

Anforderungen an eine Reform der Ausbildung in der Heilerziehungspflege

Diskussionspapier

Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Die Ausbildungen in den sozialen Berufen sind daher attraktiv zu gestalten. Unterschiedliche landesrechtliche Regelungen der Ausgestaltung und Inhalte der Ausbildungen, Schulgeldzahlungen, kein gesetzlich verankerter Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung und fehlende Standards der Ausbildungsqualität (wie z. B. Vorgaben zur Praxisanleitung oder zur Qualifikation von Lehrkräften): Dies sind Herausforderungen, denen begegnet werden muss, um die Ausbildungen zukunftsfähig zu gestalten. Dafür müssen die Ausbildungen an veränderte Anforderungen angepasst und die Ausbildungsbedingungen verbessert werden.

Die Heilerziehungspflege ist ein relativ junger Ausbildungsberuf, der dazu qualifiziert, Menschen mit physischen, psychischen und kognitiven Behinderungen zu begleiten, beraten, unterstützen, fördern und zu pflegen. Heilerziehungspfleger*innen unterstützen Menschen mit Behinderung darin, ein möglichst selbstständiges Leben zu führen und gesellschaftliche Teilhabe zu realisieren. Eine Besonderheit besteht darin, dass der Beruf pädagogisches und pflegerisches Arbeiten miteinander verbindet. Allerdings steht die pädagogische Arbeit mit den Klient*innen im Vordergrund, weshalb die Heilerziehungspflege auch der Gruppe der pädagogischen Berufe zuzuordnen ist. Heilerziehungspfleger*innen arbeiten in der Regel in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe (Wohnbereich, Werkstätten, Förderschulen etc.), aber z. B. auch in der Sozialpsychiatrie oder in Rehabilitationskliniken.

Die Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger*in ist (vollzeit-) schulisch durch die Bundesländer organisiert und weist daher im Vergleich zu dual organisierten Ausbildungen strukturelle Unterschiede auf, die sich nachteilig für die Auszubildenden auswirken. Dies führt zu einem Wettbewerbsnachteil der sozialen Berufe auf dem Ausbildungsmarkt und folglich auch hinsichtlich der Gewinnung und Haltung zukünftiger Fachkräfte für das Arbeitsfeld. Letzteres wird nur gelingen, wenn die Attraktivität der Ausbildung nachhaltig steigt. Dies geschieht unter anderem durch die hier angestrebte gesetzlich verankerte Kostenfreiheit der Ausbildung und den Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung.

ver.di hält es für unerlässlich, diesen strukturellen Mängeln zu begegnen und die Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger*in bundesweit einheitlich zu regeln. Dazu gehören insbesondere Vorgaben zur Formulierung der Ausbildungsziele, zur Qualität der theoretischen und praktischen Ausbildung, zur Qualifikation der Lehrenden und zur Finanzierung der Ausbildung.

Die Schutzbestimmungen, die für Auszubildende in den dualen Berufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) gelten, müssen ebenfalls für die zukünftigen Heilerziehungspfleger*innen gelten. Auch zukünftige Heilerziehungspfleger*innen benötigen in ihrer Ausbildung:

- gesetzlich verankerte Kostenfreiheit der Ausbildung
- gesetzlich verankerten Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung
- einen Ausbildungsvertrag mit dem Träger der praktischen Ausbildung
- das Recht auf Mitbestimmung im Ausbildungsbetrieb
- bundesweit einheitlich festgeschriebene Qualitätsstandards
- berufspädagogisch qualifizierte Praxisanleiter*innen
- bundesweit einheitliche, sozialpartnerschaftlich erarbeitete Rahmenlehrpläne und Ausbildungsrahmenpläne

Dieser Forderungskatalog bildet einen international geschätzten Standard für die duale Ausbildung in Deutschland ab, doch gelten diese durch das BBiG gesicherten Qualitätsstandards bisher nicht in allen Branchen. Wir halten es für unerlässlich, den Blick auf den grundsätzlichen Veränderungsbedarf in der Struktur des BBiG zu lenken und nicht nur Reformen innerhalb des BBiG zu thematisieren. Das BBiG muss zukunftsfähig weiterentwickelt und notwendige Verschränkungen zu anderen Regelungsbereichen bzw. noch zu schaffenden Regelungsbereichen gestaltet werden.

ver.di plädiert dafür, das Berufsbildungsgesetz nicht nur zu modernisieren, sondern zu einem »**Berufsqualifizierungsgesetz**« weiterzuentwickeln, das alle beruflichen Aus- und geregelten Fortbildungen einbezieht. Dabei sollen die Spezifika der bestehenden Bildungsgänge erhalten bleiben.

Gleichzeitig greifen wir mit unserem Vorschlag auch den Beschluss des DGB-Bundeskongresses 2018 (B010) auf, nach dem alle Ausbildungsberufe im BBiG zu verankern sind. ver.di strebt ein Berufsqualifizierungsgesetz an, welches:

- in einem allgemeinen Teil die Schutzbestimmungen für die Auszubildenden – Ausbildungsvertrag, Ausbildungsvergütung, Mitbestimmung, Urlaub, etc. – sowie Qualitätsstandards (z. B. Eignung der Praxisanleiter*innen, Prüfungen) enthält, die für alle Bildungsgänge verbindlich sind
- in einem zweiten Teil die Bildungsgänge in ihrer Unterschiedlichkeit regelt
- in einem dritten Teil die Anpassungsqualifizierung, Aufstiegsfortbildungen und die Durchlässigkeit in die Hochschulbildung ordnet
- weitere Teile müssen sich auf die Überwachung der Ausbildung und die Berufsbildungsforschung beziehen; die gesamte Berufsbildung der sozialen Berufe ist sozialpartnerschaftlich zu organisieren

In absehbarer Zeit ist nicht zu erwarten, dass das BBiG in dem Maße reformiert wird, wie es nötig wäre, um die o. g. Kriterien zu erfüllen und so ein Dach für alle Ausbildungsberufe bilden zu können. Deshalb müssen Zwischenschritte auf dem Weg zu einem bundeseinheitlichen Berufsqualifizierungsgesetz bedacht werden. Für die Heilerziehungspflege ist ein solcher Zwischenschritt ein bundeseinheitliches Ausbildungsgesetz für den Beruf Heilerziehungspfleger*in, in dem zum einen ein bundeseinheitlicher Rahmen für die Ausbildung geregelt wird und zum anderen die oben beschriebenen zentralen Elemente und Schutzparagrafen des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden. Von besonderer Bedeutung für ver.di als Vertreterin der Heilerziehungspfleger*innen ist, dass ein solches Ausbildungsgesetz in der Ausgestaltung und in der Realisierung von den Sozialpartnern gemeinsam verantwortet wird.

Befragung von Auszubildenden in der Heilerziehungspflege

Ende 2019 hat ver.di fast 900 angehende Heilerziehungspfleger*innen zu ihren Ausbildungsbedingungen befragt. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen, dass die Ausbildung attraktiver werden muss, um zukunftsfähig zu bleiben. Jede*r fünfte Befragte gibt an, dass die praktische Ausbildung nicht vergütet wird. Doch auch die Auszubildenden, die eine Vergütung erhalten, können damit in den seltensten Fällen ihren Lebensunterhalt bestreiten, da oftmals nur eine Aufwandsentschädigung von 100 € bezahlt wird. Die meisten Befragten verfügen über rund 800 € im Monat. Doch auch dieser Betrag reicht zum Leben

nicht aus. 60 % der Befragten müssen zudem ein Schulgeld entrichten und weitere Kosten (z. B. Fachbücher) selbst tragen.

Die befragten Auszubildenden beklagen großen Stress und zu kurze Erholungsphasen. Die fehlende Verzahnung und Abstimmung des theoretischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung führt zu einer großen Belastung für die Auszubildenden. Die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ist in den Dienstplänen oftmals nicht berücksichtigt, die Auszubildenden arbeiten bis zu 12 Tagen am Stück, Arbeitseinsätze und Schultage gehen oft nahtlos ineinander über. Hinzu kommt, dass die Fehlzeitenregelung einen hohen Druck auf die Auszubildenden ausübt. Dass Auszubildende krank zur Ausbildung kommen, ist keine Seltenheit.

ver.di greift die Ergebnisse der Befragung im vorliegenden Diskussionspapier auf. Klar ist: Die Auszubildenden wünschen sich bundesweit einheitliche Standards, eine kostenfreie Ausbildung, den gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung und eine hohe Ausbildungsqualität.

Zu den Befragungsergebnissen: <https://t1p.de/azubis-fordern>

Gestaltungselemente einer bundeseinheitlichen Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger*in

In Analogie zum bestehenden BBiG soll die Ausbildung in der Heilerziehungspflege künftig dual gestaltet werden. Ausbildungsträger ist der Betrieb und somit auch für die Ausbildung verantwortlich. Zur Ausbildung gehören Phasen in der beruflichen Schule (theoretischer und praktischer Unterricht) und in einem Ausbildungsbetrieb (praktische Ausbildung). Der theoretische und praktische Unterricht sowie die praktische Ausbildung sind qualitativ gleichbedeutend und gut miteinander zu verzahnen. Der praktische Anteil der Ausbildung überwiegt. Dazu ist mit einem Ausbildungsbetrieb/-einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen. Dieser Ausbildungsvertrag schützt die Auszubildenden und ermöglicht Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung.

Der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung muss für die gesamte Dauer der Ausbildung bestehen. Die Attraktivität der Ausbildung in der Heilerziehungspflege wird so deutlich gesteigert und es wird ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Der Betrieb als Ausbildungsträger hat sicherzustellen, dass die praktische Ausbildung quantitativ und qualitativ in dem erforderlichen Maße durchgeführt wird und der Lernprozess tatsächlich im Vordergrund steht. Die Auszubildenden sind nicht auf die jeweiligen Fachkräfte-Schlüssel anzurechnen.

Zudem soll die Ausbildung einstufig gestaltet sein, d. h. in diesem Modell entfallen Zugangsvoraussetzungen. Ebenso wird die Ausbildung – wie auch im BBiG vorgesehen – nicht an



einen bestimmten allgemeinbildenden Schulabschluss geknüpft, sondern ein Auswahlverfahren im Betrieb prüft die Voraussetzungen der/des Bewerber*in für das Berufsfeld.

Im Gegensatz zu den im BBiG geregelten Erstausbildungen, muss der Heilerziehungspfleger*innenberuf qualitativ weiterhin auf dem DQR Niveau 6 verankert werden.



Ausbildungsvertrag

Zentrale Voraussetzung für die Ausbildung ist der Ausbildungsvertrag, der analog zum BBiG auszugestalten ist. Vertragspartner sind die Auszubildenden und die Auszubildenden (Träger der praktischen Ausbildung).

In den Ausbildungsvertrag müssen mindestens folgende Inhalte schriftlich aufgenommen werden:

- Bezeichnung des Ausbildungsberufes
- Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung (Ausbildungsplan)
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- die Dauer der Probezeit
- die Zahlung und Höhe der Vergütung
- die Dauer des Urlaubs
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann
- einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind
- die Form des Ausbildungsnachweises

Damit wird ein großes Maß an Transparenz darüber hergestellt, was die Auszubildenden in ihrer Ausbildung erwartet.



Zugang zur Ausbildung

Die Aufnahme einer Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger*in soll nicht an bestimmte Qualifikationsvoraussetzungen gebunden sein. Dies bedeutet, dass die berufliche Qualifikation als Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung nicht mehr vorgesehen ist. Stattdessen sollte die Ausbildung einstufig gestaltet sein, ohne dass es dadurch zu einer Absenkung des DQR Niveau 6 kommt. Die bisher benötigten beruflichen Vorerfahrungen im Arbeitsfeld der Heilerziehungspflege sollten sinnvoll in die Ausbildung integriert werden. Die Dauer der Ausbildung verlängert sich dementsprechend auf vier Jahre. Derzeit berücksichtigen die Landesregelungen Vorerfahrungen, die nicht angeleitet sein müssen, auf sehr unterschiedlichem Niveau. Von einer Integration in die Ausbildung ist zu erwarten, dass bundesweit eine höhere Qualität der Ausbildung gewährleistet werden kann. Zudem kann

dadurch Einfluss auf die Rahmenbedingungen (Schutzrechte, Vergütung etc.) genommen werden und der prekären Situation vieler Auszubildender Abhilfe geschaffen werden, weil sie z. B. keine unbezahlten Praktika mehr absolvieren müssen. Allerdings sollten einschlägige Vorerfahrungen im Arbeitsfeld (wie z. B. ein Freiwilligendienst, eine einschlägige Berufsausbildung) angerechnet und so die Ausbildung verkürzt werden können.

Wir schlagen des Weiteren vor, die Voraussetzung eines mindestens mittleren Schulabschlusses aufzuheben. Die Feststellung der Eignung für die Ausbildung und die Erwartung, diese mit Erfolg abzuschließen ist nicht an ein formales Kriterium geknüpft, sondern an die Erwartung des Auszubildenden, dass die/der Ausbildungsplatzbewerber*in die Ausbildung erfolgreich abschließt. Diese Praxis wird auch in BBiG Berufen angewandt und hat einen inklusiven Charakter, da auch Personen mit Defiziten im formalen Lernen eine Chance im anwendungsbezogenen Lernen innerhalb der dualen Ausbildung bekommen. Schlechte Schulnoten oder ein geringerer formaler Bildungsabschluss müssen nicht mit der Befähigung für ein späteres Berufsfeld einhergehen.

Um auch leistungsschwächeren Schulabsolvent*innen Chancen auf eine Ausbildung und einen erfolgreichen Abschluss einzuräumen, sollen die bewährten Förderinstrumente der dualen Berufsausbildung für junge Menschen mit niedrigerer Einstiegsqualifikation, wie z. B. die Assistierte Ausbildung, auch für die Heilerziehungspfleger*innenausbildung zum Einsatz kommen.



Ausbildungsberufsbild/Ausbildungsziele – Beschreibung von Kompetenzen

Bisher wird das Ausbildungsberufsbild gar nicht oder nur ansatzweise durch Ausbildungsziele beschrieben. Sinnvoll ist die Ausformulierung des Ausbildungsberufsbilds, aus dem alle durch die Ausbildung zu vermittelnden Kompetenzen ersichtlich und Richtschnur sowohl für die betriebliche Ausbildung als auch den theoretischen Unterricht sind. Insgesamt muss ein eindeutig abgrenzbares Berufsprofil erkennbar sein. Die Ausbildungsziele sollen entsprechend dem allgemein anerkannten Stand wissenschaftlicher und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, soziale und methodische Kompetenzen beinhalten. Maßgebend für die Formulierung der Ausbildungsziele sollen nicht nur die derzeitigen, sondern auch absehbare, künftige berufliche Anforderungsprofile sein, die sich, soweit möglich, an den qualifikatorischen Erfordernissen des 21. Jahrhunderts orientieren. Ausbildungsberufsbilder sollen sowohl zur eigenen Profilschärfung der berufsspezifischen Kompetenzen beitragen als auch die interprofessionelle Zusammenarbeit fördern. Die während der Ausbildung zu entwickelnden Kompetenzen sind dabei am Ausbildungsberufsbild auszurichten (Ausbildungsziele).

Mit der Beschreibung der Kompetenzen muss es Ziel sein, den Auszubildenden den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, die sie befähigt, selbstständig, eigenverantwortlich und in Kooperation mit anderen zu agieren. »Kompetenz bezeichnet im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.«¹ Bei der Beschreibung von beruflichen Handlungskompetenzen kommt es darauf an, die Arbeitsprozesse abzubilden und die dafür erforderlichen Kompetenzen zu beschreiben. Die sachgerechte Zuordnung der Heilerziehungspflege zum Kompetenzniveau 6 muss bestehen bleiben.²

Die Ausbildung sollte deshalb fachliche und personale Kompetenzen vermitteln, die die selbstständige und prozessorientierte Begleitung und Beratung von Klient*innen ermöglicht. Die Fähigkeit des Wissenstransfers und die Selbstreflexion sollen gestärkt und methodische, soziale, interkulturelle und kommunikative Kompetenzen vermittelt werden. Die interprofessionelle Arbeit mit anderen Berufsgruppen soll gefördert werden. Ein professionelles, ethisch fundiertes Verständnis und ein berufliches Selbstverständnis sollen während der Ausbildung entwickelt und gestärkt werden.

Die Festlegung des für notwendig erachteten Können und Wissens liegt bislang bei den Kultusministerien und (Fach-)Schulen ohne die Beteiligung der Träger bzw. der Arbeitgeber und ohne die Beteiligung der Gewerkschaften als Vertreterinnen der Arbeitnehmer*innen und ihrer beruflichen Interessen. Notwendig ist jedoch die gemeinsame Verständigung von Ministerien und Sozialpartnern über erforderliche Kompetenzen und die Aneignung dieser, um sicherzustellen, dass die Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger*in nicht beliebig zur Disposition steht. Ein Ausbildungs- und Prüfungssystem, welches die Aneignung der geforderten Kompetenzen ermöglicht, transparent gestaltet ist und verlässlich vergleichbare Lernergebnisse der Absolvent*innen gewährleistet, muss entwickelt und realisiert werden. Fort- und Weiterbildungen sind ebenfalls sozialpartnerschaftlich zu entwickeln, um Aufstiege und Karrieren strukturiert zu ermöglichen. Bislang sind diese eher zufällig und stark biografisch geprägt. Dies gilt es aufzuheben und den Beschäftigten Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu ermöglichen.

¹ vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019: Deutscher Qualifikationsrahmen. Glossar, abrufbar unter: <https://www.dqr.de/content/2325.php> (Zugriff: 10.02.2021).

² vgl. BAG HEP (2018): Qualifikationsprofil Heilerziehungspflege, abrufbar unter: <https://bag-hep.de/images/downloads/2018-KOMQUAP.pdf> (Zugriff: 10.02.2021).



Rahmenpläne

Ein verbindlicher bundeseinheitlicher Ausbildungsrahmenplan für die praktische Ausbildung und ein Rahmenlehrplan für die theoretische Ausbildung sind zu schaffen. Für die über 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelten Berufe ist das schon lange eine Selbstverständlichkeit. Dabei ist zu gewährleisten, dass Theorie und Praxis gut miteinander verzahnt werden. Wichtig ist, dass die Rahmenpläne durch Gremien auf Bundesebene unter paritätischer Beteiligung von Sachverständigen der Sozialpartner, die mit der Berufspraxis vertraut sind, entwickelt und regelmäßig evaluiert werden.



Qualität der praktischen Ausbildung

Die praktische Ausbildung erfolgt auf Grundlage eines Ausbildungsplanes. Ein Ausbildungsplan ist für eine zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung unerlässlich; dieser ist für die gesamte Dauer der Ausbildung auszuhändigen. Wenigstens alle Einsatzgebiete müssen in der vorhergesehenen Reihenfolge und Dauer aus dem Ausbildungsplan hervorgehen. Ein Muster eines Ausbildungsplans ist der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung als Anlage anzufügen.

Für eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung ist eine gute Praxisanleitung wesentlich. Es ist daher wichtig, dass die Praxisanleitung nachhaltig gestärkt und eine bundeseinheitliche Mindestvorgabe zum Umfang der Praxisanleitung verankert wird. ver.di hält hier als Mindestvorgabe 20 Prozent der praktischen Ausbildungszeit für angemessen. Klarzustellen ist, dass sich diese Mindestvorgabe auf die geplante und strukturierte Praxisanleitung bezieht, die auf der Grundlage des vereinbarten Ausbildungsplans stattfindet. Ebenso wichtig ist es, dass praktische Anleitungssituationen auch im alltäglichen Ablauf erfolgen können. Daher muss die praktische Ausbildung der Auszubildenden unter ständiger Anleitung und Aufsicht einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals erfolgen. Durch die Einrichtung ist zu gewährleisten, dass Praxisleiter*innen dienstplanmäßig entsprechend eingeplant werden und die erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Um eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung zu erreichen, spricht sich ver.di für die Vorgabe einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation aus, die einen Umfang von mind. 720 Stunden vorsieht.

Auszubildende sind Lernende, die durchgehend in der praktischen Arbeit durch ihre/ihren Praxisleiter*in begleitet werden.



Betriebliche Mitbestimmung sicherstellen

Die Mitbestimmung ist ein zentrales Element einer demokratischen Gesellschaft. Betriebliche Mitbestimmungsrechte sind daher bereits in der Ausbildung umfassend zu gewährleisten. Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen mitreden und mitentscheiden können, wenn es um Fragen der Ausbildungsbedingungen geht. So ist es bereits in vielen Ausbildungsberufen verankert.



Qualifikation der Lehrkräfte

Die Qualifikation von Lehrenden soll sowohl eine mindestens dreijährige Ausbildung im zu unterrichtenden Beruf wie auch ein pädagogisches Hochschulstudium mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss umfassen.

Studiengänge für Lehrende in der Heilerziehungspflege sind so anzulegen, dass sie den wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie der beruflichen Praxis Rechnung tragen und eine Vergleichbarkeit mit den im Berufsbildungssystem üblichen Standards gewährleisten. Dies stellt eine fachliche und pädagogisch professionelle Handlungskompetenz der Lehrenden sicher. Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung gewährleistet ist, fordern wir ein verbindliches Verhältnis von hauptberuflichen Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15.



Fehlzeitenregelung abschaffen

Über 320 auf Grundlage des BBiG geregelten Ausbildungsberufe kommen ohne eine starre, gesetzliche Fehlzeitenregelung aus. Entscheidend ist nicht die Anwesenheit gemessen in Stunden, sondern die Qualität der Ausbildung und das Bestehen der abschließenden Prüfung, da hierdurch Berufsfähigkeit nachgewiesen wird.

Die Unterscheidung von Fehlzeiten in Theorie und Praxis führt zu vermeidbaren Ungerechtigkeiten. Auch können weitere Fehlzeiten durch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Verpflichtungen oder tarifvertraglichen Freistellungsmöglichkeiten (Hochzeit, Beerdigung, etc.), die weder Krankheit noch Urlaub sind, entstehen. Gravierend ist, dass auch gesetzliche Freistellungsansprüche unberücksichtigt bleiben. Dies gilt insbesondere für Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüche wegen Erkrankung eines Kindes und für die Freistellung zur Pflege Angehöriger von bis zu zehn Ausbildungstagen. Zu den Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes gehören auch Auszubildende.



Prüfung

Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung wird die Anerkennung als staatlich anerkannte*r Heilerziehungspfleger*in ausgesprochen. Durch die Prüfung wird nachgewiesen, dass die Absolvent*innen in ihren beruflichen Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) das DQR Niveau 6 erreichen.

Die Durchführung der Prüfungen soll – analog zum BBiG – gemeinsam von den Sozialpartnern verantwortet werden. Hierzu sind Prüfungsausschüsse einzurichten, die paritätisch mit Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen, ergänzt durch die Lehrer*innen der berufsbildenden Schulen, besetzt werden. Deren Aufgabe ist es, Prüfungsaufgaben bereit zu stellen, Prüfungsleistungen zu ermitteln und zu bewerten und verbindlich über Prüfungsergebnisse zu entscheiden.



Finanzierung der Ausbildung

Die Ausbildung in den sozialen Berufen ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Es ist überfällig, dass die Kostenfreiheit der Ausbildung gewährleistet wird. Neben der Schulgeldfreiheit sind auch die Ausbildungsmittel inkl. der Fachbücher für die gesamte Dauer der Ausbildung kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Die finanzielle Verantwortung für die schulische Ausbildung wird wie bisher von den Ländern übernommen (Personalkosten, Sachkosten und Praxisbegleitung). Sie stellen die nötige Infrastruktur zur Verfügung. Die Schulen der freien Träger werden durch die Länder ausfinanziert, so dass keine Schulgelder für Auszubildende und Träger der praktischen Ausbildung entstehen.

Für die Finanzierung der praktischen Ausbildung sind die Betriebe zuständig. Die Ausbildungskosten der Betriebe (u. a. Freistellung, Qualifizierung der Praxisanleiter*innen und Kosten der Ausbildungsvergütung) sind über einen Ausgleichsfonds zu refinanzieren. An der Finanzierung des Ausgleichsfonds sind alle Einrichtungen – unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht – zu beteiligen (Umlageverfahren).



Gestaltung anschlussfähiger Aufstiegsfortbildungen

Auch für den Beruf der Heilerziehungspflege sollten formale Wege der beruflichen Entwicklung bestehen. So ist das Modell der Aufstiegsfortbildung für die Heilerziehungspfleger*innen auszubauen. Es können z. B. Aufstiegsfortbildungen zur/zum Haus-/Wohngruppenleiter*in, zur/zum



Praxisanleiter*in oder weitere Spezialisierungen vorgesehen werden. Da die Heilerziehungspfleger*innenausbildung eine Qualifikation vermittelt, die auf dem DQR Niveau 6 verortet wird, kämen für die Aufstiegsfortbildungen im Anschluss Fortbildungen auf dem DQR Niveau 7 in Frage. Nach dem DQR wären dies Qualifikationen für eine Tätigkeit als Fach- und Führungskraft auf dem Niveau eines Masterabschlusses.

Voraussetzung für eine Fortbildungsprüfung ist in der Regel eine Ausbildung sowie einschlägige Berufserfahrung. Näheres hierzu wird in den jeweiligen Fortbildungsordnungen geregelt. Eine Fortbildung im Anschluss an eine berufliche Erstausbildung sowie entsprechender nachgewiesener einschlägiger Tätigkeit ist weder obligatorisch noch die Regel.

Während der Fortbildung bestehen keine formalen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bezüglich dieser. Zum Teil werden Aufstiegsfortbildungen berufsbegleitend ohne Wissen des Arbeitgebers, zum Teil mit Wissen und teilweise auch mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers durchgeführt. Ein Beschäftigungsverhältnis ist jedoch nicht Voraussetzung. Eine Aufstiegsfortbildung kann auch während einem ruhenden Arbeitsverhältnis oder ohne Beschäftigungsverhältnis absolviert werden.

Eine Ausbildungsvergütung ist entsprechend bei Aufstiegsfortbildungen nicht vorgesehen. Eine finanzielle Unterstützung bei Fortbildungen bietet das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), auch als Aufstiegs-BAföG bezeichnet, das einerseits Lehrgangs- und Prüfungsgebühren fördert und andererseits den Unterhaltsbedarf während der Lernzeit finanziert. Die Förderung umfasst einen Zuschuss sowie einen zinsgünstigen Kredit. Wenn die Fortbildung erfolgreich absolviert wird, muss der Kredit nicht vollständig zurückgezahlt werden. Zudem gewähren verschiedene Bundesländer Prämien für eine erfolgreich abgeschlossene Aufstiegsfortbildung.

Es zeigt sich, dass das Konzept der Aufstiegsfortbildungen vielfältige Möglichkeiten vorsieht. Neben den vertikalen Ebenen sind auch auf horizontaler Ebene verschiedene Qualifikationen in einer Systematik abbildbar, die damit sowohl Vielfalt wie Transparenz ermöglicht. Zukünftig soll es nach dem AFBG möglich sein, im Anschluss an die Heilerziehungspfleger*innenausbildung eine Aufstiegsfortbildung auf dem DQR Niveau 7 gefördert zu bekommen.



Mitwirkung der Sozialpartner

Analog zu den Berufen der dualen Berufsausbildung sind an der Planung und Vorbereitung neuer oder zu modernisierender Berufe alle an der beruflichen Bildung Beteiligten einzubeziehen. So sind an der Ausgestaltung der Heilerziehungspfleger*innenausbildung und eventueller Fortbildungen die Sachverständigen der Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeber, Vertreter*innen der Ministerien und die Projektleiter*innen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu beteiligen. Zudem sind die Sozialpartner in paritätische Gremien zur Prüfungsgestaltung

und -durchführung einzubeziehen. Dies würde bedeuten, dass sich sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmervertretungen an der Gestaltung der Ausbildung beteiligen. Bislang liegt die Verantwortung für die Qualität der Ausbildung und der Ausbildungskapazitäten ausschließlich bei den Kultusministerien und den Trägern der Berufsfach- und Fachschulen. Dies lässt sich historisch begründen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung in den klassischen Männerberufen wurde spätestens durch die Einführung des BBiG im Jahr 1969 rechtlich abgesichert. Zu dieser Zeit wurden Frauen in der Arbeitswelt nicht die gleichen Rechte wie Männern zugestanden. Bis 1977 erteilte der Ehemann seine Erlaubnis zum Arbeitsverhältnis der Ehefrau und unterschrieb ihren Arbeitsvertrag. Mitwirkung von Frauen war nicht vorgesehen. Dies spiegelt sich bis heute in der Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger*in wider, die den Auszubildenden einen Status als Schüler*innen zuweist.

Bisher liegt die Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger*in in Hoheit der Kultusministerien der Länder. Dies bewirkt einseitige Einflussnahmen auf die Ausbildung, die sich negativ auf die Heilerziehungspfleger*innen, ihre fachliche Arbeit und deren Bewertung auswirken (können). Gleichzeitig liegt auch die Verantwortung über die Zulassung zum Arbeitsfeld (über die Fachkräfteverzeichnisse) im Kompetenzbereich der Länder. Auch hier nehmen die Länder – je nach Bedarf – Anpassungen vor, die zu Abwertungen der Berufe führen. Sowohl die Ausbildung als auch der Zugang zum Arbeitsfeld hängt von den Landesministerien ab. Die Frauen und (relativ wenigen) Männer in den Sozial- und Erziehungsberufen sind durch das Zusammenspiel beider Komponenten »Spielball« der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Da die bewährten sozialpartnerschaftlichen Regulierungsmechanismen für die Heilerziehungspfleger*innenausbildung nicht gelten, kommt es bislang im Kontext der Ausbildung nicht zu den notwendigen Aushandlungsprozessen zwischen Bildungsministerien, Arbeitgebern und der Vertretung der Arbeitnehmer*innen.

Sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse ermöglichen es, die gesamten zukünftigen Arbeitsfelder der Absolvent*innen, die (Aus-) Bildungsprozesse an beiden Lernorten und die Perspektive der Praktiker*innen selbst in den Blick zu nehmen. Dies sind insbesondere:

- die Anforderungen des Arbeitsmarktes in Bezug auf Qualität und Quantität der Ausbildung und Ausbildungskapazitäten
- Employability des Ausbildungsabschlusses
- Definition eines klaren Berufsbildes mit entsprechenden Tätigkeiten und deren tarifliche Bewertung
- die notwendigen Ressourcen (z. B. Bildungsinfrastruktur)
- Entwicklungsperspektiven für die Absolvent*innen der Ausbildung
- Zukunftsfähigkeit des Berufes

Die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Ausbildung wird dafür sorgen, den Beruf der/des Heilerziehungspfleger*in nachhaltig aufzuwerten.

Die Organisation der Ausbildung analog zum BBiG und die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung der Ausbildungsberufe bedeutet daher endlich den Abschied von Benachteiligungen, wie sie historisch begründet für »typische« Frauenberufe immer noch vorhanden sind. Gleichzeitig ermöglicht es, die Berufe bedarfsgerecht und im Sinne der Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen weiterzuentwickeln. Gesellschaftliche Entwicklungen, wie z. B. Inklusionsziele, lassen sich gemeinsam beobachten und erforderliche pädagogische Innovationen zeitnah in die Curricula einbauen, wenn die strukturelle Verbindung zwischen der Praxis der Sozialen Arbeit und der Praxis der Berufsfach- und Fachschulen gewährleistet ist. Die Sozialpartner, mit ihrem Wissen über betriebliche Anforderungen, können hier zu einer bedarfsgerechten Entwicklung der Berufe beitragen.



Berufsbildungsforschung

Ein weiterer notwendiger Schritt ist es, eine erste Bestandsaufnahme zu den Entwicklungstendenzen in den Sozial- und Erziehungsberufen zu erhalten und in eine Dauerbeobachtung zu überführen. Dafür sind diese Berufe umfassend in den Berufsbildungsbericht aufzunehmen.

Ebenso bedeutend ist eine Berufsbildungsforschung, die systematisch die Entwicklungsprozesse und die sich verändernden Anforderungen in der Praxis in den Blick nimmt. Hier könnten Erkenntnisse generiert werden, die die Weiterentwicklung dieser Berufsausbildungen unterstützen würden. Dafür sind die Sozial- und Erziehungsberufe in die Regelförderung des BIBB einzubeziehen – unter Beteiligung der Sozialpartner. Derzeit unterliegen diese Berufe keiner systematischen Beobachtung durch eine staatliche oder unabhängige wissenschaftliche Instanz. Weder die Qualität noch die Quantität der Ausbildungen können so ausreichend statistisch erfasst und durch begleitende Maßnahmen politisch beeinflusst werden. Auf Bundesebene gibt es beispielsweise für die neuen Pflegeausbildungen Schritte in die richtige Richtung, indem das BIBB mit dem Pflegeberufegesetz gewisse Zuständigkeiten in der Forschung und Begleitung der Arbeit der neu eingerichteten Fachkommission erhalten hat. Notwendig wäre jedoch die konsequente Anpassung an die bewährten Standards im dualen System. Für die dualen Ausbildungen untersucht das BIBB systemisch Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Vor einer möglichen Neuordnung der Berufe werden systematisch Bedarfe erhoben. Das ist auch für die Heilerziehungspflege erforderlich. Hierfür ist das BIBB weiter zu stärken – personell wie finanziell, um die erweiterten Aufgaben übernehmen zu können.

➔ behindertenhilfe.verdi.de

➔ ausbildung.verdi.de