

Wie es gelingt, den Erzieherberuf attraktiv zu machen

Personalmangel ist leider kein rein schulisches Problem

Mittlerweile gibt es kaum einen Kindergarten, der aktuell nicht vom Personalmangel betroffen ist. Erhöhte Arbeitsbelastung, derzeitige und künftige Renteneintritte, Urlaubs- oder Krankheitsfälle, Beschäftigungsverbote, zu wenige Auszubildende und so weiter erhöhen die Not. Aber auch hauseigene Tarife verschiedener Träger oder die Unterschiede von Teilzeit- oder Vollzeitangeboten führen zunehmend zur Konkurrenz auf dem Einstellungsmarkt.

Doch was kann perspektivisch geschehen, um diese prekäre Situation zu lösen und den Arbeitsmarkt „Kindergarten“ zu entspannen?

Obwohl es bereits 2020 zu Lockerungen der Einstellungsregeln kam, wonach Sozialassistenten und Kinderpfleger:innen 10 Prozent des Personals einer Kita abdecken können, hat diese Idee kaum zu einer Entlastung der Personalsituation geführt, zumal die Assistenzen lediglich unterstützend, nicht eigenverantwortlich tätig sind.

Deshalb sollte das System „Erzieheraus- und -weiterbildung“ aus unserer Sicht von Grund auf neu gedacht werden.

Wie also gelingt es, den Erzieherberuf attraktiv für junge Menschen und Seiteneinsteiger zu machen?

Gegenwärtig lernt ein:e Auszubildende:r 5 Jahre auf eigene Kosten, um Erzieher:in werden zu können. Neben der Verschuldung schlägt die hohe Ausbildungszeit auf die Motivation. Deshalb fordern wir, die Ausbildungszeit generell auf 3 Jahre zu verkürzen und den Abschluss als Sozialassistent:in in diese Ausbildungszeit zu integrieren, statt ihn für die Ausbildung als Grundlage einzufordern. Die Ausbildung muss ähnlich wie beim derzeitigen Thüringer Modellprojekt „PiA“ vergütet werden. Zusätzlich sollte die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht werden. Des Weiteren ist es maßgeblich, den Praxisbezug zu erhöhen. Dies gelingt durch eine mindestens sechs- bis achtwöchige Vorableistung als Voraussetzung für die Ausbildung. Außerdem sollen die Praxisphasen erhöht beziehungsweise verlängert werden, um so die Auszubildenden einem „Praxischock“ zu entziehen. Gleichzeitig würden die Auszubildenden dadurch den Kindergärten als praktische und in einem lehrreichen Lernumfeld dienende Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Wie gelingt es, den Erzieherberuf attraktiv für Sozialassistent:innen und Kinderpfleger:innen zu machen?

Neben den erleichterten Einstellungsregeln aus dem Jahr 2020 wäre es bedeutend, diese Festlegung über das

Jahr 2023 hinaus zu verlängern, sodass Kindergärten weiterhin die Möglichkeiten der Unterstützung nutzen können. Darüber hinaus muss es zu einer prozentualen Verringerung kommen. Auch kleinere Kindergärten mit weniger als zehn Erzieher:innen sollten die Chance erhalten, eine:n Sozialassistent:in einzustellen. Um jedoch auch den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, sollte es künftig möglich sein, eine Erfahrungsanerkennung sowie Weiterqualifizierungen von Hilfskräften für den beruflichen Aufstieg zu gewährleisten. Außerdem muss zeitnah eine Qualifizierung von derzeitigen Hilfskräften über kurze Bildungswege ermöglicht werden, um so zügig qualifizierte und eigenverantwortliche Erzieherkolleg:innen zu gewinnen.



Wie gelingt es, den Erzieherberuf im Gesamten attraktiv zu machen?

Es wird deutlich, dass der Beruf eine:r Erzieher:in prinzipiell eines Imagewandels bedarf. Doch dazu muss es auch gelingen, dass zur Kindergartenvielfalt (Sprachkitas, Vielfalt vor Ort und so weiter) die Zusatzqualifizierung von staatlich anerkannten Erzieher:innen gefördert und schlussendlich nach Abschluss auch entsprechend vergütet werden muss.

Außerdem muss der Umstand abgeschafft werden, dass sich die Vergütung als Erzieher:in in einer Kindertageseinrichtung signifikant von der Vergütung eine:r Hortner:in oder Heimerzieher:in unterscheidet. Rein monetäre Gründe dürfen nicht zu Abwanderungen des Personals aus Kitas führen. Demzufolge müssen auch hauseigene Tarifverträge der Träger angemessen gestaltet werden. Wünschenswert wäre es, eine landesweit einheitliche Vergütung unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten bei Erzieher:innen zu ermöglichen. Ferner sollte über den Beschäftigungsumfang der Verträge nachgedacht werden. Bei den aktuellen Vergütungen sind angebotene Teilzeitverträge unrentabel und unattraktiv, sodass die Grundlage zumindest eine Vollzeitbeschäftigung sein sollte, die individuell nach den Bedürfnissen der Erzieher:in reduziert werden können.

Die momentane Lage ist ernst und muss baldigst reformiert und neu strukturiert werden, damit der „Personalmangel“ nicht mehr in jeder Kita Thüringens zu einem tagtäglich gebrauchten Begriff wird.

Jessica Anio,
Leiterin AG Bildungspolitik (Thüringer Lehrerverband)