



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Joachim Unterländer CSU**
vom 04.08.2014

Kommunale Zulagen für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger durch die Kommunen im Freistaat Bayern

Aufgrund des Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen hat als eine der letzten Organisationen der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) beschlossen, dass Kommunen eine finanzielle Zulage zum Tariflohn von Erzieherinnen und Erziehern zahlen können.

Ich frage in diesem Zusammenhang die Staatsregierung:

1. Wie bewertet die Staatsregierung den Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern angesichts des Fachkräftemangels in bayerischen Kindertageseinrichtungen?
2. Hat dieser Beschluss förderrechtliche Konsequenzen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz?
3. Ist dieser Beschluss übertragbar auf die zahlreichen Kindertageseinrichtungen im Freistaat Bayern in freigemeinnütziger oder sonstiger Trägerschaft?
4. Sind von dieser Regelung auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger betroffen?
5. Welche Möglichkeiten sieht die Staatsregierung, über den aktuellen Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern hinaus die Attraktivität des Erzieherberufs zu erhöhen?

Antwort

des **Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration**
vom 22.09.2014

1. Wie bewertet die Staatsregierung den Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern angesichts des Fachkräftemangels in bayerischen Kindertageseinrichtungen?

Die Öffnung der sog. Arbeitsmarktzulage auf den TVöD, wie sie der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) beschlossen hat, ermöglicht es den Kommunen, eine Zulage von bis zu 20 % an Beschäftigte in Mangelberufen zu zahlen, also insbesondere auch im Erzieherberuf. Dies wird seitens der Staatsregierung begrüßt. Im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher besteht derzeit vor allem in den Großstädten noch ein Fachkräftebedarf, obwohl die Staatsregierung bereits zahlreiche Maßnahmen zur Deckung dieses Fachkräftebedarfs initiiert hat (u. a. Aufstockung der Ausbildungskapazitäten, Qualifizierung von geeigneten Quereinsteigern). Generell ist das Gehalt ein maßgebliches Kriterium für die Attraktivität des Erzieherberufs. Dieses legen die Tarifparteien in eigener Zuständigkeit fest, während staatlicherseits keine Einflussmöglichkeit besteht (Tarifautonomie). Auch wenn der Staatsregierung derzeit noch keine Informationen zur konkreten Umsetzung der Arbeitsmarktzulage durch die einzelnen Kommunen vorliegen, ist dies ein Schritt in die richtige Richtung. Um eine spürbare Wirkung bei der Fachkräftegewinnung zu zeitigen, müsste die Zulage aber möglichst breit und langfristig angelegt sein. Würde sie auf einzelne, neu zu besetzende Stellen beschränkt, würde die Zulage als Vorteil im Wettbewerb um vorhandene Fachkräfte wirken, nicht jedoch als wirksames Mittel, um neue Personen für den Erzieherberuf zu gewinnen.

2. Hat dieser Beschluss förderrechtliche Konsequenzen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz?

Der Freistaat passt die Betriebskostenförderung bei Steigerung der Personalkosten nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) automatisch an. So schlägt sich beispielsweise der Tarifabschluss im Bereich des TVöD vom 1. April 2014 in einer höheren Betriebskostenförderung nieder, insoweit sogar rückwirkend für das gesamte Kindergartenjahr 2013/2014.

Bei der Berechnung des sog. Basiswerts als Ausgangswert der Betriebskostenförderung werden nach § 20 Abs. 1 der Ausführungsverordnung zum BayKiBiG die Entwicklungen der Tarife nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – und dem Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BTB) sowie die Entgeltnebenkosten berücksichtigt. Eine außertarifliche Zulage, die anlass- und einzelfallbezogen ausbezahlt wird, führt demnach nicht zu einer höheren staatlichen Betriebskostenförderung. Eine andere Betrachtung wäre allenfalls

dann möglich, wenn eine entsprechende Zulage an *alle* Erzieherinnen und Erzieher in Bayern ausbezahlt würde und sich das Lohnniveau entsprechend insgesamt erhöht. Hier- von ist nach den vorliegenden Verlautbarungen jedoch nicht auszugehen.

3. Ist dieser Beschluss übertragbar auf die zahlreichen Kindertageseinrichtungen im Freistaat Bayern in freigemeinnütziger oder sonstiger Trägerschaft?

Der Beschluss betrifft den TVöD, also den Bereich der kommunalen Arbeitgeber, und ist insoweit jedenfalls nicht unmittelbar auf Kindertageseinrichtungen in freigemeinnütziger oder sonstiger Trägerschaft zu übertragen.

Generell sind jedoch freigemeinnützige oder sonstige Träger, auch wenn sie tarifgebunden sind, nicht von vornherein daran gehindert, ihr pädagogisches Personal übertariflich zu bezahlen und insbesondere ihrerseits eine Arbeitsmarktzulage zu gewähren. Das sog. Besserstellungsverbot ist auf die gesetzliche Betriebskostenförderung grundsätzlich nicht anwendbar. Was eine entsprechende Erhöhung der gesetzlichen Betriebskostenförderung angeht, wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Liegt in einer bestimmten Kommune ein Mangel an Erzieherinnen und Erziehern vor und gewährt die Kommune als Arbeitgeberin deshalb eine Arbeitsmarktzulage, liegt es nahe, dass die Kommune, deren gesetzliche Aufgabe im eigenen Wirkungsbereich die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebots ist, durch eine entsprechende Erhöhung der Zuschüsse an freie und sonstige Träger auch diesen eine Aufstockung der Bezahlung der pädagogischen Fachkräfte ermöglicht.

4. Sind von dieser Regelung auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger betroffen?

Die Möglichkeit der Zahlung einer Arbeitsmarktzulage ist auf Mangelberufe beschränkt. Im Bereich der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger stehen nahezu flächendeckend ausreichend Kräfte zur Verfügung. Daher ist davon auszugehen, dass die kommunalen Arbeitgeber den Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern in aller Regel keine Arbeitsmarktzulage gewähren werden.

5. Welche Möglichkeiten sieht die Staatsregierung, über den aktuellen Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern hinaus die Attraktivität des Erzieherberufs zu erhöhen?

Die Attraktivität des Erzieherberufs ist durch materielle und immaterielle Faktoren beeinflusst.

Im materiellen Bereich ist es, wie gezeigt, wünschenswert, dass sich das Lohnniveau im pädagogischen Bereich insgesamt und nicht nur punktuell erhöht. Die neuen Herausforderungen und die hohen Erwartungen an die frühpädagogische Arbeit bedingen eine nachvollziehbare Erwartungshaltung der Erzieherinnen und Erzieher, was ihre Vergütung anbelangt. Eine Verbesserung des allgemeinen Lohnniveaus hat den Vorteil, dass sich durch den Finanzierungsmechanismus im BayKiBiG der Finanzierungsanteil des Freistaates quasi automatisch an Tarifsteigerungen anpasst und diese somit refinanziert. Der Tarifabschluss vom 1. April 2014 ist insoweit ein Schritt in die richtige Richtung. Es bestehen allerdings noch weitere Handlungsfelder, wie die häufig begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten, die nicht immer vorhandene Honorierung einer akademischen Ausbildung in Kindertageseinrichtungen sowie die häufig geringe Ausschöpfung der Eingruppierungs- und Einstufungsmöglichkeiten gerade beim Wechsel des Arbeitgebers.

Für alle Zielgruppen der Erzieherausbildung spielt darüber hinaus die Frage einer Vergütung während der Ausbildungszeit eine wichtige Rolle. Für die einen steigert sie die Attraktivität der beruflichen Erstausbildung, für die anderen ermöglicht sie die Finanzierung einer drei Jahre umfassenden vollständigen Neuqualifikation (Quereinsteiger) oder einer Aufstiegsqualifizierung (Personen mit einschlägiger Erstausbildung).

Zu den immateriellen Faktoren, die die Attraktivität des Erzieherberufes beeinflussen, zählt die gesellschaftliche Anerkennung des Berufs. Mit ihrer Wertschätzungskampagne im Rahmen der Initiative „Herzwerker“ würdigt die Staatsregierung die Fähigkeiten der Erzieherinnen und Erzieher im täglichen Umgang mit den Kindern. Die Wertschätzung der Arbeit trägt nicht nur zur Stärkung des beruflichen Selbstverständnisses, sondern auch zur gesellschaftlichen Anerkennung des Berufsbildes bei.

Daneben spielen auch Faktoren wie gute Arbeits- und Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Hier bestehen Ansatzpunkte bei der Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung, der Personalausstattung und der Gruppengröße. Mit dem Aufschlag auf den Basiswert zugunsten der Qualitätssicherung und -entwicklung ab 2015 werden u. a. auch die finanziellen Voraussetzungen für derartige Veränderungen verbessert. Die Staatsregierung unterstützt schließlich Maßnahmen und fördert Fortbildungen zum Gesundheitsmanagement in Kindertageseinrichtungen. Hiermit trägt sie bei zu einer Wahrnehmung des Erzieherberufs als Arbeitsfeld, in dem der „Mensch“ im Mittelpunkt steht.