Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Saarland

// LANDESVORSITZENDE //

An das
Ministerium für Bildung und Kultur
Trierer Str. 33
66111 Saarbrücken

via E-Mail: sebbg@bildung.saarland.de

Saarbrücken, 30. September 2021

Entwurf eines Saarländisches Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsgesetz (SEBBG) und Entwurf einer Verordnung zur Neufassung von Verordnungen im Bereich der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung

Stellungnahme der GEW

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vorbemerkung:

Eine Novellierung des bestehenden Gesetzes ist überfällig. Es ist gut, dass die Landesregierung diesen Missstand im Laufe der Legislaturperiode abstellen will. Die GEW Saarland begrüßt den erstmalig gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf eine Verfügungszeit von 25% für die Fachkräfte. Dies ist ein erster wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Auch die Etablierung der Praxisanleitung in dem Gesetzesentwurf, die additive Förderung von Fachkräften in der Ausbildung und Hauswirtschaftskräften beurteilen wir als begrüßenswert.

Die GEW Saarland kritisiert allerdings scharf, dass sich die dringend notwendigen Verbesserungen der Fachkraft- Kind-Relation auf der wissenschaftlich fundierten Basis im Entwurf nicht wiederfinden. Die im Entwurf viel zu unkonkreten Angaben orientieren sich weder an der Realität und den Erfahrungen aus der Praxis, noch an den o.g. wissenschaftlichen Erkenntnissen. An einigen Stellen finden sich zwar Verbesserungen, die aber weit hinter den Erwartungen der sozialpädagogischen Fachkräfte und der GEW Saarland zurückbleiben. Seit langer Zeit drängt die GEW Saarland als Interessenvertretung ihrer Mitglieder darauf, dass das neue Gesetz durch die Bereitstellung von mehr Personal auf Basis der wissenschaftlich fundierten notwendigen Standards die Akteure vor Ort in die Lage versetzt, den Erziehungs-, Bildung-, Betreuungsauftrag zu erfüllen.

Die GEW Saarland fordert eindringlich eine deutliche Nachbesserung bei der Fachkraft-Kind-Relation.

Ein Schritt in die richtige Richtung ist die Bereitstellung von verbindlichen Stundenkontingenten für die Leitungen und Praxisanleitungen. Leider bleiben in beiden Fällen die Größenordnungen deutlich hinter den Notwendigkeiten und Erwartungen zurück. Die Übertragung der administrativen Verwaltungsarbeiten auf eine Verwaltungsfachkraft ist aus unserer Sicht

begrüßenswert. Allerdings sollten diese Zeiten zusätzlich im Personalschlüssel verankert sein, damit die Leitungen mehr Zeit für die pädagogische Begleitung und Organisation in ihren Einrichtungen haben. Eine Verpflichtung zur Bestellung einer ständigen stellvertretenden Leitung in allen Kindertageseinrichtungen wurde auch nicht in das Gesetz aufgenommen.

Die GEW Saarland sieht es als unbedingt notwendig an, dass einige Regelungen des Entwurfes und der Verordnungen deutlich klarer gefasst und nicht als Kann- oder Soll- Vorschrift gehandhabt werden können. Wenn die Landesregierung eine Verbesserung der Bildungseinrichtungen der frühkindlichen Bildung wirklich mit diesem Gesetz und seinen Verordnungen auf den Weg bringen will, bleibt es aus Sicht der GEW unbedingt notwendig, die Verbesserungen auch als gesetzlich vorgeschrieben zu verankern – und die notwendige Refinanzierung damit Sicherheit für die Träger gewährleistet.

Die GEW Saarland sieht eine große Chance vertan. Dieser Gesetzentwurf stellt einen 1. Schritt zur Verbesserung dar, dem weitere Schritte zeitnah folgen müssen.

An der zentralen Stelle der Fachkraft-Kind-Relation sind dringend Nachbesserungen erforderlich. Die GEW sieht außerdem einen Verbesserungsbedarf in Richtung der Reduzierung der Gruppengröße und der Bestellung von stellvertretenden Leitungen. Wir bedauern, dass die notwendigen finanziellen Mittel nicht zur Verfügung stehen, um die Qualität in der frühkindlichen Bildung zu verbessern.

Entwurf eines Gesetzes für ein Saarländisches Ausführungsgesetz nach § 26 des Achten Buches Sozialgesetzbuch für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsgesetz (SEBBG)

Den im § 1, Absatz 1 formuliertem Grundsatz des inklusiven Auftrags unterstützt die GEW ausdrücklich. Die Kitas im Saarland arbeiten schon lange inklusiv, im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Um der stärkeren Betonung des inklusiven Auftrags gerecht werden zu können, müssen aber die ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes notwendigen Personalbedarfe zu Verfügung gestellt werden. Leider dauerten solche Anträge in der Vergangenheit oft zwischen 6 – 12 Monaten.

§ 2
Kindertagesstätten

Der in Ansatz 1 aufgeführte Begriff von Kindertagesstätten ist nicht ausreichend. Es sollte hier klarer definiert werden, dass eine ganztägige Betreuung Nachtzeiten ausschließt.

§ 3
Aufgaben und Personal

Der Hervorhebung des Erziehungs- und Bildungsauftrages (neben dem Betreuungsbedarf) stimmt die GEW zu, ebenso der Bedeutung des Übergangs in die Schule. Zwingend notwendig ist, dass bei Kindertageseinrichtungen und Grundschulen hierfür spezielle Deputate an Lehr- beziehungsweise Fachkraftstunden ausreichend zur Verfügung gestellt, bzw. aufgestockt werden.

Begrüßenswert ist, dass die Träger als verantwortlich für die Ausgestaltung und Umsetzung des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag in die Pflicht genommen werden. Die besondere Herausstellung des Trägers in seiner Verpflichtung als Arbeitgeber sieht die GEW Saarland positiv. Allerdings sollte die Landesregierung die Träger durch eine gesicherte Refinanzierung bei der Umsetzung von qualitativer guter Arbeit in Kindertagesstätten auch unterstützen.

Die Erweiterung der Berufsfelder der sozialpädagogischen Fachkräfte mit staatlicher Anerkennung wie z.B. Kindheitspädagog*innen, Heilerziehungspfleger*innen lässt die Hoffnung der Landesregierung erkennen, so dem Fachkräftemangel entgegenwirken zu können. Die Öffnung der Definition von Personal in Kindertageseinrichtungen in Hinblick auf andere Professionen sieht die GEW Saarland zweigeteilt. Einerseits begrüßen wir die Umsetzung hin zu multiprofessionellen

Teams, anderseits muss dieser Prozess der Öffnung für andere Professionen auch fachlich begleitet werden. Die komplexe Arbeit in einer Kindertageseinrichtung benötigt eine grundständig ausreichende Personalisierung, und andere Professionen sollten im Zuge von Projekten und Modellen zusätzlich eingesetzt werden.

Außerdem muss beobachtet werden, ob sich dadurch nicht der Fachkräftemangel in anderen Bereichen verstärken wird, z.B. in Wohnheimen und Arbeit mit behinderten Menschen. Auch dort muss für eine ausreichende Personalisierung gesorgt werden.

§ 4
Personalausstattung und Deckung zusätzlichen Personalbedarfs

Die im Gesetzentwurf formulierte Personalausstattung ist sehr unkonkret (Beispiel 2. Kindergarten: 2,0 Fachkraftstellen) und weicht erheblich von den Maßen ab, welche aus wissenschaftlicher Sicht als Standardwerte für qualitativ gute Erziehung, Bildung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen notwendig sind. Die zentrale Forderung der GEW, entstanden auf Grundlage der wissenschaftlichen Studie „Schlüssel guter Bildung“ von Viernickel/Schwarz und den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung nach einer deutlichen Anpassung der Fachkraft-Kind-Relation, wird im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt. Die Formulierung „Fachkraftstellen“ ist unverständlich und bildet nicht den tatsächlichen Bedarf zum Wohle des Kindes ab. Die GEW Saarland schlägt vor, den Begriff „Fachkraftstellen“ durch den Begriff „Vollzeitbeschäftigungsäquivalente“ zu ersetzen und den Bedarfen der Kinder anzupassen.

Begrüßenswert ist die Anpassung des Personalschlüssels bei längere Betreuungszeit. Da diese Betreuungszeit aber ein Teil dessen ist, was der Bedarfsplaner festlegen soll, wird deutlich, wie wichtig es ist, eine Klärung herbei zu führen, nach welchen Regeln Betreuungszeiten festgelegt werden sollen und wie eine Anpassung des Personalschlüssels dann aussieht. Die GEW Saarland fordert daher konkretere Angaben und deutliche Nachbesserung.

Bei der Unterschreitung der Platzzahl einer Gruppe und der entsprechenden Anpassung des Personalschlüssels sollte der Verlauf eines Kindergartenjahres berücksichtigt werden, insbesondere auf das Ende des Kindergartenjahres. Nach Abgang des Einschulungsjahrganges bleiben zu Beginn des Kindergartenjahres mehr Plätze unbelegt, die aber für die angemeldeten Kinder und deren Eingewöhnungszeit bereitgehalten werden. Aussagekräftig ist daher nur der Stand der Belegung zum Ende des Kindergartenjahres.

Die GEW Saarland begrüßt die Möglichkeit der Aufstockung der Ausbildungskapazitäten in Einrichtungen mit mehr als fünf Gruppen. Doch ohne eine groß angelegte Fachkräfteoffensive und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bleiben die Bewerber*innen hierfür ggf. aus. Außerdem betonen wir an dieser Stelle die Notwendigkeit einer gesetzlichen Verankerung von Freistellungskapazitäten für die Anleiter*innen, und nicht nur eine Soll Formulierung. Zu begrüßen ist der Einsatz der Erzieher*innen im Anerkennungsjahr und in der praxisintegrierten Ausbildung außerhalb des Personalschlüssels, ebenso wie die Hauswirtschaftskräfte.

Leider bleiben auch hier die bezuschussungsfähigen Stundenkontingente an den Bedarfen und der täglichen Realität zurück.

§ 5
Leitung

Die Leitung einer Kindertageseinrichtung nimmt eine zentrale Rolle in der Planung und Ausgestaltung der täglichen pädagogischen Arbeit ein. Es ist daher auch notwendig und richtig, dass die Zeiten für Leitungstätigkeiten in dem Gesetzentwurf verbindlich festgeschrieben werden. Allerdings bleiben die hierfür festgesetzten Zeiten erheblich hinter dem zurück, was tatsächlich notwendig ist. Außerdem findet sich an dieser Stelle des Gesetzesentwurf erneut nur eine Kann Formulierung. Die GEW Saarland fordert eine Nachbesserung und außerdem eine Verpflichtung zur Bestellung einer ständigen stellvertretenden Leitung mit ausreichender Freistellung, sowie deren Möglichkeit zur Nachqualifizierung in allen Kindertageseinrichtungen in das Gesetz

aufzunehmen, um eine hohe Kontinuität in der Leitungsqualität zu gewährleisten – und nicht erst ab einer Einrichtungsgröße von sieben Gruppen.

Die Qualifikationsansprüche für Leitung erfordern bei den meisten vorhanden Leitungskräften voraussichtlich einen Nachqualifizierungsbedarf. Dafür muss die Finanzierung durch das Land gewährleistet sein und ein ausreichendes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen berufsbegleitend angeboten werden. Der Bestandsschutz, der vor dem 01. August 2008 eingesetzten Leitungskräften, sollte ohne Antragsverpflichtung umgesetzt werden.

Die Unterstützung bei anfallenden Verwaltungsaufgaben durch eine Verwaltungskraft ist wieder nur als Kann - Formulierung im Gesetz aufgenommen. Dafür braucht es konkrete Angaben und muss zusätzlich gewährt werden, damit sich die Leitungskräfte auf ihre anderen pädagogischen und organisatorischen Aufgaben konzentrieren können und dadurch eine „echte“ Entlastung erfahren.

§ 6
Qualitätssicherung und -entwicklung

Die sozialpädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen wollen sich fortbilden. Allein es scheiterte in den vergangenen Jahren an vielen Faktoren. Deshalb war die Erwartung groß, dass das Recht auf Teilnahme an Fortbildungen im Gesetz verbindlich verankert wird. Dieser Notwendigkeit wird der Gesetzentwurf leider nicht gerecht, und bedarf aus Sicht der GEW ebenfalls einer Nachbesserung. Die weitere Soll-Formulierung muss, aus unserer Sicht, zu einer Verpflichtung der Träger werden und den sozialpädagogischen Fachkräften die Möglichkeit der Teilnahme von 5 Tagen im Jahr an Fortbildungsveranstaltungen garantieren.

Die Formulierung „jeder Kindertageseinrichtung soll es möglich sein, ihre Arbeit von einer Fachberatung begleiten zu lassen“ ist deutlich zu unkonkret. Hier bedarf es einer Klarstellung im Gesetzestext, welche qualitativen Grundvoraussetzungen es für Fachberatung geben muss, welche Zielsetzungen zu erreichen sind, und einer verbindlichen einzuhaltenden Relation von Fachberatungsstellen zu Art und Anzahl der Kindertageseinrichtungen. Die GEW Saarland fordert konkrete inhaltliche Vorgaben und die gesicherte Finanzierung der Fachberatungsstellen.

Die GEW Saarland begrüßt die Aufnahme in den Gesetzestext zur Weiterqualifizierung von Kinderpfleger*innen durch berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen. Allerdings sollte die Unterstützung vonseiten der Träger entweder im Gesetzestext oder in einer Verordnung festgeschrieben werden.

§ 8
Kindertagespflege

Die GEW Saarland begrüßt die Hervorhebung der Kindertagespflege als wichtigen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und der Vereinbarung von Familie und Beruf. Kindertagespflege in Kindertageseinrichtungen, außerhalb der institutionell angeboten Öffnungszeiten bewertet die GEW kritisch. Die unklare Formulierung zu regelmäßigen Fortbildungen bedarf einer Nachbesserung. Die Entlohnung der Tagespflegepersonen ist in dem Entwurf nicht geregelt und es sollte ein Mindestbetrag festgelegt werden.

Entwurf zur Verordnung zur Neufassung im Bereich der Frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung

§ 2
Einrichtungs- und Gruppengröße

Leider bleiben die Gruppengrößen hinter den tatsächlichen Bedarfen der Kinder nach kleineren Gruppen und den wissenschaftlichen Empfehlungen zurück – ja sie befinden sich sogar auf dem Vorgänger Niveau, und lassen damit keine Verbesserung der Qualität in den saarländischen Bildungseinrichtungen erkennen. Die GEW Saarland fordert hier entschieden eine deutliche

Nachbesserung hin zur Reduzierung der Gruppengröße. Die Berechnung der Gruppen in der GTGS ist nicht definiert, da die Schülerschaft (ca. 2/3) am Nachmittag in der ungebundenen Freizeit allein vom SPB-Personal abgedeckt wird. Hier bedarf es aus Sicht der GEW einer dringenden Konkretisierung und daraus folgend eine ausreichende Freistellung der Leitungen und stellvertretenen Leitungen.

§ 3
Räumliche Anforderungen

Die räumlichen Anforderungen sind in den letzten Jahren mit den gestiegenen Aufgaben in den Kindertageseinrichtungen größer geworden. Leider findet sich die notwendige Schlussfolgerung nicht in dieser Verordnung wieder. Z.B. Schlafräume, Wickeltische nicht nur in der Krippe - sondern auch im Kindergarten, ausreichende Essräume für ein warmes Mittagessen, geeignete Toilettenräume, Rückzugsräume, Pausenräume, etc. Diese notwendige räumliche Ausstattung sollte auch Standards wie ausreichendes Tageslicht und Lärmschutzdecken in der Verordnung aufgenommen werden, um den Gesundheitsschutz für die Kinder und den Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten zu gewährleisten.

Um die Betonung des inklusiven Arbeitens umzusetzen, bedarf es auch einer Barrierefreiheit und ausreichend geeigneter Räumlichkeiten. Die GEW Saarland fordert deshalb hierzu ebenfalls eine Nachbesserung.

§ 4
Grundsätze der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungszeit

Die GEW Saarland fordert die Festschreibung von verbindlichen Schließzeiten als Ergänzung in die Verordnung aufzunehmen. Kinder benötigen eine Unterbrechung der Zeiten, in denen sie eine Einrichtung besuchen, zum Schutz und Wohle des Kindes.

§5
Betriebskosten

Die GEW fordert eine Vergütung der Fachkräfte nach TVöD. Leider wurde diese Forderung nicht in der Verordnung aufgenommen, und es bedarf der Abänderung. Die Landesmittel sollten nur an solche Träger von Kindertageseinrichtungen weitergeleitet werden, die den Nachweis der Anwendung eines Tarifvertrages erbringen, und es sollten nur dann finanzielle Zuschüsse gewährt werden, wenn die Beschäftigten tariflich nach TVöD/SuE entlohnt werden.

Die Refinanzierung der freien Träger muss so bemessen sein, dass diese für eine Bezahlung nach TVöD/SuE ausreicht. Der Nachweis entsprechender Entgeltzahlungen ist die Voraussetzung für eine Finanzierung aus öffentlichen Mitteln.

§ 6
Finanzierung der Betriebskosten

Die GEW Saarland begrüßt die Übernahme der Kosten durch das Land von Hauswirtschaftskräften und den Freistellungen der Praxisanleiter*innen. Leider bleiben in beiden Fällen die Größenordnungen deutlich hinter den Notwendigkeiten und Erwartungen zurück.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Jenni

Birgit Jenni,
GEW-Landesvorsitzende