildungsjahr
- b) Verkürzung der Anpassungsqualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher

**Beschreibung**

a) Durch eine geplante Änderung der Fachschulverordnung soll es Erzieherinnen und Erziehern in der Ausbildung ermöglicht werden, nach dem zweiten erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsjahr (von insgesamt drei Jahren) einen Antrag auf Zulassung zur Prüfung als sozialpädagogischer Assistent/sozialpädagogische Assistentin zu stellen. Nach der Prüfung kann der Abschluss „sozialpädagogische Assistentin/die sozialpädagogischer Assistent auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet werden. Damit kann diese Maßnahme in den ersten zwei Jahren durch die Agentur als Umschulung finanziert werden. Im dritten Ausbildungsjahr kann die sozialpädagogische Assistentin/der sozialpädagogische Assistent durch die berufsbegleitende Tätigkeit als SPA finanziert werden.

b) Ferner wird in einem Schulversuch unter Anrechnung von Teilen der SPA Ausbildung (2-plus-2-Modell) die Verkürzung der Anpassungsqualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher auf 2 Jahre in Vollzeit erprobt.

## Anhang 4.5

### **Schleswig-Holstein Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein**

**Ansprechpartner: Dr. Michael Hempel**

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Öffnen der Fachkräfteverordnung für gleichartige und gleichwertige Berufe

#### Beschreibung

Die Kindertagesstättenverordnung Schleswig-Holstein sieht in § 2 Abs. 1 Nr. 1 schon jetzt vor, dass folgende qualifizierte Personen als Fachkräfte in der Einrichtungs- und in Gruppenleitung eingesetzt werden können:

- a) staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen oder Kindheitspädagogen, Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen oder Absolventinnen oder Absolventen vergleichbarer Studiengänge,
- b) staatlich anerkannte Erzieherinnen oder Erzieher,
- c) staatlich anerkannte Heilpädagoginnen oder Heilpädagogen oder
- d) staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerziehungspfleger.

**Anhang 4.6****Schleswig-Holstein  
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein****Ansprechpartner: Dr. Michael Hempel****Bezeichnung und Ziel der Maßnahme**

Anerkennung von Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen als Fachkräfte

**Beschreibung**

Schleswig-Holstein dürfen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen bereits seit April 2012 in Kindertageseinrichtungen für eine Gruppen- oder Einrichtungseitung eingesetzt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 a KiTaVO). Darüber hinaus wurde den Einrichtungsträgern übergangsweise für einen befristeten Zeitraum bis zum 31.07.2014 die Möglichkeit eingeräumt, dass sie Absolventinnen und Absolventen des Studienganges „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ während des Anerkennungsjahres als Zweitkraft (neben der Gruppenleitung) einsetzen dürfen. Dabei muss die Arbeitszeit so bemessen werden, dass neben dem erforderlichen Gruppendienst ein ausreichender Zeitanteil für die Wahrnehmung der zum Erwerb der staatlichen Anerkennung geforderten Weiterbildungsplaninhalte verbleibt.

## Anhang 4.7

<p>Brandenburg Ministerium für Bildung, Jugend und Sport</p> <p>Ansprechpartner/in: Ulla Schmidt-Nitsche, Detlef Diskowski</p>
<p><b>Bezeichnung und Ziel der Maßnahme</b></p> <p>Profis für die Praxis</p> <p>Zweijährige tätigkeitsbegleitende Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher für den Bereich Kindertagesstätten in Brandenburg (begonnen als Qualifizierung für langzeitarbeitslose Männer und bekannt geworden als „Männerqualifizierung“)</p>
<p><b>Beschreibung</b></p> <p>Inhaltlich orientiert an dem Lernfeldkonzept der in Brandenburg gültigen Fachschulverordnung und strukturell in einem modellhaften Wechsel von zwei Wochen Lernen in der Praxis und einer Woche theoretischer Fundierung sowie konzeptioneller Planung im Seminar, orientiert am Konzept des exemplarischen Erfahrungslernens, rückt die systematische Selbstreflexion der eigenen Haltungen, Erfahrungen und Handlungen in den Mittelpunkt der Qualifizierung.</p> <p>Die Verkürzung um ein Jahr gegenüber der Fachschulausbildung begründet sich mit der Beschränkung auf das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung (das umfasst in Brandenburg die Kinder von der Geburt bis zum Ende der sechsten Schuljahrgangsstufe). Der Umfang der allgemeinen und feldspezifischen Inhalte entspricht der Fachschulausbildung.</p> <p>Träger der Qualifizierung benötigen eine Genehmigung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport, damit nach erfolgreicher Absolvierung der Maßnahme die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Gleichwertigkeitsfeststellung gem. § 7 Sozialberufsgesetz des Landes Brandenburg erhalten können. Sie gelten damit für das Berufsfeld Kindertagesstätten als den Erzieherinnen und Erziehern gleichwertige Fachkraft.</p> <p>Die bisher und aktuell durchgeführten Maßnahmen wurden und werden aus Mitteln der Arbeitsförderung und des Europäischen Sozialfonds finanziert.</p>

<b>Wirkungen</b>
Um geäußerten Bedenken hinsichtlich der Teilnehmerauswahl und der Qualität der Quali-fizierung nachzugehen, wurden nicht nur die Praxisstellen der Auszubildenden und spätere Anstellungsträger auf ihre Erfahrungen befragt, sondern die Absolventinnen und Absolventen der ersten beiden Maßnahmen wurden mit den personenbezogenen Merkmalen der integrierten Qualitätsskala (KES, KES-E und ergänzende Merkmale) auf ihre realisierte Prozessqualität überprüft. Die Ergebnisse rechtfertigen nicht nur die Erteilung der Gleichwertigkeitsbescheinigung, sondern ermutigten zur modellhaften Übertragung der Ausbildungsstruktur auf die Fachschulausbildung. Auch dieses Vorhaben soll evaluiert werden.
<b>Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung</b>
Die Maßnahme ist sehr erfolgreich und soll ausgeweitet werden.
<b>Weitere Informationen/Links</b>
Infos über das Vorhaben: <a href="http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.248439.de">http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.248439.de</a>  Evaluationsbericht: <a href="http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=onlinebibliothek&amp;_rubrik=M*">http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=onlinebibliothek&amp;_rubrik=M*</a>

**Anhang 4.8**

Brandenburg

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Ansprechpartner: Detlef Diskowski

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Eröffnung und Sicherung qualifizierter Seiteneinstiege

Der Zugang zur Tätigkeit in der Kindertagesstätte wird nur mittelbar durch Ausbildungsordnungen und Regelungen zur staatlichen Anerkennung bestimmt. Der eigentliche Zugang wird i. d. R. durch das KitaG bzw. eine entsprechende Verordnung zum KitaG bestimmt. Hier ist der Regelungsort zur Bestimmung von Seiteneinstiegen.

Durch entsprechende Regelungen in der Kita-Personalverordnung werden, über Einzelfallzulassungen durch das Landesjugendamt hinaus, für bestimmte Gruppen zu bestimmten Bedingungen die Zugänge zur Tätigkeit in der Kindertagesstätte eröffnet.

#### Beschreibung

Während § 9 der Kita-Personalverordnung die Ausbildungsabschlüsse benennt, die regelmäßig für eine Fachkrafttätigkeit qualifizieren, bestimmt § 10 die Seiteneinstiege. Dabei werden folgende Fallgruppen benannt:

1. Kräfte, die aufgrund ihrer Vorbildung, Praxiserfahrung und Fortbildung bereits gleichartig und gleichwertig sind, gelten voll umfänglich als Fachkraft;
2. während der Teilnahme an einer tätigkeitsbegleitenden Fachschul- oder Fachhochschulausbildung kann die Anerkennung zu 70 Prozent des praktischen Tätigkeitsumfangs erfolgen;
3. während des Absolvierens der Maßnahmen aufgrund einer individuellen Bildungsplanung zur Erreichung gleichartiger und gleichwertiger Qualifikation kann die Anerkennung zu 70 Prozent des praktischen Tätigkeitsumfangs erfolgen;
4. zur Ergänzung des fachlichen Profils kann im Einzelfall auch für andere Kräfte die Anerkennung zu 70 Prozent des praktischen Tätigkeitsumfangs erfolgen.

Für alle vier Gruppen ist Voraussetzung:

- die persönliche und gesundheitliche Eignung und eine fachliche Vorbereitung;
- ein entsprechend begründeter und vom Landesjugendamt genehmigter Antrag des Trägers.

Die Anerkennung der Gleichartigkeit oder Gleichwertigkeit kann über die antragstellende Einrichtung hinaus erstreckt werden (allgemeiner Fachkraftstatus in Brandenburg).

#### Wirkungen

Die Wirkungen werden quantitativ und qualitativ beständig beobachtet; durch das genehmigende Landesjugendamt, durch den zuständigen Landtagsausschuss, durch Fachgremien und Trägerrückmeldungen.

Anfangs zuweilen geäußerte Befürchtungen über das Absinken der Qualität haben sich keineswegs bewahrheitet. Vielmehr berichten Träger über die qualitative Erweiterung.

Seit Inkrafttreten vor zwei Jahren sind ca. 1000 Anträge positiv entschieden worden. Diese Qualitätssicherung des Landesjugendamtes ist arbeitsaufwändig, aber wichtig und wirkungsvoll.

Insbesondere die tätigkeitsbegleitende Ausbildung hat sich durch die anteilige Anrechnung auf den Personalschlüssel überhaupt erst nennenswert entwickelt.

#### Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung

Bisher erweist sich die Anrechnung zu 70 Prozent als ausgewogen, um keine Fehlanreize zu setzen und gleichzeitig den Trägern die Anstellung solcher Kräfte nicht unnötig zu erschweren.

Bei der Fallgruppe 4 ist evtl. Nachsteuerungsbedarf, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass hier höchst unterschiedliche Kräfte betroffen sind, deren Bedeutung für die pädagogische Arbeit stark differiert und deren Anrechnungsumfang daher ebenfalls unterschiedlich sein könnte.

Die tätigkeitsbegleitende FS-Ausbildung muss konzeptionell umgestaltet werden, um die Chancen, die aus der zeitlichen Parallelität der beiden Lernorte erwachsen, auch nutzen zu können.

#### Weitere Informationen/Links

Kita-Personalverordnung und Verwaltungsvorschriften:

<http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/lbm1.c.235361.de>

**Anhang 4.9**

Brandenburg  
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Ansprechpartner: Detlef Diskowski

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Individuelle Bildungsplanung zur Erlangung gleichartiger und gleichwertiger Qualifikation

Das Absolvieren der formalen Bildungsgänge an Fachschulen und Fachhochschulen ist und bleibt der Regelzugang zur Erzieher Tätigkeit. Für Menschen aus affinen Berufen, mit entsprechenden Vorerfahrungen und Vorkenntnissen, ist eine weitere Ausbildung insbes. an Fachschulen häufig weder angemessen noch sinnvoll. Sie können auf erwachsenengerechteren, selbstgesteuerten, ihre Vorerfahrungen und Vorkenntnisse berücksichtigenden, individuell auf sie zugeschnittenen Wegen zur Gleichartigkeit und Gleichwertigkeit ihrer Kompetenzen und damit zum Fachkraftstatus kommen.

#### Beschreibung

Durch eine entsprechende Regelung in § 10 Abs. 3 i. V. m. Abs. 5 der Kita-Personalverordnung wird der Weg der individuellen Bildungsplanung eröffnet. Voraussetzung ist die persönliche und gesundheitliche Eignung sowie eine fachliche Vorbereitung und ein entsprechend begründeter und vom Landesjugendamt genehmigter Antrag des Trägers, der die Ausgangsvoraussetzungen, die zu absolvierenden Maßnahmen, den prognostizierten Zeitraum und das Ziel beschreibt.

Je nach vorliegender Qualifikation sind bestimmte zu benennende Seminare, aber auch eine supervidierte oder fachlich besonders angeleitete Praxis, Selbststudium, der schriftliche und ggf. auch mündliche Nachweis reflektierter Praxis und weitere Qualifikationswege denkbar.

Menschen mit formal schwer bewertbaren Qualifikationen, mit ausländischen Berufsabschlüssen, die nicht die Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland anstreben oder erreichen können, Lehrkräfte oder Sozialwissenschaftler, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten wollen etc. kommen für die individuelle Bildungsplanung in Frage. Auch für Gruppen mit ähnlichen Qualifikationen können mit Bezug auf diese Regelung Brückenkurse konzipiert und absolviert werden (z. B. Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger).

### Wirkungen

Zugänge zur Fachkrafttätigkeit im Wege individueller Bildungsplanung werden nicht in großer Zahl zu ermöglichen sein. Aber für die Menschen und für die Kita-Teams, die diesen Weg gehen, ist er höchst befriedigend und wertvoll. Auf diesem Weg werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden, die aufgrund ihrer Lebens- und Berufserfahrung eine Bereicherung für das Team und für die pädagogische Arbeit darstellen.

Die Bearbeitung, Beratung und Bescheidung im Landesjugendamt ist arbeit-saufwändig, und an den Träger stellt die Beantragung individueller Bildungsplanung ungewohnte Anforderungen, weil sie Expertise in Personalentwicklung erfordert. Da die Trägeradministration und auch Kita-Leitung hierfür häufig nicht qualifiziert sind, haben sich begleitende Qualifizierungsmaßnahmen (Fortbildung und Beratung) als notwendig und auch als sinnvoll erwiesen. Die Wirkungen werden quantitativ und qualitativ beständig beobachtet. Durch das genehmigende Landesjugendamt, durch den zuständigen Landtag-sausschuss, durch Fachgremien und Trägerrückmeldungen. Anfangs zuweilen geäußerte Befürchtungen über das Absinken der Qualität haben sich keineswegs bewahrheitet. Vielmehr berichten Träger über qualitative Aufwertungen in den Kitas.

### Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung

Bisher erweist sich die Anrechnung zu 70 Prozent als ausgewogen, um keine Fehlanreize zu setzen und gleichzeitig den Trägern die Anstellung solcher Kräfte nicht unnötig zu erschweren.

Da solcherart Qualifizierungswege noch sehr ungewohnt sind, braucht die Einführung eine längere Vorlaufzeit und Überzeugungsarbeit. Es sind nicht sehr schnell in nennenswertem Umfang Erfolge zu erwarten.

### Weitere Informationen/Links

Kita-Personalverordnung und Verwaltungsvorschriften:  
<http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/lbm1.c.235361.de>

**Anhang 4.10**

Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen

Ansprechpartner: Dr. Hans Eirich, Magdalena Hellfritsch

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Berufsbegleitendes Qualifizierungsprojekt für Grundschullehrkräfte zu  
Fachkräften im Erziehungsdienst

#### Beschreibung

Teilnehmen können Grundschullehrkräfte mit Lehrbefähigung an bayerischen Grundschulen, die ein Beschäftigungsverhältnis in einer Kindertageseinrichtung mit qualifizierter Praxisanleitung nachweisen können. Während der 6-monatigen Qualifizierungsmaßnahme werden die Grundschullehrkräfte als Ergänzungskraft in Kindertageseinrichtungen eingestellt. Im Wechsel zwischen praktischer Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung und theoretischer Ausbildung in Modulen an 30 Fortbildungstagen (180 Kursstunden) erwerben die Grundschullehrkräfte spezifische Kompetenzen für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Die Zusatzqualifikation schließt mit einer Prüfung ab. Die Prüfungsmodalitäten orientieren sich an den Praxisprüfungen im Berufspraktikum der Erzieherausbildung (praktische Prüfung in der Kindertageseinrichtung, Kolloquium). Mit bestandener Abschlussprüfung wird das Zertifikat „Grundschullehrkraft im Erziehungsdienst“ verliehen. Der Abschluss ist in die vom Bayerischen Landesjugendamt geführte Berufeliste aufgenommen und ermöglicht somit die volle Einrechnung in den Anstellungsschlüssel (Öffnung über § 16 Abs. 2 und 4 AVBayKiBiG).

#### Wirkungen

Bisher fanden Maßnahmen für 150 Teilnehmer (max 25 Teilnehmer pro Kurs) statt bzw. sind geplant.

#### Weitere Informationen/Links

<http://www.stmas.bayern.de//kinderbetreuung/index.php>

**Anhang 4.11**

<p>Bayern Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen</p> <p>Ansprechpartner: Dr. Hans Eirich, Magdalena Hellfritsch</p>
<p><b>Bezeichnung und Ziel der Maßnahme</b></p> <p>Berufsbegleitendes Qualifizierungsprojekt für Heilerziehungspflegerinnen und pfleger zu Fachkräften im Erziehungsdienst</p>
<p><b>Beschreibung</b></p> <p>Voraussetzung für die Teilnahme sind die staatliche Anerkennung als Heiler- ziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger und ein Arbeitsverhältnis in einer Kindertageseinrichtung (Regeleinrichtung) mit qualifizierter Praxisanleitung. Die Weiterqualifizierung dauert 9 Monate und führt zur Anerkennung als Fachkraft auch in nichtintegrativen Kindertageseinrichtungen. Sie berücksi- chtigt die besondere Situation von bereits ausgebildetem Fachpersonal und umfasst neben den theoretischen Modulen Projekttag, Reflexionseinheiten, Supervision und Eigenstudium. Die Abschlussprüfung besteht aus einer prak- tischen und einer schriftlichen Prüfung. Die Prüfungsmodalitäten für die prak- tische Prüfung orientieren sich an den Praxisprüfungen im Berufspraktikum der Erzieherausbildung (praktische Prüfung in der Kindertageseinrichtung, Kolloquium). Mit bestandener Abschlussprüfung wird das Zertifikat „Heiler- ziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger im Erziehungsdienst“ verliehen. Der Abschluss ist in die vom Bayerischen Landesjugendamt geführte Berufeliste aufgenommen und ermöglicht somit die volle Einrechnung in den Anstel- lungsschlüssel (Öffnung über § 16 Abs. 2 und 4 AVBayKiBiG).</p>
<p><b>Wirkungen</b></p> <p>Geplant sind 2012 insgesamt 5 Kurse (max. 25 Teilnehmer pro Kurs), einige haben bereits begonnen.</p>
<p><b>Weitere Informationen/Links</b></p> <p><a href="http://www.stmas.bayern.de//kinderbetreuung/index.php">http://www.stmas.bayern.de//kinderbetreuung/index.php</a></p>

**Anhang 4.12**

Niedersachsen  
BAG KAE

Ansprechpartner: Dr. Mehring

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Gewinnung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen als Lehrkräfte an freien Ersatzschulen in Niedersachsen

#### Beschreibung

In Niedersachsen ist es aufgrund der Refinanzierung für freie Schulen möglich, auch Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen für den berufsbezogenen Unterricht als Lehrkräfte zu gewinnen. Vorgegeben ist ein fester Schlüssel, so dass auf jeden Fall ein ausgewogenes Verhältnis von Master- und Bachelorabsolventen garantiert ist. Die Erfahrung zeigt, dass gerade dieses Miteinander beider Gruppen für die Qualität des Bildungsganges sehr förderlich ist. Die Masterabsolventinnen und -absolventen haben die notwendige Stärke im Bereich der Theoriebildung, die Bachelorabsolventinnen und -absolventen – häufig aufgrund jahrelanger Arbeitserfahrungen im Feld – in der Praxisanleitung, -begleitung und -reflexion.

Diskutiert wird immer mal wieder die unterschiedliche Besoldung dieser beiden Lehrkräftegruppen. Aber dennoch ist festzustellen, dass bei Stellenausschreibungen gerade die Zahl der Sozialpädagoginnen und -pädagogen besonders groß ist. Die Lehrtätigkeit wird folglich als Weiterentwicklung der eigenen Berufskarriere gesehen.

Wünschenswert wäre bei einer Ausweitung dieser Möglichkeit das Angebot zielgerichteter Weiterbildungsangebote zur unterstützenden Einmündung in den Lehrberuf.

**Anhang 4.13**

Schleswig-Holstein  
Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein

Ansprechpartner: Jan Nissen

**Bezeichnung und Ziel der Maßnahme**

Gewinnung von Lehrkräften für die Fachschulen und Fachakademien

**Beschreibung**

Schleswig-Holstein hat für Lehrkräfte der Fachrichtung Sozialpädagogik die Möglichkeit des Quer- und Seiteneinstiegs für Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Masterabschluss in Pädagogik und Psychologie geschaffen. Die in Schleswig-Holstein für alle Lehrerlaufbahnen vorgenommene Verkürzung des Vorbereitungsdienstes (Re-ferendariat) von 2 Jahren auf 18 Monate hat sich in der Praxis gut bewährt und kann insoweit eine weitere geeignete Maßnahme sein, um Personalengpässen bei den Lehrkräften zu begegnen.

**Anhang 4.14**

<p>Brandenburg Ministerium für Bildung, Jugend und Sport</p> <p>Ansprechpartner: Detlef Diskowski</p>
<p><b>Bezeichnung und Ziel der Maßnahme</b></p> <p>Konsultationskitas mit dem Schwerpunkt Ausbildung Unterstützung der Praxis bei der Wahrnehmung ihrer Ausbildungsaufgabe</p> <p>Der Lernort Praxis ist unverzichtbar zum Erwerb pädagogischer Handlungskompetenz. Die Konsultationskitas mit dem Schwerpunkt Ausbildung entwickeln Expertise in der Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben und leisten fachliche Beratung für andere Einrichtungen sowie gegenüber Kooperationspartnern in der fach- und hochschulischen Ausbildung.</p>
<p><b>Beschreibung</b></p> <p>Durch eine Landesförderung im Umfang von 11.000 Euro/Jahr werden seit 2012 gut 60 Einrichtungen im Land Brandenburg gefördert, sich zu Konsultationskitas mit dem Schwerpunkt Ausbildung zu entwickeln und die Konsultationsaufgabe in den kommenden Jahren wahrzunehmen. Zusätzlich werden diese Einrichtungen fachlich begleitet und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben qualifiziert.</p> <p>Durch die Einbindung in das Praxisunterstützungssystem des Landes (AK der Konsultationskitas, Praxisberatung, Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut etc.) wird die Entwicklung und Stabilität dieser neuen Konsultationskitas gestützt.</p>
<p><b>Wirkungen</b></p> <p>Mit Konsultationskitas als Praxisunterstützungsinstrument werden im Land Brandenburg seit über 10 Jahren gute Erfahrungen gemacht. Das neue Vorhaben kann noch keine Wirkungen erzielt haben - außer der Stärkung der Wahrnehmung der wichtigen Ausbildungsaufgabe der Praxis.</p>
<p><b>Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung</b></p> <p>Noch keine</p>
<p><b>Weitere Informationen/Links</b></p> <p><a href="http://www.mbj.s.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.305364.de">http://www.mbj.s.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.305364.de</a></p>

**Anhang 4.15**

Berlin

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

Ansprechpartnerinnen: Ulrike Herpich-Behrens, Medi Marion Stichling

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Einsatz von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern in den Einrichtungen der Kindertagesbe-treuung im Land Berlin.

#### Beschreibung

Bereits im Jahr 2009 hat die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft erste Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung eingeleitet. Neben dem verstärkten Ausbau der Ausbildungskapazitäten, regelt seit Frühjahr 2010 ein entsprechendes Rundschreiben die Möglichkeiten des Quereinstiegs für die Arbeit in Kindertagesstätten. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Möglichkeiten des Quereinstiegs:

- Berufsbegleitende Teilzeitausbildung
- Nichtschülerprüfung
- Personal für Kitas mit besonderer Konzeption
- Verwandte Berufsgruppen

Für die jeweilige Gruppe wurden Bedingungen und Anforderungen festgelegt, zu denen sie unter An-rechnung auf den Fachkräfteschlüssel in einer Einrichtung der Kindertagesbetreuung beschäftigt werden dürfen. Durch Festlegung einer Quote für den Anteil von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern am Fachpersonal wird sichergestellt, dass das Verhältnis von anerkannten Fachkräften zu Quereinsteigerin-nen und Quereinsteigern zu keinen Qualitäts-einbußen bezüglich der Fachlichkeit führt. Nach Abschluss der Ausbildung oder Absolvierung bestimmter Fortbildungen und Ablauf von Fristen werden diese Personen aus der Quote genommen und als Fachkräfte anerkannt.

### Wirkungen

Besonders die Möglichkeit der berufsbegleitenden Ausbildung wird von Interessierten verstärkt genutzt und auch von der Senatsverwaltung als Instrument favorisiert, da diese Personen eine Form der regulären Ausbildung absolvieren und danach als anerkannte Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Über diesen Weg erhalten die Einrichtungen unmittelbar personelle Verstärkung – wenn auch verbunden mit intensiver Betreuung besonders zu Beginn der Ausbildung. Seit Einführung der Regelungen konnten auf diese Weise über 1.200 Menschen die Ausbildung mit begleitender Tätigkeit zur Erzieherin/zum Erzieher beginnen.

Über verwandte Berufsgruppen und besondere Konzeption wurden mehr als 200 Kräfte eingestellt.

### Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung

Die Praxis im Umgang mit diesen Quereinstiegsmöglichkeiten hat bereits im August des Jahres 2011 zu einer Modifizierung der Regelungen geführt. Auch aktuell erfolgt eine weitere Überarbeitung in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der Einrichtungen. Es hat sich bspw. gezeigt, dass die Quotenregelung etwas differenzierter gefasst werden muss. Bei der Gruppe der sog. verwandten Berufe bleiben die Zahlen der Fachkräftegewinnung etwas hinter den Erwartungen zurück. Hier gibt es vor allem immer wieder Definitionsprobleme, welche Berufsgruppen bzw. Hochschulabschlüsse unter welchen Voraussetzungen anerkannt werden. Auch hier wird derzeit über Instrumente zur besseren Einordnung nachgedacht.

### Weitere Informationen/Links

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-familie/rechtsvorschriften/umsetzung\\_quereinstieg.pdf?start&ts=1316599356&file=umsetzung\\_quereinstieg.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-familie/rechtsvorschriften/umsetzung_quereinstieg.pdf?start&ts=1316599356&file=umsetzung_quereinstieg.pdf)

**Anhang 4.16****Baden-Württemberg  
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport****Eckpunktepapier zur Implementierung  
einer praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung  
in Baden-Württemberg****Ausgangslage:**

Das Thema „Frühkindliche Bildung“ hat sich in den vergangenen Jahren zu einem zentralen gesellschaftlichen und politischen Schwerpunktthema entwickelt. Sichtbar wird dies unter anderem daran, dass die Anforderungen an die pädagogische Arbeit mit Kindern gestiegen sind. So haben sich Kindertageseinrichtungen zu Bildungseinrichtungen weiterentwickelt, mit dem Ziel die Qualität der Betreuung zu steigern.

Die Verabschiedung des Gesetzes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren (TAG) und des Kinderförderungsgesetzes (KiFöG) waren Auslöser für Veränderungen, die sich in besonderem Maße in einer veränderten Altersstruktur der zu betreuenden Kinder zeigen. Ab dem Jahr 2013 haben Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Die gesetzliche Verankerung dieses Rechtsanspruches generiert einen zusätzlichen Bedarf an Betreuungsplätzen. Gleichzeitig bedeutet dies auch einen zusätzlichen Bedarf an gut ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern.

**Zielsetzung:**

Ziel ist es, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen und gleichzeitig zusätzliche Zielgruppen für die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung zu gewinnen.

Neben der bisherigen Form der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung werden wir daher eine praxisintegrierte Form der Ausbildung erproben. Hierdurch wollen wir unterschiedliche Ausbildungswege anbieten, die für unterschiedliche Zielgruppen attraktiv sind.

Die Zielsetzung wird vom Städtetag Baden-Württemberg, dem Gemeindetag Baden-Württemberg, dem Landkreistag Baden-Württemberg, dem Evangelischen Landesverband – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V., dem Landesverband Katholischer Kindertagesstätten, dem Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V., dem Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e. V., dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Baden-Württemberg e. V., der Arbeiter-

wohlfahrt Bezirksverband Württemberg e. V. sowie dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg mitgetragen. Die folgenden strukturellen Eckpunkte des Modellversuchs wurden mit den oben genannten Verbänden abgestimmt.

## **Praxisintegrierte Struktur der Ausbildung**

Die neue praxisintegrierte Struktur setzt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Fachschulen für Sozialpädagogik und den Einrichtungen sowie deren Trägern voraus.

### **Eckpunkte:**

#### 1. Rechtlicher Status der Ausbildung

Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist eine schulische Ausbildung nach Schulgesetz. Sie ist keine berufliche Erstausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Daher ist auch keine Zuständigkeit einer Kammer gegeben.

#### 2. Breitbandausbildung

Grundlage sind die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 03.03.2010) und der gemeinsame Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“, Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010).

Die Einhaltung der Rahmenvereinbarung über Fachschulen ist erforderlich, damit in Baden-Württemberg ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher bundesweit anerkannt werden.

„In der Fachschule für Sozialpädagogik ist im Verlauf der Ausbildung die Fähigkeit zu entwickeln, eigenverantwortlich und zielorientiert bei Kindern und Jugendlichen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsprozesse zu gestalten“ (Rahmenvereinbarung über Fachschulen, S. 25).

Die Schülerinnen und Schüler müssen im Rahmen ihrer Ausbildung praktische Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit allen Altersgruppen (Unter Dreijährige, drei- bis sechsjährige Kinder, Schulkinder/Jugendliche) sammeln. Wird eine Schülerin/ein Schüler vorwiegend in der pädagogischen Arbeit mit einer bestimmten Altersgruppe ausgebildet, so sind die anderen beiden Bereiche über von der Schule begleitete Fremdpraktika (von mindestens sechs Wochen über die gesamte Ausbildungsdauer) zu erfüllen. Der Praktikumseinsatz erfolgt in Absprache mit der betreuenden Fachschule für Sozialpädagogik.

### 3. Verhältnis zwischen Theorie und Praxis

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher an der Fachschule für Sozialpädagogik erstreckt sich über drei Jahre und gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildungsanteile.

Die theoretische Ausbildung findet über die Gesamtausbildungsdauer von drei Jahren im Umfang von durchschnittlich 20 Wochenstunden pro Schuljahr an der Fachschule für Sozialpädagogik statt. Dies entspricht in der Regel drei Unterrichtstagen pro Woche. Die Organisation von Theorie und Praxis ist auch in unterschiedlichen Blockmodellen möglich.

Für Schülerinnen und Schüler, die parallel zur Ausbildung die Fachhochschulreife erwerben wollen, erhöht sich der Unterricht um zwei Wochenstunden pro Schuljahr.

Die praktische Ausbildung umfasst insgesamt mindestens 2000 Stunden. Um die Schulen und Einrichtungen vor Ort bei der Ausgestaltung der praktischen Ausbildung zu unterstützen, wird das Kultusministerium, unter Beteiligung von Schul- und Trägervertretern, einen Musterausbildungsplan für die praktische Ausbildung entwickeln. Dieser soll Hilfe und Anregung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen vor Ort sein. Die praxisintegrierte Ausbildung kann nur durch eine enge Kooperation zwischen theoretischer und praktischer Ausbildungsstätte gelingen. Der Ausbildungsplan wird deswegen gemeinsam von der Fachschule für Sozialpädagogik und der ausbildenden Praxiseinrichtung entwickelt.

Um die Träger bei der Aufgabe der Anleitung der Schülerinnen und Schüler in der Praxis zu unterstützen, wird das Kultusministerium, in Absprache mit den Trägerverbänden, eine Qualifizierung von Anleiterinnen und Anleitern entwickeln.

### 4. Schulische Ausbildung

Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher liegt bei der ausbildenden Schule.

Während der gesamten Ausbildungsdauer werden die Schülerinnen und Schüler in der Praxis durch eine Lehrkraft der Fachschule für Sozialpädagogik betreut. Der Betreuungsschlüssel beträgt 1:3.

### 5. Kooperationsvereinbarung zwischen Schule und Träger der Einrichtung

Die ausbildende Schule und der Träger der Ausbildung schließen eine Kooperationsvereinbarung. Hierin werden wesentliche Punkte der Zusammenarbeit geregelt.

### 6. Urlaub statt Schulferien

Die Schülerinnen und Schüler erhalten einen jährlichen Urlaubsanspruch nach den geltenden gesetzlichen oder ggf. tarifvertraglichen Regelungen, von denen die Träger zugunsten der Schülerinnen und Schüler abweichen können. Der Jahresurlaub ist in der unterrichtsfreien Zeit zu

nehmen und zu gewähren.

#### 7. Ausbildungsvertrag

Die Schülerinnen und Schüler schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem Träger einer Kindertageseinrichtung ab. Darüber hinaus bedarf es der Zulassung durch die Schule. Die Gestaltung der Ausbildungsverträge obliegt den Trägern.

Eine praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher kann nur aufnehmen, wer die Zugangsvoraussetzungen der Fachschule für Sozialpädagogik erfüllt (siehe Punkt 7: Zugangsregelungen) und einen Ausbildungsvertrag mit einem geeigneten Träger einer Kindertageseinrichtung abgeschlossen hat.

Sofern die Fachschule für Sozialpädagogik weitere Zulassungskriterien als die Zugangskriterien nach Ziffer 7 für erforderlich erachtet oder beispielsweise ein Recht bzw. eine Option auf Teilnahme am Bewerberauswahlgespräch möchte, muss dies in der Kooperationsvereinbarung vereinbart werden.

#### 8. Zugangsregelungen

Voraussetzungen für die Aufnahme an der Fachschule für Sozialpädagogik sind

- der Realschulabschluss oder die Fachschulreife oder das Versetzungszeugnis in die Klasse 11 eines neunjährigen Gymnasiums oder in die Klasse 10 eines achtjährigen Gymnasiums oder der Nachweis eines gleichwertigen Bildungsstandes

und

- der erfolgreiche Abschluss des Berufskollegs für Praktikantinnen und Praktikanten oder eine vergleichbare Vorbildung eines anderen Bundeslandes,

oder

- ein Berufsabschluss als Kinderpfleger/-in oder eine gleichwertige im Hinblick auf die Ausbildung an der Fachschule für Sozialpädagogik einschlägige berufliche Qualifizierung,

oder

- die Fachhochschulreife, die fachgebundene oder allgemeine Hochschulreife oder der schulische Teil der Fachhochschulreife eines beruflichen Gymnasiums der Fachrichtung Sozialpädagogik oder Sozialwissenschaft und jeweils eine praktische Tätigkeit von mindestens sechs Wochen, die zur Vorbereitung auf die nachfolgende Berufsausbildung geeignet ist,

oder

- eine mindestens einjährige abgeschlossene Berufsausbildung im sozialpädagogischen Bereich oder eine entsprechende Vollzeitschule sowie ein sechswöchiges Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung,

oder

- eine mindestens einjährige abgeschlossene Berufsausbildung im pflegerischen Bereich oder eine entsprechende Vollzeitschule, wenn das Wahlfach Pädagogik und Psychologie besucht wurde, sowie ein sechswöchiges Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung,

oder

- eine mindestens zweijährige kontinuierliche Tätigkeit als Tagesmutter mit mehreren Kindern (über Pflegeurlaubnis zugelassen) sowie ein sechswöchiges Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung. Wird eine Tätigkeit als Tagesmutter lediglich in Teilzeitform nachgewiesen, verlängert sich die Zeit der geforderten Tätigkeit entsprechend,

oder

- eine mindestens zweijährige Tätigkeit mit Kindern in einer sozialpädagogischen Einrichtung, wobei auch ein freiwilliges soziales Jahr oder der Bundesfreiwilligendienst in einer Kindertageseinrichtung angerechnet werden kann,

oder

- eine mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung und ein sechswöchiges Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung,

oder

- die Führung eines Familienhaushalts mit mindestens einem Kind für die Dauer von mindestens drei Jahren und ein sechswöchiges Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung.

#### 9. Ausbildungsvergütung

Der Träger zahlt der Schülerin/dem Schüler eine Ausbildungsvergütung. Diese orientiert sich an der Ausbildungsvergütung für Verwaltungsfachangestellte. Die Höhe der Ausbildungsvergütung von Verwaltungsfachangestellten ist im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) in der jeweils gültigen Fassung geregelt. Die Höhe der Ausbildungsvergütung beträgt 753,26 Euro im 1. Ausbildungsjahr,

803,20 Euro im 2. Ausbildungsjahr und 849,02 Euro im 3. Ausbildungsjahr.

Es besteht Sozialversicherungspflicht.

#### 10. Anrechnung als Fachkraft in Ausbildung

Während der Ausbildung können die Schülerinnen und Schüler als „Fachkraft in Ausbildung“ auf den Stellenschlüssel angerechnet werden. Eine Anrechnung von bis zu 0,4 Stellenanteil ist in jedem Ausbildungsjahr möglich. Diese Regelung eröffnet Trägern und Einrichtungen die notwendige Flexibilität bei der Entscheidung, ob, und wenn ja, in welchem Umfang eine Anrechnung in den einzelnen Ausbildungsjahren angemessen ist.

Im ersten Jahr der Ausbildung ist eine alleinige Tätigkeit der Schülerin/des Schülers in der Gruppe nicht zulässig. Diese Regelung gilt für minderjährige Schülerinnen und Schüler auch in den folgenden Ausbildungsjahren.

**Anhang 4.17**

Baden-Württemberg  
VPK

Ansprechpartnerin: Waltraud Weegmann

#### Bezeichnung und Ziel der Maßnahme

Ausbildung von Fachkräften im Rahmen einer dualen Ausbildung.

#### Beschreibung

Seit 2011 bildet die Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH Erzieherinnen und Erzieher in der neu gegründeten Fachschule für Pädagogik und für Jugend- und Heimerzieher aus. Die Ausbildung ist konsequent dual konzipiert. Die Schülerinnen und Schüler haben jeweils im Wechsel dreimonatige Theorie- und Praxisphasen. Die Praxisphasen finden in eigenen oder kooperierenden Einrichtungen statt. Diese verpflichten sich zu einer engen Zusammenarbeit in Bezug auf Inhalt, Konzeption und Anleitung, d. h. die Themen werden von der Praxis in die Theorie und umgekehrt „mitgenommen“.

Die Konzeption der Fachschulen orientiert sich an interessengeleitetem, individualisiertem und selbstgesteuertem Lernen. Entsprechend dem vorgegebenen Themencurriculum sollen die Schülerinnen und Schüler eigenständig Schwerpunkte bilden und diese entsprechend ihrer Interessen gestalten. Die Schwerpunkte sollen sich auch in der Praxisphase wiederfinden.

Die Praxisphasen finden in einer fest zugeordneten Einrichtung unter kontinuierlicher Anleitung statt. Der Umfang der Tätigkeit entspricht – während der Praxisphasen – einer vollen Stelle und wird durchgängig mit 40 Prozent auf den Fachkraftschlüssel angerechnet. Die Fachschülerinnen und -schüler erhalten eine Ausbildungsvergütung entsprechend der Azubi-Gehälter der öffentlichen Verwaltung. Fachschülerinnen und -schüler mit einer bereits abgeschlossenen Ausbildung erhalten ein höheres Gehalt. Außerdem besteht die Möglichkeit der Gewährung eines Ausbildungskredites.

Im September 2012 startete in Baden-Württemberg die „praxisintegrierte Ausbildung“ als Schulversuch, in den die Fachschule eingebunden werden konnte. Damit die Schule und die selbst durchgeführten Abschlussprüfungen anerkannt werden können, werden mindestens 50 Prozent Lehrerinnen und Lehrer mit 2. Staatsexamen gefordert. Diese gibt es am Markt z. Zt. (auch für staatliche Schulen) nicht. Das Äquivalent zum 2. Staatsexamen, der Direkteinstieg, findet 2012 aufgrund eines Mangels an Ausbildern nicht statt.

**Wirkungen**

Die Bewerberinnen und Bewerber für die Fachschule zeichnen sich durch eine hohe Vielfalt aus. Ca. 30 Prozent verfügen über eine abgeschlossene Erstausbildung, ca. 30 Prozent sind Männer und ca. 30 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Die duale Ausbildung ist gegenüber anderen Ausbildungsarten durch ihre Vergütung konkurrenzfähig. Aufgrund der Anforderungen des Selbststudiums ist die Ausbildung im Vergleich anspruchsvoll und daher leider nicht für alle Interessenten geeignet. Durch die Auswahl der Fachschülerinnen und -schüler durch den Träger (Arbeitgeber) ist die Ausbildung stärker am Bedarf der Praxis orientiert.

**Einschätzung/ggf. Begründung nötiger Nachsteuerung**

Die Praxis im Umgang mit diesen Quereinstiegsmöglichkeiten hat bereits im August des Jahres 2011 zu einer Modifizierung der Regelungen geführt. Auch aktuell erfolgt eine weitere Überarbeitung in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der Einrichtungen. Es hat sich bspw. gezeigt, dass die Quotenregelung etwas differenzierter gefasst werden muss. Bei der Gruppe der sog. verwandten Berufe bleiben die Zahlen der Fachkräftegewinnung etwas hinter den Erwartungen zurück. Hier gibt es vor allem immer wieder Definitionsprobleme, welche Berufsgruppen bzw. Hochschulabschlüsse unter welchen Voraussetzungen anerkannt werden. Auch hier wird derzeit über Instrumente zur besseren Einordnung nachgedacht.

**Weitere Informationen/Links**

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-familie/rechtsvorschriften/umsetzung\\_quereinstieg.pdf?start&ts=1316599356&file=umsetzung\\_quereinstieg.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-familie/rechtsvorschriften/umsetzung_quereinstieg.pdf?start&ts=1316599356&file=umsetzung_quereinstieg.pdf)



**Druck gefördert durch:**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

10117 Berlin

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



**Gestaltung:**

Rambøll Management Consulting

[www.ramboll-management.de](http://www.ramboll-management.de)



**Druck:**

FISCHER druck&medien

[www.fischerdruckmedien.de](http://www.fischerdruckmedien.de)

**Stand:** November 2012

**Bildnachweis:** Panthermedia