

Bildungsurlaub für pädagogisch-soziale Fachkräfte – Höhere Akzeptanz für Weiterbildung und Gesundheitsförderung?

Michaela von der Nahmer

>> Zusätzlich zum Jahresurlaub bieten 14 Bundesländer sozialversicherungspflichtig Arbeitnehmenden bezahlte Freistellung als Bildungsurlaub bis zu fünf Tagen jährlich. Nur eine geringe Anzahl der pädagogischen Fachkräfte nimmt an diesen Angeboten teil. In Zeiten des Fachkräftemangels und erhöhtem Krankenstand könnte betriebliches Gesundheitsmanagement diese Förderung konzeptionell integrieren. Positive Auswirkungen eines ganzheitlich orientierten Bildungsurlaubes sind für Institution, Arbeitnehmende und für die anvertrauten Kinder erlebbar.

1. Welchen Nutzen haben Bildungsurlaub oder Fortbildung?

„In der ersten Hälfte unseres Lebens opfern wir unsere Gesundheit, um Geld zu erwerben, in der zweiten Hälfte opfern wir unser Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen. Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.“ Voltaire beschrieb vor ungefähr 250 Jahren das aktuell für Politik, Arbeitgeber*innen und Beschäftigte gemeinsame Ziel „Schaffung gesundheitsfördernder Lebenswelten und Gesamtpolitik“. In einem der gesellschaftlich relevantesten Bereiche, der Kindertagesbetreuung, besteht hierzu ein hohes Entwicklungspotential. Nicht nur die Erwartungen von Eltern an qualifizierte Tagesbetreuung sind gestiegen, sondern auch die Arbeitsbelastung von Erzieher*innen um 64,8% und bei den Führungskräften um 83,4% (vgl. Alice Salomon Hochschule 2012). Auch der Krankenstand von pädagogischen Fachkräften liegt insbesondere aufgrund der hohen Belastungen im Durchschnitt höher als bei anderen Berufsgruppen (vgl. Unfallkasse NRW 2014). Durch Krankheitskosten wird nicht nur das Sozialsystem belastet, vielmehr wird der finanzielle Druck durch erhöhte Lohn- und Lohnnebenkosten an Arbeitgeber weitergegeben. Aufgrund ohnehin un-

angepasster Entlohnung von Erzieher*innen und der seit Jahren bekannten Belastungssituationen fehlt häufig die Zeit für fachlich relevante Qualifizierungen, Fortbildungen und Bildungsurlaub. Mittlerweile zeigt sich ein teilweise brisanter Personal- und Fachkräftemangel, der sich auch in verkürzten Öffnungszeiten negativ für betroffene Eltern in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen niederschlägt (vgl. Stern 2019). Trägerorganisationen der Kindergärten werben intensiv um neue Fachkräfte, doch der Anspruch von derzeit Mitarbeitenden auf eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung, fachliche Weiterbildung und Bildungsurlaub, um körperliche und seelische Gesundheit bis zum Renteneintritt zu erhalten, bleibt auch im Interesse von Gesellschaft und Arbeitgebern bestehen.

2. Nur wenige Arbeitnehmende nutzen das Angebot

In Deutschland arbeiten 627.300 Angestellte im pädagogischen und nicht-pädagogischen Bereich der Kindertagesbetreuung (vgl. Destatis 2018). Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist in diesem Bereich deutlich höher. In Verbindung mit dem Fachkräftemangel wird benannt, dass 2011 bereits 42,4% Mitarbeitende zwischen 40 und 55 Jahren bzw. 11,7% über 55 Jahre alt waren (vgl. Alice Salomon Hochschule 2012). Eine Untersuchung von 100.000 Erzieher*innen belegt zusätzlich eine überdurchschnittlich hohe krankheitsbedingte Abwesenheitsquote. Mit 18,9 Tagen Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2014 lag sie vier Tage über dem Bundesdurchschnitt. Die Übernahme von Aufgaben ausfallender Mitarbeiter*innen belasten die Gesundheit des verbleibenden Teams zusätzlich. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) könnten Träger von Kindertagesstätten die Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden sowie die veränderten fachlichen Anforderungen im demografischen Wandel über den Arbeitsschutz hinaus in den Fokus stellen

und sich damit als zukunftsorientierte Arbeitgeber positionieren. Diese Daueraufgabe zur Fachkräftesicherung ist insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in der Kinderbetreuung eine betriebliche Herausforderung, welche z. B. seitens der Länder Hessen und Rheinland-Pfalz finanziell besonders gefördert wird (vgl. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung 2018).

3. Datenlage zu Bildungsurlaub und Weiterbildung

Allein in Hessen werden im Jahr 2022 voraussichtlich 83.000 beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen (vgl. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung 2018). Die Beitragsfreistellung für alle drei Kindergartenjahre wird den Fachkräftebedarf noch weiter verstärken. Die Sicherung beruflicher Qualifizierung, um altersgerechte Beschäftigungsfähigkeit auf gesunden Arbeitsplätzen zu erhalten, positioniert aber potentiell attraktive Arbeitgeber. Das Berufsbildungsgesetz bietet die Möglichkeit, berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten oder zu erweitern, ein gesetzlicher Anspruch auf Zustimmung oder Förderung durch den Arbeitgeber besteht jedoch nicht. Die Arbeitszeitfreistellung und anteilige Kostenübernahme für Fort- oder Weiterbildungen ist eine freiwillige und individuelle, teilweise auch tariflich vereinbarte Arbeitgeberleistung. Finanzielle Förderungen durch Programme des Bundes und der Bundesländer sind prinzipiell auf Antrag bei Erfüllung der jeweiligen Kriterien abrufbar. In allen Bundesländern außer Bayern und Sachsen bestehen zusätzlich jeweils differierende Landesgesetze

für Bildungsurlaube, welche Freistellungsregelungen bis zu fünf Arbeitstagen und inhaltlich-fachliche Ausgestaltungen betreffen. Die Kosten sind von Arbeitnehmer*innen jedoch allein zu tragen. Gemäß Bundesagentur für Arbeit waren 2014 insgesamt 2.387.818 Arbeitnehmer*innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und jährlich nahmen fünf von 1.000 an Bildungsurlaub teil, die Bildungsurlaubsquote entspricht im Schnitt 0,5.

Unterrepräsentiert waren vor allem Beschäftigte aus Betrieben bis 49 Beschäftigte. Von 9.734 hessischen Teilnehmenden besuchten 61,0 % – 54,1 % die Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung. Unter Verzicht auf ihr Recht auf Freistellung und auf eigene Kosten besuchten im Schnitt 14,5 % der hessischen Teilnehmenden einen Bildungsurlaub in ihrer Freizeit (vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017). Eine 2017 beschlossene hessische Gesetzesnovelle ermöglicht Betrieben bis 20 Arbeitnehmer*innen die Rückerstattung ihrer Lohnkosten für die Ausfalltage zu 50 %, um eine höhere Beteiligung an Bildungsurlauben zu erreichen. Hessische Unternehmerverbände errechnen, dass bei einer Beteiligung von 30 % der Belegschaften ein Verzicht auf 2 % Lohnerhöhung notwendig sei (vgl. Heunemann 2017). Die inhaltliche Ausgestaltung von Fort- oder Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte orientiert sich weitestgehend an den relevanten Modulen der Bildungs- und Erziehungspläne für Kinder von 0 – 10 Jahren (BEP) der Bundesländer. Im hessischen BEP sind beispielsweise derzeit insgesamt 14 Grundmodule mit jeweils 2,5 – 4 tägigen Fortbildungen enthalten. Kindertageseinrichtungen erhalten zweckgebunden finanzielle Pauschalen pro Jahr und pro betreutem Kind.

	2011	2012	2013	2014
1 bis 9 Beschäftigte	0,15 %	0,13 %	0,12 %	0,07 %
10 bis 49 Beschäftigte	0,20 %	0,21 %	0,19 %	0,15 %
50 bis 99 Beschäftigte	0,33 %	0,35 %	0,29 %	0,27 %
100 bis 499 Beschäftigte	0,32 %	0,31 %	0,31 %	0,28 %
500 und mehr Beschäftigte	1,00 %	1,12 %	0,97 %	0,82 %
Insgesamt	0,44 %	0,48 %	0,46 %	0,41 %

„Bildungsurlaubsquoten nach der Größenklasse des Beschäftigungsbetriebes 2011 bis 2014 (Teilnehmende je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)“ (vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Tabelle 35, S. 103)

4. Wichtige Gesundheitskompetenz für den Arbeitsalltag

Im Betrieb verbringen Berufstätige durchschnittlich ein Drittel ihrer Lebenszeit. Entsprechend hoch ist der nachhaltige Einfluss der Arbeitsanforderungen oder Belastungen auf ihre Gesundheit. Im Hinblick auf die hohen krankheitsbedingten Ausfallzeiten von Erzieher*innen und deren Vorbildfunktion den betreuten Kindern gegenüber ist das betriebliche Gesundheitsmanagement in Kindertagesstätten auch gesamtgesellschaftlich von Bedeutung. Die Förderung der Gesundheitskompetenz durch soziale und organisatorische Maßnahmen, Programme und veränderte Abläufe, die alltagstauglich in den Alltag mit Kindern integrierbar sind, erfordert die aktive und motivierende Einbindung aller Beteiligten. Das seit 2019 geltende „Gute-Kita-Gesetz“ benennt in den Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Qualität in der Tagesbetreuung lediglich die Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte und überlässt die Ausgestaltung den Bundesländern. Das Land Hessen bietet z. B. nur ein 1-tägiges Modul im Rahmen des BEP zu diesem Schwerpunkt an. Um Überforderungen und hohen Belastungen entgegen zu treten, sollten Mitarbeitende in allen Arbeitsbereichen finanziell und fachlich darin unterstützt werden, gesundheitsförderndes Verhalten praktisch umzusetzen und Multiplikatoren durch Vorbildfunktion zu werden. Zusätzlich zum Arbeitsentgelt können Arbeitgeber zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung 600,00 Euro pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei aufwenden (§ 3 Nr. 34 EStG).

5. Wer profitiert von Bildungsurlaub?

Für sozial-pädagogisch Mitarbeitende in der Tagesbetreuung, Kindergärten oder in Vorschulen soll eine akkreditierte fachliche Weiterbildung für den täglichen betrieblichen Einsatz mit betreuten Kindern angeboten werden. Ein Schwerpunkt des Bildungsurlaubes „Von Anfang an im Gleichgewicht“ (Beigel & Grönemeyer 2018) ist das verbesserte seelische und körperliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie die fachliche Fortbildung. Dieses ganzheitliche, als Bildungsurlaub akkreditierte Kompaktangebot wird bewusst für drei- anstatt fünf Tage ausgeschrieben. Der tägliche Stundenrahmen entspricht den Anforderungen der akkreditierenden Bundesländer und bietet auch Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch. Kann

die Akzeptanz, Inanspruchnahme- und Finanzierungsbereitschaft eines nur dreitägigen Bildungsurlaubs seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen durch diese Kombination erhöht werden?

6. Vorteile für Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber und betreute Kinder

Den bisherigen Erläuterungen ist zu entnehmen, dass politisches und gesamtgesellschaftliches Engagement in allen Lebenswelten notwendig ist, um die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen miteinander in Einklang zu bringen. Die Verantwortung für gestärkte Gesundheitskompetenz, insbesondere in den Bereichen Erziehungs- und Bildungssystem, Beruf und Arbeitsplatz sowie Alltagsbewältigung wird allen Beteiligten zugeschrieben. Der Krankenstand pädagogischer Fachkräfte ist unter anderem auf physisch und psychisch belastende Veränderungen in der Arbeitswelt zurückzuführen. Insbesondere die verlängerte Erwerbstätigkeit bis zum Renteneintritt mit 67 Jahren ist eine Herausforderung, zu der es Gesundheitskompetenz, lebenslanges (Um-)Lernen und institutioneller Unterstützung für Mitarbeitende bedarf. Fachliche Kompetenzen auf jeweils aktuellem Stand sichern die Beschäftigungsfähigkeit. Die gesundheitsförderliche Bewältigung des Alltags geht mit Krankheitsprävention einher. Sie kann die Lebensqualität des gesamten Lebensverlaufes positiv beeinflussen. Die Weltgesundheitsorganisation schätzt die Kosten für unzureichende Gesundheitskompetenz in Deutschland auf jährlich 9-15 Milliarden Euro ein (vgl. Nationaler Aktionsplan Gesundheitskompetenz 2018). Mittelständische Unternehmen machen 99,6% der deutschen Unternehmen aus. Als Arbeitgeber müssen sie einen Großteil dieser Kosten für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall aufbringen. Hier zeigt sich deutlich die unternehmerische Notwendigkeit eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsumgebung und Senkung von Lohnnebenkosten. Insbesondere Institutionen im Erziehungs- und Bildungssystem werden aufgrund ihrer hohen Bedeutung für die Gesellschaft aufgerufen, alle Fähigkeiten und Fertigkeiten der ihnen Anvertrauten zu fördern, welche Einfluss auf Gesundheitskompetenzen haben. In erster Linie sind hier Trägerorganisationen und Mitarbeitende selbst weitergehend zu qualifizieren und hinsichtlich ihrer Selbstwirksamkeit zu unterstützen. Fachliche Weiterbildungen, Bildungsurlaub und Gesundheitskompetenzen können vor diesem Hintergrund nicht isoliert betrachtet werden und

stehen mit der geringen Teilnahmequote von unter 0,5 an Bildungsurlaubsveranstaltungen im Gegensatz zu den Zielen des Nationalen Aktionsplanes und der Senkung von Lohnnebenkosten.

7. Was sagen Erzieher*innen?

Zum vorliegenden Fachartikel wurden drei Erzieher*innen aus Hessen anonymisiert in einem halbstrukturierten, kurzen Interview danach befragt, welche Erfahrungen sie mit Weiterbildungen bzw. Fortbildungen hatten. Gegebene Antworten wurden wörtlich notiert und zur besseren Übersichtlichkeit in einer Zusammenfassung aufgelistet. Die Antworten waren häufig mit „keine Angabe möglich“ belegt. Interviews mit Arbeitgebern hätten weitere Aufschlüsse zu der gestellten Frage geben und das Bild abrunden können. Es liegen keine Aussagen zu deren Wissensstand um Bildungsurlaub und den finanziellen Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber vor. Die Ergebnisse der geführten Interviews bestätigen aufgeführte Daten der hessischen Ministerien zum fehlenden Wissen über angebotene Bildungsurlaube und die geringe Teilnehmeranzahl. Gründe hierfür werden aus subjektiver Sicht der Erzieher*innen mit fehlender Information zu angebotenen Veranstaltungen, hausinternem Personalmangel und vermuteten Ablehnungen seitens der Arbeitgeber angegeben. Die aufgeworfene Eingangsfrage konnte nicht vollständig beantwortet werden, da keine Daten oder Best-Practice-Modelle zu bereits durchgeführten Maßnahmen vorlagen. Die Interviews zeigten auch wichtige Teilaspekte, aber weiterhin ist die Erarbeitung, Durchführung und Evaluation geeigneter Maßnahmen für pädagogische Fachkräfte sowie eine Implementierung im betrieblichen Gesundheitsmanagement notwendig, um Mitarbeitende und Institutionen zur Teilnahme zu motivieren.

8. Förderungen für Arbeitgeber

Für die betriebliche Praxis in der Kinderbetreuung wäre ein alltagstaugliches, kombiniertes Bildungsangebot mit fachlicher Fortbildung und Stärkung der Gesundheitskompetenz gewinnbringend für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen. Beide profitieren von gesundheitsförderndem Arbeitsumfeld, höherer fachlicher Qualifikation, höherer Motivation sowie reduzierten Fehlzeiten und nehmen eine positive Vorbildfunktion gegenüber Kindern und Gesellschaft ein. Um dieses Hauptziel zu erreichen, sind struktu-

rierte Absprachen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements notwendig. Fortbildung und nachhaltiger Bildungsurlaub sollten als willkommene Unterstützung für beide Seiten in den Arbeitsalltag integriert werden. In den Interviews zeigte sich Weiterbildungsbereitschaft aller Befragten und die positive Reaktion von Kolleg*innen, weil sie der Meinung waren, diese käme Allen zugute. Von den befragten Erzieher*innen hatten zwei von Bildungsurlaub gehört, aber aufgrund vermuteter Vorbehalte ihrer Arbeitgeber weder daran, noch an Fortbildungen teilgenommen. „Rosel“ hat in 36 Dienstjahren an einer religionspädagogischen Fortbildung teilgenommen, da „private Interessen“ (wörtliches Zitat) nicht unterstützt werden. Von anderen Möglichkeiten oder finanzieller Unterstützung hatten die Befragten noch nicht gehört. Es stellte sich die Frage, ob die Akzeptanz, Inanspruchnahme und Finanzierungsbereitschaft für einen kompakten Bildungsurlaub von drei Tagen erhöht werden kann. Im Stimmungsbild aller befragten Erzieher*innen zeigte sich die Vermutung, dass die Genehmigung von 3-tägigem Bildungsurlaub mit fachlich und gesundheitlich relevanten Inhalten von Arbeitgebern positiv aufgenommen werden könnte. Eine Kostenübernahme aus dem Budget der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Arbeitgeber könnte analog zu fachlichen Fortbildungen erfolgen und wäre eine teilweise steuer- und beitragsfreie Leistung. In allen Interviews wurde benannt, dass Fortbildungen nur bei ausreichender Personalabdeckung stattfinden könnten. In Zeiten des Fachkräftemangels ist diese Vorgehensweise aber kontraindiziert, da eine höhere Qualifikation der Fachkräfte und das zukunftsorientierte Profil des Arbeitgebers das Problem entschärfen könnten. Hier sind innerbetrieblich kreative Lösungen gefragt, um die regelmäßige Teilnahme der pädagogischen Fachkräfte an zielorientiertem Bildungsurlaub oder Weiterbildungen zu ermöglichen. Eine Beratung zu finanzieller Förderung aus Landes- und Bundesprogrammen sowie deren Inanspruchnahme könnte die Akzeptanz ebenfalls erhöhen.

Im August 2020 bietet der Bildungsurlaub „Von Anfang an im Gleichgewicht®“ nach Dorothea Beigel eine fachliche Fortbildung zur neurosensoriellen Förderung in KiTa, Vorschule und Betreuung. Neben der fachlichen Fortbildung kommt auch die alltagsorientierte Unterstützung für ein körperlich-seelisches Gleichgewicht pädagogischer Fachkräfte nicht zu kurz. Weitere Informationen finden Interessierte unter http://www.bildungsurlaub.de/seminare/seminar_von-anfang-an-im-gleichgewicht-neuro

sensorielle-foerderung-in-kita-vorschule-betreuung-alltagsorientierte-unterstuetzung-und-koerperlich-seelisches-gleichgewicht-fuer-paedagogische-fachkraefte_201-107790.html.

Literatur:

Alice Salomon Hochschule (2012): Abschlussbericht STEGE – Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen.

Beigel, D. & Grönmeyer, D. (2018): Von Anfang an im Gleichgewicht. 3. Auflage. Borgmann Media: Dortmund.

Bundesministerium der Justiz und für den Verbraucherschutz (1934): Einkommensteuergesetz.

Bundesministerium der Justiz und für den Verbraucherschutz (2005): Berufsbildungsgesetz.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung.

Destatis (2018): Pressemitteilung Nr. 401, 17.10.2018.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): Vorlage der Landesregierung betreffend den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (2011–2014) nach § 14 Abs. 2 HBUG.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Hessisches Kultusministerium (2014): Verankerung des Bildungs- und Erziehungsplans für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen (BEP).

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (2018): Hessischer Mittelstandsbericht 2018.

Heunemann, F. (2017): Zuschuss bei Bildungsurlaub: Staat zahlt für freie Tage. In: F.A.Z., Wirtschaft, 2017-12-14.

Holdmann, H. (2019): „Viele sehen uns immer noch als Bastel-tanten“ – eine Erzieherin erklärt die Personalnot in Kitas. In: Stern.de, Kinder, 2019-01-08.

Krankenkassenzentrale (2015): Magazin, TK-Studie, Erzieher überdurchschnittlich häufig krank.

Schaeffer, D., Hurrelmann, K., Bauer, U. & Kolpatzik, K. (2018): Nationaler Aktionsplan Gesundheitskompetenz. Die Gesundheitskompetenz in Deutschland stärken, 1. Aufl., Berlin: KomPart.

Stiftung Warentest (2018): Weiterbildung finanzieren – Diese Fördermittel gibt's für Wissensdurstige, 08.08.2018, Unfallkasse NRW (2014): Prävention in NRW 55, Gesundheit am Arbeitsplatz Kita.

WHO (1986): Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung.

Sonstige Quellen :

Interview „Rosel“, „Tobi“, „Jaqueline“

Die Autorin:



Michaela von der Nahmer

MehrWertGesundeUnternehmen; Zertifizierte Dozentin für die Bewegungs- und Gleichgewichtsprogramme nach Dorothea Beigel[®]; Studentin „Gesundheitspsychologie und Medizinpädagogik Oberstedter Strasse 8 61440 Oberursel mehrwertgesundeunternehmen@gmail.com

Stichwörter:

- Bildungsurlaub
- Personalentwicklung
- Weiterbildung
- Gesundheitsförderung