

# Handlungshilfe zur Umsetzung der Praxisanleiter\*innenzulage

## Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst 2022

Diese Handlungshilfe richtet sich an betriebliche Interessenvertretungen, ver.di-Aktive und Gewerkschaftssekretär\*innen. Sie vermittelt einen Überblick, wann ein Rechtsanspruch auf die neue Praxisanleiter\*innenzulage besteht und was aus betrieblicher Sicht zu beachten ist.

Diese Handlungshilfe soll mit der Zeit um gute Regelungsbeispiele ergänzt werden. Wenn euch gute Beispiele bekannt sind oder ihr darüber hinaus Anmerkungen, Kritik oder Ergänzungswünsche habt, dann sendet bitte eine Mail an: [sue@verdi.de](mailto:sue@verdi.de)

Es folgen weitere Handlungshilfen zu den Themen: WfbM, Regenerations- und Umwandlungstage, erhöhter Förderbedarf, Vor- und Nachbereitungszeiten und Wohnzulage.

### 1. Die neue Zulage im Überblick

Um den gestiegenen Anforderungen an die Praxisanleiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) gerecht zu werden und ihre wichtige Aufgabe in der Ausbildung von dringend benötigten Fachkräften anzuerkennen, haben wir in der Tarifrunde 2022 eine Zulage im Geltungsbereich SuE im öffentlichen Dienst erkämpft. Die neue Zulage für Praxisanleiter\*innen steht in der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD, Teil B Besonderer Teil, Abschnitt XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Protokollerklärung Nr. 1a:

„Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfliegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.“

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit. Die Zulage kann Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung haben: Wenn die Zulage während des Bemessungszeitraums für die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD gezahlt wurde, ist sie regulär für die Höhe dieser zu berücksichtigen.

Die Protokollerklärung 1a wird auf folgende Entgeltgruppen angewandt: S 7, S 8a FG 1 und 2, S 8b FG 1 bis 3, S 9 FG 1 bis 5, S 11a, S 13 FG 1 und 2, S 15 FG 1 bis 5, S 16 FG 1 bis 6, S 17 FG 1 bis 5, S 18 FG 1 bis 3.

Zudem besteht Einvernehmen, dass auch die Beschäftigten in der EG S 10, für die aufgrund der Überleitung keine Merkmale ausgebracht sind, bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen, ebenfalls die Praxisanleiter\*innenzulage erhalten.

Weiterhin besteht Einvernehmen zwischen den Tarifparteien, dass in den Fällen, in denen bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine höhere Praxisanleiter\*innenzulage gezahlt wird, diese nicht angerechnet und abgeschmolzen wird. Vielmehr soll sich die Zulage in Höhe von 70,00 Euro um den Betrag der bereits gezahlten Zulage erhöhen (TSöD berichtet 8/2022, siehe Anhang).

Für Praxisanleiter\*innen in akademischen Ausbildungsgängen (wie z. B. Studium der Sozialen Arbeit, Kindheitspädagogik, Heilpädagogik) ist es uns in den Verhandlungen nicht gelungen, die Zulage durchzusetzen. Ebenso ist es nicht gelungen, die Zulage mit einem Zeitkontingent und einer Qualifizierung für Anleiter\*innen zu verbinden. Wir hoffen, in kommenden Tarifrunden genug Druck erzeugen zu können, um dies nachzuholen.

## **2. Argumentationshilfe zur Definition der Tätigkeit**

Um die Zulage zu erhalten, müssen Beschäftigte 15 % ihrer Gesamttätigkeit als Praxisanleiter\*innen tätig sein. Doch was heißt das konkret?

Eine gesonderte Fortbildung als Praxisanleitung ist für den Erhalt der Zulage tarifrechtlich nicht notwendig. Es zählt allein die Übertragung und Übernahme der Tätigkeit, unabhängig davon, ob eine solche Fortbildung formal innerbetrieblich oder landesrechtlich als Voraussetzung für die Übertragung der Rolle vorgesehen ist.

In der Regel liegt die Hauptverantwortung für die Praxisanleitung für die Dauer des praktischen Einsatzes bei einer Person. Meist wird dies durch einen Kooperationsvertrag (bzw. Praktikumsvereinbarung) zwischen Einrichtung und Fachschule festgeschrieben.

Eine eindeutige Definition der Tätigkeiten einer Praxisanleitung in den Ausbildungsberufen der neuen Zulage gibt es derzeit nicht. Das gestaltet die Argumentation schwieriger, als beispielsweise bei der Zulage für die Pflegeberufe – hier sind die Aufgaben und erforderlichen Qualifikationen durch §4 PflAPrV abschließend geregelt. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung zur/zum Erzieher\*in oder Heilerziehungspfleger\*in sind hingegen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Mögliche Rechtsquellen sind unter anderem Schulordnungen, Verordnungen und Ausführungsvorschriften für Fachschulen und Fachakademien sowie Gesetze über das Berufspraktikum und die staatliche Anerkennung.

Die Kultusministerkonferenz (kurz: KMK) hat jedoch in Rahmenvereinbarungen bundesweit einheitliche und verbindliche Standards für Ausbildungen an Fachhochschulen festgelegt. Für Ausbildungen an Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege gibt es ergänzend jeweils ein Qualifikationsprofil. Diese Beschlüsse der KMK bilden die Grundlage für die landesspezifischen Rechtsquellen.

Auch die Anforderungen an die Praxisanleiter\*innen und ihre übertragenen Tätigkeiten sind in den Beschlüssen der KMK beschrieben. Rund ein Drittel der Erzieher\*innen-Ausbildung findet in praktischen Einsätzen statt (KMK 2017a, S. 22), in der Heilerziehungspflege ist es sogar die Hälfte (KMK 2017a, S. 26). Praktische und schulische Anteile sind dabei, mit Ausnahme der konsekutiven Ausbildung, nicht voneinander getrennt, sondern ineinander verzahnt und aufeinander aufbauend:

„Die praxisintegrierte Ausbildung verknüpft fachtheoretische und fachpraktische Ausbildungsphasen über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg.“

(KMK 2017a, S. 23 für die Sozialpädagogik und S. 27 für die Heilerziehungspflege, jeweils Punkt 3.1)

Auch wenn die Anzuleitenden gerade nicht im praktischen Einsatz in der Einrichtung, sondern in ihrer Fachschule sind, können daher Praxisanleiter\*innen-Tätigkeiten anfallen.

Laut den Qualifikationsrahmen für die Ausbildung von Erzieher\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen müssen Praxisanleiter\*innen die Inhalte des praktischen Teils des Kompetenzerwerbs mit denen des schulischen Lehrplans abstimmen. Sie erarbeiten die Ziele der Praxiseinsätze gemeinsam mit den Fachschulen bzw. Fachakademien, evaluieren diese und steuern ggf. nach.

„Die Anforderungen und Zielsetzungen in Bezug auf die Praktikumsphasen sind in enger Kooperation zwischen den theoretischen Ausbildungsstätten und den Praxisstellen (Anstellungsträgern) zu entwickeln. Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis werden Gegenstand der theoretischen Auseinandersetzung und umgekehrt.“

(KMK 2017b, S. 7 f.)

„Die Anforderungen und Zielsetzungen in Bezug auf die praktische Ausbildung sind in enger Kooperation zwischen den Fachschulen und den Praxisstellen zu entwickeln. Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis werden Gegenstand der theoretischen Auseinandersetzung und umgekehrt.“

(KMK 2021, S. 11)

Dazu sind eine kontinuierliche Abstimmungsarbeit sowie Kompetenzen der Ausbildungskonzeption notwendig. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat daher im Rahmen des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ die kostenfreie Lernplattform „Praxisanleitung Digital“ gefördert, die die notwendigen Kompetenzen für Praxisanleiter\*innen online zur Verfügung stellt (BMFSJ, 2020).

Laut dem Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieher\*innen müssen die Praxisanleiter\*innen die Anzuleitenden nicht nur während des Praxiseinsatzes, sondern auch davor und danach fachlich und methodisch begleiten, beispielsweise durch Reflexions- oder Evaluationsgespräche. Auch solche Tätigkeiten müssen bei der Prüfung der Voraussetzungen für die Zulage berücksichtigt werden.

Wir gehen deshalb davon aus, dass sich der Anspruch auf Zahlung der Zulage, zumindest bei der Ausbildung von Erzieher\*innen, auch über die gesamte Zeit der Ausbildung der Anzuleitenden erstrecken kann.

„Die Praktikantinnen und Praktikanten erhalten vor, während und nach dem Praktikum kompetente fachliche und methodische Begleitung durch die Ausbildungsseite. Es existieren vielfältige Formen der Verzahnung in Bezug auf Planung, Durchführung, Reflexion und Evaluation der Praxisphasen und darüber hinaus zwischen Lehre und Praxis.“  
(KMK 2017b, S. 7 f.)

### 3. Ansatzpunkte für eine Betriebs-/ Dienstvereinbarung

Der Mangel an einheitlichen Ausbildungsgesetzen für die Ausbildungsberufe und die damit verbundenen Leerstellen für die Definition der Aufgaben der Praxisanleiter\*innen können bezogen auf den Nachweis des Anspruchs auf diese neue Zulage in der Praxis zu Problemen führen. Deshalb empfehlen wir euch, in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festzuschreiben, dass die Zulage gezahlt werden muss:

- ✓ ...sobald eine Vereinbarung zwischen Fachschule und Betrieb über den Praxiseinsatz besteht (mündlich oder schriftlich) bis zum Ende der Ausbildung, hilfsweise bis zum Ende der Vereinbarung.
- ✓ ...an die Person, die in der Vereinbarung als Praxisanleiter\*in genannt ist, hilfsweise an die Person, die arbeitgeberseitig als verantwortliche Praxisanleiter\*in benannt wurde.
- ✓ Bei Krankheit wird die Zulage weitergezahlt. Die Krankheitsvertretung erhält die Zulage ebenfalls für die Zeit der Vertretung.
- ✓ Praxisanleiter\*innen in der Ausbildung von Heilerziehungspfleger\*innen sollen die Zulage ebenfalls erhalten.

Ein direktes Mitbestimmungsrecht besteht bei der Vergabe der Zulage nicht, allerdings kann die Übernahme der Tätigkeit als Praxisanleiter\*in auch eine Versetzung darstellen, die der Mitbestimmung unterliegt. Ihr könnt außerdem als Initiativantrag eine Betriebs-/Dienstvereinbarung/MAVO zur Zulage auf den Weg bringen. Das müsst ihr ohne Mitbestimmungsrecht natürlich umso besser argumentieren. Dazu wäre zum einen die Rechtssicherheit anzuführen: Wenn vor Ort konkretisiert wurde, wer wann die Zulage erhält, vermindert sich für den/die Arbeitgeber\*in das Risiko auf kostspielige individualrechtliche Klageverfahren. Zudem kann sich der Verwaltungsaufwand enorm vermindern: In der Praxis wird die jeweilige Entgeltabteilung vermutlich nicht jeden Monat prüfen wollen, wo der/die Anzuleitende sich gerade aufhält, bevor die Entgeltabrechnung erstellt werden kann. Für weitere, strategische Tipps zur Umsetzung von Vorhaben ohne Mitbestimmungsrecht könnt ihr eure zuständigen Gewerkschaftssekretär\*innen um Unterstützung bitten.

### 4. Quellen:

BMFSFJ (30.04.2020): Neue Weiterbildungsplattform für Erzieherinnen und Erzieher

KMK (2017a): Rahmenvereinbarung über Fachschulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 19.05.2017,

Link: [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2002/2002\\_11\\_07-RV-Fachschulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf) (zuletzt aufgerufen am 03.03.2023)

KMK (2017b): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017,

Link: [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_12\\_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf) (zuletzt aufgerufen am 03.03.2023)

KMK (2021): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegerern an Fachschulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2021,

Link: [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2021/2021\\_12\\_16-Qualifikationsprofil-Heilerziehungspfleger-FS.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_16-Qualifikationsprofil-Heilerziehungspfleger-FS.pdf) (zuletzt aufgerufen am 03.03.2023)