

Aufgewertet ist es noch lange nicht – zur Situation im Sozial- und Erziehungsdienst

Momentan streiten die Kolleg:innen des Öffentlichen Dienstes um 10,5 Prozent mehr Lohn, mindestens 500 Euro, und Verbesserungen für Auszubildende. Zum Öffentlichen Dienst zählen auch all jene kommunal Beschäftigte, die dem Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zugeordnet werden, also als Erzieher:innen, Pädagog:innen und Sozialarbeiter:innen tätig sind. Während es aktuell um eine Lohnrunde geht, in der die Tabellenentgelte verhandelt werden, gab es bereits im vergangenen Jahr die sogenannte Aufwertungsrunde für den SuE-Bereich: mit der Einführung von Regenerationstagen und der SuE-Zulage sowie der perspektivischen Verkürzung der Stufenlaufzeiten im Jahr 2024 wurden wertvolle Verbesserungen erreicht.

An dieser Stelle soll die Frage nach dem Stand der Aufwertung nun weniger unter tarifpolitischen Aspekten betrachtet, sondern auch aus gesellschaftspolitischer Perspektive in den Blick genommen werden.

Wie sieht die konkrete Arbeitssituation momentan aus?

In den Kitas nimmt die Arbeitsbelastung nicht erst seit den beschwerlichen Umständen der Corona- Pandemie zu. Ein gesundheitsbedrohender Arbeitsalltag mit hohen psychischen und körperlichen Belastungen (u.a. Lärm, Infektionen) führt zu einer hohen Krankenquote. Viele Erzieher:innen arbeiten in Teilzeit und können sich nicht vorstellen, den Beruf bis zur Rente auszuüben, viele steigen aus.

Die Arbeitssituation in den Kitas wurde maßgeblich durch den forcierten Ausbau des Rechtsanspruches auf Kinderbetreuung zugespitzt. Die Ausweitung des Rechtsanspruches wurde dabei allerdings nicht von entsprechenden Strategien zur Fachkräftegewinnung, z. B. einer massiven Ausbildungsinitiative, flankiert. Es lässt sich durchaus davon sprechen, dass der Gesetzgeber sehenden Auges die mangelnde personelle Ausstattung und die damit verbundene Überlastung der Beschäftigten in Kauf genommen hat.

Ähnlich verhält es sich in anderen Berufszweigen der Sozialen Arbeit. ‚Überlastung‘ ist der zentrale Begriff, um die Stimmung der Kolleg:innen zu kennzeichnen. Zunehmend schwierigeren sozialen Problemlagen bei vielen Menschen und einem wachsenden Bedarf an Hilfen steht zu wenig Personal gegenüber. Dies äußert sich in Form von Überlastungsanzeigen von Mitarbeitenden des Allgemeinen Sozialen Dienst von Jugendämtern, hoher Personalfuktuation oder generellen Wünschen, das Berufsfeld der Sozialen Arbeit zu wechseln. Hier ist die Entwicklung einer langfristigen Strategie von Seiten der Politik erforderlich, damit die steigenden Bedarfe nicht zu starken qualitativen Verlusten von pädagogischer Fachlichkeit oder – noch dramatischer – zu einer Gefährdung der Übernahme des staatlichen Schutzauftrags wie im Falle einer Kindeswohlgefährdung führen.

Dequalifizierung? Aufwertung geht anders!

Aufwertung muss auch als Prozess verstanden werden, der Anerkennung und Wertschätzung mit sich bringt. Dies äußert sich nicht nur hinsichtlich tarifpolitischer Aspekte, sondern auch maßgeblich in befriedigenden Arbeitsbedingungen und der Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen.

Doch das Gegenteil ist der Fall. Im Kitabereich und weiteren pädagogischen Arbeitsfeldern droht zudem eine Dequalifizierung der Profession. Unter dem Druck des Fachkräftemangels ist die deutliche Tendenz der Hessischen Landesregierung zu bemerken, den Begriff der Fachkraft zu verwässern und aufzuweichen. Somit wird nicht nur die pädagogische Arbeit in den Kitas selbst entwertet, sondern zugleich auch das ganze Ausmaß des Fachkräftemangels verschleiert. Denn wenn fachfremde Zusatzkräfte in immer größerem Umfang auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden, hat man eben nicht mehr Fachkräfte ausgebildet, sondern nurmehr einen größeren Personenkreis zu Fachkräften erklärt.

Die Qualität der Arbeit kommt also durch permanente Überlastung und Fachkräftemangel stark unter Druck. In dieser Situation sendet der von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte, als planlos zu bezeichnende und schlecht flankierte Rechtsanspruch auf Ganztags das fatale Signal an die Kolleg:innen: Lasst alle Hoffnung fahren, es ist kein Land in Sicht, eine Perspektive auf Verbesserung der Situation besteht nicht!

Was tun?

Dem entgegen ist festzuhalten, dass es eine glaubwürdige Strategie zur Überwindung der aktuellen Situation braucht, damit Fachkräfte gehalten, gewonnen oder auch wiedergewonnen werden können. Es besteht eine ganze Reihe sinnvoller Ideen, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können: u.a. mehr Investitionen in Gesundheitsschutz, Aufstiegsmöglichkeiten und vieles mehr. Allein, sollten auch all diese Verbesserungen tatsächlich umgesetzt werden, so müssten sie trotzdem noch in eine glaubwürdige Perspektive zur Überwindung des Fachkräftemangels und der gesellschaftlichen Aufwertung des Berufsfeldes eingebunden sein, um nachhaltig Wirkung zu entfalten.

Wichtige Inhalte einer solchen Strategie wären:

- eine massive Ausbildungsinitiative mit bezahlten Ausbildungsgängen,
- ein ehrlicher Umgang mit der Dimension des Fachkräftemangels, also keine Anrechnung von Nichtfachkräften auf den Fachkraftschlüssel; verbindliche Qualifizierungsangebote für Zusatzkräfte,
- zum Ehrlichmachen gehört auch, dass in allen hessischen Kommunen endlich eine verlässliche Bestandsaufnahme zur derzeitigen personellen Ausstattung im Ganztags erfolgen muss, um überhaupt die Basis dafür zu haben, den Prozess zur Realisierung des Ganztagsanspruchs ab 2026 politisch zu steuern,
- eine intensive Qualitätsdebatte, die einerseits verbindliche Kriterien erarbeitet und andererseits Maßnahmenpläne entwirft, die bei Unterschreitung des Fachkraftmindestbedarfs, bzw. einer Überschreitung einer Fallzahlenobergrenze angeben, was noch leistbar ist und was nicht,

- attraktive Arbeitsbedingungen, also das erwähnte Ensemble von Gehaltsverbesserungen, Gesundheitsschutz, Entwicklungsmöglichkeiten, kleinere Gruppen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Supervision, mehr Vor- und Nachbereitungszeit sowie niedrigere Fallzahlen etc.,
- nicht zuletzt eine zwingende Tariftreue bei der Auftragsvergabe an Freie Träger (viele Kolleg:innen im SuE erhalten weniger als das TVöD- Niveau).

Ohne umfangreiche Investitionen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Sozialen Arbeit ist die eben skizzierte Strategie nicht umsetzbar. Dass die finanziellen Mittel vorhanden sind, haben der Einsatz von Sondervermögen während der Corona-Pandemie und zur immensen Aufrüstung der Bundeswehr überdeutlich gemacht. Zudem ist eine höhere Besteuerung von hohem Einkommen und Vermögen sowie eine stärkere Besteuerung von Unternehmensgewinnen unerlässlich. Es fehlt aber letztendlich am politischen Willen, den Sonntagsreden zur Bedeutung des Sozial- und Erziehungsdienstes Taten folgen zu lassen. Die gesellschaftspolitische Aufgabe besteht darin, den nötigen Druck auf die Akteur:innen in Bund, Ländern und Kommunen zu entfalten. Ohne eine verbesserte solidarische Bezugnahme auf die Beschäftigten in den Care-Berufen und eine wirkungsvolle Allianz mit den Adressat:innen der Arbeit des Sozial- und Erziehungsdienstes wird der nötige Druck kaum aufzubauen sein.

Nicht zuletzt liegt es aber auch an uns, den Professionellen der Sozialen Arbeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, Betriebsgruppen und Betriebsräte (bzw. Personalräte und Mitarbeiter:innenvertretungen) zu bilden und bei Freien Trägern, die noch keine tarifvertraglich gesicherte Anbindung an den TVöD haben, diese zu erkämpfen.

Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe
fgsozpaed@gew-hessen.de