

Assistenzkraftmodell Qualifizierung zur/zum Staatlich geprüften Kinderpfleger/in – Förderung über §§ 81 ff SGB III Qualifizierungschancengesetz

I. Bericht

Die Stadt Nürnberg ist zwischenzeitlich Träger von 130 städtischen Kindertageseinrichtungen mit mehr als 10.000 Betreuungsplätzen. Entsprechend des Zuwachs an Plätzen hat sich auch der Personalumfang und der laufende Bedarf an Fachkräften kontinuierlich erhöht. Mit Blick auf den geplanten Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschul Kinder und den weiteren Ausbau in der vorschulischen Kinderbetreuung, wird das eigene städtische Platzangebot weiterwachsen und entsprechend auch der Personalbedarf. Der Bedarf an qualifizierten pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtung ist anhaltend hoch. Trotz größtmöglicher Anstrengungen der Fachdienststelle J und PA wird es zunehmend schwieriger ausreichend viele Nachwuchskräfte für den Erziehungsdienst zu gewinnen. Um dem laufenden Personalbedarf gerecht werden zu können, werden nicht nur die Maßnahmen zur Personalakquise für externe Fachkräfte stetig weiterentwickelt, sondern auch neue Formate der eigenen Ausbildung und Qualifizierung geprüft und nach positiver Bewertung von der Stadt Nürnberg angeboten. Bereits im Jahr 2015 hat sich die Stadt Nürnberg entschieden, am Modellversuch „OptiPrax¹ für eine duale Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern zu beteiligen, zwischenzeitlich ist das Modell als „Praxisintegrierte Ausbildung – PiA“ mit 140 Ausbildungsplätzen verstetigt.

Daneben bietet das Jugendamt schon seit Jahrzehnten etwa 110 Praktikumsplätze für angehende Erzieherinnen und Erzieher (Berufspraktikum/Anerkennungsjahr) an. Dieses Praktikantenkontingent für das Berufspraktikum wurden im Jahr 2021 auch für die Ausbildung „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“² geöffnet, nachdem die Nachfrage für städtische Praktikumsplätze in der Regelausbildung leider seit mehreren Jahren rückgängig ist. Dies liegt unter anderem daran, dass deutlich mehr Träger die Notwendigkeit der eigenen Ausbildung erkannt haben und dadurch der Konkurrenzdruck steigt.

Allen geeigneten und interessierten Absolventinnen und Absolventen der Regelausbildung wie auch der dualen Ausbildung wird bei Eignung grundsätzlich eine unbefristete Übernahme durch die Stadt Nürnberg angeboten. Die alljährliche Übernahmeaktion ist fester Bestandteil der Nachwuchsgenerierung und leistet einen großen Beitrag dazu, dass zum Betriebsstart im September 2023 offenen Stellen in Bestandseinrichtungen erfolgreich nachbesetzt und die Inbetriebnahme neuer Kindertageseinrichtungen gewährleistet werden.

In bayerischen Kindertageseinrichtungen können neben den pädagogischen Fachkräften (Ausbildung mit dem Abschluss mindestens auf dem Niveau einer Fachakademie, z.B. Erzieherinnen und Erzieher) insbesondere auch pädagogische Ergänzungskräfte (Personen mit einer mindestens zweijährigen, überwiegend pädagogischen abgeschlossenen Ausbildung, z.B. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) zum Einsatz kommen. Im Rahmen der aktuellen Haushaltskonsolidierung wurde vom Stadtrat beschlossen, dass der bisherige ausschließliche Einsatz von pädagogischen Fachkräften in städtischen Kinderhorten ab dem Jahr 2023

¹ OptiPrax = Optimierte Praxisausbildung

² Stadtratsbeschluss vom 21.04.2021

aufgehoben ist. Entsprechend sollen in den kommenden Jahren freiwerdende Fachkraftstellen in Horten sukzessive durch Ergänzungskräfte ersetzt werden (§ 17 AV BayKiBiG³). Durch diese städtische Anpassung der Personalausstattung in Horten steigt der Bedarf an Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern zusätzlich über den bisherigen Bedarf. Dieser Mehrbedarf an Ergänzungskräften lässt sich aufgrund des Bewerbermarktes im Erziehungsdienst nicht mehr durch die vorhandene Anzahl an Bewerbungen abdecken. Deswegen müssen weitere Ausbildungs- und Qualifizierungsformate geprüft werden, um den perspektivischen Bedarf an Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern besser decken zu können.

Die Agentur für Arbeit Nürnberg hat bereits einmal (Start September 2023) eine geförderte Qualifizierung über §§ 81 ff SGB III Qualifizierungschancengesetz zur Vorbereitung auf die Externenprüfung⁴ zur Ausbildung als staatlich geprüfte Kinderpflegerin bzw. geprüfter Kinderpfleger angeboten. Erkenntnisse in Bezug auf die Erfolgsquoten im Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit Nürnberg liegen aufgrund der Qualifizierungsdauer von knapp zwei Jahren erstmals 2025 vor. Ob die geförderte Qualifizierungsmaßnahme auch mit dem September 2024 wieder angeboten werden kann, wird laut Auskunft der Sachbearbeitung bei der Agentur für Arbeit vom Haushaltsplan 2024 sowie den Kapazitäten des Trägers (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft – bbw) abhängig sein. Das wird sich aller Voraussicht Anfang 2024 entscheiden.

Allgemeine Rahmenbedingungen der Qualifizierung nach §§ 81 ff SGB III

Die Qualifizierung zur Fachkraft Kinderpflege findet innerhalb eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses als pädagogische Hilfskraft in der Qualifizierung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger in EGr. S 2 TVöD mit mindestens 25 Wochenarbeitsstunden statt. Es teilt sich in einen theoretischen (ca. 1.100 Unterrichtseinheiten) und einen fachpraktischen Teil auf. Der Unterricht findet vormittags bei einem von der Agentur für Arbeit beauftragtem Bildungsträger statt (bbw). Die praktischen Phasen werden in einer Kindertageseinrichtung des jeweiligen Trägers abgeleistet und können individuell vereinbart werden.

Die 20-monatige Lehrgangsdauer beginnt im September mit einem fünfwöchigen Unterrichtsblock. Im Anschluss findet ein vierwöchiger Praxisblock statt. Danach gibt es einen wöchentlichen Wechsel zwischen Theorie und Praxis. Zum Ende der Qualifizierung werden die Teilnehmenden intensiv auf die Externenprüfung vorbereitet. Das Maßnahmenende ist Ende Mai. Dann endet auch die Förderung. Die Abschlussprüfungen (schriftlich, mündlich, praktisch) finden an der Berufsfachschule in der Zeit von Mai bis Juli statt.

Zielgruppe

Die Qualifizierung können durchlaufen:

- Im Leistungsbezug bei der Agentur für Arbeit befindliche Personen, die vor Beginn der Qualifizierung vom Träger der Einrichtung neu eingestellt werden (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) aber auch
- Personen, die bereits in einer Helfertätigkeit sozialversicherungspflichtig, insbesondere im Kindertagesstättenbereich beschäftigt sind, und sich hierbei für die Weiterqualifizierung empfohlen haben.

³ Mindestens 50 v. H. der erforderlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals ist von pädagogischen Fachkräften zu leisten.

⁴ Prüfungsteilnehmende, die nicht die Berufsfachschule für Kinderpflege besucht haben.

Vorgabe und Klärung der Zugangsvoraussetzungen durch die Agentur für Arbeit für die Bewerbenden

- Hauptschulabschluss
- Mindestens 21 Jahre bei Ablegen der Prüfung
- Gute Deutschkenntnisse (Minimum B2 Niveau)
- Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ohne relevante Einträge
- Physische und psychische Befähigung für die Tätigkeit
- Nachweis von mindestens zwei Praxiswochen in einer sozialpädagogischen Einrichtung

Hinzu kommt eine Eignungsabklärung durch den berufspsychologischen Service der Agentur für Arbeit in Bezug auf

- psychische Leistungsfähigkeit
- intellektuelle Leistungsfähigkeit
- ausreichende deutsche Sprachkenntnis

Qualifizierungsabschluss/Staatliche Anerkennung

Die Teilnehmenden werden von dem durch die Agentur für Arbeit beauftragten Bildungsträger auf die Externenprüfung vorbereitet. Die Prüfungen finden nach Beendigung des Lehrgangs an einer Berufsfachschule statt. In Nürnberg ist eine Prüfungsabnahme an der Städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege – Berufliche Schule 10 – möglich. Nach erfolgreichem Abschluss ist der Einsatz in allen Kindertageseinrichtungen des Jugendamtes möglich.

Förderung durch die Agentur für Arbeit

Gefördert werden können gem. §§ 81 ff SGB III

- ungelernte und geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- oder
- Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die mehr als vier Jahre nicht mehr im erlernten Beruf tätig waren und darin auch keinen Ansatz mehr finden.

Für diesen Personenkreis übernimmt die Agentur für Arbeit die Lehrgangskosten und die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin erhält auf Antrag einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ). Der praktische Einsatz der geförderten Teilnehmenden erfolgt als pädagogische Hilfskraft. Die Aufgaben auf Grundlage der Tätigkeitsbeschreibungen wurden geprüft. Sie sind mit der Entgeltgruppe S 2 TVöD tarifgerecht bewertet. Die Förderung in Höhe von 75% errechnet sich aus dem Bruttoentgelt für die Arbeitnehmenden mit 25 WAS und einer 20%igen Pauschale für die Sozialversicherungsbeiträge aus dem Bruttoentgelt (z. B. 1.500 € AN-brutto + 20% pauschal für SV-Beiträge 300,00 € = 1.800,00 €, davon werden 75% gefördert: 1.350,00 €).

Mit Blick auf die Ergänzungsprüfung (bis Juli d. j. J.) und den Beginn des Kita-Betriebsjahres am 01.09. soll das Beschäftigungsverhältnis in dem die Qualifizierung stattfindet befristet für 24 Monate abgeschlossen werden (z. B. 01.09.2024 bis 31.08.2026), auch wenn die Förderdauer nur den Zeitraum von 20,5 Monaten abdeckt. Aus Attraktivitätsgründen ist eine Arbeitsunterbrechung zu vermeiden und die nahtlose Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als Kinderpflegerin bzw. Kinderpfleger zu ermöglichen.

Die maximale Förderung basiert auf 25 Wochenarbeitsstunden, weshalb arbeitsvertraglich dieser Beschäftigungsumfang vereinbart werden soll, um keine zusätzlichen finanziellen Aufwände zu erzeugen. Tarifliche Gehaltssteigerungen und potenzielle Stufenaufstiege sowie Sonderzahlungen bleiben bei der Förderung der Agentur für Arbeit unberücksichtigt. Maßgeblich ist das gezahlte Bruttoentgelt zu Beginn der Qualifizierung.

Das Personalamt und das Jugendamt haben dieses neue Format für den Bereich Kindertageseinrichtungen geprüft und sehen darin eine weitere Option, notwendige Ergänzungskräfte für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu qualifizieren und nach erfolgreichem Abschluss für eine Festanstellung zu gewinnen. Nachdem es bisher keine vergleichbaren Erfahrungen gibt, wird folgende Umsetzung vorgeschlagen:

Pilotierung

Soweit die Agentur für Arbeit weiterhin diese Art der Qualifizierung anbietet, wird eine Teilnahme an der Qualifizierung für Herbst 2024 sowie für Herbst 2025 vorgeschlagen, sofern die Agentur die Qualifizierung mit der bisher bekannten Förderung fortsetzt.

Pro Durchlauf wären – im Hinblick auf die erforderliche Praxisbegleitung - bis zu 10 Personen vorgesehen. Davon können bis zu fünf interne Bewerbungen (z.B. bisherige hauswirtschaftliche Hilfskräfte) berücksichtigt werden, welche die o. g. Voraussetzungen erfüllen. Die verbleibenden Qualifizierungsplätze werden dann an von der Agentur für Arbeit vorgeschlagene (und getestete, vgl. vorgenannte Ausführungen) Bewerbende vergeben. Die Endauswahl erfolgt durch J. Die Einstellung ist auf 24 Monate befristet.

Bei der Teilnahme von „internen“ Beschäftigten wird das bisherige Beschäftigungsverhältnis während der befristeten Beschäftigung ruhend gestellt. Sollte die Qualifizierung abgebrochen oder nicht erfolgreich abgeschlossen werden, endet das zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnis und das ruhend gestellte Beschäftigungsverhältnis lebt wieder auf.

Die Qualifizierung erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und dem Jugendamt. Wie bei der Praktikums- und Ausbildungsbetreuung ist eine wöchentliche Anleitung vorgesehen, eine intensive Einarbeitungsbegleitung sowie ein regelmäßiger Austausch zwischen Praxisstelle und Bildungsträger. Für die Anleitungen vor Ort ist die tarifliche Zulage für Anleitungen zu gewähren.

Gesamtkosten

Für externe Einstellungen wird Stufe 1 der Entgeltgruppe S 2 TVöD mit 25 Wochenarbeitsstunden zugrunde gelegt (Anlage Fallkonstellation A). Der Aufstieg in Stufe 2 erfolgt tarifgemäß nach Ablauf von 12 Monaten. Darauf basiert die Berechnung in Fallkonstellation A.

Bei internen Beschäftigten sind die persönlichen tariflichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Es ist davon auszugehen, dass hier bereits höhere Erfahrungsstufen für die Berechnung zugrunde zu legen sind. Aus diesem Grund wird eine Vergleichsberechnung unter der Annahme der Stufe 3 für das erste und der Stufe 4 für das zweite Qualifizierungsjahr angenommen (Fallkonstellation B).

Der Kostenrahmen für zwei Durchgänge (Jahrgang 2024/2026 und Jahrgang 2025/2027) kann nur überschlagsmäßig berechnet werden. Entgeltanpassungen aufgrund von Tarifverhandlungen als auch Anpassungen der Sozialversicherungsbeiträge in den nächsten Jahren können nicht hinreichend prognostiziert werden. Daher wurde die Gesamtberechnung für zwei Durchläufe auf Basis der Entgelttabelle für den Zeitraum vom 01.03.2024 bis 31.12.2024 für den Jahrgang 2024/2026 pauschal um 1,5% erhöht sowie für den Jahrgang 2025/2027 um 3,5% erhöht.

Für den Qualifizierungsjahrgang 2024/2026 errechnen sich unter der Annahme, dass tatsächlich fünf interne und fünf externe Teilnehmende die Qualifizierung durchlaufen, Gesamtkosten von knapp 272.000 Euro. Für den Folgejahrgang 2025/2027 ergeben sich unter der gleichen Annahme knapp 278.000 Euro.

Insgesamt beläuft sich die rechnerische Gesamtinvestition für beide Jahrgänge auf ca. 550.000 Euro. Tatsächlich ist allerdings davon auszugehen, dass diese rechnerische Mehr-

belastung durch nicht benötigte Haushaltsmittel wegen nicht besetzbarer Plätze im Berufspraktikum (110 Plätze im Teil B des Stellenplans) teilweise kompensiert werden kann. Die Förderhöhe würde unter den genannten Annahmen für beide Jahrgänge ca. 668.000 Euro betragen.

Die betreuungsseitigen Leitungsaufwände sowie die antrags- und abrechnungsrechnerischen Aufwände mit der Agentur für Arbeit können aktuell nicht näher beziffert werden.

Beschlussvorschlag

Soweit die Agentur für Arbeit Nürnberg ab dem Einstellungsjahr 2024 (Beginn 01.09.2024) wieder eine Qualifizierung zur Staatlich geprüften Kinderpflegerin bzw. zum Staatlich geprüften Kinderpfleger mit entsprechender Förderung anbietet, können bei der Stadt Nürnberg bis zu 10 Teilnehmende unter den oben genannten Voraussetzungen eingestellt werden. Gleiches gilt für einen potenziellen weiteren Förderzeitraum ab dem Einstellungsjahrgang 2025.

Die notwendigen Finanzmittel für die jeweils 10 Plätze sollen für die entsprechenden Haushaltsjahre im Haushaltsaufstellungsverfahren berücksichtigt werden.

Es wird vorgeschlagen, im Stellenplan Teil B eine eigene Position auszuweisen, um für die Einstellungsjahre 2024 und 2025 jeweils 10 Plätze nach dem beschriebenen Qualifizierungsmodell vergeben und dokumentieren zu können.

III. Herrn Ref. I/II Zeichnung erfolgt per Session

IV. Frau Ref. V

IV. a) GPR
b) GJAV

V. PA

VI. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 28.09.2023
Personalamt

(14141)

Abdruck je an:

DiP

Stk

PR Ref. V