



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Stellungnahme

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum

Strukturentwurf eines kompetenzorientierten Qualifikationsprofils für die Ausbildung von Heiler- ziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger an Fachschulen

(Stand 22.03.2021)

Berlin, 18. Juni 2021

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Bereich Berufspolitik/Jugend
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Allgemeine Bewertung

Die Anforderungen an die Heilerziehungspflege steigen. Es braucht daher eine qualitativ hochwertige und zeitgemäße Ausbildung, die den Auszubildenden attraktive Bedingungen und eine gute Perspektive bietet.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt grundsätzlich, dass die Kultusministerkonferenz (KMK) ein „Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen“ vorlegt. Dieses definiert insbesondere die Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung und die berufliche Handlungskompetenz als Ziel der Ausbildung. Damit werden notwendige Schritte gemacht.

Weitere Schritte sind jedoch notwendig und überfällig, um die Attraktivität der Ausbildung zu steigern. Es braucht eine umfassende Reform der Ausbildung, die über die Regelungskompetenz der KMK hinausgehende Maßnahmen beinhaltet. Unverzichtbare Bestandteile einer solchen Reform sind die gesetzlich verankerte Kostenfreiheit der Ausbildung, der gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung, die Steigerung der Durchlässigkeit und die Verankerung einheitlicher Qualitätsstandards. ver.di spricht sich grundsätzlich dafür aus, die Ausbildung in der Heilerziehungspflege bundesweit einheitlich zu regeln. Die Schutzbestimmungen, die für die Auszubildenden in den dualen Berufen nach Berufsbildungsgesetz gelten, müssen ebenfalls für die zukünftigen Heilerziehungspfleger*innen gelten.¹

Auch für die Heilerziehungspflege sollten formale Wege der beruflichen Entwicklung bestehen. So ist das Modell der Aufstiegsfortbildungen für die Heilerziehungspfleger*innen zu etablieren. Wichtig ist vor allem, dass durch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten Karrierewege für die Beschäftigten eröffnet werden.

Darüber hinaus braucht es einer Berufsbildungsforschung, welche Erkenntnisse generiert, um die Weiterentwicklung der Berufsausbildung zu unterstützen. Die Heilerziehungspflege ist daher in die Regelförderung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) einzubeziehen – unter Beteiligung der Sozialpartner.

¹ ver.di (2021): Anforderungen an eine Reform der Ausbildung in der Heilerziehungspflege. Diskussionspapier. Abrufbar unter: [Heilerziehungspflege attraktiver machen – ver.di](#)

Bewertung im Einzelnen

Inhaltliche Ausrichtung des Qualifikationsprofils

Inhaltlich nimmt der Entwurf des Qualifikationsprofils Bezug auf das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und die UN-Behindertenrechtskonvention. Es wird zu Recht erkannt, dass die Anforderungen an die heilerziehungspflegerische Arbeit steigen und dies notwendigerweise Auswirkungen auf die Qualifizierung der Fachkräfte haben muss. Die Umstellung von der Institutionenzentrierung auf eine personenzentrierte Perspektive, von der Fürsorge zur Selbstsorge und damit verbunden die Gestaltung eines gesamtgesellschaftlichen Prozesses zur Realisierung von Inklusion, wie auch die Veränderung der Versorgungsstrukturen im Zuge der Ambulantisierung, stellt die fachliche Arbeit der Heilerziehungspfleger*innen in den nächsten Jahren vor Herausforderungen. Dies muss noch viel stärker Eingang in das vorliegende Qualifikationsprofil finden. Der Entwurf ist hier noch zu sehr auf die Institutionen orientiert. Dem Paradigmenwechsel muss in der pädagogischen Arbeit entsprochen werden, wenn z. B. der Hilfebedarf des Menschen mit Behinderung gemeinsam auf Augenhöhe zu ermitteln ist. Es ist die Frage zu beantworten, welche Kompetenzen Fachkräfte erwerben müssen, um die Teilhabe- und Assistenzarbeit im Spannungsfeld der Interessen der Adressat*innen und dem Institutioneninteresse im Umstellungsprozess hin zu einer echten Personenzentrierung kritisch reflektiert zu leisten. Zudem werden wichtige Themen nicht adressiert, wie z. B. die Gestaltung politischer Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Es wird an dieser Stelle deutlich, dass es einer wissenschaftlich fundierten Auseinandersetzung damit bedarf, wie Menschen mit Behinderungen bei Bedarf darin ermächtigt werden können, ihre Interessen selbst zu vertreten. Darüber hinaus sind in der Ausbildung die Fragen zu bearbeiten, wie bei Menschen, die ihre Interessen nicht unmittelbar selbst vertreten können, diese in einem gemeinsamen Prozess herausgearbeitet werden können und welche Wirkungen dies auf die Adressat*innen hat. Dafür sind Assessments zu entwickeln und zu implementieren.

Eine wissenschaftliche Forschung, welche die Problematiken der Arbeit in Inklusionszusammenhängen aus Perspektive der Arbeitnehmer*innen und der Adressat*innen der Sozialen Arbeit reflektiert und adäquate Instrumente zur Reflexion des eigenen Handelns der Fachkräfte entwickelt, wird dringend gebraucht. Evaluiert werden sollten zudem innovative Ansätze, wie z. B. Menschen mit Behinderung als Expert*innen in eigener Sache in die Ausbildung eingebunden werden können. Nur so kann es gelingen, inklusionpolitische Ansätze nachhaltig zu stärken und in der Gesellschaft zu etablieren.

Bessere Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit als Ziel

Das Qualifikationsprofil soll die Grundlage der Ausbildung bilden und einen Beitrag zur besseren Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit zwischen den unterschiedlichen landesrechtlichen Regelungen leisten. ver.di teilt dieses Ziel, spricht sich jedoch für bundesweit einheitliche gesetzliche Regelungen aus. Nur so kann nachhaltig gewährleistet werden, dass die Ausbildung nach bundesweit einheitlich definierten Standards angeboten und durchgeführt wird. Dies erzeugt Transparenz und Sicherheit für die Anbieter*innen und für die (potenziellen) Auszubildenden. Die Attraktivität der Ausbildung wird dadurch erhöht.

Vertikale und horizontale Durchlässigkeit gewährleisten

Die Stärkung der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit ist ein wesentlicher Schritt zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung. Auch dies erfordert eine bundesweit einheitliche Ausgestaltung der Ausbildung, um eine Vergleichbarkeit sicherzustellen. Mit dem vorgeschlagenen Qualifikationsprofil bleibt offen, wie die Anrechenbarkeit auch in den Bereich der Hochschullehre konkret ausgestaltet werden soll. Hierfür bedarf es klarer und verbindlicher Vorgaben.

Stärkung des Lernortes Praxis sowie bessere Verzahnung von Theorie und Praxis

ver.di begrüßt, dass das Qualifikationsprofil einen Beitrag zur Professionalisierung des Berufsbildes leisten soll. Dies soll u. a. durch die Beschreibung beruflicher Handlungsfelder und die Stärkung des Lernortes Praxis geschehen. Die Stärkung der praktischen Ausbildung sowie die Verzahnung von Theorie und Praxis können aus unserer Sicht nur durch einheitliche Vorgaben gelingen. Dafür sind die Praxisanleitung und die Praxisbegleitung (im Sinne einer engeren Verzahnung der Lernorte Theorie und Praxis) zu stärken. Vorgaben zum zeitlichen Mindestumfang der Praxisanleitung, zur notwendigen berufspädagogischen Zusatzqualifikation von Praxisanleiter*innen sowie zu den Qualifikationsanforderungen an Lehrkräfte gilt es – analog zu anderen Ausbildungsberufen – zu verankern.

Die Kooperation zwischen der Fachschule und dem Lernort Praxis ist maßgeblich, um die Ausbildung qualitativ hochwertig durchführen zu können. Die Gesamtverantwortung darf hierbei je-

doch nicht bei der Fachschule liegen. Auch die Ausbildungsbetriebe müssen in die Verantwortung genommen werden und sicherstellen, dass die praktische Ausbildung und die Praxisanleitung in zu definierendem Umfang eingehalten werden und der Lernprozess tatsächlich im Vordergrund steht.