



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Saarbrücken, den 03. Juli 2023

Stellungnahme der Arbeitskammer des Saarlandes

**Externe Anhörung des Ministeriums für Bildung und Kultur des Saarlandes zur
Verordnung zur Einführung der Berufsfachschule der Fachrichtung
Ganztagsbetreuung und über die Umstrukturierung der Berufsfachschule für
Kinderpflege sowie der Berufsfachschule für Haushaltsführung und ambulante
Betreuung (AZ: APO-BFS-Ganzttag, HAB, KI)**

Sehr geehrte Frau Biewen,

die Arbeitskammer des Saarlandes (AK) bedankt sich für die Gelegenheit, im Rahmen der externen Anhörung des Ministeriums für Bildung und Kultur über

- den Entwurf einer Verordnung zur Einführung der Berufsfachschule der Fachrichtung Ganztagsbetreuung,
- über die Umstrukturierung der Berufsfachschule für Kinderpflege sowie
- der Berufsfachschule für Haushaltsführung und ambulante Betreuung

Stellung beziehen zu können. Die Arbeitskammer des Saarlandes (AK) nimmt wie folgt Stellung:

A) Prämisse der Beurteilung und allgemeine Würdigung

Die Arbeitskammer begrüßt die mit der Mantelverordnung getroffenen Regelungen als prinzipiell adäquate Reaktion auf den bereits bestehenden Personalmangel sowie die wachsenden Anforderungen in den Feldern der sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Berufe und deren Ausbildungen. Erziehung, Sozialarbeit, Pflege sind die Berufsfelder, in denen heute am meisten Fachkräfte im Saarland arbeiten und die laut Arbeitsagentur gleichzeitig von einem deutlichen Engpass betroffen sind. Die sozialen Dienstleistungsberufe können beschäftigungspolitisch getrost als die eigentlichen Zukunftsbereiche bezeichnet werden.

Insbesondere im Hinblick auf den Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG) ab 2026 ist mit einem zunehmenden

Personalbedarf in Horten, im schulischen Ganztags sowie in der nachmittäglichen Förderung an Halbtagsschulen zu rechnen. Die Einführung einer Berufsfachschule der Fachrichtung Ganztagsbetreuung trägt diesem Umstand Rechnung. Dass nun ein entsprechendes Ausbildungsangebot vorgehalten werden kann, ist dringend notwendig und daher positiv zu bewerten, wenngleich die für eine vorausschauende Personalplanung – bei einer regulären Ausbildungsdauer von drei Jahren – noch verfügbare Zeit bereits knapp bemessen ist.

Vorab sei angemerkt, dass die vorgelegte Stellungnahme in einem ersten Schritt lediglich eine grundsätzliche Einordnung der mit der Mantelverordnung getroffenen Neuerungen in den drei Teilverordnungen vornimmt. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit Fragen der Ausbildungsinhalte und -abläufe erfolgt an dieser Stelle nicht. Im Folgenden soll daher nur auf ausgewählte Aspekte eingegangen werden, bei denen aus Sicht der Arbeitskammer Diskussionsbedarf besteht.

B) Bemerkungen zu vorgeschlagenen Änderungen und ausgewählten Aspekten

Steigender Personalbedarf und neue Anforderungen

Das übergeordnete Ziel der Verordnung, mehr Personal in die jeweiligen Einrichtungen zu bringen, ist in doppelter Hinsicht sinnvoll: Zum einen sind gut ausgebildete Arbeitskräfte notwendige Voraussetzung für die Gewährleistung eines hochwertigen Bildungsangebots. Des Weiteren ist aus Arbeitnehmer*innensicht eine höhere – oder überhaupt eine – Qualifizierung eng an eine auskömmliche Entlohnung geknüpft. Das derzeitige System (wenn überhaupt) geringqualifizierter Arbeitskräfte, die bislang insbesondere im betreuenden Nachmittagsbereich der Halbtagsschulen tätig werden, schafft oftmals prekäre Anstellungsverhältnisse, leistet (i.d.R. weiblicher) Altersarmut Vorschub und wird somit den Kriterien *Guter Arbeit* nicht gerecht. Viele Personen finden nicht den Weg in entsprechende Fort- und Weiterbildungen, der Zugang scheint vielen zu intransparent. Diesen Missstand darf sich eine Gesellschaft, die existenziell auf diese Berufsfelder angewiesen ist und dabei schon jetzt einen eklatanten Fachkräftemangel zu beklagen hat, nicht leisten.

Durchlässigkeit und Transparenz – von der Fachassistenz zur Fachkraft

Die in der Verordnung berücksichtigten qualifizierenden Ausbildungen ermöglichen es zwar, neues Personal auszubilden – kritisch ist jedoch weiterhin anzumerken, dass die Absolvent*innen der Berufsfachschulen, die hier adressiert werden (Kinderpfleger*innen, sozialpädagogische Assistent*innen mit Schwerpunkt Ganztagsbetreuung sowie staatlich geprüfte Assistent*innen für Ernährung und Versorgung, Schwerpunkt Haushaltsführung und ambulante Betreuung) allesamt entsprechend des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) auf Niveau 4 und damit auf Fachassistentenniveau verbleiben. Sie haben somit trotz abgeschlossener (länderspezifischer)

Berufsausbildung mit staatlicher Anerkennung kaum Möglichkeiten, finanziell prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die zudem überwiegend in Teilzeit ausgeübt werden, zu überwinden. Auch bleiben ihre Gestaltungsmöglichkeiten in den Einrichtungen begrenzt (z.B. keine alleinige Gruppenverantwortung). Ziel muss aus Sicht der Arbeitskammer daher sein, möglichst vielen Menschen den Zugang zu möglichst hoch qualifizierenden Ausbildungsgängen zu gewährleisten. Deshalb ist für eine gute Durchlässigkeit nach oben zu sorgen, indem geeignete Fort- und Weiterbildungen Aufstiegsperspektiven in höher qualifizierte Berufsgruppen (etwa von der Kinderpflege in den Erzieher*innenberuf) eröffnen. Die Vielzahl an Aus-, Weiterbildungs- und Quereinstiegsmöglichkeiten, die es zweifelsfrei bereits gibt, gestaltet sich für die Arbeitnehmer*innen aber inzwischen unübersichtlich, weshalb Transparenz das Gebot der Stunde sein sollte, um Potenziale nicht ungenutzt zu lassen. Alle Wege und Förderungen müssen buchstäblich auf einen Blick und niedrigschwellig sichtbar gemacht werden.

Zweijährige vs. dreijährige berufsfachschulische Ausbildung

In diesem Zusammenhang möchte die Arbeitskammer insbesondere die geplante Erhöhung der Ausbildungsdauer der Kinderpfleger*innen von zwei auf drei Jahre zur Diskussion stellen. Diese wird mit einer Erhöhung der Ausbildungsqualität und -attraktivität begründet. Zwar ist eine qualitative Aufwertung des Curriculums durch die gewonnene Zeit zu erwarten. Dies wäre durchaus begrüßenswert. Fraglich ist jedoch, ob ein (nicht vergüteter) Ausbildungsgang für junge Menschen attraktiver wird, wenn dieser sich um 50% des ursprünglichen Zeitumfangs erhöht, somit erst ein Jahr später als bisher in eine letztlich gering vergütete Beschäftigung mündet. Im Nachbarbundesland Rheinland-Pfalz beträgt die Ausbildung zur Sozialassistentin, die es bundesweit überdies häufiger gibt als jene der Kinderpflege, wie in fast allen Bundesländern zwei Jahre bis zur staatlichen Anerkennung.

Attraktivität durch praxisintegrierte vergütete Ausbildung steigern

Zudem ist anzumerken, dass insbesondere im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie etwa NRW, wo die vergütete praxisintegrierte Ausbildung (PiA) in der Kinderpflege bzw. Sozialassistentin bereits möglich ist, die saarländische Verordnung hier klar an Attraktivität einbüßt. Dieser Umstand lässt erwarten, dass manch ein*e Auszubildende*r sich für ein Bundesland entscheidet, in dem die Bedingungen dankbarer sind. Und auch innerhalb des Saarlandes fällt das Ausbildungsangebot für Kinderpfleger*innen hinter jenes für Erzieher*innen zurück, in denen sich PiA bereits als ein Erfolgsmodell zur Fachkräftegewinnung erwiesen hat (und perspektivisch idealerweise zur Norm werden könnte). Gerade auch vorm Hintergrund der geplanten Einführung von PiA bei den Sozialassistent*innen mit Schwerpunkt Heilerziehungspflege wäre ein entsprechendes Angebot für Kinderpfleger*innen und Sozialassistent*innen mit Schwerpunkt Ganztage (deren berufliche Situation wie Eingruppierung vergleichbar sein dürfte) nur gerecht. Zudem sollten Ausbildungsangebote in

Teilzeit stets mitgedacht werden, um den Lebenssituationen insbesondere älterer Bewerber*innen gerecht zu werden.

Berufsbezeichnung Ganztagsbetreuung greift zu kurz

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb in der Bezeichnung „Berufsfachschule der Fachrichtung Ganztagsbetreuung“ eine begriffliche Verengung auf reine Betreuungstätigkeiten stattfindet. Dies ist aus Sicht der Arbeitskammer unzeitgemäß und wird dem gesetzlichen Anspruch auf Förderung, wie er bereits in der offiziellen Gesetzesbezeichnung „Ganztagsförderungsgesetz“ zum Ausdruck kommt, nicht gerecht. Als Gegenvorschlag sei daher angeregt, von einer „Berufsfachschule der Fachrichtung Ganztagsförderung“ zu sprechen und die Berufsbezeichnung entsprechend zu „Staatlich geprüfte*r Sozialassistent*in, Schwerpunkt Ganztagsförderung“ umzuformulieren.


C) Abschließende Bemerkungen

Bilanzierend beinhaltet die Mantelverordnung erste Schritte in Richtung einer Qualifizierung des immer noch prekären, überwiegend von Frauen bespielten sozialen Dienstleistungsbereichs. Dies ist zunächst positiv, genügt aus Sicht der Arbeitskammer aber noch nicht, um die benannten Missstände zu beheben und *Gute Arbeit* zu gewährleisten. Was es dringend braucht, ist neben gesellschaftlicher und finanzieller insbesondere auch eine politische Wertschätzung, die am ehesten durch entschiedene Verbesserungen der Rahmenbedingungen dieser Berufsfelder erfahrbar wird – zuvorderst durch verstärkte Investitionen in niedrighschwellige und zugleich hochwertige Qualifizierungsangebote sowie günstigere Personalschlüssel.

Keine sozialpädagogische und pflegerische Personal- und Fachkräfteoffensive ohne Berufsschullehrkräfte

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass wenn in den sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Ausbildungsgängen mehr Plätze geschaffen werden sollen, es notwendigerweise mehr einschlägige Berufsschullehrer*innen für diese Bereiche braucht. Auch hier gilt es vorausschauend die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen, um den wachsenden Bedarfen gerecht zu werden.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer