

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss 19/17

Fachkräftemangel bei Pädagogischen Mitarbeiter*innen, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen an Schule

Zielperspektive gewerkschaftlicher Arbeit ist grundsätzlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten; die GEW weiß sich darüber hinaus der Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit in Schulen besonders verpflichtet. Die SKB und der Magistrat Bremerhaven werden aufgefordert, die momentanen Arbeitsbedingungen von Pädagogischen Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern und dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegen zu treten.

Durch Verhandlungen soll:

- die Aufhebung langjähriger Strukturmängel im Arbeitsbereich PM
- die Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen der PM
- eine deutliche Verbesserungen der Regelungen zur Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeit
- die Schaffung von mehr Vollzeitstellen im PM-Bereich
- die Einführung berufsbegleitender Qualifizierungen, die zu einer höheren Lohnstufe und Bezahlung führt,

erreicht werden.

Die GEW unterstützt die Interessenvertretungen bei der Durch- und Umsetzung nötiger Dienstvereinbarungen.

Begründung (diese ist nicht Teil des Beschlusses)

1. Aufhebung langjähriger Strukturmängel im Arbeitsbereich PM

Aktuell ist nicht nur im KiTa-Bereich, sondern auch an Schulen ein deutlicher Fachkräftemangel erkennbar. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Neben dem allgemein schlechtem Image dieses Berufsbildes in der Öffentlichkeit (scheinbar wenig qualifizierte Ausbildung, wenig Aufstiegschancen) und einer zur Bestreitung des Lebensunterhalts oft nicht auskömmliche Bezahlung gerade im Teilzeitbereich, sind vor allen die oft schwierigen Arbeitsbedingungen – gerade im Bereich Schulen im Vergleich zu anderen Trägern – hierfür ausschlaggebend.

Hierzu lässt sich im Einzelnen zählen:

Die Bildungsbehörde hat vor rund 17 Jahren begonnen KollegInnen als Pädagogische MitarbeiterInnen unter miserablen Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung im Arbeitsfeld Schule zu beschäftigen. Noch immer ist es in diesem Bereich zu keiner umfassenden Verbesserung gekommen. Teilweise fehlen bis heute Konzepte für die Tätigkeit von PM an Schulen, Kooperationen mit den Lehrkräften sind keineswegs Standard. Lange haben die verschiedenen Träger PM zu unterschiedlichen Konditionen beschäftigt, völlig Gleichbehandlung ist auch hier noch nicht erreicht. Die VGS war bis vor Kurzem vielerorts fakultativ und Betreuung nicht viel mehr als „Basteln“ und Aufbewahren.

Vieles hat sich inzwischen verbessert, weil die Arbeit unter dem Druck der KollegInnen, des Personalrats und der GEW professionalisiert wurde. Dennoch sind bei weitem noch nicht alle „Geburtsfehler“ geheilt: Die Wertschätzung der KollegInnen im Bereich Schulen ist oft noch immer unterdurchschnittlich, die geleistete Elternarbeit der PM noch immer nicht anerkannt.

2. Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen der PM

Immer noch sind auch die realen Arbeitsbedingungen insbesondere für ErzieherInnen im Schulbereich unzureichend:

- es gibt im Schulbereich kaum Vollzeitverträge, Stundenaufstockungen lassen sich teilweise (trotz bestehender DV) nicht realisieren, da Schulen lieber mehr PM mit geringeren Stundenkontingenten beschäftigen, um eine höhere Personalflexibilität zu erhalten
- geringere Bezahlung als bei z.B. KiTa
- in der Regel größere Gruppen / Klassen als bei KiTa
- regelmäßiges Einfordern freiwilligen und über den Dienstauftrag hinausgehendem Engagements durch die einzelnen Schulen
- nicht angemessene Berücksichtigung der steigenden Herausforderung durch die Inklusion auch im PM-Bereich
- Abbau der Doppelbesetzungen (sowohl im Unterricht als auch in der Betreuungszeit)
- keine angemessene Vertretungsregelung und -reserve
- Fortbildungen werden häufig nicht wie von anderen Trägern bezahlt und als Dienstzeit gewertet

3. Deutliche Verbesserungen der Regelungen zur Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeit

In den bestehenden Arbeitsverträgen ist die Vor- und Nachbereitung der Arbeit am Kinde geregelt, die Mitarbeitenden erhalten damit feste Zeitkontingente für die entsprechende Arbeit, die zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit geleistet wird. Diese Vor- bzw. Nachleistungen der Beschäftigten tragen u.a. dazu bei, die Lohnfortzahlung in Ferienzeiten zu gewährleisten, die den normalen Urlaubsanspruch übersteigen. Im Laufe der Professionalisierung des Arbeitsbereiches sind aber für die PM viele Tätigkeiten zusätzlich entstanden bzw. ihnen zugewachsen, die sich durch die bisherige Regelung nicht hinreichend abbilden lassen. Die fachlich gebotene Teilnahme an Schul-, Klassen oder Fallkonferenzen, die Beteiligung an Schulfesten und Einschulungen, Mehraufwand durch die Begleitung von Klassenfahrten, Umsetzung von Kooperationszeiten, Mitgestaltung von Elternabenden sowie Elternberatung, Vernetzung mit anderen Partner im schulischen und sozialen Bereich, Durchführung/Mitarbeit bei schulinternen und öffentlichen Projekten, sind hier nur eine Auswahl der entsprechenden - in der Regel von PM erwarteten - Mitarbeit.

Diesen zusätzlichen oder neuen Arbeitsfeldern muss entweder durch eine Aufstockung der Vor- und Nachbereitungszeiten oder einer Reduzierung der direkten Arbeit am Kinde Rechnung getragen werden, wenn dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegengesteuert werden soll.

4. Schaffung von mehr Vollzeitstellen im PM-Bereich

Den PM werden zur Zeit – obwohl größtenteils teilzeitbeschäftigt – keine Vollzeitangebote analog den aktuell Lehrkräfte ermöglichten Beschäftigungsmodellen unterbreitet. Neben der Berufsgruppen bezogenen Ungleichbehandlung, werden hier Beschäftigungsressourcen nicht aktiviert

Insgesamt kann gesagt werden, dass für pädagogische Fachkräfte gerade im Vergleich zu anderen - im Moment sehr offensiv werbenden - Anstellungsträgern der Schulbereich aufgrund der herrschenden Arbeitsbedingungen für ErzieherInnen etc. z.Z. deutlich weniger attraktiv ist. Neben allgemein zu geringen Ausbildungszahlen verstärkt dies den Fachkräftemangel in diesem Bereich darüber hinaus nachhaltig, außerdem werden aktuell von neuen KollegInnen kaum Anerkennungspraktika im Bereich Schulen absolviert, eine Bindung zum möglichen späteren Arbeitgeber deshalb nicht aufgebaut. Um dem Fachkräftemangel in diesem Bereich nachhaltig entgegen zu wirken, schlägt die GEW als einen weiteren Lösungsweg eine Qualifikationsleiter vor:

5. Qualifizierung

Um dem drohenden bzw. schon eingetretenen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, erscheint es aus unserer Sicht unumgänglich Beschäftigten auf verschiedenen Stufen berufsbegleitend Weiterbildung und Qualifizierung anzubieten, die perspektivisch zu einer Höherqualifizierung führen soll, auch damit Multiprofessionalität ohne berufliche Sackgassen einzelner Beschäftigtengruppen in Schule entwickelt wird. Vorbilder sind Qualifikationswege in anderen Sektoren. Soziale Berufe sind Monoberufe. Im Zuge der Weiterentwicklung und der größeren Bedeutung dieses Sektors bietet eine Qualifizierungsoffensive eine gute Entwicklungschance für die einzelnen Beschäftigten und eröffnet einen Weg zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses neben den jeweiligen grundständigen Ausbildungen. Es gibt bisher wenige Erfahrungen in der strukturierten Weiterbildung in diesem Bereich, eine Ausnahme stellt die seit vielen Jahren berufsbegleitende Erzieher*innenausbildung in Kooperation mit den Fachschulen dar. Aber auch für andere Stufen der Qualifikationsleiter gibt es schon Praxisbeispiele oder übertragbare Modelle, deren Erfahrungen und Strukturen man einbeziehen kann. Gesellschaftliche Anforderungen an Bildung und Schule ändern sich und damit notwendigerweise auch das schulische Beschäftigungssystem. Dies geschieht vor allem durch die Entwicklung von Inklusion und Ganztagschulen. Die erweiterten Anforderungen führen im Vollzug zu erweiterten Kompetenzen und sollten auch mit höheren Qualifikationen abgesichert werden, damit Schulen dem veränderten Anforderungsprofil entsprechen können.

Der Ansatz einer Qualifikationsleiter trägt dem Bemühen Rechnung, innerhalb des schulischen Systems (in Bremen) die verschiedenen Beschäftigtengruppen so zu unterstützen und zu befähigen, dass durch spezifische berufsbegleitende zertifizierte Weiterbildungsangebote schriftweise nächsthöhere Qualifikationsstufen erreicht werden können. Zugleich werden damit grundständige Qualifikationsstufen und (in der Schularbeit

erworbene) praktische Erfahrungen aufgegriffen, die Tätigkeitsfelder auf den verschiedenen Stufen/Bereichen definiert und der jeweilige Kompetenzerwerb attestiert.

Perspektiven und Entwicklungsfelder:

- Feststellung, Definition und Abgrenzung von Tätigkeiten in der schulischen Arbeit
- Förderung insbesondere von Frauen – Erwerb höherer Qualifikationen, Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten, Aufwertung von so genannten „Frauenberufe“
- Entwicklung von Standards und Qualitätsmerkmalen in verschiedenen Feldern schulischer Arbeit – stärkere Professionalisierung z.B. der Arbeit von ErzieherInnen in Schule, Schulsozialarbeit, Schulsozialpädagogik (analog zur Entwicklung in anderen Feldern, z.B. KiTa, CaseManagement oder offene Jugendarbeit),