Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen

Die GEW diskutiert

Entgeltverhandlungen
im Tarifvertrag
öffentlicher Dienst

Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft

Impressum

Herausgeber
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Tel. 069/78973-0
E-Mail: juhi@gew.de

www.gew.de

Verantwortlich
Norbert Hocke, Ilse Schaad

Redaktion
Bernhard Eibeck, Stefanie Eßwein

Gestaltung
Fleck · Zimmermann | Visuelle Kommunikation, Berlin

Druck
Druckhaus Berlin-Mitte

Mai 2006

Inhalt

Argumente zur Eingruppierung von Sozialpädagogischen Berufen (Kinder- und Jugendhilfe/Soziale Arbeit/Schule)

in eine neue Entgeltordnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Vorwort 4

Vom BAT zum TVöD 5

Allgemeine Grundsätze für eine neue Entgeltordnung 6

Vorstellungen der GEW für die Bewertung von Tätigkeiten und deren Eingruppierung 7
- Kinderpfleger/in – Sozialassistent/in 8
- Erzieher/in 9
- Heilpädagoge/in 13
- Sozialarbeiter/in – Sozialpädagoge/in 14
- Leitungstätigkeiten 16

Anhang

1 Rahmenvereinbarung zur „Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28. Januar 2000) 18

2 Rahmenvereinbarung über Fachschulen – Auszug (Beschluss der Kultusministrkonferenz vom 7. November 2002) 21

3 „Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“ – Auszug (Beschluss der Kultusministerkonferenz und der Jugendministerkonferenz, Mai/Juni 2004) 24

4 „Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz und der Jugendministerkonferenz, Mai/Juni 2004) 29

5 TVöD-Entgelttabelle 31

Antrag auf Mitgliedschaft 33

Unsere Anschriften 35

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit dieser Broschüre legt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ihren Vorschlag zu einem neuen System der Eingruppierung der Tätigkeiten des Sozial- und Erziehungsdienstes im TVöD vor. Es geht dabei letztlich um die Frage, was Erzieherinnen, Sozialpädagoginnen und die vielen anderen in der Kinder- und Jugendhilfe, der sozialen Arbeit und der Schule Beschäftigten verdienen.

Die Eingruppierung der Gehälter spiegelt immer auch den gesellschaftlichen Stellenwert und die Wertschätzung der Arbeitsleistung wider. Was sind Bildung, Erziehung und Betreuung wert? Welche Qualität wird erwartet? Was sind die Arbeitgeber bereit, dafür zu bezahlen?

Soziale Berufe haben ein prägendes Merkmal: Es sind Frauenberufe. So ist vor allem zu erklären, dass sie im Vergleich zu Männerberufen bei gleicher Qualifikation in der Vergangenheit immer schlechter bezahlt waren. Damit muss jetzt Schluss sein. Die GEW verlangt eine Eingruppierung, die der wachsenden Bedeutung der Tätigkeiten in diesem Bereich auch gerecht wird.

Die Verhandlungen für die neue Entgeltordnung sollen bis zum 30. September 2007 abgeschlossen sein. Noch haben sie nicht begonnen. Eines ist für die GEW klar: bei der vorgenommenen vorläufigen Einstufung in Entgeltgruppe 6 für neu eingestellte Erzieherinnen kann es nicht bleiben.

Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) wird, auch wenn sich einige kirchliche Gliederungen und Wohlfahrtsverbände noch weigern, ihn zu übernehmen, tarifliche Leitlinie für das gesamte Arbeitsfeld sein. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, dass es gelingt, in den nächsten Monaten alle Kolleginnen und Kollegen, gleich ob sie bei einem kommunalen, bei einem kirchlichen oder bei einem freien Träger arbeiten, mit unseren Argumenten zu erreichen. Alle sind aufgefordert, an ihren Arbeitsplätzen darüber zu diskutieren, wie es um ihre Bezahlung steht und was sie in Zukunft erwarten. Alle müssen gemeinsam dafür eintreten, dass Erziehung, Bildung und soziale Arbeit nicht für ein „Vergelt's Gott" zu haben sind, sondern Tätigkeiten sind, für die man auch bereit sein muss, eine angemessen Vergütung zu bezahlen.

Betrachtet man die Beteiligung der Erzieherinnen an den Tarifauseinandersetzungen der letzten Monate, ist deutlich geworden: Sie sind bereit, für ihre Interessen zu kämpfen.

Ilse Schaad

GEW-Vorstand für Tarifpolitik

Norbert Hocke

GEW-Vorstand für Jugendhilfe und Sozialarbeit

I. Vom BAT zum TVöD

Am 1. Oktober 2005 hat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT bzw. für die neuen Länder; BAT-O) in den Arbeitgeberbereichen des Bundes und der Kommunen (VKA) abgelöst. In Kraft gesetzt wurden unter anderem der Manteltarifvertrag mit den Gehaltstabellen und für jeden Arbeitgeberbereich jeweils ein Tarifvertrag zur Überleitung (TVÜ). Am 1. November 2006 folgen die Länder (Ausnahme: Berlin und Hessen). Die Regelungen des BAT/BAT-O zur Eingruppierung, wozu auch die Vergütungsordnung gehört, bleiben vorerst weiter in Kraft. Sie sollen mit der neuen, noch zu verhandelnden Entgeltordnung ersetzt werden. Davon betroffen ist auch die Eingruppierung der Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Tarifvertragsparteien wollen die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung bis zum 30. September 2007 abschließen.

Die neue Entgeltordnung ist sowohl für neu eingestellte Beschäftigte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet worden sind, von entscheidender Bedeutung. Mit dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden alle Beschäftigten auf dieser Grundlage neu eingruppiert. Werden infolge der neuen Eingruppierung korrigierende Rückgruppierungen erforderlich, erhalten sowohl die zum 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten als auch die vom 1. Oktober 2005 bis zum In-Kraft-Treten der Entgeltordnung neu eingestellten Beschäftigten eine Besitzstandszulage. Sie wird mit künftigen Stufensteigerungen abgeschmolzen. So bekommen zurzeit zum Beispiel neu eingestellte Erzieherinnen in Kindertagesstätten eine Vergütung nach „Entgeltgruppe (EG) 6“. Das entspricht der früheren Eingruppierung in BAT VI b. Nach drei Jahren sind Erzieherinnen im BAT aufgestiegen in BAT V c. Diesen Aufstieg gibt es im TVöD nicht mehr, sie würden also ihr ganzes Berufsleben in EG 6 bleiben. Das würde zu erheblichen Gehaltseinbußen führen. Die Gewerkschaften haben deshalb größtes Interesse daran, die neue Entgeltordnung zügig zu verhandeln und eine Eingruppierung zu erreichen, die mindestens das bisherige Gehaltsniveau des BAT sichert.

2. Allgemeine Grundsätze für eine neue Entgeltordnung

Die Tarifparteien haben sich darauf verständigt, dass der neue TVöD diskriminierungsfrei sein muss. Für die überwiegend von Frauen ausgeübten Sozial- und Erziehungsberufe bedeutet dies, dass die Bewertung der Tätigkeit und die Entgeltstrukturen denen von Männerberufen entsprechen müssen.[1] Das Bewertungsverfahren für die Eingruppierung muss die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien einheitlich bewerten, transparent sein und die Bedeutung der Kriterien innerhalb des Systems durch Gewichtung offen legen. Diese Vereinbarung wird auch durch bindendes EU-Recht gestützt.

Eckeingruppierung

Die Entgeltordnung stellt primär nicht auf die formale Qualifikation der/des einzelnen Beschäftigten ab, sondern auf die Anforderungen der Tätigkeit und baut auf „Eckeingruppierungen" auf, die wiederum auf Qualifikationsebenen fußen:

Entgeltgruppe (EG) 5: Tätigkeiten, die eine dreijährige Berufsausbildung voraussetzen

Entgeltgruppe (EG) 9: Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium voraussetzen

Entgeltgruppe (EG) 13: Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium voraussetzen

Für die Berufe, die an Fachschulen[2] ausgebildet werden, war im BAT und ist bislang auch für den TVöD keine „Eckeingruppierung" vorgesehen. Damit wurde auch für Erzieherinnen mit ihren bis zu fünfjährigen Ausbildungsverläufen keine passende Eckeingruppierung, die der Entgeltgruppe 8 als Einstiegsvergütung entsprechen würde, fixiert. Ob es gelingt, in den künftigen Verhandlungen dieses Versäumnis auszuräumen, ist derzeit noch offen.

Heraushebungsmerkmale

Es gibt zwei Modelle. wie die einzelnen Tätigkeiten (Berufe) in dieses System eingebaut werden. Beide Modelle gehen davon aus, dass man mit der „Eckeingruppierung" beginnt und dann je nach Zahl der erfüllten Heraushebungskriterien bzw. Heraushebungsmerkmale in die nächst höheren Entgeltgruppen aufsteigt.
Die Vorstellungen der Arbeitgeber orientieren sich dabei am alten BAT-System. Sie wollen die Heraushebungen aus der jeweiligen Eckeingruppierung mit den folgenden aufeinander aufbauenden Heraushebungsmerkmalen erfassen:

- **Schwierigkeit**
  (schwierige Tätigkeit, höhere/hohe Schwierigkeit)
- **Verantwortung**
  (höhere, hohe, verantwortungsvolle Tätigkeit)
- **Bedeutung**
  (Bedeutung, hohe Bedeutung)

Damit spiegeln sie die wesentlichen Elemente der Tätigkeiten in den Bereichen Jugendhilfe, Soziale Arbeit und Schule nicht wider.

Heraushebungskriterien

Die Gewerkschaften haben sechs Heraushebungskriterien vorgelegt, mit denen man, ausgehend vom Grundniveau an Kenntnissen und Fertigkeiten, in höhere Entgeltgruppen aufsteigen kann:

- Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten
- Komplexität der Tätigkeit
- Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

- Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)
- Planen und Organisieren
- Physische und psychische Anforderungen und Belastungen.

Je nachdem, wie viele Kriterien die Tätigkeit erfüllt und wie diese gewichtet sind, erfolgt eine Eingruppierung in eine über der Eckeingruppierung liegenden Entgeltgruppe. So ist es auch möglich, nicht nur die nächsthöhere, sondern auch weitere Entgeltgruppen zu erreichen. Die im BAT-Recht vorhandenen Laufbahngruppengrenzen werden hierdurch überwunden.

Welches der beiden Modelle letztlich angewendet wird, ist derzeit (Stand Mai 2006) noch offen. Einigkeit besteht zwischen den Tarifparteien allerdings darin, dass die Tätigkeiten im öffentlichen Dienst weitgehend vollständig erfasst werden müssen. Es ist davon auszugehen, dass zunächst die von der Zahl der Beschäftigten größten Berufsgruppen in der Entgeltordnung genannt werden. Diese werden ergänzt durch weitere Beispiele und andere, auch landesspezifische Ergänzungen („Ferner-Gruppen“).

1 Die Erfahrungen mit dem BAT wie auch mit anderen Tarifverträgen belegen, dass die Bewertung von frauendominierten Arbeitsplätzen Frauen häufig diskriminieren (s. DGB-Bundesvortand (Hrsg.): „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Handreichung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgebots in Tarifverträgen“, April 2003).

2 Zur Definition der Fachschule siehe Anlage 2.

3. Vorstellungen der GEW für von Tätigkeiten und deren

Im Folgenden stellt die GEW ihre Argumente und Forderungen für die Eingruppierung von Sozialpädagogischen Berufen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, der sozialen Arbeit und in Schulen zur Diskussion. Es ist den Autorinnen und Autoren bewusst, dass eine Vielzahl von Tätigkeiten und Berufen hier nicht genannt ist. Gerade in den neuen Arbeitsfeldern der Kooperation von Jugendhilfe und Schule, an Ganztagsschulen und den vielfältigen, flexiblen Hilfen zur Erziehung müssen weitere Kriterien und Berufsmerkmale formuliert und eingebracht werden, die den Kolleginnen und Kollegen ein anständiges Gehalt sichern.

Die Systematik für die Beschreibung der Tätigkeiten folgt dem gewerkschaftlichen Vorschlag für die Kriterien der Heraushebung. Je nachdem, wie die Verhandlungen zu anderen Bewertungsmodellen führen, wird man ggfls. eine andere Zuordnung finden müssen.

Kinderpfleger/in - Sozialassistent/in: Entgeltgruppe 5

Kenntnisse und Fertigkeiten (Grundniveau)

Die Tätigkeit von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen setzt eine zweijährige Berufsausbildung an einer Berufsfachschule voraus. Es handelt sich in aller Regel um eine Tätigkeit als Zweit- oder Ergänzungskraft.

Kinderpfleger/in - Sozialassistent/in: Entgeltgruppe 6 - 7

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Einige Tätigkeiten von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen setzen zusätzliche, durch Fortbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten voraus. Dies betrifft zum Beispiel Kompetenzen im Umgang mit erziehungsschwierigen oder behinderten Kindern. Hier werden insbesondere Kenntnisse der Entwicklungspsychologie, der Heilpädagogik und der Medizin verlangt. Zusätzlich werden spezielle Fertigkeiten der Krankenpflege benötigt. Ein anderes Beispiel: Im Umgang mit Kindern mit Migrationshintergrund, insbesondere mit Kindern, die nur unzureichend deutsch verstehen, werden zusätzliche Kenntnisse in den Bereichen des Spracherwerbs und im Verstehen kultureller Unterschiede vorausgesetzt.

Komplexität der Tätigkeit

Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen agieren, vor allem in Gruppen mit großer Heterogenität in komplexen Situationen. Die gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderungen und die Integration von Kindern unterschiedlicher Kulturen und Sprachen ist eine besondere Herausforderung.

Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

Nach Landesrecht ist es möglich, Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen zu bestimmten Zeiten allein verantwortlich einzusetzen (z.B. „Randzeiten“ in Kindertagesstätten). Generell ist ihr Umgang mit kleinen Kindern, insbesondere dann wenn es sich um Kinder mit Behinderungen handelt, äußerst verantwortungsvoll. Von ihrem Geschick hängt es ab, ob Erziehung und Bildung der Kinder gelingt.

die Bewertung
Eingruppierung

Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)

Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen müssen in der Lage sein, stabile und empathische Beziehungen zu Kindern und Eltern aufzubauen. Das ist vor allem für diejenigen Kinder besonders wichtig, denen es schwer fällt, sich verständlich zu machen, sich in der Gruppe der Gleichaltrigen sozial zu verhalten und deren Lernerfolge zurück bleiben. Als Zweit- und Ergänzungskräfte sind besondere Fähigkeiten in der Zusammenarbeit mit der Gruppenleitung und im Team erforderlich.

Planen und Organisieren

Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen, die alleinverantwortlich tätig sind, müssen ihre Arbeit selbständig planen und organisieren.

Physische und psychische Anforderungen und Belastungen.

Die mit der Tätigkeit verbundenen Belastungen entsprechen denen der Erzieherinnen. Sie sind vor allem gekennzeichnet durch die Faktoren Lärm, nicht Erwachsenen gerechter Ergonomie - insbesondere der Möbel - und meist nicht vorhandener Personalräume für Pausen.

Erzieher/in: Entgeltgruppe 8

Für die Tätigkeit der Erzieherin muss nach den Vorstellungen der GEW die Entgeltgruppe 8 der Einstieg sein. Die Tätigkeit der Erzieherin (Bildung, Erziehung, Betreuung) hat von der Schwierigkeit, der Verantwortung und der Bedeutung her in den letzten Jahren eine solche Qualität erhalten, dass es gerechtfertigt wäre, Erzieherinnen in normaler Tätigkeit so zu bezahlen wie Absolventen einer Fachhochschule, also Entgeltgruppe 9. Allein die Tatsache, dass Erzieherinnen in Deutschland immer noch nicht an Hochschulen ausgebildet werden, erklärt zunächst noch eine niedrigere Entgeltgruppe.

Kenntnisse und Fertigkeiten (Grundniveau)

Das Grundniveau wird bereits dadurch erreicht, dass die Zugangsvoraussetzung für den Besuch der Fachschule für Sozialpädagogik bereits ein mittlerer Bildungsabschluss und eine abgeschlossen berufliche Vorbildung in einem sozialen Beruf bzw. der Hauptschulabschluss mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist. Außerdem wird ein Vorpraktikum von einem bis zwei Jahren verlangt. Maßgeblich hierfür sind die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz zur „Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen“ vom 28. Januar 2000[3], die „Rahmenvereinbarung über Fachschulen“ vom 7. November 2002[4] und die jeweiligen landesgesetzlichen Regelungen. Die fünfjährige Ausbildung wird in der Diskussion häufig reduziert auf die dreijährige Fachschulausbildung mit praktischem Jahr. Damit wird jedoch dieser Frauenberuf falsch bewertet, weil die zu erwerbende Vorbildung unterschlagen wird.

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Sie werden dadurch erworben, dass auf die berufliche Vorbildung das dreijährige Studium an der Fachschule für Sozialpädagogik mit (integriertem oder anschließendem) einjährigem Berufspprak-

tikum folgt. Die Berufsbefähigung wird durch eine Abschlussprüfung und der Anerkennung als „staatlich anerkannte Erzieherin“5 erlangt.

Komplexität der Tätigkeit

Die geforderte Tätigkeit in Kindertagesstätten wird lt. Sozialgesetzbuch (SGB) VIII - Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) und die entsprechenden Ausführungsgesetze der Länder (Kindertagesstättengesetze) beschrieben als „Erziehung, Bildung und Betreuung“ (SGB VIII, § 22, Abs.3). Und weiter heißt es: „Der Förderungsauftrag … bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, an der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.“ Es geht also nicht nur um die Erfüllung von drei Aufgaben (Erziehung, Bildung und Betreuung) jeweils für sich oder in einer zeitlichen Gliederung, sondern um die Förderung des Kindes in umfassendem, ganzheitlichem Sinne.
Die Komplexität der Arbeit der Erzieherin ist auch in SGB VIII, § 22, Abs. 2 beschrieben: „Tageseinrichtungen für Kinder … sollen

1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,
2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen,
3. den Familien dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können.“

Die Komplexität der Tätigkeit stellt auch unter den Gesichtspunkten von Diversität, Interkulturalität und Inklusion hohe Anforderungen. Von Erzieherinnen wird zunehmend erwartet, dass sie auf die höchst unterschiedlichen kulturellen, sozialen, geschlechtsspezifischen Vorerfahrungen, Hintergründe und Erwartungen der Kinder und ihrer Eltern eingehen. Im Geschehen z.B. einer Kindertagesstätte führt dies zu komplexen Gruppensituationen mit verschiedensten Anforderungen, immer mit dem Ziel der Inklusion und der bestmöglichen individuellen Förderung verbunden.

Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

Im ersten Satz des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) ist der grundlegende Maßstab des Handelns in der Kinder- und Jugendhilfe dargelegt: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 Abs. 1 SGB VIII). Weiter heißt es in Abs. 3 „Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere

- junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
- Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung beraten und unterstützen,
- Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,
- dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen“.

Erzieherinnen erfüllen diese allgemeinen Aufgaben des KJHG und übernehmen damit eine hohe Verantwortung für das geistige, seelische und körperliche Wohl der ihnen anvertrauten Kinder.
Nicht nur die direkt auf das Kind bezogenen Aufgaben, sondern auch die Beratung und Unterstützung der Eltern/Erziehungsberechtigten ist von hoher Verantwortung gekennzeichnet. Das Maß der Verantwortung kann daran gemessen werden, welche Auswirkungen ein fehlerhaftes Handeln der Erzieherinnen für die Entwicklung des Kindes

in geistiger, psychischer und körperlicher Hinsicht haben kann. Weitreichende negative Folgen können dadurch eintreten, dass ein Hilfebedarf nicht erkannt wird, die Reaktion zu spät erfolgt oder fachlich falsche Maßnahmen ergriffen werden.

Für den Bereich der Kindertagesstätten hat Tietze 1995[6] empirisch nachgewiesen, dass der Erfolg von Bildung und Erziehung zum überwiegenden Teil von der Persönlichkeit und der Kompetenz der Erzieherin abhängt. Ein Kind, dass eine gute Kindertagesstätte besucht, hat einen Entwicklungsvorsprung von bis zu einem Jahr. Insofern reicht die Verantwortung der Erzieherin weit in die Grundschulzeit hinein.

Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)

Die Tätigkeit der Erzieherin vollzieht sich in aller Regel in Gruppen von Kindern. Dies können feste, über einen längeren Zeitraum bestehende Gruppen sein (Gruppenkonzept) oder täglich oder wöchentlich wechselnde Gruppen von Kindern, die sich für bestimmte Projekte und Aktivitäten zusammentun (offenes Konzept). Das wesentliche Merkmal des Berufs ist die Kommunikation mit Kindern. Ohne die Fähigkeit zuzuhören und sich durch Sprache, Gestik und Mimik – auch musikalisch – auszudrücken, kann keine Erzieherin ihren Beruf ausüben.
Die Tätigkeit der Erzieherin verlangt, sich jedem einzelnen Kind individuell zuzuwenden, seine Stärken und Schwächen, seine Bedürfnisse und seinen Förderbedarf zu erkennen und seine Lernfortschritte zu beobachten.
Erzieherinnen arbeiten in Teams: Zweier-Teams in der jeweiligen Gruppe, Kita-Teams in der gesamten Einrichtung. Erzieherinnen müssen in der Lage sein, ihre Beobachtungen über die Kinder mitzuteilen, ihre Arbeit zu reflektieren und sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen abzustimmen.
In das SGB VIII wurde durch eine Gesetzesänderung im September 2005 die folgende Formulierung neu aufgenommen, die von der Erzieherin zusätzlichen, über die Einrichtung hinaus gehenden Kooperationsbedarf abfordert: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass die Fachkräfte in ihren Einrichtungen zusammenarbeiten

1. mit den Erziehungsberechtigten und Tagespflegepersonen zum Wohl der Kinder und zur Sicherung der Kontinuität des Erziehungsprozesses,
2. mit anderen kinder- und familienbezogenen Erziehungsinstitutionen und Initiativen im Gemeinwesen, insbesondere solchen der Familienbildung und -beratung,
3. mit den Schulen, um den Kindern einen guten Übergang in die Schule zu sichern und um die Arbeit mit Schulkindern in Horten und altergemischten Gruppen zu unterstützen.“ (§ 22a, Abs. 2)

Die soziale Kompetenz ist also ein herausgehobenes Merkmal der Erzieherinnentätigkeit, die entlohnt werden muss.

Planen und Organisieren

Der Alltag der Erzieherin verlangt ein hohes Maß an Planung und Organisation. Dazu kommen planerische und organisatorische Arbeiten von besonderen Aktivitäten mit den Kindern wie Feste, Projekttage, Ausflüge etc. Im Zusammenhang mit § 22a, Abs. 2 SGB VIII (s.o.) werden darüber hinaus weiter gehende Planungen verlangt, die sich auf die Entwicklung und Lernförderung der Kinder beziehen. Seit dem Jahr 1995 gibt es in allen Bundesländern in verschiedenen Varianten Programme, Leitlinien und Pläne für die Bildungsarbeit in Tageseinrichtungen für Kinder. Darin wird von der Erzieherin verlangt, dass sie das Lernen der Kinder in geeigneten Schritten plant und somit die Kinder schrittweise auf die Schule hinführt. Es ist Aufgabe der Erzieherin, den Bildungsprozess der Kinder jeweils individuell zu planen und im Gruppenprozess umzusetzen.

Physische und psychische Anforderungen und Belastungen.

Die Belastungen am Arbeitsplatz der Erzieherin sind in den letzten Jahren durch eine Reihe von Untersuchungen erhoben worden. Insbesondere sind als die Gesundheit beeinträchtigende Faktoren hervorzuheben:

- Lärm, Hebe- und Tragearbeit, gebeugte und gedrehte Körperhaltung an kleinen Möbeln sowie Hörschäden, Rücken- und Infektionskrankheiten.[7]
- In besonderem Maße wirken sich psychische Belastungen aus. Hier werden in Studien vor allem genannt: zu große Kindergruppen, schlechter Personalschlüssel, Zeitdruck, ständig neue Anforderungen des Einrichtungsträgers.

Bisher werden diese körperlichen Anforderungen an den Frauenberuf Erzieherin im Vergleich zu typischen Männerberufen noch zu gering bewertet. Die unzureichende Akzeptanz von psychischen Belastungen in der Eingruppierung ist darauf zurück zu führen, dass der Einsatz von Körperkraft höher bewertet wird.

Erzieher/in: Entgeltgruppe 9

In vielen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kommen Erzieherinnen zum Einsatz, deren Tätigkeit sich bzgl. der Qualifikationen, Anforderungen und Belastungen heraushebt. Sie haben in der Regel besondere, durch Zusatzausbildung erworbene Qualifikationen und eine spezielle, verantwortungsvolle Aufgabenbeschreibung. An einigen Beispiel wird im Folgenden erläutert, welche Tätigkeiten unter dem Gesichtspunkten der Zielgruppen, der Arbeitsfelder oder der pädagogischen Inhalte zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 führen.

a) Tätigkeit mit Kindern mit Behinderungen

Ein gesetzlich vorgegebenes Aufgabenfeld für herausgehobene Tätigkeiten ist die Arbeit mit Kindern mit Behinderungen. Gem. § 22a, Abs. 4 SGB VIII sollen „Kinder mit und ohne Behinderung …, sofern der Hilfebedarf dies zulässt, in Gruppen gemeinsam gefördert werden.“ Die „Arbeit in integrativen Gruppen“ wurde bereits im BAT als Heraushebungsmerkmal anerkannt, allerdings verbunden mit einer bestimmten Anzahl behinderter Kinder (ein Drittel der Plätze). Diese Relation kann nicht aufrecht erhalten werden. Mittlerweile nehmen 20 Prozent der Tageseinrichtungen behinderte Kinder auf. Es ist davon auszugehen, dass ca. zehn Prozent der Kinder in integrativen Einrichtungen sonderpädagogischen Förderbedarf haben. Damit Integration gelingt, brauchen sie besondere individuelle Unterstützung.

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Von den Erzieherinnen werden zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten in medizinischen und heilpädagogischen Bereichen verlangt. Diese Kompetenzen erwerben Erzieherinnen durch den Besuch berufsbegleitender Weiterbildung z.B. zur Integrationsfachkraft. In einigen Bundesländern (z.B. Schleswig-Holstein) ist der Besuch dieser Fortbildung für mindestens eine Erzieherin pro Tageseinrichtung verpflichtend.

Komplexität, Planung und Organisation

Es setzt sich zunehmend durch, die Arbeit in Tageseinrichtungen für Kinder nach dem Konzept der Inklusion zu gestalten. Damit ist gemeint, alle Kinder, Eltern und an der Einrichtungen Beteiligten zu partizipativem Lernen und Handeln zu befähigen. Inklusion ist ein höchst komplexes Konzept, das große Umsicht im Planen und Organisieren von Lernprozessen verlangt.

Verantwortung

Die herausgehobene Verantwortung ergibt sich u.a. auch aus SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“. Es ist das Ziel, „Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung be-

drohter Frauen und Kinder Rechnung getragen“ (SGB IX, § 1).

Physische und psychische Belastung

Die physische und psychische Belastung ist in der Arbeit mit behinderten Kindern weitaus größer.

b) Hilfen zur Erziehung

Ein weiteres, herausgehobenes Arbeitsfeld sind Hilfen zur Erziehung nach SGB VIII, insbesondere die soziale Gruppenarbeit, Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege, Heimerziehung und die Arbeit in sonstigen betreuten Wohnformen.

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Die Tätigkeiten in diesem Arbeitsfeld erfordern zusätzliche Kenntnisse, insbesondere in Fragen der individuellen Hilfeplanung gem. § 36 SGB VIII.

Verantwortung

Die Tätigkeit ist gekennzeichnet durch herausgehobene Verantwortung, die in dem Maße zunimmt wie Kinder und Jugendliche ihren Lebensmittelpunkt nicht in der Familie, sondern in einem stationären Heim haben.

Komplexität und soziale Kompetenz

Weil es regelmäßig Ziel von Hilfen zur Erziehung ist, Kinder und Jugendliche und ihre Familien so weit zu stabilisieren, dass sie ihr Leben alleine meistern können, ist die Zusammenarbeit mit den Eltern und deren Einbeziehung in die erzieherische Maßnahme von herausragender Bedeutung. Zur Beendigung eines Heimaufenthaltes und zur Verselbständigung des Jugendlichen ist die enge Kooperation mit den Sozialämtern unabdingbar.

c) Bildungsarbeit

In einem gemeinsamen Beschluss haben die Kultusministerkonferenz und die Jugendministerkonferenz im Mai/Juni 2004 einen „Gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“[8] festgelegt. Sie schreiben darin u.a.: „Die Kindertageseinrichtungen des Elementarbereichs werden heute als unentbehrlicher Teil des öffentlichen Bildungswesens verstanden. Unter Berücksichtigung entwicklungspsychologischer Erkenntnisse sind sie mit ihrem ganzheitlichen Förderauftrag, ihrer lebensweltorientierten Arbeit und ihren guten Beteiligungsmöglichkeiten geeignete Orte für frühkindliche Bildungsprozesse.“

Kindertageseinrichtungen und Schulen haben „gemeinsame pädagogische Grundlagen“ und tragen „Verantwortung beim Übergang in die Schule“. Das pädagogische Personal beider Bildungseinrichtungen ist aufgefordert, dem durch „gemeinsame Fortbildungen“, „gemeinsame Projekte“ und den „Aufbau von Kooperationsstrukturen“ Rechnung zu tragen. In allen Bundesländern sind Bildungspläne für Kindertagesstätten erarbeitet worden. Sie werden in unterschiedlicher Verbindlichkeit gehandhabt. In den Ländern, die die pädagogische Arbeit nach Bildungsplänen gesetzlich vorschreiben, muss dies Auswirkungen auf die Bezahlung der Erzieherinnen haben. In landesbezirklichen Regelungen ist feststellen, in welcher Weise die qualifizierte Bildungsarbeit zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 führt.

d) Weitere herausgehobene Tätigkeiten

Neben den oben ausgeführten, herausgehobenen Tätigkeiten müssen insbesondere Tätigkeiten in interkulturellen Einrichtungen und die Anleitung von Berufspraktikantinnen qualifiziert bewertet werden und zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 führen.

Heilpädagoge/in: Entgeltgruppe 9 - 10

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Die Tätigkeit in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen verlangt eine besondere Qualifikation als Heilpädagogin. Zugangsvoraussetzung für diese Ausbildung ist die staatliche Anerkennung als Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin und ein mindestens einjährige hauptbe-

rufliche praktische Tätigkeit in sozial- und heilpädagogischen Arbeitsfeldern. Die 18-monatige Ausbildung vermittelt mindestens 1.800 Stunden Unterricht, der mindestens 500 Stunden angeleitete Fachpraxis enthält. Alternativ gibt es das Studium an Fachhochschulen mit dem Abschluss der Dipl. Heilpädagogin.
Mit dieser Zugangsvoraussetzung, dem zeitlichen Umfang der Ausbildung bzw. dem Studienort Fachhochschule werden die Kriterien für die Eckeingruppierung EG 9 erfüllt.

Komplexität der Tätigkeit

Die Arbeit in der Heilpädagogik ist durch zusätzliche Tätigkeiten aus den Bereichen der Krankenpflege und der Medizin weitaus komplexer als die sozialpädagogische Arbeit. Hier geht es nicht nur um Erziehung, Bildung und Betreuung, sondern auch um therapeutische Angebote. Kinder sollen in Tageseinrichtungen nicht nur aufgehoben sein, sondern haben Anspruch auf Frühförderung und Rehabilitation im Sinne von SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen". Die Intensität der komplexen Anforderung rechtfertigt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 10.

Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in: Entgeltgruppe 9

Kenntnisse und Fertigkeiten (Grundniveau)

Mit dem abgeschlossenen Studium an einer Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik wird das Grundniveau (EG 9) erreicht.

Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in: Entgeltgruppe 10 - 12

Aufbauend auf dem Grundniveau können die folgenden Heraushebungen in den Arbeitsfeldern a) Sozialmanagement, b) Therapie, c) Schulsozialarbeit[9] zu höheren Entgeltgruppen führen:

a) Sozialmanagement

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

In Fort- und Weiterbildung werden zusätzliche Kenntnisse erworben, insbes. im Personal- und Finanzwesen, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit.

Komplexität der Tätigkeit

Die Tätigkeit in der sozialen Arbeit vollzieht sich immer häufiger in Projekten. Deren Steuerung ist eine komplexe Aufgabe, die die Beteiligung an Ausschreibungen von Drittmittelgebern, die Projektplanung (Ziele, Inhalte, Methoden), die Projektdurchführung, das Personalmanagement, die Berichterstattung und Abrechnung umfassen kann.

Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

Akquirieren von Projekten, Verantwortung für die Qualität der Arbeit, das Erreichen der Projektziele, die Zusammenarbeit der Mitarbeiter sowie das Budget.

Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)

Durchsetzungsfähigkeit und Überzeugungsvermögen bei Ausschreibungen für Projekte; Fähigkeit, Mitarbeiter zu motivieren, zu integrieren und zu einem erfolgreichen Team zu formen.

Planen und Organisieren

Mitwirkung bei der Kommunalen Jugendhilfeplanung, Beobachtung der Bedarfe und Planung neuer Angebote.

b) Therapie

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Durch Zusatzausbildungen bzw. Eweiterbildung werden therapeutische Qualifikationen erworben.

8

9

12

11

Komplexität der Tätigkeit

In der therapeutischen Tätigkeit spielen vielfältige Arbeitsweisen und Methoden eine Rolle wie Anamnese, Beratung, Therapie, Vernetzung mit anderen Fachdiensten.

Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

Therapeutische Arbeit ist vor allem gekennzeichnet durch hohe Verantwortung für die Klienten.

Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)

Die therapeutische Tätigkeit zeichnet sich durch eine besonders intensive Beziehung zwischen Klient und Sozialarbeiterin aus.

Physische und psychische Anforderungen und Belastungen

Die psychische Belastung ist in schwierigen therapeutischen Situationen äußerst hoch und meist nur durch Supervision zu bewältigen.

c) Schulsozialarbeit[10]

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Verlangt werden zusätzliche schulpädagogische Kompetenzen, die durch Fortbildung zu erwerben sind.

Komplexität der Tätigkeit[11]

Die Tätigkeit in der Schulsozialarbeit verbindet verschiedene Leistungen der Jugendhilfe miteinander. Sie umfasst mehrere Bereiche des SGB VIII (Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz, Beratung in Erziehungsfragen) sowie auf das Arbeitsfeld Schule bezogene Aufgaben wie Teilnahme und Mitwirkung an Schulkonferenzen und Lehrerfortbildungen sowie Beratung und Unterstützung von Lehrern.

Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

Hohe Verantwortung für die Schülerinnen und Schüler sowie die Schulentwicklung.

Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)

Im Sinne des §81 SGB VIII arbeiten Schulsozialarbeiterinnen mit anderen Stellen und öffentlichen Einrichtungen zusammen. Sie vernetzen den schulischen Lebensraum mit anderen Jugendhilfeleistungen. Sie übernehmen eine Vermittlungsfunktion, damit Hilfebedürftige Leistungen nach SGB VIII und andere gesetzliche Sozialleistungen einfordern können. Schulsozialarbeiterinnen arbeiten mit unterschiedlichen Personenkreisen zusammen. Dazu gehören Schüler/innen, Lehrer/innen, Eltern, Schulleitung, Vertreter/innen verschiedener Verwaltungen, Institutionen und Betriebe. Dies stellt jeweils spezifische Anforderungen an die kommunikative Kompetenz der Schulsozialarbeiterinnen.

Planen und Organisieren

Schulsozialarbeit ist Projektmanagement. Die Tätigkeit verlangt, in partizipativen Verfahren die Arbeit kontinuierlich weiter zu entwickeln, Ressourcen zu steuern und eine hohe Ergebnisqualität zu sichern. Die Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin schließt auch Öffentlichkeitsarbeit ein, sowohl im Rahmen der kommunalen Öffentlichkeit als auch in der Vertretung des Arbeitsfeldes in örtlichen und überörtlichen Gremien der Jugendhilfe und des Schulwesens.

Physische und psychische Anforderungen und Belastungen

Hohe Belastungen durch verschiedenartige Anforderungen.

13

Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in: Entgeltgruppe 13

Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen, die einen Masterabschluss erfordern, erfüllen die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 13.

Leitungstätigkeiten

12

Die Bewertung von Leitungstätigkeiten und deren Eingruppierung wurde im BAT nach der Zahl der Plätze der Einrichtung bemessen. Dabei ist man zum einen davon ausgegangen, dass die Leitungstätigkeit grundsätzlich nicht unterhalb einer Tätigkeit, die einen Fachhochschulabschluss erfordert, bewertet werden kann und zum anderen an Umfang, Komplexität und Verantwortung zunimmt, je mehr Kinder die Einrichtung besuchen. Das ist aber nicht in jedem Fall sachgerecht, weil z.B. die Leitung einer kleinen Einrichtung in einem sozialen Brennpunkt oder mit behinderten und nicht behinderten Kindern durchaus sehr anspruchsvoll ist und zu einer höheren Vergütung führen müsste. Auch würden Einrichtungsleiterinnen dafür bestraft, wenn sie sich dafür einsetzten, dass die Gruppengröße abgesenkt wird. Es ist deshalb diskutiert worden, ob man anderen Kriterien finden könnte, wie z.B. die Anzahl der Mitarbeiter/innen, das pädagogische Konzept, die Öffnungszeit oder das Finanzbudget. Nach Abwägung aller Argumente schlägt die GEW vor, für Tageseinrichtungen für Kinder wie im BAT bei der Messgröße „Kinderzahl“ zu bleiben, weil sie von Arbeitgeberseite am wenigsten manipulierbar und am einfachsten zu handhaben ist.

Das Entgelt für **Leitungstätigkeiten in Tageseinrichtungen für Kinder** soll nach der Zahl der verfügbaren Plätze differenziert werden:

- bis 40 Plätze: Entgeltgruppe 9
- 41 bis 100 Plätze: Entgeltgruppe 10 (stv. Leitung EG 9)
- 100 bis 199 Plätze: Entgeltgruppe 11 (stv. Leitung EG 10)
- ab 200 Plätze Entgeltgruppe 12 (stv. Leitung EG 11)

Alternativ könnte die Eingruppierung nach der Zahl der Mitarbeiterinnen erfolgen:

- Unter 3 Beschäftigte: Entgeltgruppe 9
- 3 bis 10 Beschäftigte: Entgeltgruppe 10 (stv. Leitung EG 9)
- 11 bis 16 Beschäftigte: Entgeltgruppe 11 (stv. Leitung EG 10)
- ab 17 Beschäftigte Entgeltgruppe 12 (stv. Leitung EG 11)

Die Leitungstätigkeit in **Heimen** ebenfalls nach der Zahl der Plätze zu bewerten, erscheint nicht angemessen. Damit würden Leitungen von kleinen Einrichtungen mit sehr schwierigen Jugendlichen stark benachteiligt. Deshalb plädiert die GEW hier für die Messgröße „Mitarbeiter“. Das Entgelt für **Leitungstätigkeiten in Heimen** soll sich nach folgender Personalgröße (pädagogische Fachkräfte) bemessen:

- bis 10 Mitarbeiter: Entgeltgruppe 10
- 11 bis 16 Mitarbeiter: Entgeltgruppe 11 (stv. Leitung EG 10)
- mehr als 16 Mitarbeiter: Entgeltgruppe 12 (stv. Leitung EG 11)

10

3 Siehe Anhang 1

4 Siehe Anhang 2

5 Siehe Anhang 1

6 Tietze, W (Hrsg.): Wie gut sind unsere Kindergärten, Luchterhand Verlag 1998

7 Studien von Buch und Frieling (Universität Kassel) im Auftrag der Unfallkasse Hessen 2001; Rudow (Institut für Gesundheit und Organisation Mannheim) im Auftrag der GEW 2004

8 Siehe Anhang 39 zur Berwertung der Sozialarbeit an Schulen siehe KMK/JMK-Beschluss, Anhang 4

10 zur Berwertung der Sozialarbeit an Schulen siehe KMK/JMK-Beschluss, Anhang 4

11 siehe hierzu: Berufsbild und Anforderungsprofil der Schulsozialarbeit, herausgegeben im März 2006 vom Kooperationsverbund Schulsozialarbeit (Arbeiterwohlfahrt Bundesverband, Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA), Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit, Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat, GEW-Hauptvorstand, Internationaler Bund (IB), IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit)

Anhänge

Anhang 1

Rahmenvereinbarung zur „Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28. Januar 2000)

Anhang 2

Rahmenvereinbarung über Fachschulen – Auszug (Beschluss der Kultusministrkonferenz vom 7. November 2002)

Anhang 3

„Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“ – Auszug (Beschluss der Kultusministerkonferenz und der Jugendministerkonferenz, Mai/Juni 2004)

Anhang 4

„Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz und der Jugendministerkonferenz, Mai/Juni 2004)

Anhang 5

TVöD-Entgelttabellen

Anhang I

Rahmenvereinbarung zur Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.01.2000)

1. Ziel der Ausbildung

Ziel der Ausbildung ist die Befähigung, Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen und in allen sozialpädagogischen Bereichen als Erzieher oder Erzieherin selbständig und eigenverantwortlich tätig zu sein. Die Ausbildung soll eine berufliche Handlungskompetenz vermitteln, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz verknüpft. Die berufliche Qualifikation kann durch Vermittlung der Fachhochschulreife1) ergänzt werden.

2. Ausbildungsdauer und Ausbildungsstätten

Der gesamte Ausbildungsweg dauert unter Einbeziehung der beruflichen Vorbildung in der Regel fünf Jahre, mindestens jedoch vier Jahre. Er enthält eine in der Regel dreijährige, mindestens jedoch zweijährige Ausbildung an einer Fachschule2). Eine Teilzeitausbildung dauert entsprechend länger. Die praktische Ausbildung findet in unterschiedlichen sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern statt.

Rahmenstundentafel

Berufsübergreifender Lernbereich	mindestens	360 Std.*
Berufsspezifischer Lernbereich	mindestens	1.800 Std.*
Praxis in sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern	mindestens	1.200 Std.
Gesamtstunden	mindestens	3.600 Std.

* Die Differenz zum Mindestgesamtumfang ist länderspezifisch auszugleichen.

3. Zulassungsvoraussetzungen

Zur Ausbildung wird zugelassen, wer

a) einen mittleren Schulabschluss oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss nachweist und

b) über die geforderte berufliche Vorbildung verfügt. Sie umfasst eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung oder eine in Abhängigkeit von der Dauer der Ausbildung nach Landesrecht als gleichwertig anerkannte Qualifizierung.

4. Inhalt der Ausbildung

4.1 Rahmenvorgaben

Die Ausbildung umfasst mindestens 2400 Stunden Unterricht und mindestens 1200 Stunden Praxis in sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern. Aus einer zweijährigen einschlägigen vollzeitschulischen Vorbildung können bis zu 600 Stunden des praktischen Anteils in die Ausbildung eingebracht werden.

Die Ausbildung umfasst folgende Bereiche:

- Kommunikation und Gesellschaft
- Sozialpädagogische Theorie und Praxis
- Musisch-kreative Gestaltung
- Ökologie und Gesundheit
- Organisation, Recht und Verwaltung
- Religion/Ethik nach dem Recht der Länder.

4.2 Qualifikationsbeschreibungen

Kinder und Jugendliche zu erziehen, zu bilden und zu betreuen erfordert Fachkräfte3),

- die das Kind und den Jugendlichen in seiner Personalität und Subjektstellung sehen.
- die Kompetenzen, Entwicklungsmöglichkeiten und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen in den verschiedenen Altersgruppen erkennen und entsprechende pädagogische Angebote planen, durchführen, dokumentieren und auswerten können.
- die als Personen über ein hohes pädagogisches Ethos, menschliche Integrität sowie gute soziale und persönliche Kompetenzen und Handlungsstrategien zur Gestaltung der Gruppensituation verfügen.
- die im Team kooperationsfähig sind.

- die aufgrund didaktisch-methodischer Fähigkeiten die Chancen von ganzheitlichem und an den Lebensrealitäten der Kinder und Jugendlichen orientiertem Lernen erkennen und nutzen können.
- die in der Lage sind, sich im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen wie auch mit Erwachsenen einzufühlen, sich selbst zu behaupten und Vermittlungs- und Aushandlungsprozesse zu organisieren.
- die als Rüstzeug für die Erfüllung der familienergänzenden und -unterstützenden Funktion über entsprechende Kommunikationsfähigkeit verfügen.
- die aufgrund ihrer Kenntnisse von sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen die Lage von Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern erfassen und die Unterstützung in Konfliktsituationen leisten können.
- die Kooperationsstrukturen mit anderen Einrichtungen im Gemeinwesen entwickeln und aufrechterhalten können.
- die in der Lage sind, betriebswirtschaftliche Zusammenhänge zu erkennen sowie den Anforderungen einer zunehmenden Wettbewerbssituation der Einrichtungen und Dienste und einer stärkeren Dienstleistungsorientierung zu entsprechen.

4.3 Didaktisch-methodische Grundsätze

Die Qualifizierung erfordert eine prozesshafte Ausbildung in enger Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte, die den subjektiven Lernprozess der künftigen Erzieher und Erzieherinnen berücksichtigt.
Zur vertiefenden Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Erwartungen an die Tätigkeit eines Erziehers/einer Erzieherin in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern ist im Verlauf der Ausbildung ein Konzept der Berufsrolle zu entwickeln.
Durch Analyse und Überprüfung der eigenen Reaktionsmuster und Einschätzungsmöglichkeiten sind Konzepte zu entwickeln, die die angehenden Erzieher und Erzieherinnen befähigen, ihr sozialpädagogisches Handeln auf der Grundlage eines reflektierenden Fremdverstehens zu begründen.
Im Verlauf der Ausbildung ist die Fähigkeit zu entwickeln, eigenverantwortlich und zielorientiert bei Kindern und Jugendlichen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsprozesse zu gestalten.
Zur Professionalisierung des eigenen sozialpädagogischen Handelns bedarf es der Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeit als Prozess, in dem es darauf ankommt, Strategien für ein selbständiges und eigenverantwortliches Handeln zu entwickeln, sie zu dokumentieren und zu überprüfen und dabei gleichzeitig die wechselnden Anforderungen der Praxis zu berücksichtigen.

5. Abschlussprüfung

5.1 Zweck der Abschlussprüfung

In der Abschlussprüfung soll nachgewiesen werden, dass das Ziel der Ausbildung erreicht worden ist.

5.2 Durchführung der Prüfung

In der schriftlichen Prüfung werden mindestens zwei Arbeiten aus dem berufsspezifischen Lernbereich unter Aufsicht angefertigt. Die Prüfungszeit beträgt dafür insgesamt mindestens sechs Zeitstunden.
Die schriftliche Prüfung kann in einem Bereich durch eine schriftliche Facharbeit mit anschließender Präsentation der Ergebnisse im Rahmen eines Kolloquiums unter prüfungsmäßigen Bedingungen ersetzt werden.
Zusätzlich ist durch ein geeignetes Verfahren festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer bzw. die Prüfungsteilnehmerin die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen in der praktischen sozialpädagogischen Arbeit umsetzen kann.
Eine mündliche Prüfung kann vorgesehen werden.

5.3 Ergebnis der Prüfung

Das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung lautet „bestanden“ oder „nicht bestanden“. Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn mindestens ausreichende Leistungen erbracht sind. Der Notenausgleich für nicht ausreichende Leistungen richtet

sich nach den Bestimmungen der Länder.
Die Prüfung kann wiederholt werden. Die Einzelheiten bestimmen die Regelungen der Länder.

5.4 Abschlusszeugnis und Berufsbezeichnung
Wer die Abschlussprüfung bestanden hat und die weiteren nach den Bestimmungen der Länder erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, erhält ein Abschlusszeugnis. Das Abschlusszeugnis ist eine Voraussetzung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Erzieher/Staatlich anerkannte Erzieherin". Verfahrensregelungen hierzu treffen die Länder.

6. Prüfung für Nichtschüler/ Nichtschülerinnen

Eine Prüfung für Nichtschüler/Nichtschülerinnen kann vorgesehen werden. Zur Prüfung wird zugelassen, wer die Voraussetzungen nach Ziffer 3 erfüllt. Darüber hinaus müssen Bildungsgang und Berufsweg erwarten lassen, dass die Qualifikationen erlangt wurden, wie sie an einer entsprechenden Fachschule erworben werden.
Die Prüfung kann nicht früher abgelegt werden, als es bei normalem Schulbesuch möglich gewesen wäre.
Die Prüfung soll grundsätzlich in allen Lernbereichen durchgeführt werden. Umfang und Anforderungen müssen denen der Regelausbildung entsprechen.
Nach bestandener Prüfung wird ein Abschlusszeugnis erteilt, aus dem hervorgeht, dass die Prüfung für Nichtschüler/Nichtschülerinnen abgelegt wurde.

7. Gegenseitige Anerkennung

Die Länder erkennen die nach dieser Rahmenvereinbarung erteilten Abschlusszeugnisse gegenseitig an.

8. Schlussvorschriften

Die Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 24.09.1982) wird aufgehoben.

---

1) Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.06.1998 bzw. in der gültigen Fassung).

2) In Bayern an Fachakademien, in Nordrhein-Westfalen im Bildungsgang für Erzieher/Erzieherinnen am Berufskolleg.

3) (vgl. Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 25./26.06.1998)

Anhang 2

Rahmenvereinbarung über Fachschulen – Auszug (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002)

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Die Bildungsgänge in den Fachbereichen schließen an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen an. Sie führen in unterschiedlichen Organisationsformen des Unterrichts (Vollzeit- oder Teilzeitform) zu einem staatlichen postsekundaren Berufsabschluss nach Landesrecht. Sie können darüber hinaus Ergänzungs-/Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten.
Fachschulen qualifizieren für die Übernahme von Führungsaufgaben und fördern die Bereitschaft zur beruflichen Selbstständigkeit.

Teil I

Allgemeine übergreifende Regelungen

1. Geltungsbereich

Die Rahmenvereinbarung erfasst

- Fachschulen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden in den Fachbereichen Agrarwirtschaft 1), Gestaltung, Technik und Wirtschaft
- Fachschulen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und 1.200 Stunden Praxis in den Fachrichtungen Heilerziehungspflege und Sozialpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen
- Fachschulen mit mindestens 1.800 Unterrichtsstunden in der Fachrichtung Heilpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen.

3. Gliederung der Fachschule

3.1 Fachschulen gibt es für folgende Fachbereiche:

- Agrarwirtschaft
- Gestaltung
- Technik
- Wirtschaft 3)
- Sozialwesen

Besondere Regelungen zu den Fachbereichen sind in Teil II enthalten.

4. Ziele der Fachschulen

4.1 Die Fachschulen führen zu qualifizierten Abschlüssen der beruflichen Weiterbildung und haben zum Ziel, Fachkräfte mit in der Regel beruflicher Erfahrung zu befähigen,

- Führungsaufgaben in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen zu übernehmen und/oder
- selbstständig verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuführen.

Die Fachschulen leisten einen Beitrag zur Vorbereitung auf die unternehmerische Selbstständigkeit.

4.3 Der Besuch der Fachschule kann auch die Vorbereitung auf die Meisterprüfung einschließen.

8. Ausbildungsanforderungen

8.1 Der Unterricht im fachrichtungsübergreifenden Lernbereich dient vorrangig der Erweiterung der berufsübergreifenden Kompetenzen. Durch die fachrichtungsübergreifenden Lernziele und -inhalte ist er besonders geeignet, die Methodenkompetenz, die Personal- und Sozialkompetenz sowie die Lernkompetenz zu fördern. Durch die Einbeziehung des fachrichtungsübergreifenden Lernbereichs in komplexe Aufgabenstellungen mit fachlichen Bezügen wird die Verzahnung mit dem fachrichtungsbezogenen Lernbereich sichergestellt.
Der Unterricht im fachrichtungsbezogenen Lernbereich dient dem Erwerb erweiterter beruflicher Handlungskompetenz. Hierbei erhalten komplexe Aufgabenstellungen, die aus dem zukünftigen beruflichen Einsatzbereich entwickelt werden und damit in besonderer Weise neben der Entwicklung der obengenannten Kompetenzen der Entwicklung der Fachkompetenz dienen, einen besonderen Stellenwert.

Teil II

Regelungen zu den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft, Sozialwesen

Fachbereich Sozialwesen
Fachrichtung Sozialpädagogik und Fachrichtung Heilerziehungspflege

1. Ausbildungsziel und Qualifikationsprofil der Fachrichtung Sozialpädagogik

Ziel der Ausbildung ist die Befähigung, Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen und in allen sozialpädagogischen Bereichen als Erzieher oder Erzieherin selbstständig und eigenverantwortlich tätig zu sein.

Kinder und Jugendliche zu erziehen, zu bilden und zu betreuen erfordert Fachkräfte,

- die das Kind und den Jugendlichen in seiner Personalität und Subjektstellung sehen.
- die Kompetenzen, Entwicklungsmöglichkeiten und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen in den verschiedenen Altersgruppen erkennen und entsprechende pädagogische Angebote planen, durchführen, dokumentieren und auswerten können.
- die als Personen über ein hohes pädagogisches Ethos, menschliche Integrität sowie gute soziale und persönliche Kompetenzen und Handlungsstrategien zur Gestaltung der Gruppensituation verfügen.
- die im Team kooperationsfähig sind.
- die aufgrund didaktisch-methodischer Fähigkeiten die Chancen von ganzheitlichem und an den Lebensrealitäten der Kinder und Jugendlichen orientiertem Lernen erkennen und nutzen können.
- die in der Lage sind, sich im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen wie auch mit Erwachsenen einzufühlen, sich selbst zu behaupten und Vermittlungs- und Aushandlungsprozesse zu organisieren.
- die als Rüstzeug für die Erfüllung der familienergänzenden und –unterstützenden Funktion über entsprechende Kommunikationsfähigkeit verfügen.
- die aufgrund ihrer Kenntnisse von sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen die Lage von Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern erfassen und die Unterstützung in Konfliktsituationen leisten können.
- die Kooperationsstrukturen mit anderen Einrichtungen im Gemeinwesen entwickeln und aufrechterhalten können.
- die in der Lage sind, betriebswirtschaftliche Zusammenhänge zu erkennen sowie den Anforderungen einer zunehmenden Wettbewerbssituation der Einrichtungen und Dienste und einer stärkeren Dienstleistungsorientierung zu entsprechen.

3. Aufnahmevoraussetzungen

Zur Ausbildung wird zugelassen, wer

- einen mittleren Schulabschluss5) oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss nachweist und
- über eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung oder eine in Abhängigkeit von der Dauer der Ausbildung nach den Bestimmungen der Länder als gleichwertig anerkannte Qualifizierung verfügt.

4. Ausbildungsdauer und Ausbildungsstätten

Der gesamte Ausbildungsweg dauert unter Einbeziehung der beruflichen Vorbildung in der Regel fünf Jahre, mindestens jedoch vier Jahre. Er enthält eine in der Regel dreijährige, mindestens jedoch zweijährige Ausbildung an einer Fachschule. Eine Teilzeitausbildung dauert entsprechend länger. Die praktische Ausbildung findet in unterschiedlichen sozialpädagogischen bzw. heilerziehungspflegerischen Tätigkeitsfeldern statt.

5. Inhalt der Ausbildung

Die Ausbildung umfasst mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und mindestens 1.200 Stunden Praxis in sozialpädagogischen bzw. heilerziehungspfle-

gerischen Tätigkeitsfeldern. Bis zu 600 Stunden des praktischen Anteils können für die Fachrichtung für Sozialpädagogik aus einer zweijährigen einschlägigen vollzeitschulischen Vorbildung und für die Fachrichtung für Heilerziehungspflege aus einer einjährigen einschlägigen Vorbildung in die Ausbildung eingebracht werden. An der Fachschule für Heilerziehungspflege können weitere 500 Stunden gelenkte Fachpraxis auf die 2.400 Unterrichtsstunden angerechnet werden.

6. Didaktisch-methodische Grundsätze

Die Qualifizierung erfordert eine prozesshafte Ausbildung in enger Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte. Zur vertiefenden Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Erwartungen an die Tätigkeit in sozialpädagogischen bzw. heilerziehungspflegerischen Arbeitsfeldern ist im Verlauf der Ausbildung ein Konzept der Berufsrolle zu entwickeln.

Durch Analyse und Überprüfung der eigenen Reaktionsmuster und Einschätzungsmöglichkeiten sind – Konzepte zu entwickeln, die die angehenden Erzieher und Erzieherinnen befähigen, ihr sozialpädagogisches Handeln auf der Grundlage eines reflektierenden Fremdverstehens zu begründen bzw. – Konzepte für heilerziehungspflegerisches Handeln sowie die Fähigkeiten zu entwickeln, eigenverantwortlich und zielorientiert adressatenbezogene Betreuungs- und Pflege- sowie Bildungs- und Erziehungsprozesse zu gestalten und zu begründen.

In der Fachschule für Sozialpädagogik ist im Verlauf der Ausbildung die Fähigkeit zu entwickeln, eigenverantwortlich und zielorientiert bei Kindern und Jugendlichen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsprozesse zu gestalten.

Zur Professionalisierung des eigenen sozialpädagogischen bzw. heilerziehungspflegerischen Handelns bedarf es der Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeit als Prozess, in dem es darauf ankommt, Strategien für ein selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln zu entwickeln, sie zu dokumentieren und zu überprüfen und dabei gleichzeitig die wechselnden Anforderungen der Praxis zu berücksichtigen.

7. Abschlussprüfung

Zusätzlich ist durch ein geeignetes Verfahren festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer bzw. die Prüfungsteilnehmerin die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen in der praktischen sozialpädagogischen bzw. heilerziehungspflegerischen Arbeit umsetzen kann.

8. Berufsbezeichnung

Wer die Abschlussprüfung bestanden hat und die weiteren nach den Bestimmungen der Länder erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, erhält ein Abschlusszeugnis. Das Abschlusszeugnis ist eine Voraussetzung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Erzieher/Staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger/ Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin“. Verfahrensregelungen hierzu treffen die Länder.

Anhang 3

Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen – Auszug (Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 13./14.05.2004/Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03./04.06.2004)

1. Vorbemerkung

…

Der folgende gemeinsame Rahmen über Bildungsziele trägt … wesentlich zur Verwirklichung der Bildungs- und Lebenschancen der Kinder in den Tageseinrichtungen des Elementarbereichs bei. Aufgabe der Träger und Fachkräfte der Tageseinrichtungen ist es, die konkrete Bildungsarbeit zu gestalten. Dabei sind die Eltern – und auch die Kinder – angemessen einzubeziehen.

Die Kindertageseinrichtungen des Elementarbereichs werden heute als unentbehrlicher Teil des öffentlichen Bildungswesens verstanden. Unter Berücksichtigung entwicklungspsychologischer Erkenntnisse sind sie mit ihrem ganzheitlichen Förderauftrag, ihrer lebensweltorientierten Arbeit und ihren guten Beteiligungsmöglichkeiten geeignete Orte für frühkindliche Bildungsprozesse. Der Schwerpunkt des Bildungsauftrags der Kindertageseinrichtungen liegt in der frühzeitigen Stärkung individueller Kompetenzen und Lerndispositionen, der Erweiterung, Unterstützung sowie Herausforderung des kindlichen Forscherdranges, in der Werteerziehung, in der Förderung, das Lernen zu lernen und in der Weltaneignung in sozialen Kontexten.

Bildungspläne im Elementarbereich präzisieren den zu Grunde gelegten Bildungsbegriff und beschreiben den eigenständigen Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen, der in unmittelbarer Beziehung zu den weiteren Aufgaben der Erziehung und Betreuung steht. Sie verleihen den Bildungsprozessen in den Kindertageseinrichtungen Transparenz und bieten Orientierung für die Fachkräfte, Eltern und Lehrkräfte gleichermaßen. Bildungspläne haben aber insbesondere die Aufgabe, die Grundlagen für eine frühe und individuelle Förderung der Kinder zu schaffen.

Dieser gemeinsame Rahmen stellt eine Verständigung der Länder über die Grundsätze der Bildungsarbeit der Kindertageseinrichtungen dar, der durch die Bildungspläne auf Landesebene konkretisiert, ausgefüllt und erweitert wird. Innerhalb des gemeinsamen Rahmens gehen alle Länder eigene, den jeweiligen Situationen angemessene Wege der Ausdifferenzierung und Umsetzung. Bildungspläne sind Orientierungsrahmen, auf deren Grundlage die Tageseinrichtungen unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten träger- oder einrichtungsspezifische Konzeptionen erstellen. Sie enthalten keinen umfassend geregelten Ablauf der pädagogischen Arbeit, belassen einen großen pädagogischen Freiraum und setzen auf die Berücksichtigung individueller Unterschiede und spielerischer, erkundender Lernformen.

2. Allgemeine Beschreibung der Ziele im Hinblick auf Bildung im Elementarbereich

Auf eine Abgrenzung der Begriffe „Bildung“ und „Erziehung“ wird bewusst verzichtet. Mit „Erziehung“ wird vorwiegend der Bereich der Einflussnahme anderer Personen, in der Regel Erwachsener, auf das Verhalten der Kinder im Hinblick auf deren Hineinwachsen in die Gemeinschaft, d.h. Sozialisation, beschrieben. Angesprochen wird damit insbesondere die Entwicklung des Sozialverhaltens sowie der Fähigkeit und der Bereitschaft zur entwicklungsangemessenen Übernahme von Verantwortung. Dies sind auch gleichzeitig allgemein anerkannte Aspekte der Persönlichkeitsbildung. Der Bildungsprozess des Kindes umfasst alle Aspekte seiner Persönlichkeit.

Bildung und Erziehung werden als ein einheitliches, zeitlich sich erstreckendes Geschehen im sozialen Kontext betrachtet. Es umfasst die Aktivitäten des Kindes zur Weltaneignung ebenso wie den Umstand, dass diese grundsätzlich in konkreten sozialen Situationen erfolgen.

Im Prozess der Weltaneignung oder Sinnkonstruktion nehmen das Kind und sein soziales Umfeld wechselseitig aufeinander Einfluss, sie interagieren. Nach diesem Verständnis tragen die Bildung des Kindes unterstützende, erzieherische und betreuende Tätigkeiten gemeinsam zum kindlichen Bildungsprozess bei. Damit wird auch zum Ausdruck gebracht, dass die Länder im Zusammenhang ihrer Vorhaben zur Stärkung des Elementarbereichs besonderes Gewicht auf die Konkretisierung und qualifizierte Umsetzung des Bildungsauftrags legen.
Im Vordergrund der Bildungsbemühungen im Elementarbereich steht die Vermittlung grundlegender Kompetenzen und die Entwicklung und Stärkung persönlicher Ressourcen, die das Kind motivieren und darauf vorbereiten, künftige Lebens- und Lernaufgaben aufzugreifen und zu bewältigen, verantwortlich am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und ein Leben lang zu lernen.
Die Länder erstellen Rahmenpläne, die Förderbereiche für das zu realisierende Bildungsangebot benennen und die dadurch deren Bildungsauftrag konkretisieren. Die Länder bestimmen den Altersbereich der Kinder, für den diese Pläne gelten. Durch die Beschäftigung mit Inhalten aus den vorgegebenen Bereichen soll das Kind nicht nur bereichsspezifische, sondern vor allem übergreifende und grundlegende Kompetenzen und Persönlichkeitsressourcen erwerben. In den Rahmenplänen werden Aufgaben und zu erbringende Leistungen der Tageseinrichtungen, nicht aber Qualifikationsniveaus normiert, die das Kind zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erreichen hat.
Kindertageseinrichtungen sind Bildungsinstitutionen mit eigenem Profil. Sie legen Wert auf die Anschlussfähigkeit des in ihnen erworbenen Wissens und der erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten und sie gehen davon aus, dass sich die Schule den Prinzipien der Elementarpädagogik öffnet und die Kinder, die vom Elementar- in den Primarbereich wechseln, verstärkt individuell fördert. Einerseits sollen die Kinder aufnahmefähig sein für die Schule und andererseits zugleich die Schule aufnahmefähig für die Kinder. Die Schule setzt die Bildungsarbeit der Tageseinrichtungen auf ihre Weise fort.

3. Differenzierte Beschreibung der Bildungsarbeit in Kindertageseinrichtungen

3.1 Das Prinzip der ganzheitlichen Förderung

Das pädagogische Programm in den Kindertageseinrichtungen ist durch das Prinzip der ganzheitlichen Förderung geprägt. Eine Fächerorientierung oder Orientierung an Wissenschaftsdisziplinen ist dem Elementarbereich fremd. Eine Beschreibung von Themenfeldern, in denen sich die kindliche Neugier artikuliert, aber ist sinnvoll, weil sie die Angebote der Kindertageseinrichtung konkretisiert. Die inhaltlichen Förderschwerpunkte in den Rahmenplänen stehen nicht isoliert, sondern durchdringen sich gegenseitig. Durch angemessene Lernarrangements ist es möglich, mehrere Förderbereiche gleichzeitig umzusetzen. Die pädagogische Praxis muss diese Verbindung und gegenseitige Durchdringung der Felder wahren und gezielt gestalten.
Besonders geeignet für das ganzheitliche Lernen ist die Projektarbeit. Es empfehlen sich Lerninhalte, die die Lebenswelt der Kinder betreffen und an ihren Interessen anknüpfen, sowie Lernformen, die selbst gesteuertes Lernen fördern, Gestaltungsspielräume eröffnen und Teamarbeit ermöglichen, den produktiven Umgang mit Fehlern fördern und es den Kindern erlauben, frei zu erkunden und auszuprobieren.
Schließlich sind für eine ganzheitliche Förderung Aspekte zu beachten, die für alle Inhalte gleichermaßen von Bedeutung sind und den Charakter von Querschnittsaufgaben haben.
Hierher gehören

- die Förderung, das Lernen zu lernen (lernmethodische Kompetenz)
- die entwicklungsgemäße Beteiligung von Kindern an den ihr Leben in der Einrichtung betreffenden Entscheidungen,
- die interkulturelle Bildung,
- die geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit,
- die spezifische Förderung von Kindern mit Entwicklungsrisiken und (drohender) Behinderung und
- die Förderung von Kindern mit besonderer Begabung.

3.2 Bildungsbereiche
Die folgenden Bildungsbereiche verstehen sich als Aufforderung an alle Kindertageseinrichtungen und das pädagogische Personal, die Bildungsmöglichkeiten des Kindes in diesen Bereichen zu beachten und zu fördern:
3.2.1 Sprache, Schrift, Kommunikation
3.2.2 Personale und soziale Entwicklung, Werteerziehung/religiöse Bildung
3.2.3 Mathematik, Naturwissenschaft, (Informations-)Technik
3.2.4 Musische Bildung/Umgang mit Medien
3.2.5 Körper, Bewegung, Gesundheit
3.2.6 Natur und kulturelle Umwelten

3.3 Gestaltung der pädagogischen Arbeit/ Qualitätsentwicklung
Grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung der Rahmenpläne ist die Wahrnehmung der Fragen, Interessen und Themen der Kinder, denn diese sind mehr als ein Anlass für Beschäftigungsangebote, sie sind vielmehr Ausdruck des kindlichen Bildungsinteresses und damit Zentrum der zu planenden Angebote.
Die Umsetzung der Rahmenpläne soll in der Konzeption jeder Einrichtung beschrieben und damit reflektierbar und kommunizierbar werden.
Die Kinder sollen daraufhin beobachtet werden, was ihre Stärken und Schwächen in dem jeweiligen Bildungsbereich sind, wie sie Anregungen aufnehmen und wie sie sich damit beschäftigen.
Systematische Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklungsprozesse sind erforderlich.

3.3.1 Pädagogische Grundprinzipien
Der Bezugspunkt erzieherischen Denkens und Handelns ist das Kind als Persönlichkeit, das zu seiner Entfaltung auf vielfältige Anregungen von Seiten der Erwachsenen angewiesen ist. …
Bei Kindern in diesem Alter herrschen informelle, erkundende und spielerische Lernformen vor, die von den Erwachsenen begleitet und auch gesteuert werden.
… Lernangebote sind so zu gestalten, dass sie bei den Kindern die Lust und Freude am Lernen wecken und den kindlichen Forscherdrang erweitern und unterstützen. Das Vorschulalter ist für die Förderung von Intelligenz und Kreativität hervorragend geeignet. Kindertageseinrichtungen bieten in einem entspannten Lernklima optimale Voraussetzungen für die Entfaltung von Erlebnisfähigkeit und Aufnahmebereitschaft sowie für die Förderung erkundenden und entdeckenden Verhaltens wie Staunen, gezieltes Fragen und Infragestellen.
Nach dem Prinzip der Entwicklungsangemessenheit sind Bildungsangebote so zu gestalten, dass sie der sozialen, kognitiven, emotionalen und körperlichen Entwicklung des Kindes entsprechen.
Überforderung des Kindes ist ebenso fehl am Platz wie Unterforderung. Dieses Prinzip gilt für die Gestaltung der einzelnen Lernarrangements und die Organisation des Tagesablaufs. Für das einzelne Kind wechseln sich moderierte Lernarrangements und Freispielphasen oder andere Tätigkeiten ab. Im Hinblick auf die Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität bedarf die pädagogische Arbeit der Evaluation.

3.3.2 Rolle der Fachkräfte
Die Erzieherinnen leiten und organisieren die Forschungswerkstatt Kindertageseinrichtung. Sie ermutigen die Kinder, regen sie zur fragenden Erkundung ihrer Welt an, beantworten die Fragen der Kinder nicht abschließend, sondern versuchen durch ihre Antworten das kindliche Interesse zu erweitern und zu vertiefen und führen an die Kinder Themen heran, die sich nicht aus der unmittelbaren Anschauung und dem Erleben erschließen.
Das pädagogische Vorgehen ist geprägt von emotionaler Wärme, Einfühlungsvermögen, Klarheit, Echtheit, Verlässlichkeit und der Befriedigung des kindlichen Strebens nach Bindung und Autonomie. Dazu gehören klare Verhaltensregeln, die mit den Kindern ausgehandelt werden und auf deren Einhaltung alle gemeinsam achten. Eine individuelle, persönliche Beziehung der Fachkraft zu jedem Kind ist dabei von hoher Bedeutung.

Die Erzieherin fördert die Eigenaktivität des Kindes, achtet auf sein Wohlbefinden und stärkt sein Selbstwertgefühl in nachhaltiger Weise. Alle am Bildungsgeschehen Beteiligten können Lernende wie auch Lehrende sein. Voraussetzung ist, dass die Fachkräfte ihr eigenes Verhalten und ihre eigenen Zugänge, Vorlieben und Abneigungen im Hinblick auf den jeweiligen Bildungsbereich beobachten und reflektieren.

…

3.3.4 Gruppe als (soziales) Lernfeld, Rolle der Peers
Um sozialer Ausgrenzung vorzubeugen und angemessen zu begegnen, wird auf die Zusammenstellung der Gruppen geachtet. Individuelle Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Religion, Lebensweise, Alter und Entwicklungsstand, Stärken und Schwächen werden gesehen und anerkannt. Sie werden in organisatorischer und pädagogischer Hinsicht berücksichtigt. Bildungsangebote sollen allen Kindern offen stehen und ihnen bestmögliche Lern- und Entwicklungschancen bieten. Soziale und kulturelle Vielfalt wird als Chance betrachtet, das globale Zusammenleben der Zukunft zu sichern.
Das Prinzip der inneren Differenzierung des pädagogischen Angebots ermöglicht es, auf individuelle Unterschiede einzugehen und jedes einzelne Kind optimal zu fördern. Wichtig hierbei ist, die Stärken der Kinder zu festigen und ihre Schwächen abzubauen.

…

3.3.6 Gemeinwesenorientierung, Kooperation und Vernetzung
Für den Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen bedeutsam sind auch die Gemeinwesenorientierung der Einrichtungen sowie deren Kooperation und Vernetzung mit anderen Stellen und Institutionen. Hinzuweisen ist insbesondere auf die Vernetzung mit anderen Kindertageseinrichtungen und der Grundschule, aber auch auf die Kooperation mit kulturellen, sozialen, umweltpädagogischen und medizinischen Einrichtungen und Diensten, mit der politischen Gemeinde, den Pfarr- und Kirchengemeinden, mit familienunterstützenden Einrichtungen der Jugendhilfe, mit Arztpraxen und dem Gesundheitsamt.
Für Kindertageseinrichtungen ist es eine mögliche Perspektive, sich zu Nachbarschaftszentren bzw. Begegnungsstätten weiterzuentwickeln und dabei mit den Einrichtungen der Familienbildung und -beratung zusammenzuarbeiten. Werden externe Personen regelmäßig oder auch zeitweise in die Arbeit mit den Kindern eingebunden, ist dies in der Einrichtungskonzeption darzulegen.

4. Bedingungen für die Umsetzung der Bildungsziele

Im Interesse der Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität sollte die Entwicklung von Plänen für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen als langfristiges Vorhaben konzipiert werden, das der ständigen Verbesserung unterliegt. Darin eingeschlossen sind Phasen der Erprobung in der Praxis, Verfahren der Selbst- und Fremdevaluation der pädagogischen Arbeit und die Prüfung der Bedingungen, die für die Umsetzung der Rahmenvorgaben erfüllt sein müssen (z.B. Personalausstattung, Qualifikationsanforderungen an das Personal, Elternmitwirkung).
Bildungspläne können als Empfehlungen eingeführt werden oder sie konkretisieren verbindlich vorgeschriebene Bildungsziele. Bei der Wahrung, Kontrolle und Steuerung von Akzeptanz und Qualität haben die Länder eine besondere Verantwortung.
Damit die Bildungspläne in den Ländern die gewünschte Wirkung entfalten, ist es notwendig, dass sie auf eine breite gesellschaftliche Akzeptanz stoßen.
Entscheidend für die Wirksamkeit der Bildungspläne sind darauf abgestimmte Lehrpläne der Ausbildungsstätten für das pädagogische Personal und die Befassung mit den Bildungszielen in der Fortbildung.

5. Optimierung des Übergangs vom Elementar- in den Primarbereich

…. Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und Eltern arbeiten … eng zusammen im Sinne einer kontinuierlichen Bildungsbiographie. Um den Übergang von den Kindertageseinrichtungen in die Grundschulen für Kinder und Eltern zu erleichtern, ist die Zusammenarbeit zwischen den beiden Bildungsinstitutionen zu stärken. Insbesondere gilt es, dem Begriff der Schulfähigkeit durch den gemeinsamen Diskurs mehr Transparenz zu verleihen. Dazu ist es notwendig, Schulfähigkeit als eine gemeinsame Entwicklungs- und Förderaufgabe von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen zu verstehen. Kindertageseinrichtungen und Schulen haben gemeinsame pädagogische Grundlagen, die in der Förderung der Gesamtpersönlichkeit des Kindes, seiner Selbsttätigkeit und Selbstständigkeit sowie im Aufbau tragfähiger sozialer Beziehungen liegen. Die gemeinsamen pädagogischen Grundlagen sind wesentliche Voraussetzungen für die Entwicklungs- und Bildungskontinuität. Zugleich akzeptieren Kindertageseinrichtungen und Schulen die unterschiedlichen pädagogischen Zugangsweisen und bringen der je eigenen Gestaltung von Bildungsprozessen die nötige Wertschätzung entgegen. Dabei sind zwei Aspekte von besonderer Bedeutung: zum einen die notwendige Anschlussfähigkeit der Bildungsinhalte und pädagogischen Methoden, die in den Tageseinrichtungen und den Schulen vermittelt bzw. praktiziert werden, und zum anderen die Kompetenz des Kindes, den Übergang aktiv zu bewältigen. Die Sicherung der Anschlussfähigkeit sollte das Ziel beider Systeme sein. Aus diesem Grund ist zu fordern, dass die Schulen und Kindertageseinrichtungen den Übergang gemeinsam gestalten und ihre Methoden aufeinander abstimmen. Kontinuität von Bildung und Entwicklung heißt in diesem Zusammenhang jedoch nicht weit gehende Angleichung der Lebensbereiche Tageseinrichtung und Schule. Unterschiede können die Kinder auch anspornen, sich Anforderungen zu stellen und sie zu meistern, die kindliche Entwicklung also voranbringen.

Kindertageseinrichtungen und Schulen tragen zusammen mit den Eltern gemeinsam Verantwortung beim Übergang in die Schule, um für die Kinder eine weitest gehende Kontinuität ihrer Entwicklungs- und Lernprozesse zu gewährleisten. Die Bildungsdokumentation bietet die Chance für eine gemeinsame Gesprächsgrundlage der Institutionen mit den Eltern.

Die Sprachentwicklung und Sprachförderung in der Familie und in den Kindertageseinrichtungen sind zentral bedeutsam für die Chancengerechtigkeit in der Schule, deshalb muss Sprachförderung Prinzip in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen sein.

Kindertageseinrichtungen und Grundschulen gestalten den Übergang gemeinsam und stimmen ihn miteinander ab. Die Kontinuität des Lernens des Kindes muss durch ein gemeinsames pädagogisches Verständnis und Handeln der jeweils beteiligten Institutionen gesichert werden. Lernen vom Kind aus betrachtet verlangt deshalb die Vernetzung von Bildungsprozessen in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Gemeinsame Fortbildungen des pädagogischen Personals, gemeinsame Projekte und der Aufbau von Kooperationsstrukturen sind wesentliche Grundlagen für die Optimierung des Übergangs von den Kindertageseinrichtungen in die Schulen.

Anhang 4

Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe zur „Stärkung und Weiterentwicklung des Gesamtzusammenhangs von Bildung, Erziehung und Betreuung“ (Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 13./14.05.2004/ Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03./04.06.2004)

1. Übergang vom Kindergarten zur Grundschule

2. Entwicklung und Ausbau der ganztägigen Bildung, Erziehung- und Betreuung an Schulen

3. Unterstützung der Kinder und Jugendlichen mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen

Schule und Jugendhilfe haben in der Vergangenheit jeweils spezifische Strategien entwickelt, um Kinder und Jugendliche mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen zu unterstützen.
Die Zielgruppen, für die ein besonderer schulischer Förderbedarf festgestellt wird und die der erzieherischen Hilfen im Rahmen der Jugendhilfe bedürfen, überschneiden sich in großen Teilen. Deshalb ist die Intensivierung und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit im Interesse gelingender Hilfen im Einzelfall unerlässlich.
Besondere Bedeutung erhält die Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe bei der Unterstützung von Jugendlichen mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung, nicht zuletzt weil diese Jugendlichen vielfach nach der Schule Angebote der Jugendberufshilfe in Anspruch nehmen.
Die Entwicklung von Strategien für diese Jugendlichen erfordert ebenso wie die Entwicklung von individuellen Hilfeplänen das Zusammenwirken von Schule und Jugendhilfe mit der Arbeitsverwaltung.

3.1 Organisatorische und strukturelle Aspekte zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Lernproblemen und sozialer Benachteiligung

3.1.1 Voraussetzung für eine Weiterentwicklung der Unterstützungsmaßnahmen ist die Verbesserung der gegenseitigen Information über Probleme des Kindes bzw. Jugendlichen sowie über geleistete bzw. in Planung befindliche Förderangebote oder Hilfen. Soweit es sich um Jugendliche an der Schwelle zur Berufsausbildung handelt, ist auch der Informationsaustausch mit der Berufsberatung bzw. Arbeitsverwaltung zu verbessern.
3.1.2 In den Fällen, in denen sowohl schulische Förderangebote als auch Hilfen zur Erziehung geleistet werden, ist es erforderlich, im Rahmen regelmäßiger Kooperationsbeziehungen die Arbeitsschwerpunkte aufeinander abzustimmen. Besonders geeignet sind dazu Fallkonferenzen, an denen möglichst auch die Eltern und in Abhängigkeit vom Entwicklungsstand die betroffenen jungen Menschen beteiligt sein sollten.
3.1.3 Insbesondere für die Kinder und Jugendlichen mit massiven Problemen und für Schulverweigerer mit langen Ausfallzeiten sind gemeinsame Angebote auszubauen, in denen schulische und Jugendhilfeangebote zusammenwirken, um den Alltag der Kinder und Jugendlichen in einer von ihnen akzeptierten und vor allem für sie förderlichen Weise zu gestalten.
3.1.4 Gegenwärtig gibt es noch zu wenig Ansätze gemeinsamer Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe mit den Eltern bei der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen. Da der Einfluss der Eltern trotz häufig schwieriger Familienverhältnisse auch bei diesen Kindern und Jugendlichen sehr hoch ist, sollten verstärkt Modelle der gemeinsamen Zusammenarbeit mit den Eltern entwickelt werden.
3.1.5 Ein wichtiges Verbindungsglied zwischen Jugendhilfe und Schule ist die Sozialarbeit an

Schulen. Sie bietet sozialarbeiterische bzw. sozialpädagogische Ansätze am Ort der Schule und kann somit kooperative Ansätze erheblich unterstützen. Sozialarbeit an Schulen, die als Jugendhilfeangebot in der Schule ausgestaltet ist, kann auch darauf hinwirken, die institutionellen Grenzen zu relativieren und für die Zusammenarbeit der Institutionen die geeigneten Formen zu finden.

3.1.6 Zur Unterstützung der jungen Menschen mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen beim Übergang in die Berufsausbildung oder Arbeitswelt sollten verstärkt die Träger der Jugendberufshilfe in die schulische Berufsvorbereitung einbezogen werden. Dies kann in Form von Schulprojekten, -projekttagen und -projektwochen realisiert werden.

3.2 Fachkräfte

3.2.1 Im Rahmen der Ausbildung von Sozialpädagogen und Sozialarbeitern sollen stärker als bisher auch Kenntnisse über die Handlungsweisen und Arbeitsprinzipien der Schule vermittelt werden. Ebenso ist es wichtig, in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern und insbesondere von Sonderpädagogen stärker als bisher auch Kenntnisse über die Ansätze bei den Hilfen zur Erziehung zu vermitteln.

3.2.2 Zur Verbesserung der Zusammenarbeit sind gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen verstärkt zu unterstützen. Ziel ist es, sowohl in der Ausbildung als auch durch Fortbildungsveranstaltungen die Grundlagen für ein ganzheitliches Umgehen mit Kindern und Jugendlichen mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen zu entwickeln. Dabei sind dem Verständnis und der Akzeptanz sowohl des formellen Lernens und der schulischen Leistung als auch der Befähigung zum Bewältigen von Alltagsproblemen eine größere Bedeutung zuzumessen.

3.2.3 Die Anforderungen an die Fachkräfte der Sozialarbeit an Schulen unterscheiden sich erheblich von denen in anderen Bereichen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik.

Die Spezifika dieses Arbeitsbereichs sollten entweder in der Erstausbildung stärker berücksichtigt werden, oder es sollten in größerem Umfang Zusatzqualifikationen entwickelt, angeboten und entsprechend zertifiziert werden, die Fachhochschulabsolventen besser als bisher in die Lage versetzen, das Arbeitsfeld Sozialarbeit an den Schulen auszufüllen.

3.2.4 Für Lehrkräfte aller Schulstufen, Schularten und Bildungsgänge ist es erforderlich, die sozialpädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern. Dem ist sowohl in der Ausbildung als auch in der Fortbildung Rechnung zu tragen.

Anhang 5

Entgelttabellen TVöD

Gültig für: Gemeinden Ost

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.181	3.534	3.666	4.136	4.493	4.728
14	2.876	3.196	3.384	3.666	4.098	4.333
13	2.648	2.942	3.102	3.412	3.845	4.023
12	2.369	2.632	3.008	3.337	3.760	3.948
11	2.284	2.538	2.726	3.008	3.417	3.605
10	2.200	2.444	2.632	2.820	3.177	3.262
9	1.937	2.153	2.265	2.566	2.801	2.989
8	1.810	2.012	2.106	2.190	2.284	2.343
7	1.692	1.880	2.002	2.096	2.167	2.233
6	1.658	1.842	1.936	2.026	2.087	2.148
5	1.587	1.763	1.852	1.941	2.007	2.054
4	1.506	1.673	1.786	1.852	1.918	1.956
3	1.481	1.645	1.692	1.767	1.824	1.875
2	1.362	1.513	1.560	1.607	1.711	1.819
1		1.209	1.231	1.260	1.286	1.354

gültig ab 1. Oktober 2005 in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. Juni 2006
94,0 Prozent des entsprechenden Tabellenentgelts West

Gültig für: Gemeinden West

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Gültig für: Bund/Länder Ost

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.130	3.478	3.608	4.070	4.422	
14	2.831	3.145	3.330	3.608	4.033	
13	2.606	2.895	3.053	3.358	3.783	
12	2.331	2.590	2.960	3.284	3.700	
11	2.248	2.498	2.683	2.960	3.362	
10	2.165	2.405	2.590	2.775	3.127	
9	1.906	2.118	2.229	2.525	2.757	
8	1.782	1.980	2.072	2.155	2.248	2.306
7	1.665	1.850	1.970	2.063	2.132	2.197
6	1.632	1.813	1.906	1.993	2.054	2.114
5	1.561	1.734	1.822	1.910	1.975	2.021
4	1.482	1.647	1.758	1.822	1.887	1.925
3	1.457	1.619	1.665	1.739	1.795	1.845
2	1.340	1.489	1.536	1.582	1.684	1.790
1		1.190	1.212	1.240	1.265	1.332

92,5 Prozent des entsprechenden Tabellenentgelts West

Gültig für: Bund/Länder West

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Antrag auf Mitgliedschaft

Persönliches

Frau Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum **Nationalität**

gewünschtes Eintrittsdatum **Telefon**

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnises mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung [1] *für Studierende: Berufsziel* **Fachgruppe**

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif-/Entgelt-/Besoldungsgruppe **Bruttoeinkommen monatlich**

Betrieb / Dienststelle [2]

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis

- ___ *angestellt*
- ___ *beamtet*
- ___ *in Rente*
- ___ *pensioniert*
- ___ *ABM*
- ___ *arbeitslos*
- ___ *Sonstiges*
- ___ *Honorarkräfte*
- ___ *beurlaubt ohne Bezüge*
- ___ *teilzeitbeschäftigt mit ___ Std./Woche*
- ___ *im Studium*
- ___ *Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum*

befristet bis ___ ___ _____

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschrifteinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV *Dienststelle*

Tarifbereich *Beschäftigungsverhältnis*

Fachgruppe *Kassiererstelle*

Mitgliedsbeitrag € *Startmonat*

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Anschriften finden Sie auf Seite 35.

Vielen Dank! Ihre GEW

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Fachgruppe

- ☐ *Erwachsenenbildung*
- ☐ *Gesamtschulen*
- ☐ *Gewerbliche Schulen*
- ☐ *Grundschulen*
- ☐ *Gymnasien*
- ☐ *Hauptschulen*
- ☐ *Hochschule und Forschung*
- ☐ *Kaufmännische Schulen*
- ☐ *Realschulen*
- ☐ *Schulaufsicht und Schulverwaltung*
- ☐ *Sonderschulen*
- ☐ *Sozialpädagogische Berufe*

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

1) ***Berufsbezeichnung***
Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

2) ***Betrieb/Dienststelle***
Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fach-bereichs/Fachs angeben.

Unsere Anschriften

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew.wb.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@bayern.gew.de
www.bayern.gew.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Löningstraße 35
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12,
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@hessen.gew.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
E-Mail: landesverband@mvp.gew.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: E-Mail@gew-nds.de
www.GEW-NDS.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rheinland-pfalz.de
www.gew-rheinland-pfalz.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: sekretariat@gew-saarland.de
www-gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/554220
Telefax: 0431/554948
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann--Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand, Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-11 bis -15
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: buero-berlin-gew.de

www.gew.de

Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft

Entgeltverhandlungen
im Tarifvertrag
öffentlicher Dienst