

UNGARN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Marta Korintus

Ehemalige Forschungsdirektorin
Institut für Familie, Jugend und Bevölkerungspolitik, Budapest

Zitiervorschlag:

Korintus, M. 2024. "Ungarn – Frühpädagogisches Personal." In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz.
www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Ungarn.....	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	4
2.2 Kita-Leitungskraft	8
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	8
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	8
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	9
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	9
4. Berufliche Erstausbildung	10
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	10
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	13
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	16
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	17
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	18
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	22
7.1 Bezahlung	22
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	22
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	23
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	23
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	23
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	24
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen.....	24
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	25
Literatur.....	26

Hinsichtlich der gendergerechten Sprache haben wir uns entschieden, den Doppelpunkt als Genderzeichen dann zu nutzen, wenn dies grammatikalisch korrekt ist, z.B. „Mitarbeiter:innen“. Ansonsten verwenden wir sowohl die männliche als auch die weibliche Form, z.B. Pädagogen/Pädagoginnen.

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

Ergebnisorientierter (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen) Referenzrahmen mit acht Qualifikationsstufen, der Vergleiche zwischen verschiedenen nationalen Qualifizierungen ermöglicht.

<https://europa.eu/europass/de/european-qualifications-framework-eqf>

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

<https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

ISCED – *International Standard Classification of Education*

Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011. Das Instrument dient in erster Linie dem Vergleich von Bildungsabschlüssen und Schultypen. Es wurde in den 1970er Jahren von UNESCO entwickelt und 1997 bzw. 2011 aktualisiert.

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Zuordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf>

Über die Autorin

Marta Korintus arbeitete als Expertin für Kinderbetreuung und als Forschungsdirektorin in staatlichen Fachinstituten in Ungarn. Mehr als 40 Jahre wirkte sie in der Forschungs- und Entwicklungsarbeit mit Bezug auf Kinderkrippen und anderen sozialen Diensten für unter 3jährige Kinder. Ihre internationale Arbeit befasste sich mit bilateraler und länderübergreifender Kooperation und Forschung sowie mit der Beteiligung an internationalen Projekten und Aktivitäten (EU, OECD).

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Ungarn

Das System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Ungarn besteht aus zwei Sektoren. Frühpädagogische Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren (*bölcsőde*) werden durch die Gesetzgebung reglementiert, die sich auf die Kinderrechte, das Wohlergehen der Kinder und den Kinderschutz bezieht. Daher sind sie Teil des Wohlfahrtssystems, während Einrichtungen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Pflichtschuleintritt (*óvoda*) zum Bildungssystem gehören. *Bölcsőde* stehen unter der Verantwortung des Ministers für Kultur und Innovation und *óvoda* unter der Zuständigkeit des Innenministeriums, da die neue Regierung nach den nationalen Wahlen 2022 eingesetzt wurde. Angebot und Organisation von *bölcsőde* und *óvoda* sind an die Kommunen delegiert.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Der Begriff *nevelés* spielt in der frühpädagogischen Arbeit in Ungarn eine zentrale Rolle. Es gibt dafür keine exakte Übersetzung; im Deutschen kann es am ehesten mit „Erziehung“ übersetzt werden. Es handelt sich um ein ganzheitliches Konzept, das nicht nur Betreuung und Bildung umfasst, die als sehr eng verwandt, wenn nicht sogar als untrennbar angesehen werden, sondern auch Gesundheit, Verhalten und soziale Kompetenzen – alles, was im Leben wichtig ist. Es hat daher viel mit dem Konzept der „Sozialpädagogik“ gemein (wie dies z.B. in Dänemark oder Deutschland verwendet wird) oder auch mit „Bildung im weitesten Sinn“ (Kaga, Bennett, and Moss 2010, 104). Wenn Kinder betreut werden, lernen sie auch gleichzeitig – direkt oder indirekt. In anderen Worten bezieht sich der Begriff *nevelés* auf das Konzept der „Pädagogik“.

Die **Berufstitel** der Kernfachkräfte in frühpädagogischen Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren sind *kisgyermeknevelő* (Frühpädagoge/Frühpädagogin) und *szolgáltatásnyújtó* (Kinderbetreuungskraft, wörtl. Dienstleistungsanbieter). *Kisgyermeknevelő* wurde als erstes in der relevanten Gesetzgebung von 2011 erwähnt, um den Begriff *gondozónő* (Kinderbetreuungsfachkraft) zu ersetzen und die Arbeit in Kinderkrippen und Mini-Krippen als pädagogisch anzuerkennen. *Szolgáltatásnyújtó* ist der Titel der Fachkräfte, die in Familien-Krippen und Arbeitsplatz-Krippen arbeiten. Der Berufstitel der Kernfachkräfte in Einrichtungen für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren ist *óvodapedagógus* (Vorschulpädagoge/-pädagogin).

Die Aufgaben und der Inhalt der jeweiligen beruflichen Erstausbildung von *kisgyermeknevelő* und *óvodapedagógus* folgen der pädagogischen Tradition, und beide haben den Begriff "Pädagoge" (*nevelő* und *pedagógus*) in der ungarischen Terminologie. Es ist wichtig anzumerken, dass die Übersetzung "Vorschulpädagoge/-pädagogin" nicht auf einen schulähnlichen Ansatz in Kindergärten hinweist. Die Aufgabe und der Inhalt des 100stündigen Kurses zur Qualifizierung als *szolgáltatásnyújtó* umfasst auch pädagogische Aspekte, jedoch in geringerem Umfang und für eine kürzere Dauer.

Es gibt mehrere Arten von Qualifikationen, die für die Arbeit als *kisgyermeknevelő* akzeptabel sind. Drei der in *Tabelle 1* aufgeführten Abschlüsse, der Bachelor-Abschluss (*csecsemő – és kis-*

gyermek-nevelő), das Zertifikat für Kinderbetreuung und frühkindliche Bildung¹ (kisgyermekgondozó,-nevelő) und das Zertifikat als Kinderbetreuungsfachkraft/Dienstleistungsanbieter (szolgáltatásnyújtó) können derzeit während der beruflichen Erstausbildung erworben werden. Fünf andere, ältere Qualifikationen sind jedoch ebenfalls noch gesetzlich anerkannt (15/1998 NM rendelet, Ministerium für Wohlfahrt 15/1998).

Hilfs-/Assistenzkräfte (bölcsődei dajka), die in Kinderkrippen für die Reinigung sorgen, das Essen bringen, den Raum für den Mittagsschlaf vorbereiten usw. können ein berufsbildendes Zertifikat für Hilfskräfte in bölcsőde erwerben, wie es in der Gesetzgebung festgelegt ist (Ministerium für Humanressourcen 20/2017)². Der 100stündige Kurs umfasst 75 Stunden theoretische Fächer und 25 Stunden Praktikum.

Tabelle 1 zeigt die Einzelheiten und kategorisiert auch die Kernfachkräfte, d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung, nach einem von fünf Berufsprofilen, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe Kasten 1).

Tabelle 1

Ungarn: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Hauptarbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Betreuungssektor				
Frühpädagoge/-pädagogin <i>Kisgyermeknevelő</i> Frühkindliche Betreuungsfachkraft <i>(kisgyermekgondozó,-nevelő)</i> Bisheriger und noch gültiger Berufstitel: Kinderbetreuungsfachkraft <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft (Schwerpunkt Kinderkrippe)	<i>Bölcsőde</i> Kinderkrippe Mini-Krippe 0–2 Jahre ³	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Einrichtungsleitung	0–3 Jahre	Frühpädagoge/-pädagogin optionale Ausbildung seit 2009: 3 Jahre Universität <i>Abschluss: Bachelor csecsemő- és kisgyermeknevelő</i> ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühkindliche Betreuungsfachkraft <i>Ausbildungsvoraussetzung:</i> 1 oder 2 Jahre postsekundäre berufsbildende Ausbildung <i>Abschluss: Zertifikat/Kinderbetreuung (kisgyermekgondozó,-nevelő)</i>

¹ Diese Form der berufsbildenden Ausbildung hat 2020 die erste, gleichnamige Form dieser Rubrik abgelöst. Sie ist nun eine schulbasierte Ausbildung.

² 20/2017. (IX. 18.) EMMI rendelet (Ministerium für Personalwesen 20/2017) Ministeriumsbeschluss

³ **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren (wie auch in Ungarn) gewählt: **0–2** Jahre für Kinder bis zu 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige.



Berufstitel	Hauptarbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
				<p>ECTS-Credits: n. z.⁴ EQR-Stufe: 5 ISCED-P 2011: 454⁵</p> <p>oder</p> <p>Kinderbetreuungs-fachkraft Kinderbetreuungs-Diplom (<i>csecsemő- és kisgyermeknevelő asszisztens</i>) Seit 2017 werden diese Fachkräfte Krippen-Assistenzfachkraft genannt. ECTS-Credits: 120 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 5</p> <p>oder einer der älteren Zertifikate der Sekundarstufe in Kinderbetreuung (bis 2002), die gesetzlich anerkannt sind ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 4 und 3</p>
Krippen-Assistenzkraft <i>Bölcsődei dajka</i>	<i>Bölcsőde</i> Kinderkrippe Mini-Krippe 0–2 Jahre	Ergänzungskraft ohne formale Grundausbildung oder Spezialisierung		20stündiger Ausbildungskurs, der zu einem berufsbildenden Zertifikat für Unterstützungskräfte führt
Kinderbetreuungs-kraft wörtlich "Anbieter von Betreuungs-Dienstleistungen") <i>Szolgáltatásnyújtó</i>	<i>Munkahelyi bölcsőde</i> Arbeitsplatzkrippe 0–2 Jahre <i>Családi bölcsőde</i> Familienkrippe 0–2 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Keine berufliche Erstausbildung erforderlich		100stündiger Ausbildungskurs, der zu einem berufsbildenden Zertifikat für die Arbeit in Familien- und Arbeitsplatzkrippen führt. <i>Abschluss:</i> Zertifikat als Kinderbetreuungskraft (wörtlich "Dienstleistungsanbieter")

⁴ n. z. = nicht zutreffend

⁵ Für weitere Informationen über berufsbildende Ausbildungen in Ungarn und über postsekundäre Ausbildungen siehe CEDEFOP 2019

Berufstitel	Hauptarbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Bildungssektor				
Vorschulpädagoge/-pädagogin <i>Óvodapedagógus</i> <i>Profil:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft	<i>Óvoda</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Einrichtungsleitung mit Gruppenverantwortung in kleinen Einrichtungen	3–6 Jahre	Bachelor, 3 Jahre Universität ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Einrichtungsleitungen: 5 Jahre Arbeitserfahrung als Pädagoge/Pädagogin plus Zertifikat für das Leitung von Einrichtungen
Vorschulpädagoge/-pädagogin (ethn. Minderheiten) <i>Nemzetiségi óvodapedagógus</i> <i>Profil:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft (Schwerpunkt: ethn. Minderheiten)	<i>Óvoda</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	3–6 Jahre	3 Jahre Universität mit Spezialisierung in einer Minderheiten-Sprache <i>Abschluss:</i> Bachelor ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Kindergarten-Assistenzkraft <i>Dajka</i>	<i>Óvoda</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Ergänzungskraft ohne formale Grundausbildung oder Spezialisierung		Keine Qualifikation erforderlich Möglich seit 1990: 400stündiger Kurs, der zu einem berufsbildenden Zertifikat für Hilfskräfte führt

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

- **Frühpädagogische Fachkraft** (0 bis 6/7 Jahre)
- **Vorschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 6 Jahre)
- **Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 10/11 Jahre)
- **Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft** (in der Regel 0 bis 12 Jahre, manchmal auch Erwachsene mit besonderem Bedarf)
- **Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

2.2 Kita-Leitungskraft

Leitungen in **Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren** können eine der folgenden Ausbildungen haben:

- Master-Abschluss mit einer Spezialisierung in Frühpädagogik
- Bachelor-Abschluss als Frühpädagoge/-pädagogin
- eine der gesetzlich anerkannten berufsbildenden Sekundarstufe-Qualifikationen)⁶
- einen Hochschulabschluss in einem anderen Studiengebiet, das gesetzlich festgeschrieben ist (z.B. Gesundheitsbeauftragte, Gesundheitsmanagement, Pädagogik, Sozialpädagogik) zusätzlich zu einer der Ausbildungen für reguläre Fachkräfte (ministerielle Regelung, Ministerium für Wohlfahrt 1998).

Arbeitgeber schreiben Arbeitsstellen, die eine der Hochschulqualifikationen erfordern, in der Regel aus.

Leitungen in **Einrichtungen für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren** müssen folgendes vorweisen:

- Bachelor-Abschluss als *óvodapedagógus* (Vorschulpädagoge/-pädagogin)
- Zertifikat für Einrichtungsleitungen
- fünf Jahre Berufserfahrung als Vorschulpädagoge/-pädagogin (Ungarisches Parlament 2011).

Leitungen großer Einrichtungen in beiden Sektoren haben in der Regel administrative Aufgaben und sind für die pädagogische Arbeit verantwortlich. In kleineren Einrichtungen – die entweder durch eine geringe Anzahl von Kindern oder durch die Position in einer großen Hierarchie definiert sind – arbeitet die Leitung regelmäßig direkt mit den Kindern und nimmt auch Verwaltungsaufgaben wahr. Die tägliche Arbeitszeit wird zwischen diesen Aufgaben aufgeteilt.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Funktionsstellen in den Einrichtungen können für die Betreuung von Studierenden zuständig sein, die ihr Praktikum absolvieren und regulärem Personal unterstellt sind. Mit dieser Aufgabe wird entweder die Einrichtungsleitung oder eine der Kernfachkräfte (*kisgyermeknevelő* bzw. *óvodapedagógus*) betraut. Dafür muss, wie in der Verordnung der ungarischen Regierung (230/2012) vorgesehen ist, zwischen den Ausbildungsinstitutionen und den Einrichtungen ein Vertrag geschlossen werden, der die Rechte und Pflichten von beiden beschreibt.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Koordinierungs- und Aufsichtspersonal wird in ausgewählten großen Kinderkrippen eingesetzt, um das Personal anderer Kinderkrippen in einem bestimmten Gebiet zu überwachen, zu koordinieren und zu beraten, um ein einheitliches Qualitätsniveau zu gewährleisten. Diese Mitarbeiter:innen arbeiten in der Regel nicht in den Kindergruppen, verfügen aber über die gleiche Qualifikation wie die Kernfachkräfte.

Bei Familienkrippen schreibt die Gesetzgebung (Ministerium für Wohlfahrt 1998) vor, dass für jeweils drei oder mehr Einrichtungen des gleichen Trägers ein Netzwerk mit einer Koordinationskraft eingerichtet wird. Diese ist für die Unterstützung und Koordinierung der Arbeit innerhalb des Netzwerks zuständig.

In Kindergärten gibt es keine Koordinatoren/Koordinatorinnen oder Aufsichtspersonal.

⁶ *Bölcsődei szakgondozó (OKJ), csecsemő- és kisgyermekgondozó (OKJ), csecsemő- és kisgyermeknevelő-gondozó (OKJ), csecsemő- és gyermeknevelő-gondozó (OKJ), kisgyermekgondozó, -nevelő (OKJ), csecsemő- és kis-gyermeknevelő asszisztens (FOSZK), csecsemő- és gyermekgondozó (OKJ)*

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Spezielles Unterstützungspersonal für die Arbeit mit einzelnen Kindern ist nicht bei den frühpädagogischen Einrichtungen angestellt, sondern kommt in der Regel zu vorher vereinbarten Zeiten, um mit den Kindern zu arbeiten. Bei diesem Personal kann es sich um Förderpädagogen/-pädagoginnen, Kinderärzte/-ärztinnen, Krankenschwestern/-pfleger, die mit diesen zusammenarbeiten, oder um Sprachtherapeuten/-therapeutinnen (in Kindergärten) handeln.

Integrierte Kindergärten (Einrichtungen mit mehreren Standorten) mit 500 Plätzen müssen darüber hinaus eine/n Kindergartenpsychologen/-psychologin und eine Assistenzkraft (keine/n Pädagogen/Pädagogin) für jeweils drei Kindergruppen beschäftigen.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Die Ausbildungen für Kernfachkräfte in frühpädagogischen Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren unterscheiden sich von den Ausbildungen derer, die in Einrichtungen für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren arbeiten.

Seit 2018 erhebt das Statistische Bundesamt nicht mehr so detaillierte Daten wie in den Vorjahren über das Personal in Krippen und Kindergärten. 2022 waren in den verschiedenen Arten von Kinderkrippen (0–2) insgesamt 10.251 Kernfachkräfte beschäftigt, die zu 100% qualifiziert waren. Etwa 84% arbeiteten als *kisgyermeknevelő* und 16% als *szolgáltatásnyújtó* (Hungarian Central Statistical Office 2023a). 2020 arbeiteten etwa 25% aller *kisgyermeknevelő* mit einem Bachelor-Abschluss als Frühpädagoge/-Pädagogin oder mit einem anderen gesetzlich anerkannten Hochschulabschluss.

Eine Ausbildung auf tertiärem Niveau gibt es für **Vorschulpädagogen/-pädagoginnen** seit 1958/59, 1993 wurde sie obligatorisch und seit 2008 ist es ein Bachelor-Studium. Nur der Bachelor-Abschluss (und sein früheres tertiäres Äquivalent) wird für *óvodapedagógus* als Mindestqualifikation anerkannt, d.h. 100% der Vorschulpädagogen/-pädagoginnen in Kindergärten verfügen über einen speziellen Hochschulabschluss.

Im Schuljahr 2021/2022 gab es 30.750 Vorschulpädagogen/-pädagoginnen in *óvoda* (3–5) (Hungarian Central Statistical Office 2023b).

Hilfs-/Assistenzkräfte (*dajka*) arbeiten neben Vorschulpädagogen/-pädagoginnen. Sie führen im Wesentlichen Pflege- und Reinigungsarbeiten durch. Für diese Tätigkeit ist keine besondere Qualifikation erforderlich. 1990 wurde jedoch ein spezieller 400stündiger Ausbildungskurs eingerichtet, womit nun ein Berufsabschluss als Assistenzkraft in *óvoda* (3–5) erworben werden kann.

Frühpädagogen/-pädagoginnen in *bölcsőde* (0–2) sind ausschließlich weiblich, und in *óvoda* (3–5) gibt es nur eine Handvoll männlicher Vorschulpädagogen.

Es gibt keine systematisch zusammengestellten Daten über den ethnischen Hintergrund der Beschäftigten in *bölcsőde* oder *óvoda*.

Tabelle 2 zeigt die Zusammensetzung des frühpädagogischen Personals in Ungarn ohne die Daten über Hilfs- und Assistenzkräfte *dajka*. Es gab 2.305 *bölcsődei dajka*, die in Krippen und Min-Krippen arbeiteten, aber es gibt keine verfügbaren Daten über den Anteil von ihnen, die ein

berufsbildendes Zertifikat für Assistenzpersonal haben. Es gibt nur allgemeine, nicht nach Personalkategorien getrennte Daten über "pädagogisches Assistenzpersonal" und "anderes Assistenzpersonal" (z.B. *dajka*) in *óvoda*.

Tabelle 2

Ungarn: Personalstrukturen, 2021/22

Personal	Prozentanteil des Personals
Bölcsőde (Krippen-Einrichtungen für 0–2-Jährige)	
Fachkräfte mit gesetzlich erforderlichen Ausbildungen in Krippen, Mini-Krippen, Arbeitsplatzkrippen und Familienkrippen	100
– <i>kisgyermeknevelő</i>	84
– <i>szolgáltatásnyújtó</i>	16
Fachkräfte mit Hochschulabschluss (Bachelor oder andere gesetzlich anerkannte Ausbildungen)	25
Fachkräfte ohne formale Ausbildung	Keine Daten verfügbar
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen)	Meist von extern
Männliche Fachkräfte	0
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematischen nationalen Daten verfügbar
Óvoda (Kindergärten für 3–5-Jährige)	
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss	100
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	0
Personal ohne formale Ausbildung	0
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen)	Meist von extern
Männliche Fachkräfte	0.5
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematischen nationalen Daten verfügbar

Quelle: eigene Berechnung, basierend auf Daten des Hungarian Central Statistical Office, die 2022 auf individuelle Anfrage geliefert wurden

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Kernfachkräfte in den beiden Arten von frühpädagogischen Einrichtungen absolvieren getrennte Ausbildungsrouten. Allerdings gibt es weder für den *kisgyermeknevelő* noch für den *óvodapedagógus* Bachelor-Studiengang eine Aufnahmeprüfung. Die Aufnahmekriterien für beide Studiengänge bestehen aus der Anzahl der Punkte, die auf der Grundlage der in der Schulabschlussprüfung erhaltenen Noten (Evaluation) gesammelt wurden, sowie aus den Fähigkeiten in Gesang und Sport der angehenden *kisgyermeknevelő* und den Fähigkeiten in Gesang und Artikulation der angehenden *óvodapedagógus*.

Betreuungssektor

Frühpädagoge/Frühpädagogin (*kisgyermeknevelő*)

Seit 1991 ist die Zugangsvoraussetzung für alle beruflichen Erstausbildungen für Frühpädagogen/-pädagoginnen die Abschlussprüfung einer allgemeinen Sekundarstufenausbildung. Vor 2009 existierten für Personen, die in *bölcsőde* (0–2) arbeiteten, mehrere Arten von Qualifikationen auf dem allgemeinen und postsekundären Niveau. 2009 wurde eine Bachelor-Ausbildung eingeführt. 2012 gab es hinsichtlich des nationalen Qualifikationsregisters (*Országos Képzési Jegyzék, OKJ*) strukturelle Änderungen in Übereinstimmung mit der Regierung, die das System der berufsbildenden Ausbildung ändern wollte, um den in der Wirtschaft entstehenden Bedarf zu decken (siehe Eurofound 2016). Die postsekundäre Berufsausbildung für Beschäftigte in Kinderkrippen wurde 2020 in das neue System der berufsbildenden Ausbildung (CEDEFOP 2019) überführt.

Das aktuelle System umfasst zwei verschiedene Möglichkeiten für die Ausbildung *kisgyermeknevelő*:

- ein Hochschulstudium (Bachelor-Niveau) für den Abschluss *csecsemő- és kisgyermeknevelő* (als Frühpädagoge/-pädagogin) und
- einen berufsbildenden Sekundarstufenabschluss als *kisgyermekgondozó, -nevelő* (Frühkindliche Betreuungs- und Erziehungsfachkraft).

Es ist jedoch auch möglich, mit einem der gesetzlich anerkannten früheren Abschlüsse der Sekundarstufe II in einer Kinderkrippe oder Mini-Krippe zu arbeiten (siehe Fußnote unter 2.2).

Tabelle 3

Ungarn: Frühpädagoge/-pädagogin

Titel in Ungarisch: <i>Csecsemő és kisgyermeknevelő</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft (Schwerpunkt Kinderkrippe)
Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule mit einem Sekundarabschluss, bestimmte Aufnahmekriterien
Ausbildung: 3 Jahre Universität – Fachrichtung Pädagogik der frühen Kindheit
Abschluss: Bachelor
ECTS-Credits: 180
EQR-Stufe: 6
ISCED 2011: 6
Frühpädagogische Arbeitsfelder: <i>Bölcsőde, Mini bölcsőde</i> (frühpädagogische Tageseinrichtung für Kinder unter 3 Jahren)

Tabelle 4

Ungarn: Frühkindliche Betreuungs- und Erziehungsfachkraft

Titel in Ungarisch: <i>Kisgyermekgondozó, -nevelő</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft (Schwerpunkt Kinderkrippe)
Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule mit einem Sekundarstufenabschluss
Ausbildung: reguläre schulische Vollzeitausbildung mit 1 oder 2 Jahren postsekundärer berufsbildender Ausbildung
Abschluss: Zertifikat in Kinderbetreuung und frühkindliche Bildung
ECTS-Credits: n. z.
EQR-Stufe: 5
ISCED 2011: 454 (siehe CEDEFOP 2019)
Frühpädagogische Arbeitsfelder: <i>Bölcsőde, Mini bölcsőde, Munkahelyi bölcsőde, Családi bölcsőde</i> (frühpädagogische Tageseinrichtung für Kinder unter 3 Jahren), Kinderheime

Kinderbetreuungskraft (wörtlich ‘Anbieter von Betreuungsdienstleistungen’) (*szolgáltatásnyújtó*)

Im derzeitigen System gibt es nur einen Weg, um die *szolgáltatásnyújtó*-Qualifikation als Betreuungskraft zu erlangen. Seit 2020 führt ein spezialisierter 100stündiger Ausbildungskurs zu einem berufsbildenden Zertifikat für die Arbeit in Familienkrippen und Arbeitsplatzkrippen.

Tabelle 5

Ungarn: Kinderbetreuungskraft (wörtlich „Anbieter von Betreuungsdienstleistungen“)

Titel in Ungarisch: Szolgáltatásnyújtó
Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule, keine bestimmten Aufnahmekriterien
Ausbildung: 100stündiger Ausbildungskurs, mit Spezialisierung in frühkindlicher Bildung und Betreuung
Abschluss: berufsbildendes Zertifikat als ‘Anbieter von Betreuungsdienstleistungen’
ECTS-Credits: n. z.
EQR-Stufe: n. z.
ISCED 2011: n. z.
Frühpädagogische Arbeitsfelder: <i>Családi bölcsőde, Munkahelyi bölcsőde</i> (Familien-, Arbeitsplatzkrippe für Kinder unter 3 Jahren)

Bildungssektor

Für Fachkräfte, die in Kindergärten (*óvoda*, 3–5) arbeiten, gibt es nur einen Qualifizierungsweg, der mit einem Bachelor-Abschluss endet.

Tabelle 6

Ungarn: Vorschulpädagoge/-pädagogin

Titel in Ungarisch: Óvodapedagógus Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule mit einem Sekundarabschluss, bestimmte Aufnahmekriterien (siehe oben)
Ausbildung: 3 Jahre Universität mit Fachrichtung Vorschulpädagogik
Abschluss: Bachelor
ECTS-Credits: 180
EQR-Stufe: 6
ISCED 2011: 6
Frühpädagogische Arbeitsfelder: <i>Óvoda</i> (frühpädagogische Tageseinrichtung für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren bzw. Kindergarten, Kinderheime)

Die Ausbildungsroute für **Vorschulpädagogen/-pädagoginnen mit Fachrichtung ethnische Minderheiten** ist dieselbe wie für Vorschulpädagogen/-pädagoginnen, nur mit einer Spezialisierung in einer der Minderheitensprachen, die in Ungarn gesprochen werden. Gegen Ende der beruflichen Erstausbildung sind diese Fachkräfte vorbereitet, um mit Kindern (nach dem ungarischen Kernprogramm für Kindergärten) sowohl in Ungarisch als auch in der betreffenden Minderheitensprache zu arbeiten. Sie sollen auch gute Kenntnisse von der Geschichte und Kultur der betreffenden Minderheit haben.

Tabelle 7

Ungarn: Vorschulpädagoge/-pädagogin (Fachrichtung Ethnische Minderheiten*)

<p>Titel in Ungarisch: <i>Nemzetiségi óvodapedagógus</i></p> <p>Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft (Fachrichtung Ethnische Minderheiten)</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule mit einem Sekundarabschluss, bestimmte Aufnahmekriterien (siehe oben)</p> <p>Ausbildung: 3 Jahre Universität, Fachrichtung vorschulische Bildung und eine gewählte Minderheitensprache</p> <p>Abschluss: Bachelor</p> <p>ECTS-Credits: 180</p> <p>EQR-Stufe: 6</p> <p>ISCED 2011: 6</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: <i>Óvoda</i> (frühpädagogische Einrichtung für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren bzw. Kindergarten), Kinderheime</p>

* Kroatisch, Deutsch, Rumänisch, Serbisch, Slowakisch, Slowenisch, Roma

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Betreuungssektor

Frühpädagoge/-pädagogin (*Csecsemő és kisgyermeknevelő*) – Bachelor-Studium

Eine Reihe von Universitäten bieten Bachelor-Studiengänge in Pädagogik der frühen und frühesten Kindheit an.

Kompetenzanforderungen werden in vier Kategorien geteilt: 1) Kenntnisse, 2) Fähigkeiten, 3) Haltungen, 4) Autonomie und Verantwortlichkeit. Einige Beispiele:

1. **Kenntnisse** sollen folgende Bereiche abdecken: Entwicklung, Merkmale, Betreuung, Bildung und Ernährung kleiner Kinder; Möglichkeiten und Methoden zur Bildung guter Gewohnheiten; die Wichtigkeit und die Auswirkungen von Spiel; Kunst und Gesang; gesetzliches Rahmenwerk der Arbeit mit kleinen Kindern; Verwaltungsaufgaben; Ethik; Spezifika der Betreuung von Kindern in frühpädagogischen Einrichtungen; Effekte der Erziehung in der Familie und die Wichtigkeit der frühen Bindung; elektronische Informationssysteme.
2. **Fähigkeiten** beinhalten die Anwendung einer ganzheitlichen Sichtweise der Bildung, Erziehung und Betreuung; die Anwendung frühpädagogischer Methoden; den Prozess der normalen Entwicklung zu erkennen und Familienkontexte zu interpretieren; gute Beziehungen zu den Kindern, zu ihren Familien und anderen Experten herauszubilden; geeignete Bedingungen zu schaffen für die Bildung und Betreuung kleiner Kinder; die Alltagsroutinen zu organisieren; mit Informationen umzugehen und die Entwicklung der Kinder zu dokumentieren; gut zu kommunizieren.
3. **Haltungen** umfassen das Erkennen beruflicher Kompetenzen und ihrer Grenzen; zu reflektieren und empathisch zu sein.
4. **Autonomie und Verantwortlichkeiten:** Entscheidungen treffen, Verantwortung zeigen; mit anderen Fachkräften zusammenarbeiten; ethische Standpunkte beachten; in der Lage zu sein, Kompromisse zu machen und in Teams zu arbeiten.

Curriculare Schwerpunkte: *Tabelle 8* zeigt die Schwerpunkte des Studienprogramms. Das Verhältnis von Theorie und Praxis beträgt 83% zu 17%.

Tabelle 8

Ungarn: Curriculare Bereiche – berufliche Erstausbildung Pädagogik der frühen und frühesten Kindheit

Curriculare Bereiche	ECTS-Credits bzw. Kreditrahmen
Sozialwissenschaft und Informationstechnologie	10–20
Pädagogik, Psychologie	40–65
Gesundheitswesen	15–35
Didaktik der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung; Entwicklungs- begleitung, Fürsorge	20–40
Praktikum: mindestens 6 Wochen (240 Stunden) im letzten Jahr, in einer Krippe oder Mini-Krippe	30
Gesamt: Mindestanzahl der erforderlichen ECTS-Credits	180
Gesamt: Maximalanzahl der ECTS-Credits	190

Quelle: Ministerium für Innovation und Technologie 2021

Frühkindliche Betreuungs- und Erziehungsfachkraft (*Kisgyermekgondozó, -nevelő*), postsekundäre berufsbildende Ausbildung

Reguläre schulische Vollzeitausbildung in einem ein- oder zweijährigen postsekundären berufsbildenden Ausbildungsprogramm. Diese Form der berufsbildenden Ausbildung ist gesetzlich geregelt (Ungarisches Parlament 2019) und basiert auf spezifischen Kompetenzanforderungen (IKK 2022a, 2022b).

Kompetenzanforderungen

1. 18 Kompetenzbereiche umfassen Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich der sektorspezifischen Grundausbildung: Kommunikation und Zusammenarbeit; Erstellung von papierbasierten und elektronischen Unterlagen; digitale Kompetenz; Anwendung von Rechts-, Gesundheits- und Fachwissen in der Praxis; Interessenschutz; Erkennen von Risiken und Dilemmata im Zusammenhang mit Veränderungen im Leben; Verstehen von gesundheitsbezogenen Daten.
2. Weitere 18 Kompetenzbereiche umfassen Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich der Interventionspädagogik (Kinderfürsorge und Kinderschutz): Verstehen und Anwenden einschlägiger Rechtsvorschriften und Literatur; Verstehen und Unterstützen der Entwicklung von Kindern; Anwenden eines individuellen pädagogischen und psychologischen Ansatzes; Erkennen atypischer Entwicklung; Verstehen unterschiedlicher soziokultureller Familienhintergründe und Unterstützen von Familien; Kommunikation und Kooperation; Festlegen von Zielen und Planen von Prozessen auf der Grundlage von pädagogischem und psychologischem Wissen.

Curriculare Schwerpunkte

Die allgemeinen Schwerpunkte des Studienprogramms sind im Folgenden aufgeführt. ECTS-Credits werden nicht vergeben.

- Beschäftigungsfragen
- sozialbereichsspezifische Fächer der Grundausbildung (berufliche Persönlichkeitsentwicklung, Psychologie, Gesundheit, Erste Hilfe, Sozialkunde)
- Kinderfürsorge und Kinderschutz, Krippenbetreuung
- Entwicklung beruflicher Fähigkeiten
- Wissen und Praxis der kindlichen Entwicklung und Betreuung
- atypische Entwicklung und Förderpädagogik



- Familienpädagogik
- Berufspraktikum (200 Stunden)
- Wahlfach
- Abschlussarbeit.

Kinderbetreuungskraft (*Szolgáltatásnyújtó*)

Dieser spezielle 100stündige Ausbildungskurs, der zu einem Berufszertifikat für die Arbeit in Familienkrippen und Betriebskrippen führt, basiert auf Rechtsvorschriften (Ministerium für Personalwesen 20/2017) und einem nationalen Bildungsprogramm (EKP, Ministerium für Personalwesen 2017). Die Verantwortung für die Ausbildung liegt bei der gemeinnützigen Organisation MACSKE, die die Betreuung in Familienkrippen auf nationaler Ebene koordiniert (Ministerium für Humanressourcen 20/2017), sowohl was die Organisation als auch die Durchführung der Kurse betrifft.

Kompetenzanforderungen

Kenntnis und Anwendung der einschlägigen Rechtsvorschriften, Entwicklung und Spiel des Kindes, Merkmale und Zulassung von Familien- und Arbeitsplatzkrippen, Möglichkeiten des Umgangs mit atypischer Entwicklung, Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen.

Curriculare Schwerpunkte: (Module)

- Zulassung und Bedingungen für den Betrieb von Familien- und Arbeitsplatzkrippen
- Krippenpädagogik und -betreuung
- Pädagogik, Psychologie, Entwicklung des Spiels
- Erste Hilfe und Betreuung von Kindern
- Entwicklung beruflicher Fähigkeiten
- betriebliche Fragen und Verwaltungsaufgaben in Kinderkrippen
- Berufspraktikum.

Das Verhältnis von Theorie zu Praxis beträgt 75% zu 25%.

Bildungssektor

Kindergartenpädgoge/-pädagogin (*óvodapedagógus*)

Kindergartenpädgoge/-pädagogin mit Schwerpunkt ethnische Minderheiten (*nemzetiségi óvodapedagógus*)

Eine Reihe von Universitäten und Lehrkraftausbildungsinstitute bietet dieses Studium an.

Kompetenzanforderungen sind in vier Kategorien geteilt: 1) Kenntnisse, 2) Fähigkeiten, 3) Haltungen, 4) Autonomie und Verantwortlichkeit. Einige Beispiele:

1. **Kenntnisse** sollen Folgendes abdecken: Verbindungen zwischen gesellschaftlichen Änderungen, öffentlicher Bildung und vorschulischer Bildung; Dokumente, Gesetzgebung und Reglements, die sich auf die Arbeit beziehen; Theorie und Praxis der Entwicklung und Bildung von 3- bis 6jährigen Kindern; die Spezifika für die Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen und benachteiligten Kindern und ihren Familien; die Methoden zur Organisation von Aktivitäten; theoretische und praktische Aspekte der geistigen und körperlichen Gesundheit sowie Theorie und Methoden von Einschätzung, Evaluation und Qualitätsverbesserung.
2. **Fähigkeiten** umfassen: die nötigen Voraussetzungen für die persönliche Entwicklung von Kindern bieten; Probleme erkennen, kritisch analysieren und Konflikte lösen; mit Familien, anderen Fachkräften und Diensten zusammenarbeiten; neue Kompetenzen erwerben und in einer Fremdsprache kommunizieren.



3. Einige der beruflichen **Haltungen** und Verhaltensweisen beinhalten einen kindzentrierten Ansatz und die Fähigkeit zu spielen; gute Kommunikationsfähigkeiten; soziale Verantwortung; Respekt für menschliche Werte; Fähigkeit in einem Team zu arbeiten; umweltbewusstes Verhalten.
4. **Autonomie und Verantwortlichkeit:** pädagogische Aktivitäten durchführen; berufliche Möglichkeiten und Aufgaben einschätzen; pädagogische Entscheidungen treffen.

Curriculare Schwerpunkte sind in *Tabelle 9* dargestellt. Das Verhältnis von Theorie zu Praxis beträgt 80% zu 20%.

Tabelle 9

Ungarn: Curriculare Bereiche – berufliche Erstausbildung Vorschulpädagoge/-pädagogin (ethnische Minderheiten)

Curriculare Bereiche	ECTS-Credits bzw. Kreditrahmen
Pädagogik, Psychologie, Sozialwissenschaft und Informationstechnologie	32–45
Methodik der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in <i>óvoda</i> (3-6; bezogen auf Spiel, Familiensprache, Literatur, Mathematik, soziales Umfeld, Musik und Gesang, visuelle Künste und Sport)	54–72
Zusätzliche Fächer (wie z.B. Inklusion, Familienpädagogik, multi- und interkulturelle Bildung und besondere Bedürfnisse) oder Fächer, die sich auf ethnische Minderheiten (wie z.B. Sprache, Kultur der ethnischen Minderheit und Zweisprachigkeit) beziehen	32–40
Praktikum: mindestens 8 Wochen (für Studierende der Fachrichtung Ethnische Minderheiten: mindestens 6 Wochen davon in einer Einrichtung für ethnische Minderheiten)	26–34
Abschlussarbeit	10
Gesamt ECTS-Credits	180

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Für keinen dieser Berufe gibt es alternative Qualifikationsformen. Sowohl für Früh- als auch für Vorschulpädagogen/-pädagoginnen ist der Bachelor-Abschluss das höchste Niveau der beruflichen Erstausbildung. Kernfachkräfte mit Bachelor können ein Master-Studium in Erziehungswissenschaft anschließen.

Formale Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg sind für Kernfachkräfte in *bölcsőde* (0–2) und *óvoda* (3–5) unterschiedlich und es gibt für beide nur begrenzte Möglichkeiten, von dem einen Beruf zum anderen zu wechseln. Für die Arbeit in beiden Einrichtungsarten werden nur die spezialisierten Qualifikationen akzeptiert. Wenn Frühpädagogen/-pädagoginnen beispielsweise als Vorschulpädagogen/-pädagoginnen arbeiten möchten, müssen sie das komplette Studium für Vorschulpädagogen/-pädagoginnen absolvieren. Einige Fächer, die Teil des Grundstudiums sind (bis zu 75% der Curriculumsinhalte sind ähnlich) können anerkannt werden. Dennoch bedeutet dies nicht, dass das Studium in kürzerer Zeit beendet werden kann.



5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Lernen am Arbeitsplatz findet sowohl für Früh- als auch für Vorschulpädagogen/-pädagoginnen während der beruflichen Erstausbildung als Praktikum⁷ statt. Die allgemeinen Voraussetzungen für Hochschulprogramme sind wie bei allen staatlich anerkannten beruflichen Ausbildungen gesetzlich festgelegt (Ungarische Regierung 230/2012) und müssen dem nationalen Curriculum-Rahmenwerk des betreffenden Berufs folgen. Das Reglement der Regierung 230/2012 bestimmt, dass für die Kooperation zwischen der Grundausbildungsstätte und den frühpädagogischen Einrichtungen für das Praktikum der Studierenden ein Vertrag erstellt wird, der die Rechte und Pflichten der Hochschule und der Gasteinrichtung enthält.

Die technischen Beschreibungen der Hochschulprogramme für Früh- und Vorschulpädagogen/-pädagoginnen definieren im Detail den Inhalt, die Dauer, die Anzahl der Kreditpunkte, etc. Alle beinhalten eine längere, zusammenhängende Zeitperiode, die in einer frühpädagogischen Einrichtung verbracht werden muss, in der Regel während des letzten Studienseesters.

Tabelle 10

Ungarn: Dauer des Praktikums während der beruflichen Erstausbildung in Hochschulen

Qualifikation	Dauer der Zeit, die in der Einrichtung verbracht wird	ECTS-Credits bzw. Kreditrahmen
Frühpädagoge/-pädagogin (Bachelor)	mind. 6 Wochen (240 Stunden) im letzten Jahr	30
Vorschulpädagoge/-pädagogin (Bachelor)	8 Wochen	26–34

Das Lernen am Arbeitsplatz in der **postsekundären berufsbildenden Ausbildung** künftiger Mitarbeiter:innen in Kinderkrippen (Kinderbetreuungs- und Erziehungsfachkräfte) dauert 200 Stunden, aber Theorie und Praxis sind nicht klar getrennt. Ziel ist es, Möglichkeiten zu schaffen, die Theorie auch während des Praktikums zu vermitteln. Die Entscheidung über die Mindestzahl der Praxisstunden wird von der Schule für jedes Fach separat getroffen.

Das Praktikum für Kinderbetreuungs- und Erziehungsfachkräfte umfasst 25 Stunden, die in einer Familien- oder Arbeitsplatzkrippe zu absolvieren sind, mit der Verpflichtung, auf der Grundlage ihrer Beobachtungen schriftliche Aufgaben zu verschiedenen Themen zu erstellen.

Es gibt keine Kriterien für die Auswahl der Kindertageseinrichtungen, in denen die Studierenden ihr Praktikum absolvieren können. In der Regel werden Einrichtungen in der Nähe oder solche, die dem Universitätspersonal bekannt sind, unter Vertrag genommen. In den 1990er Jahren wurde ein Fortbildungskurs für die Personen konzipiert, die die Studierenden in Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren betreuen, der jedoch nicht in die Gesetzgebung aufgenommen und inzwischen eingestellt wurde. Trotzdem wird von den Kindertageseinrichtungen erwartet, dass sie Mitarbeiter:innen benennen, die die Studierenden bei der Durchführung der Beobachtungen und/oder der ihnen zugewiesenen Arbeiten unterstützen und beaufsichtigen. Die Arbeit der einzelnen Studierenden wird am Ende des Praktikums bewertet. Ein Teil der Vergütung des Betreuungspersonals an den frühpädagogischen Standorten wird von der Hochschuleinrichtung bzw. MACSKE bereitgestellt.

⁷ Praktikum: eine Gruppe von Studierenden erwirbt und übt berufliche Fertigkeiten in einem realen Kontext oder unter realen Arbeitsbedingungen unter der Supervision einer Aufsichtskraft.

Zu den Auswahlkriterien, damit Familienkrippen Praktikumsort sein können, gehört das Ausfüllen eines Selbstevaluationsbogens und ein Besuch vor Ort durch die für die Fachausbildung zuständige Organisation (MACSKE n. d.).

6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals

FWB sind sowohl für Früh- als auch für Vorschulpädagogen/-pädagoginnen gesetzlich festgelegt. Unqualifizierte Ergänzungskräfte müssen keine Fortbildungen besuchen.

Wenn sie mindestens fünf Jahre in einer einschlägigen Arbeitsstelle gearbeitet und eine fachbezogene Prüfung abgelegt haben, können qualifizierte Kernfachkräfte sowohl im Betreuungs- als auch im Bildungssektor ein spezielles berufliches Diplom erwerben, was – je nach Entscheidung des Arbeitgebers – auch eine Gehaltserhöhung zur Folge haben kann. Einige Universitäten bieten Vorbereitungskurse für die fachspezifische pädagogische Prüfung an (z.B. Apor Vilmos Catholic College).

Einrichtungsleitungen in Krippen müssen keine FWB-Kurse besuchen, diejenigen in Kindergärten schon.

Frühpädagoge/-pädagogin (*kisgyermeknevelő*)

Im Sozialgesetz von 1993 (Ungarisches Parlament 1993) ist der verpflichtende Besuch von FWB-Veranstaltungen für Kernfachkräfte in sozialen Diensten und in der Kinder- und Jugendhilfe (inklusive der *kisgyermeknevelő*) festgeschrieben, damit sie ihre Arbeitsstelle behalten und im Nationalregister der Betreuungskräfte bleiben. Wenn sie diese Pflicht nicht erfüllen, kann ihr Arbeitsverhältnis beendet werden. Der Ministerialbeschluss 9/2000 (Ministerium für Soziales und Familie 9/2000) beschreibt das Regelwerk und die Einzelheiten der Voraussetzungen, einschließlich der Anzahl der Kreditpunkte (die jedoch nicht an das ECTS-System gebunden sind), die gesammelt werden müssen sowie – für künftige Fortbildungsanbieter, die sich um die Akkreditierung verschiedener Programme bewerben – der Art der Fortbildungsprogramme, die zur Akkreditierung akzeptiert werden.

Eine FWB-Periode dauert sechs Jahre, während derer Kernfachkräfte mit Hochschulbildung, postsekundärer oder allgemeiner Sekundarausbildung 80 Kreditpunkte sammeln müssen, wogegen die mit niedrigeren (älteren) Qualifikationsniveaus 60 Kreditpunkte benötigen, um im Nationalregister zu bleiben. Wenn jemand dies nicht erreicht, kann er/sie vom Register entfernt werden und als Folge davon die Arbeit verlieren. Für Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen gibt es hinsichtlich der Fortbildungen keine spezifischen Voraussetzungen.

Alle formalen FWB-Programme sind mit einer bestimmten Anzahl von Kreditpunkten akkreditiert, die jedoch bei der Teilnahme an anderen Hochschulausbildungen nicht berücksichtigt werden.

- a. *Kurse mit mindestens 30 Stunden*, die sich mit verschiedenen beruflichen Themen befassen und mit einem Bericht abschließen (30–50 Kreditpunkte)
- b. *Gruppenarbeit von mindestens 25 Stunden*, die sich auf die persönliche Fortbildung und Kompetenzentwicklung bezieht, Fallstudien und Supervision eingeschlossen (25–35 Kreditpunkte)
- c. *Treffen oder Konferenzen mit mindestens fünf Veranstaltungen* in Sozialpolitik, Kinderschutz, Kindeswohl oder Sozialarbeit (5–10 Kreditpunkte)

- d. eine mindestens drei Tage dauernde *Studienfahrt*, um ein bestimmtes Thema kennenzulernen oder bestimmte Erfahrungen zu machen (10–20 Kreditpunkte)
- e. *berufliche Workshops* mit mindestens sechs Treffen im Jahr, die sich jedes Mal mit unterschiedlichen Themen befassen (10–20 Kreditpunkte).

Um alle Kreditpunkte in einer Sechsjahres-Periode anerkennen zu lassen, muss der/die *kisgyermeknevelő* mindestens einen 30stündigen Kurs besuchen, der auf die Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren ausgerichtet ist.

Jede Organisation oder juristische Person kann sich für die Akkreditierung von FWB bewerben. Das Nationale Slachta Margit Institut für soziale Angelegenheiten akkreditiert und stellt einmal jährlich die Kreditpunkte für alle FWB für Personal, das im Bereich Soziales, Kinderfürsorge und Kinderschutzdienste arbeitet, zusammen. Zudem führt es Register der FWB-Programme. Im Ministerialbeschluss 9/2000 (Ministerium für Soziales und Familie 9/2000) ist auch die Pflicht der Fortbildungsanbieter zur Dokumentation der Programme festgehalten.

Kernfachkräfte in *bölcsőde* (0–2) haben 45–46 Tage im Jahr bezahlte Freizeit (20–21 Arbeitstage regulären Urlaub und für Pädagogen/Pädagoginnen zusätzlich 25 freie Arbeitstage). Zehn bis 15 Tage können dabei für Fortbildungen genutzt werden. Mit einem jährlichen Fortbildungsplan stellt die Leitung sicher, dass das gesamte Personal berücksichtigt wird und dass alle ihren Fortbildungspflichten nachkommen und dass auch die, die ihre Pflichten noch nicht erfüllt haben, Gelegenheit erhalten, dies zu tun. Der Plan beinhaltet eine Auflistung zum Besuch von Fortbildungen, den Ersatz von Personal, das abwesend ist und einen Finanzplan. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Fortbildungszeit und auch die Teilnahmegebühren bezahlt werden.

Die Qualifikationsvoraussetzungen für Leitungen sind gesetzlich vorgeschrieben (Ministerium für Wohlfahrt 15/1998). Hinsichtlich der Fortbildungen gibt es keine weiteren Vorgaben.

Kinderbetreuungskraft (*Szolgáltatásnyújtó*)

FWB ist auch für Kinderbetreuungskräfte gesetzlich vorgeschrieben (Ministerium für Wohlfahrt 15/1998) – einmal alle drei Jahre. Die Verantwortung für die Akkreditierung und das Angebot von FWB-Programmen lag ebenfalls bei der Nicht-Regierungsorganisation MACSKE – seit 2023 bei der Nichtregierungsorganisation *“Magyar Bölcsődék Egyesülete”* (Vereinigung der Ungarischen *Bölcsődes*). Die Kosten für die Teilnahme an einem FWB-Programm können entweder von den Teilnehmenden oder vom Arbeitgeber getragen werden. Die Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass die Zeit für die Fortbildung vergütet wird.

Vorschulpädagoge/-pädagogin (*óvodapedagógus*)

Das Gesetz CXC von 2011 über die nationale öffentliche Bildung (Ungarisches Parlament 2011), das das frühere Bildungsgesetz von 1993 ersetzte, legt die Pflicht aller Pädagogen/Pädagoginnen (einschließlich der Kindergarten-Kernfachkräfte) fest, FWB zu besuchen. Der Regierungsbeschluss über Lehrkraftfortbildungen (Ungarische Regierung 277/1997) spezifiziert die Teilnahmebedingungen und die Finanzierung von FWB, die Rechte und Pflichten sowohl der Fachkräfte als auch der Einrichtungsleitungen sowie den Prozess der Akkreditierung von FWB-Programmen. Die Teilnahme an FWB ist nicht nur eine Pflicht der Pädagogen/Pädagoginnen, sondern auch ein gesetzlicher Anspruch.

Kindergarten-Kernfachkräfte müssen alle sieben Jahre 120 Schulstunden (à 45 Minuten) FWB-Kurse besuchen. Diejenigen, die den Kurs erfolgreich beenden, erhalten meist eine finanzielle Zuwendung von ihrem Arbeitgeber, obwohl dies nicht verpflichtend ist. Diejenigen, die diese

Pflicht nicht erfüllen oder den Kurs nicht erfolgreich beenden, können ihre Arbeit verlieren. Leitungen von *óvoda* (3–5) müssen FWB-Kurse besuchen, die zur Steigerung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten als Manager:innen von Einrichtungen beitragen.

Ebenso wie das Personal in Kinderkrippen haben Kindergarten-Kernfachkräfte 45–46 Tage im Jahr frei (20–21 Arbeitstage regulärer Urlaub und 25 zusätzliche freie Arbeitstage für Pädagogen/Pädagoginnen). Mit einem Fünfjahres-Fortbildungsplan stellt die Leitung sicher, dass das gesamte Personal berücksichtigt wird und dass alle ihren Fortbildungspflichten nachkommen und dass auch die, die ihre Pflichten noch nicht erfüllt haben, Gelegenheit erhalten, dies zu tun. Der Plan beinhaltet eine Übersicht für den Fortbildungsbesuch, den Ersatz von Personal, das abwesend ist und einen Finanzplan.

Da es sich um eine öffentliche Bildungspflicht handelt, sind FWB kostenfrei. Die Kosten für die Teilnehmenden werden über den Staat (zentrales Budget), den Anbieter und den Arbeitgeber gedeckt. Werden Fortbildungen nicht im Rahmen der staatlichen Bildungspflicht angeboten, kann der Beitrag des Staates nicht mehr als 80% betragen, außer der Kurs ist nötig, um im Rahmen des Beförderungssystems für Lehrkräfte die nächste (Qualifikations-)Stufe zu erlangen (Ungarisches Parlament 2011).

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass für FWB bezahlte Zeit zur Verfügung steht und sie tragen die Teilnahmegebühren.

Fortbildungskurse für Kindergarten-Pädagogen/Pädagoginnen müssen vom Minister, der für Bildung zuständig ist, genehmigt sein. Bewerbungen für das Betreiben solcher Programme müssen beim Bildungsbüro (*Oktatási Hivatal*) eingereicht werden. Die Entscheidungen des Ministers basieren auf den Empfehlungen des Akkreditierungsgremiums für Fortbildungen von Pädagogen/Pädagoginnen.

Künftige Anbieter können das ganze Jahr über Programme zur Akkreditierung einreichen. Das Bildungsbüro führt ein Register der genehmigten Programme, macht dies auf seiner Webseite zugänglich und ist für die Überprüfung verantwortlich. Die Pflicht der Anbieter, die Programme zu dokumentieren ist ebenfalls im Beschluss festgehalten.

Jede Organisation, die als Anbieter von Erwachsenenbildung registriert ist, kann sich im Rahmen des Hochschul-Akkreditierungssystems für die Akkreditierung von FWB-Programmen für Pädagogen/Pädagoginnen bewerben.

Hauptanbieter von FWB

Die meisten der FWB-Anbieter – sowohl für *kisgyermeknevelő* als auch für *óvodapedagógus* – sind öffentlich. Die in der Gesetzgebung festgelegten Rollen und Verantwortlichkeiten gelten gleichermaßen für öffentliche und private Anbieter. Sie müssen den gleichen Vorgehensweisen folgen und sich an dieselben nationalen Standards halten, wie sie im Ministerialbeschluss 9/2000 (Ministerium für Soziales und Familie 9/2000) und im Regierungsbeschluss 277/1997 (Ungarische Regierung 277/1997) festgeschrieben sind. Die Wahl der angestellten Lehrkräfte/Trainer:innen und der Programminhalte beeinflussen ihre Chancen, akkreditiert zu werden und die Anzahl der Kreditpunkte, die für ein Programm vergeben werden.

In den letzten zehn Jahren wurden im Rahmen zahlreicher EU-finanzierter Projekte kostenfreie Fortbildungskurse angeboten, die in beiden Sektoren als Teil der Erfüllung der FWB-Vorgaben anerkannt wurden.

Herausforderungen hinsichtlich FWB

Ersatz für Personal zu finden, das an Fortbildungen teilnimmt, kann sowohl für *bölcsőde* (0–2) als auch für *óvoda* (3–5) ein Problem sein. In der Regel springen andere Fachkräfte derselben

Einrichtung ein, aber es kann für die Leitung schwierig sein, die Balance zu finden zwischen der Garantie auf freie Tage und der Abwesenheit wegen FWB; insbesondere für kleinere Einrichtungen mit nur wenigen Fachkräften. FWB-Programme werden in der Regel abends oder am Wochenende angeboten, da in einigen Einrichtungen nur eine Fachkraft allein oder mit einer Hilfskraft arbeitet und der Standort für die Dauer der Kurse nicht geschlossen werden kann.

Zertifikate von FWB-Programmen werden nur teilweise und in ausgewählten Fällen über beide Sektoren hinweg akzeptiert (z.B. können Pädagogen/Pädagoginnen, die in Kinderheimen oder in einer Kinderkrippe arbeiten, Teile ihrer FWB-Pflichten in Fortbildungen für Kindergarten-Pädagogen/-pädagoginnen erfüllen).

Es existieren keine systematisch erhobenen Daten über den Inhalt von FWB-Programmen. Die Themen haben keine Rangliste, sie entstehen als das Ergebnis des Akkreditierungsprozesses. Künftige Fortbildungsanbieter möchten möglichst interessante Themen anbieten, da es auf dem Markt einen Wettbewerb um Teilnehmende gibt.

Zusätzlich zu verpflichtenden FWB nehmen die meisten Kernfachkräfte an nicht-formalen FWB-Aktivitäten in der Einrichtung teil, wie an regelmäßigen Beratungen oder organisierten Besuchen anderer Einrichtungen, etc. Inhalt und Art dieser Aktivitäten hängen von den wahrgenommenen Bedürfnissen der Kinder, Eltern und des Personals selbst ab.

Mit dem Gesetz CXC von 2011 (Ungarisches Parlament 2011) über das nationale öffentliche Bildungswesen wurde das Beförderungssystem für Lehrkräfte eingeführt, das auch für Kindergarten- und Frühpädagogen/-pädagoginnen mit einem Bachelor-Abschluss gilt. Das System umfasst fünf Stufen:

- Lehrkraft auf Probe (Referendar:in)
- Pädagoge/Pädagogin I
- Pädagoge/Pädagogin II
- Senior Pädagoge/Pädagogin
- Forschungs-Pädagoge/Pädagogin

Die erste Stufe ist die Referendarzeit, die ein oder zwei Jahre dauert. Der Regierungserlass 326/2013 (Ungarische Regierung 326/2013) listet die relevanten detaillierten Anforderungen für jede Stufe auf: den Inhalt des Portfolios (Dokumente, die die Aktivitäten des Pädagogen/der Pädagogin darstellen), das einem unabhängigen Ausschuss vorgelegt und bewertet werden muss; die Pflicht des Ausschusses, einen Besuch vor Ort zu machen, um die Praxis des Pädagogen/der Pädagogin zu beurteilen und zu bewerten; und die Notwendigkeit, eine entsprechende Prüfung zu bestehen. Das Erreichen der Stufe Pädagoge/Pädagogin I ist als Mittel zur Qualitätssicherung obligatorisch. Die Notwendigkeit eines Mentorings, die Aufgaben und Pflichten der Mentoring-Fachkraft und der Lehrkraft auf Probe sind ebenfalls enthalten. Letztere ist regelmäßig alle sechs Monate und am Ende der Probezeit zu beurteilen. Wenn die Zertifizierungs- bzw. Qualifizierungsprüfung erfolgreich absolviert wurde, kann er/sie in die nächsthöhere Kategorie eingestuft werden, nämlich Pädagoge I.

Eines der wichtigsten Elemente des Systems ist die Verpflichtung des/der Pädagogen/Pädagoginnen, die Arbeit zu reflektieren, bevor sie von einem unabhängigen Ausschuss bewertet werden. Das Erreichen einer neuen Stufe ist mit einer Gehaltserhöhung verbunden.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Die meisten *kisgyermeknevelő* und *óvodapedagógus* arbeiten in öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen und ihre Gehälter entsprechen den vereinheitlichten Lohntarifen. Die Gehälter der *kisgyermeknevelő* basieren auf der Gehaltstabelle für öffentliche Angestellte, die im Gesetz XXXIII von 1992 (Ungarisches Parlament 1992) über öffentliche Angestellte und im Regierungsbeschluss 257/2000 (Ungarische Regierung 257/2000) geregelt sind. Die Tabelle legt die Mindestlöhne anhand der Qualifikation und der Anzahl der Berufsjahre fest. Der Regierungsbeschluss bestimmt auch weitere Gehaltszulagen.

Die Gehälter der *óvodapedagógus* werden durch eine sog. Pädagogen/Pädagoginnen-Gehaltstabelle bestimmt, die die Berufsjahre und das Qualifikationsniveau im Beförderungssystem der Lehrkräfte (Ungarische Regierung 326/2013) mitberücksichtigt. Diese Tabelle ist die Grundlage für alle Lehrkräfte/Pädagogen/Pädagoginnen im gesamten Bildungssystem.

In den letzten fünf bis zehn Jahren haben die Kernfachkräfte in Kindergärten, die unter das Gesetz XXXIII von 1992 (Ungarisches Parlament 1992) fallen, verschiedene Arten von Lohnzuschlägen erhalten, so dass heute ein/e *kisgyermeknevelő* mit einem Bachelor-Abschluss (Gehalt nach der Pädagogen/Pädagoginnen-Gehaltstabelle) weniger verdient als die weniger gut ausgebildeten Kollegen/Kolleginnen.

Die Gehälter der Kernfachkräfte in *bölcsőde* (0–2) sind traditionell niedrig, teilweise weil sie Teil des sozialen Sektors sind, wo die Gehälter in Ungarn am niedrigsten sind, und teilweise, weil viele der Fachkräfte keine höheren Qualifikationen besitzen. Kernfachkräfte in *óvoda* (3–5) und Pädagogen/Pädagoginnen im Allgemeinen haben höhere Gehälter, teils weil sie alle Bachelor-Abschlüsse haben und teils wegen der früheren Regierungsreform der Evaluation von Pädagogen/Pädagoginnen und Lehrkräften, die im öffentlichen Bildungsbereich arbeiten (Beförderungssystem der Lehrkräfte). Diese Situation hat sich jedoch in letzter Zeit aufgrund mehrerer Lohnkorrekturen für die in *bölcsőde* tätigen Personen umgekehrt, was zu etwas höheren Löhnen als für die in *óvoda* tätigen Personen führte.

In beiden Arten von Kindertageseinrichtungen gibt es eine zusätzliche Vergütung für verantwortungsvolle Positionen, die ebenfalls gesetzlich geregelt ist (Ungarische Regierung 230/2012).

Die Regierung führte eine erhebliche Gehaltserhöhung für Pädagogen/Pädagoginnen ein, die in *bölcsőde*, *óvoda* und Schulen sowie in anderen Einrichtungen beschäftigt sind. Der Beitrag aus dem Zentralhaushalt beläuft sich ab dem 1. Januar 2024 auf durchschnittlich 32,2% (Ungarische Regierung 662/2023). Weitere Pläne sehen jährliche Erhöhungen vor, um bis zum Jahr 2025 eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von 90% zu erreichen.

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Angestellte in *bölcsőde* (0–2) und *óvoda* (3–5) arbeiten fast ausschließlich in Vollzeit. Die offizielle Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Nach eigenen Berechnungen der Autorin (auf der Grundlage von Daten des Ungarischen Statistischen Zentralbüros 2021, die ihr auf Anfrage⁸ zur Verfügung gestellt wurden) arbeiten 99% der *kisgyermeknevelő* Vollzeit. Das Ministerium für

⁸ Mittels „*Alkalmazásban állók létszáma, 2020 december 31*“ [Anzahl der Angestellten in *bölcsőde*] wurden die Daten nach individueller Anfrage vom Ungarischen Statistischen Zentralamt (www.ksh.hu) erstellt. Die Berechnungen und die Schlussfolgerung sind das alleinige geistige Produkt der Autorin, Marta Korintus.



Personalwesen (2016) gab an, dass 99% des Personals in *óvoda* ebenfalls in Vollzeit und nur 1% in Teilzeit arbeiten.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Neu qualifizierte Kernfachkräfte sind gesetzlich verpflichtet, eine bestimmte Zeit als Lehrkraft auf Probe (*gyakornok*) zu arbeiten, wenn sie ihre Arbeit beginnen. Das Gesetz XXXIII von 1992 (Ungarisches Parlament 1992) über öffentliche Angestellte legt fest, dass bei neu qualifiziertem Personal eine Probezeit angewendet werden muss und der Regierungsbeschluss beschreibt verschiedene Einzelheiten für die unterschiedlichen Sektoren. Ein/e *kisgyermeknevelő* und auch ein/e *óvodapedagógus*, die ihre Arbeit neu beginnen, müssen zwei Jahre lang als Lehrkraft auf Probe arbeiten. Der Regierungsbeschluss 257/2000 (Ungarisches Parlament 257/2000) legt fest, dass frühpädagogische Einrichtungen Richtlinien entwickeln müssen, eine Mentoring-Fachkraft ernennen und die Aufgaben und Pflichten sowohl der Mentoring-Fachkraft als auch der Lehrkraft bestimmen müssen. Am Ende der Probezeit wird die Lehrkraft auf Probe evaluiert. Wenn sie das nicht besteht, verliert sie ihre Arbeit. Da es keine Zahlungen der Regierung für Mentoring-Fachkräfte gibt, muss die Einrichtung deren Vergütung aus dem eigenen Budget zahlen.

Für neue Fachkräfte in Familien- und Arbeitsplatzkrippen sind solche Maßnahmen nicht erforderlich. Wenn es ein regionales Netzwerk für diese Fachkräfte gibt, ist es die Aufgabe der Koordinationsfachkraft, dieses zu unterstützen.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Die Kontaktzeit für Kernfachkräfte in *bölcsőde* (0–2) ist gesetzlich geregelt und beträgt sieben Stunden pro Tag. Eine Stunde kann für andere Tätigkeiten genutzt werden, wie Vorbereitung, Personaltreffen, Verwaltung etc. Kernfachkräfte in *óvoda* (3–5) arbeiten 32 Stunden pro Woche direkt mit den Kindern (Ungarisches Parlament 2011). Die restlichen acht Stunden können für Vorbereitung oder andere auf die Arbeit bezogene Tätigkeiten genutzt werden.

Eine derartige Zeit ist in der Arbeitszeit der Kinderbetreuungskräfte nicht enthalten.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Einige Jahre lang nach der Einführung des Bachelor-Abschlusses für *kisgyermeknevelő* und des Beförderungssystems für Lehrkräfte einschließlich *óvodapedagógus* (siehe auch Korintus 2018) gab es bessere Gehalts- und Aufstiegsmöglichkeiten, so dass es landesweit weder in *bölcsőde* (0–2) noch in *óvoda* (3–5) einen gravierenden Personalmangel gab. Aufgrund von Änderungen bei der Vergütung für *kisgyermeknevelő* mit niedrigeren Qualifikationen (d.h. die Einführung von Lohnzuschlägen) verdienen Mitarbeiter:innen mit einem Bachelor-Abschluss nun jedoch etwas weniger. Diese Situation führt zu Spannungen am Arbeitsplatz und auch dazu, dass weniger Personen in diesen Berufen arbeiten wollen.

In den letzten Jahren hat die Regierung in vielen Wirtschaftszweigen höhere Löhne eingeführt, so dass die Einkommen im Bildungssektor insgesamt zurückbleiben. Die Situation ist so ernst geworden, dass sich 2022 weniger Studieninteressierte um die Zulassung zu pädagogisch orientierten Hochschulen beworben haben, als Plätze zur Verfügung stehen.

8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen

Seit dem letzten SEEPRO-Bericht (2017) gab es mehrere Bildungsreformen, die von der Regierung eingeführt wurden.

Reform der berufsbildenden Ausbildungen (VET)

2013 fanden größere Änderungen statt, die die Struktur, die Inhalte und die Qualifizierungsvoraussetzungen der berufsbildenden Schulen betrafen sowie auch die Organisation und Implementierung der Praktika. All diese Änderungen zielten darauf ab, den Anforderungen und dem Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsbedarf nachzukommen und die Attraktivität der Schulen zu erhöhen. 2013 wurde die Verantwortung für berufsbildende Schulen von der kommunalen Ebene an die staatliche Ebene übertragen (Eurofound 2016). Die postsekundäre berufsbildende Ausbildung für Arbeitnehmer:innen in Kinderkrippen (*kisgyermekgondozó, -nevelő*) wurde 2020 in das neue System der berufsbildenden Ausbildung (CEDEFOP 2019) überführt.

Reform der häuslichen Kinderbetreuung und der Struktur des Kindergartensystems

2017 wurde das frühpädagogische System für Kinder unter 3 Jahren dahingehend geändert, dass nun die Tagespflege in Form von Familienkrippen einbezogen und neu definiert wurde. Dies bedeutete eine wesentliche Änderung in der Ausbildung von Betreuungsfachkräften (Ausweitung auf pädagogische und fachliche Fragen) und eine wesentliche Änderung der Mindestanforderungen in Bezug auf die räumliche Umgebung und die pädagogische Arbeit mit Kindern. Seitdem sind alle grundlegenden Anforderungen für alle Arten von Kinderkrippen gleich.

Reform im Zusammenhang mit der digitalen Bildung

Die Strategie für digitale Bildung in Ungarn, die durch den Regierungserlass 1536/2016, IX. 13 (Ungarische Regierung 1536/2016) verabschiedet wurde, betrifft Personal in beiden Sektoren. Das Hauptziel der Strategie ist, dass niemand das öffentliche Bildungs- und Ausbildungssystem ohne angemessene digitale Kompetenzen verlässt.

9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen

In den letzten sechs Jahren wurden in Ungarn keine von der Regierung oder von Dritten finanzierten Forschungsarbeiten durchgeführt, die sich speziell auf das Personal in der Frühpädagogik konzentrieren. Mehrere von der EU finanzierte Projekte sowohl im Bildungssektor als auch im Bereich der Sozialfürsorge zielten jedoch darauf ab, eine Grundlage für die beruflichen Aspekte und/oder Ausbildungsmaterialien zu schaffen, die für Reformen in beiden Sektoren erforderlich sind, und diese weiter zu entwickeln. Ein spezifisches Beispiel ist folgendes:

Programm für die frühe Kindheit

Quelle: EFOP-1.9.5-VEKOP-16-2016-00001 „A kora gyermekkori intervenció ágazatközi fejlesztése“ [Sektorenübergreifende Entwicklung der frühkindlichen Intervention] 2017-2022, Nationales Zentrum für öffentliche Gesundheit 2018 (für weitere Details siehe *Literatur*)

Ziele: Die Ziele des komplexen Programms, das auf der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen für Kleinkinder zuständigen Sektoren (Bildung, Gesundheit und Soziales) aufbaut, waren die Bereitstellung/Gewährleistung eines Systems mit höherer Qualität und besserem Zugang zu Dienstleistungen, die den Bedürfnissen von Kindern unter dem Schulalter und ihren Familien, insbesondere denen mit besonderen Bedürfnissen, entsprechen, sowie die Entwicklung einer komplexen Screening-Maßnahme zur Unterstützung von Fachkräften und Eltern bei der Förderung von Kindern mit atypischer Entwicklung.

Vorgehen: Die Methoden umfassten die Entwicklung eines gemeinsamen "Weges für Kinder" (*gyermekút*) durch die Modernisierung der institutionellen Struktur, die Förderung der Koordination, die Ausweitung der Arten und Formen von Dienstleistungen, die Entwicklung der Kompetenzen der Fachkräfte und die Bereitstellung besserer Informationen für die Eltern.

Ausgewählte Ergebnisse: Es wurden mehrere Leitfäden entwickelt – darunter eine ausführliche Beschreibung der Entwicklung von Kindern unter dem Schulalter, Informationen für Eltern und Leitlinien für das Gesundheits- und Bildungspersonal -, die auch vom Personal in Kinderkrippen und Kindergärten⁹ verwendet werden können. Ein Beispiel ist eine Beschreibung von Standards für die professionelle Arbeit in allen Arten von *bölcsőde*, ein anderes ist ein Entwicklungsfragebogen, der vom Personal in beiden Sektoren verwendet werden kann, um die Entwicklung der Kinder zu verfolgen und Feedback auf der Grundlage nationaler Standardwerte zu erhalten (siehe auch Szombathelyiné et al. 2021).

Implikationen: Es wird erwartet, dass die Verwendung beider Instrumente in Kinderkrippen und Kindergärten obligatorisch wird.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Mehrere Änderungen der Zuständigkeiten für Kindergärten innerhalb der Regierungsstruktur und die Umstrukturierung der Ministerien nach den Wahlen 2022 haben die Perspektiven beeinflusst. Vor 2022 waren Kindergärten und Kinderkrippen demselben Ministerium unterstellt (EMMI – Ministerium für Personalwesen). Obwohl die Zuständigkeiten in verschiedenen Abteilungen des Ministeriums lagen, bestand eine gewisse Hoffnung darauf, einen einheitlichen Ansatz in der Frühpädagogik zu finden. Jetzt sind verschiedene Ministerien für Kinderkrippen (Ministerium für Kultur und Innovation) und Kindergärten (Innenministerium) zuständig, was die Hoffnung auf eine gesellschaftliche Akzeptanz von Kinderkrippen als Orte der frühkindlichen Bildung wieder zunichtemacht.

Die Herausforderungen, mit denen Ungarn im Bereich der Arbeitskräfte konfrontiert ist, hängen nach wie vor hauptsächlich mit der Höhe der Löhne zusammen. Die Löhne von Lehrkräften, *óvodapedagógusok* und *kisgyermeknevelők* waren im Vergleich zu anderen Sektoren schon immer niedriger (die einzige Ausnahme sind vielleicht die sozialen Dienste). Seit der von der ungarischen

⁹ Siehe Webseite gyermekut.hu für Veröffentlichungen und Leitfäden für Fachkräfte und Eltern

Regierung eingeführten deutlichen Lohnerhöhung (2023), die im Januar 2024 in Kraft trat, ändert sich dies jetzt jedoch.

Literatur

- [CEDEFOP] European Centre for the Development of Vocational Training. 2019. *Vocational education and training in Europe – Hungary*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/hungary-2019>
- Eurofound. 2016. *Hungary: Vocational Training System Gets Major Overhaul*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/law-and-regulation/fundamental-changes-in-vocational-training-system>
- Hungarian Central Statistical Office. 2023a. *Gyermekek napközbeni ellátása* [Kinderkrippen]. 25.1.1.9. Children's day care (ksh.hu)
- Hungarian Central Statistical Office. 2023b. *Óvodai nevelés* [Kindergärten]. [Education at kindergartens] 23.1.1.7. (ksh.hu)
- [IKK] Innovatives Ausbildungszentrum – Innovatív Képzési Központ. 2022a. *Képzési és kimeneti követelmények kisgyermekgondozó, nevelő szakma* [Anforderungen an Ausbildung und Leistung. Beruf der frühen Kindheit und Betreuung]. https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/kisgyermekgondozo_nevelo_kkk_202206pdf-1658485385670.pdf
- [IKK] Innovatives Ausbildungszentrum – Innovatív Képzési Központ. 2022b. *PROGRAMTANTERV a 22. Szociális ágazathoz tartozó 5 0922 22 02 Kisgyermekgondozó, -nevelő SZAKMÁHOZ* [Curriculum für Krippen- und Kindergartenfachkräfte]. <https://akkreditaltvizsgaztatas.ikk.hu/kkk-ptt>
- Kaga, Y., J. Bennett, and P. Moss. 2010. *Caring and Learning Together*. Paris: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001878/187818E.pdf>
- Korintus. M. 2018. "Hungary – ECEC Workforce Profile." In *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, 522–541. Munich. www.seepro.eu/ISBN-publication.pdf
- [MACSKE] Magyarországi Családi Bölcsődék Közhasznú Egyesülete – Verband der Familienkrippen in Ungarn. n.d. *Szakmai gyakorlati helyek* [Praktikumsplätze]. <https://macske.hu/szakmai-gyakorlati-helyek/>
- Ministerium für Humanressourcen. 2016. *Köznevelési Statisztikai Évkönyv. 2014/2015* [Statistisches Jahrbuch der Bildung 2014/2015]. Budapest.
- Ministerium für Humanressourcen. 2017. *Egységes Képzési Program – EKP* [Integriertes Ausbildungsprogramm]. <https://macske.hu/wp-content/uploads/2021/01/macske.hu-ekp-tesztel.pdf>
- Nationales Zentrum für öffentliche Gesundheit – Nemzeti Népegészségügyi Központ. 2018. *A kora gyermekkori intervenció ágazatközi fejlesztése* [Sektorenübergreifende Entwicklung der frühkindlichen Intervention]. <https://www.nnk.gov.hu/index.php/nnk-projektek/a-koragyermekkori-intervencio-agazatközi-fejlesztese>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Szombathelyiné-Nyitrai Á., M. Korintus, K. Hajduné-Holló, K. Józsa, S. Rózsa, and J. Kereki. 2021. *A gyermekfejlődési kérdőív alkalmazása a bölcsődében és az óvodában* [Verwendung des Fragebogens zur kindlichen Entwicklung in Kinderkrippe und Kindergarten]. Családbarát Magyarország Központ, Budapest. https://gyermekut.hu/pdf/Gyermekfejlodesi_kerdoiv_alkalmazasa_online_220217.pdf

Gesetze und Beschlüsse in chronologischer Reihenfolge

- Ungarisches Parlament. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról [Gesetz Nr. XXXIII von 2007 über die Rechtsstellung der öffentlichen Bediensteten]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99200033.TV
- Ungarisches Parlament. 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásról [Gesetz III über Sozialverwaltung und Sozialfürsorge]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99300003.TV
- Ungarische Regierung. 277/1997. (XII.22.) Kormányrendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és skedvezményeiről [Regierungsverordnung über die berufsbegleitende Lehrkraftfortbildung, die pädagogische Prüfung und die Leistungen für Teilnehmende an der berufsbegleitenden Fortbildung]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700277.KOR
- Ministerium für Wohlfahrt. 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről [Verordnung über die beruflichen Aufgaben und Arbeitsbedingungen von Einrichtungen der Kinderfürsorge und des Kinderschutzes sowie deren Personal]. https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800015.NM
- Ministerium für Soziales und Familie. 9/2000. (VIII.4.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról [Verordnung des Ministeriums für Soziales und Arbeit über die Fortbildung von Pflegekräften und über die soziale Berufsprüfung]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0000009.SCM
- Ungarisches Parlament. 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről [Gesetz CXC von 2011 zur nationalen öffentlichen Bildung]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100190.TV
- Ungarische Regierung. 257/2000. (XII.26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról [Regierungsverordnung zur Umsetzung des Gesetzes XXXIII von 1992 über die Rechtsstellung öffentlicher Bediensteter im Sozialbereich, in der Kinderfürsorge und im Kinderschutz]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0000257.KOR
- Ungarische Regierung. 230/2012. (VIII.28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről [Regierungsverordnung über die Berufsausbildung im Hochschulbereich und über bestimmte Fragen des beruflichen Lehrplans in der Hochschulausbildung]. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200230.KOR
- Ungarische Regierung. 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról [Regierungsverordnung über die Umsetzung des Gesetzes XXXIII von 1992 über das Beförderungssystem für Lehrkräfte und den Status öffentlicher Bediensteter in öffentlichen Bildungseinrichtungen]. https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a1300326.kor
- Ungarische Regierung. 1536/2016 (IX. 13) Korm. határozat a köznevelési, a szakképzési, a felsőoktatási és a felnőttképzési rendszer digitális átalakításáról és Magyarország Digitális Oktatási Stratégiájáról [Regierungsbeschluss über die Digitalisierung der öffentlichen Bildungs-, Berufsbildungs-, Hochschul- und Erwachsenenbildungssysteme und über die ungarische Strategie für digitale Bildung]. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0a/6b/0a6bfcd72ccb12c909b329149ae2537.pdf>
- Ministerium für Humanressourcen. 20/2017. (IX. 18.) EMMI rendelet a bölcsődei dajka, a bölcsődei szolgáltatást nyújtó személy és a napközbeni gyermekfelügyelet szolgáltatást nyújtó személy képzésének szakmai és vizsgakövetelményeiről [Verordnung über die Berufs- und Prüfungsanforderungen für die Ausbildung von Hilfskräften und Kinderbetreuungskräften]. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1700020.EMM>
- Ungarisches Parlament. 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről [Gesetz LXXX von 2019 über berufsbildende Ausbildung]. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>

Ministerium für Innovation und Technologie. 63/2021. (XII. 29.) ITM rendelet a pedagógusképzés képzési terület egyes szakjainak képzési és kimeneti követelményeiről [Dekret über die Anforderungen an die Ausbildung und die Ergebnisse für bestimmte Fachrichtungen im Bereich der Lehrkraftausbildung].
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2100063.ITM>

Ungarische Regierung. 662/2023 (XII.29.) Korm. rendelet a tanárbéremeléshez szükséges központi költségvetési támogatás veszélyhelyzeti szabályairól [Regierungsentscheidung über die Erhöhung der Gehälter von Pädagogen/Pädagoginnen]. 1. §. (3) and (4).
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2300662.kor#>

