

120-13-80/3

Weiterbildung zur Fachkraft in Kindertageseinrichtungen

I. Sachverhalt

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die mindestens 25 Jahre alt sind und über eine mindestens dreijährige Berufspraxis in einer Kindertageseinrichtung verfügen, können sich nebenberuflich zur Fachkraft in Kindertageseinrichtungen weiterbilden.

Bereits in der Sitzung am 10.05.2016 hat der POA beschlossen, bewährten städtischen Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern während ihres Berufspraktikums im Rahmen der Weiterbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/in die Vergütung in Höhe des bisherigen Gehalts als Kinderpfleger/in weiterhin zu zahlen und das Berufspraktikum auf die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TVöD und die Stufenlaufzeit nach § 16 TVöD anzurechnen. Dieser Beschluss galt ausdrücklich nur für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die die Weiterbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/in machen und währenddessen ein Berufspraktikum ableisten müssen.

Die Ausbildung zur Fachkraft in Kindertageseinrichtungen hingegen schließt nicht mit einem einjährigen Berufspraktikum, sondern einer sechsmonatigen sogenannten begleiteten Praxisphase ab. Vor der Praxisphase ist eine neunmonatige berufsbegleitende Modulphase mit 384 Unterrichtsstunden abzuleisten. Während des Theorieteils ist eine Facharbeit zu fertigen. Die Unterrichtsphase wird mit einem Kolloquium, die Praxisphase mit einer praktischen Prüfung in der Kindertageseinrichtung abgeschlossen.

Da beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration ausdrücklich der Begriff Praxisphase und nicht Berufspraktikum oder sonstiges Praktikum verwendet wird, war die bisherige Handhabung bei der Stadt Nürnberg, die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die die Weiterbildung zur Fachkraft in Kindertagesstätten machen, weiterhin als Kinderpflegerin oder Kinderpfleger zu beschäftigen und zu bezahlen, d.h. nichts am Arbeitsverhältnis zu verändern.

In einem aktuellen KAV-Rundschreiben wird jedoch seitens KAV die der bisherigen Praxis bei der Stadt Nürnberg entgegenstehende Auffassung vertreten, dass für die sechsmonatige Praxisphase der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) gilt und sich somit die Praktikantenvergütung ergeben würde. Ausdrücklich wird in dem Rundschreiben darauf hingewiesen, dass dies auch für bereits als Kinderpfleger/innen beschäftigte Mitarbeiter/innen gelten würde. Dennoch würden jedoch keine Bedenken bestehen, wenn bei diesen Mitarbeiter/innen der Vertrag ruhend gestellt und ein Praktikumsvertrag nach TVPöD abgeschlossen werden würde, in dem geregelt ist, dass zusätzlich zum TVPöD-Entgelt eine „Besitzstandszulage“ zusätzlich gezahlt wird, sodass der/die Mitarbeiter/in sein/ihr bisheriges Entgelt behält.

Um der Auffassung des KAV Rechnung zu tragen, gleichzeitig jedoch Kinderpfleger/innen, die zukünftig die Weiterbildung zur Fachkraft in Kindertagesstätten machen, weder gegenüber denjenigen, die von der bisherigen Handhabung bzgl. dieser Weiterbildung profitiert haben, noch denjenigen städtischen Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, die sich zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/in weiterbilden und ein Berufspraktikum ableisten müssen, zu benachteiligen, wird vorgeschlagen, bewährten städtischen Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern in der Praxisphase eine Vergütung in Höhe ihres bisherigen Gehalts weiterzuzahlen. Die Praxisphase soll den Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TVöD und die Stufenlaufzeit nach § 16 TVöD angerechnet werden.

Für die Stadt Nürnberg entstehen keine monatlichen Mehrkosten, da das Entgelt der Kinderpfleger/innen weiterhin die gleiche Höhe wie bei der bisherigen Praxis haben wird. Außerdem werden die berufserfahrenen Mitarbeiter/innen auch während der Praxisphase im Stellenplan auf einer Kinderpfleger/innen-Stelle geführt werden und vollständig als pädagogische Ergänzungskraft im Anstellungsschlüssel der jeweiligen Einrichtung berücksichtigt werden. Diese Praktikumsverhältnisse sind daher nicht im städtischen Kontingent an Berufspraktikumsplätze (jährlich 110) für externe Bewerber/innen berücksichtigt. Jede/r Kinderpfleger/in, welche/r nach dem erfolgreich abgeleisteten Berufspraktikum als Fachkraft in Kindertagesstätten übernommen werden kann, verbessert die städtische Fachkräftebilanz.

Beschlussvorschlag:

Bei bewährten städtischen Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern wird während der Praxisphase der Vertrag als Kinderpfleger/in ruhend gestellt, ein Vertrag nach dem TVPöD geschlossen und die Vergütung in Höhe des bisherigen Gehalts als Kinderpfleger/in weitergezahlt. Die Praxisphase wird auf die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TVöD und die Stufenlaufzeit nach § 16 TVöD angerechnet.

II. Herrn Ref. I

III. Herrn Ref. V

IV. PR Ref. V
GPR

V. PA

VI. Ref. I/POA

Nürnberg, 02.03.2017
Personalamt

(26 40)

Abdruck:

J

OrgA