

// **STELLUNGNAHME** //

zum Entwurf der Novellierung der VEREINBARUNG über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten (Fachkräftevereinbarung für Kindertagesstätten) sowie den dazugehörigen Qualifikationen

Schreiben des BM vom 17.11.2020, Aktenzeichen: 3206-0001#2019/0002-0901 9503

Vorbemerkung:

Die Fachkräfteverordnung für die Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz ist seit 1973 in Kraft. Die in den Verordnungen vorgenommenen Regelungen, welche zuletzt 1999 novelliert wurden, sind mit Blick auf die durch das Kita-Zukunftsgesetz entstehenden Veränderungen veraltet. Eine Novellierung der Fachkräftevereinbarung ist aus diversen Gründen eine absolute Notwendigkeit. Die Lebenswirklichkeit in den Einrichtungen hat sich durch gesellschaftliche Entwicklungen massiv verändert. Pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten haben in den vergangenen Jahrzehnten eine Zunahme von Kompetenzen ihrem Tätigkeitsprofil zuordnen müssen. Der Anspruch in der Novellierung der Fachkräfteverordnung muss deshalb sein, die qualitativen Errungenschaften in Rheinland-Pfalz zu festigen und gemeinsam mit allen Akteuren zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

Es ist gut, dass die Landesregierung dies anerkennt und im Kontext des Kita-Zukunftsgesetzes die noch offenen Verordnungen und Regelungen formuliert. Im Sinne einer stetigen Qualitätsentwicklung, müssen die Verordnungen kontinuierlich evaluiert und hinterfragt werden. Des Weiteren ist es notwendig auf Landesebene Qualitätskriterien zu entwickeln, die einen trägerübergreifenden Qualitätsstandard in der Ausfort- und Weiterbildung der Beschäftigten sicherstellen. Ein „Flickenteppich“ kommunaler Qualifizierungsangebote für Führungskräfte lehnt die GEW Rheinland-Pfalz deshalb entschieden ab. Die GEW Rheinland-Pfalz kritisiert scharf, dass sich das qualitative Alleinstellungsmerkmal der rheinland-pfälzischen Fachkräfteverordnung im vorgelegten Entwurf nicht wiederfindet. Die im Entwurf suggerierte Differenzierung zwischen ausgebildeten Fachkräften, sog. „profilergänzenden Kräften“ und Assistenzkräften, orientiert sich weder an den Erfahrungen aus der Praxis noch an wissenschaftlichen Erkenntnissen. Seit langem drängt die GEW Rheinland-Pfalz darauf, klare und präzise Formulierungen zu nutzen, um Trägern und Jugendämtern Handlungssicherheit zu geben und als Land einen Rahmen vorzugeben. Um eine nachhaltige und zukunftsorientierte Bildung, Betreuung und Erziehung zu ermöglichen, muss das Land die Komplexität der Lebensrealitäten anerkennen und diese gesellschaftlichen Zusammenhänge im Kontext der politischen Bildung, auch die Ausbildung und Weiterqualifizierung der Beschäftigten einfließen lassen.

Als GEW Rheinland-Pfalz fordern wir eine Evaluation der Auswirkungen der Fachkräftevereinbarung spätestens innerhalb der kommenden fünf Jahre. Diese kann in unseren Augen nur ein erster Schritt sein.

Zu den einzelnen Regelungen nimmt die GEW Rheinland-Pfalz wie folgt Stellung:

2. Zugrundeliegende Qualifikationen für die personelle Ausstattung

Als GEW Rheinland-Pfalz beurteilen wir die prozentuale Ansetzung unter 2.1 als zu gering angesetzt. Weiterhin sehen wir die Schwierigkeit, dass bereits jetzt Träger ausschließlich Fachkräfte nach Punkt 4 der Fachkräftevereinbarung beschäftigen. Als Interessensvertretung der Beschäftigten fordern wir, dass der Personalkostenzuschuss des Landes gemäß der tariflichen Eingruppierung der Fachkräfte erfolgt.

Diese Stellungnahme kann im Internet abgerufen werden unter: <https://www.gew-rlp.de/stellungnahmen/>

Die unter 2.2 genannten profilergänzenden Kräfte sollten einen Anteil von 10% an der Gesamtpersonalisierung nicht überschreiten.

3. Leitung von Einrichtungen

Die GEW Rheinland-Pfalz nimmt anerkennend zur Kenntnis, dass in der Fachkräftevereinbarung nun eine Leitungsqualifizierung für Kitaleiter*innen vorgesehen wird. Im Rahmen der Qualitätsentwicklung der Profession Leitung begrüßen wir, dass diese langjährige Forderung der GEW berücksichtigt wurde. Allerdings erachten wir den vorgeschlagenen Umfang der Qualifizierung als deutlich zu gering angesichts der komplexen Aufgabenbreite an. Wir schlagen stattdessen vor, dass ein Curriculum seitens des IBEB erarbeitet wird und sich der zeitliche Umfang an der bereits vorhandenen Qualifizierung „Fachwirt*in für Organisation und Führung“ als Mindeststandard orientiert. Eine Anerkennung der Leitungsqualifizierung sollte unserer Meinung nach das Landesjugendamt vornehmen, um eine verbindliche Orientierung zu bieten.

Nach Zeile 163 sollte unserer Meinung nach unbedingt ergänzt werden: „Der Träger stellt die Leiter*in für die Qualifizierungsmaßnahme frei und übernimmt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme“.

Die Zeilen 165 bis 170 begrüßt die GEW ausdrücklich.

Die Punkte 3.4, 3.5, 3.9 und 3.10 lehnen wir als GEW ab. Die dort aufgeführten Berufsgruppen verfügen unserer Ansicht nach über keine ausreichende Qualifizierung für die Leitung einer Kindertagesstätte und die aufgeführte pädagogische Basisqualifikation reicht in unseren Augen nicht aus, um dieses Defizit auszugleichen.

4. Pädagogische Fachkräfte

Eine Beibehaltung des DQR6-Niveaus für pädagogische Fachkräfte begrüßt die GEW Rheinland-Pfalz.

Wir fordern eine Streichung von 4.3. Diese Kräfte sind unserer Meinung nach unter 7. Profilergänzende Kräfte einzuordnen, da ihnen die notwendigen Grundlagen als pädagogische Fachkräfte für den Bereich der frühkindlichen Bildung fehlen. Als profilergänzende Kräfte können die Kompetenzen zielgerichtet abgerufen werden.

6. Funktionsstellen

Dass in den Kindertagesstätten Funktionsstellen geschaffen werden, begrüßt die GEW Rheinland-Pfalz.

Um eine verbindlichere Formulierung zu erzielen, schlagen wir folgende Formulierung unter 6.1 vor: „Zur Unterstützung der Leitung *ist nach Möglichkeit* die Funktionsstelle einer ständigen stellvertretenden Leitung *einzurichten*“.

Weiterhin fordern wir folgende Ergänzung: „Die Absolvierung einer leitungsspezifischen Qualifizierungsmaßnahme nach Punkt 3 wird empfohlen.“

Zu 6.2 ist zu ergänzen, dass die Qualifizierungsmaßnahme für die Funktionsstelle der Sprachbeauftragten berufsbegleitend ermöglicht werden muss. Eine Kostenübernahme und Freistellung für die Qualifizierung durch den Träger muss erfolgen.

Als weitere Funktionsstelle sollte nach 6.4 als 6.5 neu die Funktionsstelle der Interkulturellen Fachkraft aufgeführt werden, welche im Entwurf unter 7.5 aufgeführt wird. Diese muss über eine Qualifikation nach 4 Pädagogische Fachkräfte verfügen. Zusätzlich sollte diese über Kompetenzen im Bereich der Demokratieverziehung verfügen. Die Bedeutung des interkulturellen Miteinanders in den Kindertagesstätten und die Unterstützung der Kitas im Bereich der Demokratieverziehung würde durch die Aufführung unter den Funktionsstellen deren Bedeutung betonen.

Nach Zeile 233 ist zu ergänzen: „Funktionsstellen in der Kindertagesstätte sind tariflich entsprechend einzugruppieren.“

Diese Stellungnahme kann im Internet abgerufen werden unter: <https://www.gew-rlp.de/stellungnahmen/>

7. Profilergänzende Kräfte

Wie bereits unter 3 Leitungen von Einrichtungen aufgeführt, sollten die in 3.4 und 3.5 aufgeführten Berufsgruppen als profilergänzende Kräfte aufgeführt werden.

Die unter 7.5 aufgeführten interkulturellen Fachkräfte sollten unter 6 Funktionsstellen aufgeführt und um die dort genannten Punkte ergänzt werden.

Die in den Zeilen 237 bis 260 getroffenen Ausführungen lehnen wir als GEW Rheinland-Pfalz ab.

8. Sozialraumbudget

Die in den Zeilen 275 bis 283 getroffenen Aussagen sind in unseren Augen nicht präzise genug formuliert.

Die Zeilen 279 bis 281 getroffene Formulierung zu „fachlichen und persönlichen Voraussetzungen“ ist in unseren Augen zu definieren und die Einsatzdauer zu benennen.

9. Anerkennung im Ausland erworbener Fach- und Berufsqualifikationen

Die Zeilen 291 bis 296 lehnen wir als GEW Rheinland-Pfalz mit der Begründung ab, dass unserer Meinung nach das benötigte Sprachniveau bereits mit Beginn des pädagogischen Anpassungslehrgangs erreicht sein muss. Weiterhin lehnen wir entschieden eine Anrechnung auf die Grundpersonalisierung vor Abschluss des Anpassungslehrgangs ab.

Mainz, 17.12.2020

Diese Stellungnahme kann im Internet abgerufen werden unter: <https://www.gew-rlp.de/stellungnahmen/>

Stellungnahme der GEW Rheinland-Pfalz zum Entwurf der **Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von pädagogischen Basisqualifizierungen im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz**

Vorabbemerkung:

Als GEW Rheinland-Pfalz erachten wir aufgrund der Aufgabenfelder der Kindertagesstätten und der Trias aus Bildung, Erziehung und Betreuung als wesentlich an, dass gut qualifiziertes Personal in rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten eingesetzt wird.

Die Qualität der frühkindlichen Bildung hängt maßgeblich davon ab, dass die Beschäftigten in Kindertagesstätten gut ausgebildet sind und sich im Laufe ihres Berufslebens stetig weiterbilden können. Nur dann kann den dynamischen Entwicklungen in der frühkindlichen Bildung ausreichend entsprochen werden.

Die in dieser Rahmenvereinbarung genannten grundlegenden Kriterien dienen in unseren Augen nicht dazu, die umfangreiche pädagogische Ausbildung von ausgebildeten Erzieher*innen zu ersetzen, weshalb wir die Basisqualifizierung in der hier vorliegenden Form grundsätzlich ablehnen.

Zu den einzelnen Regelungen nehmen wir im folgenden Stellung:

Präambel

In den Zeilen 32/33 fordern wir folgende Ergänzung: „Andere Professionen als die der pädagogischen Fachkräfte können eine Bereicherung für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen darstellen, wenn sie ergänzend, zusätzlich zum Stellenschlüssel eingesetzt werden“.

Standards für die pädagogische Basisqualifikation

Zu den Zeilen 144 bis 147 ist ergänzend festzuhalten, dass dazu entsprechend § 21 Abs. 7 KitaG der Personalschlüssel erhöht werden muss. Die Ausführungsverordnung muss entsprechend angepasst werden, denn derzeit sieht § 3 Absatz. 2 das nicht vor.

Zeitumfang

Die Orientierungsgröße von 20 Tagen/160 Unterrichtseinheiten wird nach Einschätzung der GEW Rheinland-Pfalz nicht den benötigten Inhalten gerecht. Zum Vergleich: Erzieher*innen absolvieren während ihrer Ausbildung 2400 Unterrichtseinheiten.

Anerkennung bereits absolvierter Qualifizierungen

Die Formulierung in den Zeilen 157 bis 159 „Über die Anerkennung bereits absolvierter Fortbildungen oder Fortbildungsteile entscheidet der Träger der jeweiligen Kindertageseinrichtung bzw. der Fortbildungsträger“ ist in unseren Augen nicht präzise genug. Es sollte eine neutrale Stelle, wie beispielsweise das LSJV, über die Anerkennung entscheiden.

Es fehlt die Möglichkeit, dass der Fortbildungsanbieter das Erreichen der Ziele der Qualifikation einschätzt. In der vorliegenden Fassung ist die Teilnahme, ob aktiv oder passiv, alleine ausreichend für die Basisqualifikation.

Mainz, 17.12.2020

Diese Stellungnahme kann im Internet abgerufen werden unter: <https://www.gew-rlp.de/stellungnahmen/>

Stellungnahme der GEW Rheinland-Pfalz zum Entwurf der **Rahmenvereinbarung zur Gestaltung von Leitungsqualifizierungen im Sinne der Fachkräftevereinbarung für Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz**

Vorabbemerkung:

Die GEW Rheinland-Pfalz nimmt anerkennend zur Kenntnis, dass in der Fachkräftevereinbarung nun eine Leitungsqualifizierung für Kitaleiter*innen vorgesehen wird. Im Rahmen der Qualitätsentwicklung der Profession Leitung freuen wir uns, dass diese langjährige Forderung der GEW berücksichtigt wurde. Allerdings erachten wir den vorgeschlagenen Umfang der Qualifizierung als deutlich zu gering angesichts der Aufgabenbreite an.

Nach Ansicht der GEW Rheinland-Pfalz braucht die Leitungsqualifizierung ein verbindliches Curriculum, welches von anerkannten Expert*innen wie beispielsweise dem IBEB festgelegt werden müsste.

Zu den einzelnen Regelungen nimmt die GEW Rheinland-Pfalz wie folgt Stellung:

Inhalte

1. Rechtlicher Kontext

In der Kommunikation mit Behörden spielen Statistiken eine besondere Rolle. Wir erfahren derzeit, dass statistische Daten in der Regel von den Kita Leitungen „geliefert“ werden. Es ist daher wichtig, dass sie über sozialwissenschaftliche Grundlagen, insbesondere über die Bedeutung und die Auswirkungen von statistischen Daten Bescheid wissen.

7. Vertretung der Einrichtung nach außen

Treffender wäre in unseren Augen die Formulierung der Überschrift: „Gremien, Netzwerke, Öffentlichkeit“.

Ergänzt werden müsste nach Ansicht der GEW Rheinland-Pfalz der Punkt: Wirtschaftliche Bedeutung von frühkindlicher Bildung.

Die Zeilen 184 bis 186 begrüßen wir als GEW Rheinland-Pfalz.

Zeitumfang

Den benannten Zeitumfang von 15 Tagen/120 Unterrichtseinheiten erachten wir als GEW Rheinland-Pfalz als deutlich zu gering bemessen. Eine Orientierung am Zeitumfang anerkannter Weiterbildungen wie der Qualifizierung zur „Fachwirt*in zur Organisation und Führung“ sollte vorausgesetzt werden.

Anerkennung bereits absolvierter Qualifizierungen

Die Formulierung in den Zeilen 193 bis 195 *„Anerkannt werden vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung absolvierte 193 leitungsspezifische Qualifizierungen oder Fort- und Weiterbildungen mit 194 äquivalenten Inhalten.“* ist in unseren Augen nicht präzise genug. Es sollte eine neutrale Stelle, wie beispielsweise das LSJV, über die Anerkennung entscheiden.

Es fehlt die Möglichkeit, dass der Fortbildungsanbieter das Erreichen der Ziele der Qualifikation einschätzt. In der vorliegenden Fassung ist die Teilnahme, ob aktiv oder passiv, alleine ausreichend für die Leitungsqualifizierung.

Mainz, 17.12.2020

Diese Stellungnahme kann im Internet abgerufen werden unter: <https://www.gew-rlp.de/stellungnahmen/>