

**// JUGENDHILFE UND SOZIALARBEIT //**



# Kindheitspädagog:innen

– zwischen Durchstarten und Nischendasein

Von Entstehung, Entwicklung und den Potentialen der Akademisierung der Frühen Bildung

## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Verantwortlich: Doreen Siebernik (V.i.S.d.P.)  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-202  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

AutorInnen: Jannes Boekhoff, Isabel Carqueville, Anja Dilk, Ronny Fehler, Meike Grams,  
Heike Herrmann, Nadine Hübener, Björn Köhler, Olaf Korek, Alfred Uhing  
Redaktion: Birte Radmacher  
Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden  
Fotos: iStockphoto - solarseven, AlinaMD, AlekZotoff, RomoloTavani, Nikolay Trushin  
Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg

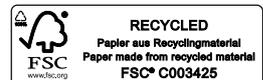
Artikel-Nr.: 2227

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an: [www.gew.de/broschueren](http://www.gew.de/broschueren)  
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop: [www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)  
[gew-shop@callagift.de](mailto:gew-shop@callagift.de)  
Fax: 06103/30332-20

Einzelpreis 1,50 Euro zzgl. Versandkosten.

  
**Februar 2022**



**Was zu sagen ist** **5**

---

**1 Ein Überblick: die Profession Kindheitspädagogik** **7**

---

Der Weg zum Studiengang „Kindheitspädagogik“/Die Akademisierungs- und Professionalisierungsdebatte der Frühen Bildung	7
Kindheitspädagogik in Zahlen – Wie ist der aktuelle Stand in Studium und Beruf?	12
Tarifliche Eingruppierung von Kindheitspädagog:innen	18

**2 Ein Einblick: Perspektiven von und für Kindheitspädagog:innen** **21**

---

Charlotte, ambulante Familienberaterin, Frühe Hilfen	21
Kindheitspädagog:in: Gut etabliert in der GEW Baden-Württemberg	23
Julia, Kindheitspädagogin in einer Krippe	24
„Gärtnern“ in Thüringen? Was (angehende) Kindheitspädagog:innen wissen sollten	26
Ronny, GEWerschaftsfachreferent	27
Die Tätigkeiten von Kindheitspädagog:innen in Berlin. Wie und Wo?	29
Nadin, Schulsozialarbeiterin Grundschule	30
Im Aufbruch – Akademische Fachkräfte im Elementarbereich in Niedersachsen	31
Tonio, pädagogischer Fachberater	33
Kindheitspädagogik in Hessen – Die Türen öffnen sich!	34

**3 Ein Ausblick: Potentiale der Kindheitspädagogik** **37**

---

Fünf Fragen an...Michaela Reißmann, Hochschule	37
...Tina Friederich, BAG BEK	39
...Klaus Weingärtner, Stadt München	41
...Niels Espenhorst, Der Paritätische	44

**Was noch zu sagen bleibt...** **45**

---

Wissenspeicher und Linksammlung	47
Literatur- und Quellenverzeichnis	48



# Was zu sagen ist

Liebe Studierende, liebe Kolleg:innen, liebe pädagogisch Interessierte,

die vorliegende Broschüre soll Ihnen einen Über-, Ein- und Ausblick auf die Entwicklung, Bedeutung und Perspektive der Kindheitspädagogik in Deutschland verschaffen. Vor bereits nunmehr 15 Jahren wurde der Studiengang Kindheitspädagogik etabliert. Endlich gab es einen Studiengang, der unserer Forderung nach Akademisierung der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften in der frühen Kindheit gerecht wurde. Seit dem Start der Studiengänge 2004 bis 2019 gab es bislang ca. 20.600 Bachelor-Absolvent:innen. Während auf der einen Seite Kindheitspädagog:innen als Profession in den verschiedenen Bildungseinrichtungen angekommen sind, lässt sich ebenso ein fortwährendes Nischendasein auf der anderen Seite feststellen.

Unbestritten ist die enorme Relevanz von hochqualifizierten pädagogischen Fachkräften, die Kindertagesstätten, Schulen und darüber hinaus die Jugendhilfeeinrichtungen mit ihrer fachlichen Expertise bereichern und somit dazu beitragen, dass allen Kindern faire und gleichberechtigte Startbedingungen ins Leben und in die Gesellschaft ermöglicht werden. Hier ist die Kindheitspädagogik ein wesentlicher Bestandteil.

Mit der vorliegenden Broschüre hat die GEW den Versuch unternommen, sowohl die Historie als auch die aktuelle Situation der Kindheitspädagogik zu beleuchten. Während es im ersten Abschnitt um einen fachlichen und tarifrechtlichen Überblick geht, konzentriert sich der zweite Abschnitt auf biographische Einblicke von Kindheitspädagog:innen sowie die Darstellungen regionaler Unterschiede von Tätigkeitsfeldern. Der dritte Abschnitt bildet den institutionellen Blick und Ausblick auf die Kindheitspädagogik ab, welcher durch einzelne Vertreter:innen von Verbänden, Hochschulen und Kommunen dargestellt wird.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen und Durchstöbern der einzelnen Kapitel viel Spaß sowie neue Erkenntnisse, die vor allem deutlich machen, welche Aufgaben vor uns liegen und wie wir gemeinsam zu einer qualitativ hochwertigen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen beitragen können.

Doreen Siebernik  
Leiterin Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit



**Doreen Siebernik**





### Ein Überblick: die Profession Kindheitspädagogik

Im ersten Teil unserer Broschüre geben wir einen Überblick über die historische Dimension der Profession Kindheitspädagogik und ordnen ihre bundesweite Etablierung mit Hilfe von statistischem Material ein. Auf dieser Basis beantworten wir dann die Frage, wie Kindheitspädagog:innen auf dem Arbeitsmarkt gesehen und tariflich abgebildet werden.

## Der Weg zum Studiengang „Kindheitspädagogik“

### Die Akademisierungs- und Professionalisierungsdebatte der Frühen Bildung – Interview mit Norbert Hocke, verfasst von Anja Dilk

Vor knapp zwanzig Jahren startete der erste kindheitspädagogische Studiengang in Deutschland. Doch die Akademisierung der frühkindlichen Bildung war ein langer, zäher Prozess in Deutschland. Norbert Hocke, 31 Jahre lang Leiter des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW, hat diese Entwicklung begleitet. Ein Rückblick.

**Herr Hocke, noch in den 1970er Jahren nannte man die Beschäftigten in den Kitas geringschätzig „Kindergärtnerinnen“, dass sie mal an einer Hochschule studieren würden, konnte sich hierzulande kaum jemand vorstellen.**

**Warum hat sich Deutschland mit der Akademisierung der Kitaarbeit so lange schwergetan?**

In der BRD dominierte bis tief in die siebziger Jahre ein sehr konservatives Bild von Familie und von Kindheit: Bis

zum 6. Lebensjahr bleibt das Kind zu Hause und die Mutter kümmert sich darum. Arbeiten geht sie deshalb nicht, die Frauenerwerbsquote war in dieser Zeit sehr, sehr niedrig. Diese Vorstellung kam aus dem bürgerlichen Milieu.

### **Doch der Alltag in bäuerlichen Kreisen und im Arbeiter:innenmilieu sah ganz anders aus...**

... aber das bürgerliche Bild prägte die Gesellschaft. Krippe, Kindergarten oder Ganztagschule waren daher mehr oder weniger tabu. Den Kindergarten hatte man nur für die Mühseligen und Beladenen eingerichtet, als Notlösung. Dabei dürfen wir nicht vergessen: Das war eine rein westdeutsche Geschichte. Ja, gerade in Abgrenzung zur DDR bezog die BRD so klar Stellung gegen jede Form von institutionalisierter frühkindlicher Erziehung.

### **War es zu der Zeit in Westeuropa anders?**

Völlig. In Frankreich, Spanien, Italien und vielen anderen westeuropäischen Ländern gab es schon in den siebziger Jahren Kitas mit ausgefeilten Konzepten frühkindlicher Bildung wie die Ecole maternelle. Ende der Siebziger entstand auch das EU-Netzwerk Erziehung und Bildung in der Kindheit. Es initiierte die ersten Untersuchungen über den Lebensraum von Kindern in institutionalisierter Erziehung. In Europa war völlig unstrittig, wie ungeheuer wichtig die ersten sechs Lebensjahre für den Bildungserfolg von Kindern sind. Doch die BRD ignorierte diese gesamte westeuropäische Diskussion um kindliche Bildung einfach. Die Bundesrepublik war nicht mal Teil des Netzwerks.

### **Welches Erziehungskonzept stand denn hinter den frühen Kitas in der BRD?**

Es ging um simple Dinge: ein gesundes Aufwachsen, Hygiene, Ernährung, Bewegung; Motorik fördern und Aufmerksamkeit schulen. Der Alltag war stark an den Jahres-

zeiten orientiert. Blätter kleben, Kastanien sammeln, Eier bemalen. Die Osterhäschen wurden von den Erzieherinnen geschnitten, damit sie hübsch aussahen. Bildungsfragen spielten fast keine Rolle.

### **Wann änderte sich das?**

Nach dem Sputnik-Schock in den 1960er Jahren. Die Überlegenheit der Russen in der Raumfahrt entfachte in der westdeutschen Politik langsam eine Diskussion über die Qualität der – naturwissenschaftlichen – Bildung. Der Bildungsrat trat für Reformen ein. Mit Vorschulmathematik und Mengenlehre wurde versucht, das fünfte Lebensjahr zu gestalten. Langsam setzte sich die Erkenntnis durch, dass Kinder in dem Alter vielleicht doch schon mehr können als Blätter an das Fenster kleben oder Eier bemalen.

### **Es kam also eine Bildungsdiskussion in Gang...**

...ja, parallel änderte sich das Familienbild. Mehr Frauen wollten berufstätig sein, also wurden mehr Einrichtungen für Kleinkinder gebraucht. Und dort waren immer mehr jüngere Menschen mit der Aufbewahrungspädagogik in den Einrichtungen ebenso unzufrieden wie mit der Ausbildung an den Fachschulen.

### **Seit 1969 wurden Erzieher:innen an Fachschulen für Sozialpädagogik unterrichtet...**

... wer den Abschluss der 10. Klasse hatte, besuchte zwei Jahre lang eine Berufsfachschule, anschließend drei Jahre lang die Fachschule für Sozialpädagogik mit abschließendem Anerkennungsjahr. Dann war er oder sie staatlich anerkannter Erzieher. Diese Fachschulen gehörten zum System der beruflichen Bildung. Die 15- bis 17-Jährigen Mädchen – in der Regel waren es damals Mädchen –, die mal in den Kitas arbeiten wollten, wurden daher vom Standardpersonal dort unterrichtet: Deutschlehrer sprachen

über Jugendliteratur, Ärzte über Kinderkrankheiten, Juristen über Jugendrecht.

**Also alles Leute, die nichts mit dem Kitaalltag oder frühkindlicher Bildung zu tun hatten...**

...genau, denn es gab keine Praktiker, die in das Fachschulsystem hätten integriert werden können. Ähnlich mau war es an den Hochschulen. An vier, fünf Unis vielleicht beschäftigten sich Männer mittleren Alters mit Kleinkindpädagogik. Der Transfer in die Ausbildung fand nicht statt. Das Curriculum bildete nicht ab, was im Alltag der Einrichtungen gebraucht wurde, die Lehrenden wussten es auch nicht.

**Sie haben selbst Mitte der Siebziger die Ausbildung zum Erzieher gemacht. Was wünschsten sich die Auszubildenden denn?**

Die Zeit war geprägt von der Suche nach einer anderen Kindheit, nach einer neuen Vorstellung von frühkindlicher Bildung. Wir haben Spielplätze im bürgerlichen Wilmersdorf angeschaut und in der Satellitenstadt Märkisches Viertel und analysiert: Was brauchen Kinder in den unterschiedlichen Lebenslagen in ihren ersten Jahren? Wie gehen wir mit Kindern mit besonderen Bedarfen um, wie fördern wir jene, die in der Sprachentwicklung verzögert sind?

**Mit einer systematischen Neuordnung hatte das aber noch nichts zu tun.**

Nein, die entwickelte sich erst Anfang der 1980er Jahre, die GEW spielte dabei eine zentrale Rolle. Wir haben Fachtagungen mit Hunderten von Fachschullehrenden organisiert, um die Kritik an der Ausbildung endlich zu systematisieren. Die Ergebnisse mündeten 1995 in dem Standardwerk „Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt“. Thomas Rauschenbach vom Deutschen Jugend-

institut war der erste, der empirisch belegen konnte, dass die ersten sechs Lebensjahre in Deutschland völlig unzureichend bewertet wurden. Experten wie Wassilios Fthenakis haben damals die Debatten über neue Konzepte der Erzieher:innenausbildung maßgeblich vorangebracht. Richtigen Schwung bekam die Entwicklung dann durch den drastischen Ausbau der Einrichtungen und die Diskussion über einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz seit Mitte der 1980er Jahre. Man muss sich mal klar machen: Vor fünfzig Jahren (1974) gab es etwa 40.000 Erzieher:innen in Deutschland, heute sind es über 450.000.

**Überall schossen Fachschulen aus dem Boden. Gab es für sie überhaupt genügend qualifizierte Lehrkräfte?**

Eben nicht. Es hakte an allen Ecken. Die Kultusministerkonferenz musste immer wieder Neuerungen bremsen, um alle Bundesländer verschiedener Partecouleur mit ins Boot nehmen zu können.

**Damals haben Sie sich mit GEW-Kolleg:innen in Europa umgeschaut: Wie machen das eigentlich die anderen?**

Wir waren in den Niederlanden, in Südtirol, in Stockholm und Göteborg und wollten mit unseren Eindrücken die Erzieher:innenausbildung verändern. Die Auszubildenden sollten dabei ihre Ausbildung nach Lernbereichen selbst gestalten können. Es war uns allen klar, dass wir mehr Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsphasen brauchen...

**.... so, dass man zum Beispiel nach 10, 15 Jahren als Erzieher:in an die Grundschule wechseln könnte...**

...indem man ein paar Semester drauf legt oder umgekehrt eine Gymnasiallehrkraft, die keine Lust mehr auf Jugendliche hat, nach einer Weiterbildung in die Kita gehen kann. Aber wir sind überall auf Granit gestoßen. Die große Reform wurde immer wieder abgelehnt, ledig-

lich neue Lernbereiche wurden eingeführt. Damals haben wir Praktiker:innen gesagt: Wir müssen einen anderen Weg gehen. Wir brauchen eine akademische Bildung und die müssen wir selbst anstoßen.

**Die Zeit dafür war Ende der 1990er günstig, der Lissabon-Vertrag hatte den europaweiten Umbau der Hochschulen in Gang gesetzt, überall mussten Bachelor- und Master-Studiengänge eingeführt werden.**

In der Tat war das ein wichtiger Faktor, die Hochschulen waren damals stark in Bewegung. Zudem hatte der PISA-Schock von 2001 den Reformeifer im Bildungssektor auch in konservativeren Kreisen befeuert. Die GEW hat dann mit der Alice Salomon Hochschule (ASH) in Berlin ein Konzept für einen kindheitspädagogischen Bildungsgang entwickelt. Doch wir wurden in der KMK damit dreimal abgeschmettert.

### **Warum?**

Die alten Herren in der KMK sagten: Wo sollen wir denn dann mit den netten Mädchen hin, die gerne mit Kindern spielen wollen? Mit der Akademisierung des Berufsfelds verbauen wir doch jungen Frauen, die nicht studieren können, weil sie kein Abitur haben, eine Perspektive. Das haben wir tatsächlich damals immer wieder gehört, auch wenn die Zeit schon lange vorbei war, in der der Erzieher:innenberuf als Übergangsjob zwischen Schulabschluss und Heirat galt. Man konnte sich in Deutschland einfach nicht vorstellen, dass eine akademisch gebildete Person einem zweijährigen Kind den Po abwischt. Gegenwind kam aus allen Ecken.

### **Auch von den Hochschulen selbst?**

Oh ja, die Hochschulen wussten nicht recht wie sie den neuen Studiengang in das Feld Soziale Arbeit integrieren sollen. Die kommunalen Träger hatten Sorge, dass sie

studierte Angestellte besser bezahlen müssten. Die Grundschullehrenden sahen ihren Status bedroht.

### **Schließlich wurde das Land Berlin aktiv...**

...ja und startete 2004 auf eigene Faust an der Alice Salomon Hochschule den ersten kindheitspädagogischen Studiengang Deutschlands. Es hatte fast 15 Jahre gedauert, um dahin zu kommen. Heute gibt es mehr als 76 frühpädagogische Bachelor- und 14 Master-Studiengänge deutschlandweit, mit ganz unterschiedlichen Akzenten. Wir haben ca. 2.500 Bachelor-Absolvent:innen und mittlerweile ca. 370 Master-Absolvent:innen pro Jahr. Demgegenüber stehen knapp 32.000 Absolvent:innen an den Fachschulen für Sozialpädagogik.

### **Warum wurde nicht ein gemeinsamer Studiengang entwickelt?**

Weil die Hochschulen autonom sind und ihre Studiengänge selbst entwerfen. Als GEW haben wir immer wieder versucht, sie in Veranstaltungen und der Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit zusammenzubringen. Wir wollten, dass Hochschulen und Fachschule gemeinsam an Konzepten arbeiteten. Und die Robert Bosch Stiftung hat Eckpunkte eines einheitlichen Curriculums entwickelt, um das Studium vergleichbarer zu machen. Aber letztlich wollte jede Hochschule ihren eigenen Weg gehen. Die Kritik daran kam bezeichnenderweise vor allem von jenen, die die neuen kindheitspädagogischen Studiengänge im Grunde überhaupt nicht wollten.

### **Inzwischen ist der akademische Weg in die Kita Alltag. Was können Kindheitspädagog:innen besser als Erzieher:innen?**

Ich nenne es lieber: Sie können anderes. Der Studiengang ist wissenschaftlich reflektierter als die Ausbildung in der Fachschule, vertieft das Wissen auf vielen Feldern. Dafür

ist er etwas weniger praxisorientiert. Gut sind zum Beispiel auch verschiedene Kombimodelle, die die Erzieher:innenausbildung mit einem Bachelor-Studiengang verbinden.

### **Dadurch werden auch die Grenzen zwischen beiden Wegen durchlässiger?**

Ja, und so eröffnen wir auch Erzieher:innen die Chance, sich kindheitspädagogisch für Fachkarrieren weiter zu qualifizieren, zum Beispiel für Inklusionspädagogik oder Sprachbildung und -förderung. Ich glaube allerdings, letztlich bräuchten wir für alle Fachkräfte eine Ausbildung auf Hochschulniveau. Für die GEW gibt es noch viel zu tun.

### **Zum Beispiel?**

Wo genau die kindheitspädagogischen Studiengänge innerhalb des großen Feldes der sozialen Arbeit an der Hochschule angesiedelt, wie sie verzahnt sind, muss weiter präzisiert werden. Wir kommen an der Diskussion mit Grundschullehrkräften nicht vorbei: Wo können und müssen wir mehr Durchlässigkeit schaffen? Mir kann bis heute niemand erklären, warum der Schritt vom fünften zum sechsten Lebensjahr so entscheidend sein soll, dass die

Lehrenden plötzlich eine völlig andere Ausbildung brauchen? Es ist die große Stärke der GEW, dass sie als Bildungsgewerkschaft die unterschiedlichen Professionen versammelt. Deshalb kann sie auch die bildungspolitische Entwicklung maßgeblich mitgestalten.

### **Hat Deutschland denn inzwischen den Anschluss an die europäischen Standards geschafft?**

In Puncto Strukturqualität – also Kriterien wie Gruppengröße, Personalschlüssel – hinken wir noch zurück, aber vor allem in der Forschung sind wir gut vorangekommen. Die Ergebnisse deutscher Forschung zur frühkindlichen Bildung werden heute von den Kolleg:innen in Europa sehr aufmerksam beobachtet. Allerdings: Das Europäische Netzwerk für frühkindliche Bildung hat festgelegt, dass 80 Prozent der Beschäftigten in der frühkindlichen Bildung akademisch ausgebildet sein sollen. Davon sind wir noch weit entfernt. Ein Beschluss des Europäischen Rates verlangt, dass die EU-Staaten ein Prozent ihres Inlandproduktes für die frühkindliche Bildung ausgeben. Auch das haben wir noch nicht erreicht. Aber immerhin stehen wir kurz davor.

## Kindheitspädagogik in Zahlen

Wie ist der aktuelle Stand in Studium und Beruf? von Jannes Boekhoff

### Vorbemerkungen

Als 2004 die Alice Salomon Hochschule (ASH) Berlin mit dem ersten kindheitspädagogischen Studiengang – mit dem Fokus auf frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung – an den Start ging, war die Hoffnung und auch die Erwartung damit verbunden, dass sich darüber insbesondere die Frühe Bildung im Kontext der Institution Kindertageseinrichtungen professionalisieren lässt.

Mit Potsdam, Emden, Freiburg und Neubrandenburg starteten die nächsten Studiengänge in den unterschiedlichsten Bundesländern bis 2005. Es folgte ein zügiger Ausbau, bis 2009, innerhalb von fünf Jahren, entstanden 46 früh-/kindheitspädagogische Studiengänge an 41 Hochschulstandorten. Das führte in der Folge auch zu umfangreichen Diskussionen um eine einheitliche Berufsbezeichnung, die bis zu dem Zeitpunkt nicht existierte. 2009 empfahl die Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit (BAG BEK) die einheitliche Berufsbezeichnung „Kindheitspädagoge/Kindheitspädagogin“.

2011 beschloss dann die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) die einheitliche Berufsbezeichnung, verbunden mit der Einführung eines neuen staatlich anerkannten Berufsprofils. Bis 2017 führten 14 von 16 Bundesländern die Berufsbezeichnung und staatliche Anerkennung ein, Rheinland-Pfalz und Bremen haben sich für andere Wege entschieden.

Wie sieht nun aber die aktuelle Situation der Kindheitspädagog:innen aus? Was zeigen die aktuellen Daten über den Stand der Professionsentwicklung?

### Daten zum Studium

2019 gab es in Deutschland 76 Bachelor-Studiengänge an 55 Hochschulstandorten. Seit 2014 (71 Studiengänge) hat es keinen signifikanten Ausbau mehr an Bachelor-Studiengängen gegeben. Aktuell sind im Bereich der Masterstudiengänge leichte Ausbaubestrebungen festzustellen. Mittlerweile gibt es bundesweit laut Weiterbildungsinitiativen Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) Studiengangsdatenbank (2021) 14 Master-Studiengänge mit früh-/kindheitspädagogischem Profil bzw. Schwerpunkt. Zum Vergleich, 2009 gab es zwei kindheitspädagogische Masterstudiengänge und 2014 existierten 9 Studienangebote.

2019 starteten 3.518 Studienanfänger:innen ihr kindheitspädagogisches Bachelor-Studium. Gegenüber 2008 (1.679 Studienanfänger:innen) ist das ein Zuwachs um 104 Prozent und somit etwas mehr als eine Verdoppelung. Ihr Studium schlossen 2019 insgesamt 2.556 Absolvent:innen erfolgreich ab. Das ist eine Zunahme um mehr als 800 Prozent innerhalb von etwas mehr als 10 Jahren, 2008 hatten erst 270 Studierende erfolgreich abgeschlossen. Darin spiegelt sich der enorme Ausbau, insbesondere bis 2014, wieder. Seit dem Start der Studiengänge 2004 bis 2019 gab es bislang ca. 20.600 Bachelor-Absolvent:innen.

### Daten zum Berufseinstieg und Verbleib der Absolvent:innen

Bisher gibt es wenige Studien zum Verbleib der Kindheitspädagog:innen nach dem Studium und ihre weitere Entwicklung in den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern. Ca. 70 Prozent der Absolvent:innen aus den Studiengängen münden nach dem Studium in das Arbeitsfeld Kita ein (vgl. Kirstein, Fröhlich-Gildhoff & Haderlein 2012 / Fuchs-Rechlin & Züchner 2018). Jede:r fünfte Absolvent:in kindheitspädagogischer Studiengänge schließt ein Masterstudium an (Fuchs-Rechlin & Züchner 2018).

### Daten zum Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen

Am Stichtag 01.03.2021 arbeiteten 9.620 Kindheitspädagog:innen in Kindertageseinrichtungen. Der Anteil an

Kindheitspädagog:innen beträgt damit 1,35 Prozent am gesamten pädagogischen sowie Leitungs- und Verwaltungspersonal in Kitas (inklusive Horte), das entspricht einer Steigerung von 146 Prozent seit 2015 (3.896) und damit mehr als eine Verdoppelung innerhalb von sechs Jahren.

### Unterschiede in den Bundesländern

Die prozentualen Anteile sind allerdings sehr unterschiedlich in den Bundesländern verteilt. Thüringen, Sachsen und Schleswig-Holstein weisen den größten Anteil (über 2,0 Prozent Anteil) an Kindheitspädagog:innen am gesamten pädagogischen sowie Leitungs- und Verwaltungspersonal in Kitas (inklusive Horte) auf. Bundesweite Schlusslichter sind Niedersachsen, Bremen und Rheinland-Pfalz mit einem Anteil unter 0,7 Prozent.

Unterschiede in den Bundesländern			
Bundesland	Gesamt	Kindheitspädagog:innen	%-Anteil
Baden-Württemberg	103.320	1.793	1,74 %
Bayern	112.678	904	0,80 %
Berlin	35.696	615	1,72 %
Brandenburg	23.968	213	0,89 %
Bremen	6.110	39	0,64 %
Hamburg	18.572	366	1,97 %
Hessen	56.828	999	1,76 %
Mecklenburg-Vorpommern	13.545	241	1,78 %
Niedersachsen	66.016	431	0,65 %

<b>Unterschiede in den Bundesländern</b>			
Nordrhein-Westfalen	131.732	1.3663	1,26 %
Rheinland-Pfalz	34.757	233	0,67 %
Saarland	7.152	66	0,9 2%
Sachsen	39.039	828	2,1 2%
Sachsen-Anhalt	19.454	311	1,60 %
Schleswig-Holstein	23.286	486	2,09 %
Thüringen	15.983	432	2,70 %
West (ohne Berlin)	560.451	6.980	1,25 %
Ost (mit Berlin)	147.685	2.640	1,79 %
<b>Gesamt</b>	<b>708.136</b>	<b>9.620</b>	<b>1,36 %</b>

### **Männeranteil**

Der Männeranteil bei den Kindheitspädagog:innen beträgt 8,8 Prozent (850) und ist damit im Vergleich zum gesamten pädagogischen und Leitungspersonal (Männeranteil von 7,6 Prozent) und zu den Erzieher:innen (Männeranteil von 6,2 Prozent) höher.

### **Verteilung nach Arbeitsbereichen in der Kita**

Der Anteil an Kindheitspädagog:innen am Leitungspersonal ist mit 4,52 Prozent deutlich höher als der Anteil am gesamten Personal. Am geringsten ist der Anteil beim Verwaltungspersonal und bei den Zweit- bzw. Ergänzungskräften.

<b>Verteilung nach Arbeitsbereichen in der Kita</b>			
<b>Arbeitsbereich / Berufsqualifikation</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Kindheitspädagog:innen</b>	<b>%-Anteil</b>
Gruppenleitung	238.586	3.403	1,42 %
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	295.017	2.808	0,95 %
Gruppenübergreifend tätig	10.0917	1.247	1,23 %
Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	25.756	303	1,17 %
Leitung	39.686	1.795	4,52 %
Verwaltung	8.174	64	0,78 %
<b>Insgesamt</b>	<b>708.136</b>	<b>9.620</b>	<b>1,35 %</b>

### **Verteilung nach Trägern**

76,7 Prozent der Kindheitspädagog:innen in Kindertageseinrichtungen arbeiten bei freien Trägern. Der Anteil von Kindheitspädagog:innen am gesamten Personal ist bei den öffentlichen Trägern (0,93 Prozent) deutlich geringer als bei den freien Trägern (1,58 Prozent).

### **Daten zu den weiteren Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe**

Insgesamt 1.241 Kindheitspädagog:innen waren 2018 in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kitas) tätig. Das entspricht 0,5 Prozent aller Beschäftigten. Der Männeranteil unter den Kindheitspädagog:innen in diesen Bereichen betrug 19,4 Prozent und spiegelt damit eine allgemeine Situation wider, dass der Anteil männlicher Fachkräfte mit zunehmenden Alter der Kinder steigt. Von den 1.241 Kindheitspädagog:innen arbeiten nur 12,8 Prozent bei öffent-

lichen Trägern, 87,2 Prozent sind bei freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe angestellt.

### **Unterschiede in den Bundesländern**

Die prozentualen Anteile in den weiteren Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sind allerdings sehr unterschiedlich in den Bundesländern verteilt. Baden-Württemberg, Thüringen und Sachsen-Anhalt sind die einzigen Bundesländer, wo der Anteil an Kindheitspädagog:innen am gesamten pädagogischen und Verwaltungspersonal 1 Prozent und mehr beträgt. In Baden-Württemberg liegt es sicherlich am problemlosen Zugang zu den unterschiedlichen Arbeitsfeldern, weil Kindheitspädagog:innen dort für viele Bereiche als Fachkraft anerkannt sind. Bundesweites Schlusslicht ist auch hier Niedersachsen mit gerade einmal 0,2 Prozent Anteil am Personal.

# 16 Teil 1 – Ein Überblick

<b>Unterschiede in den Bundesländern (Anteile in den weiteren Arbeitsfeldern)</b>			
<b>Bundesland</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Kindheitspädagog:innen</b>	<b>%-Anteil</b>
Baden-Württemberg	31.887	379	1,2 %
Bayern	35.108	93	0,3 %
Berlin	13.393	58	0,4 %
Brandenburg	7.561	23	0,3 %
Bremen	3.323	13	0,4 %
Hamburg	4.551	38	0,8 %
Hessen	20.013	52	0,3 %
Mecklenburg-Vorpommern	4.515	35	0,8 %
Niedersachsen	25.070	43	0,2 %
Nordrhein-Westfalen	57.477	202	0,4 %
Rheinland-Pfalz	12.723	76	0,6 %
Saarland	3.023	10	0,3 %
Sachsen	12.652	60	0,5 %
Sachsen-Anhalt	7.168	72	1,0 %
Schleswig-Holstein	8.147	25	0,3 %
Thüringen	6.406	62	1,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>253.017</b>	<b>1.241</b>	<b>0,5 %</b>

## Fazit des aktuellen Standes

Trotz des enormen Aufwuchses des gesamten Personals konnte der Anteil der Kindheitspädagog:innen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen seit 2012 gesteigert werden, wenn auch nur auf niedrigem Niveau. Zudem finden sich zunehmend Kindheitspädagog:innen in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wieder.

Die Entwicklung der Profession Kindheitspädagogik ist daher durchaus als Erfolg der Studiengänge, in einem doch überschaubaren Zeitraum, zu bezeichnen, denn die Entstehungsgeschichte war ja bekanntlich mit einigen Hürden gespickt, wie der Beitrag von Norbert Hocke vorher aufzeigte. Im weiteren Verlauf dieser Broschüre werden unter anderem anhand von Kindheitspädagog:innen-Portraits die positiven Entwicklungen beispielhaft aufgezeigt.

Allerdings ist die gegenwärtige Situation auch nicht frei von Barrieren bzw. Baustellen für die Absolvent:innen der kindheitspädagogischen Studiengänge, die perspektivisch über den weiteren Erfolg der Profession entscheiden können. Auch diese werden in den weiteren Ausführungen thematisiert.

Für einen weiteren Anstieg der Anteile von Kindheitspädagog:innen und zur Steigerung des Anteils akademischer Fachkräfte ist es daher notwendig, die Studienkapazitäten zu erhöhen und weitere Hochschulstandorte zu etablieren. Gerade auch mit Blick auf den zukünftigen Rechtsanspruch auf Ganztagschule braucht es fachlich gut qualifizierte pädagogische Fachkräfte, die in der Lage sind, fachlich fundiert und reflektiert zu agieren sowie (Bildungs-)Systeme (mit) zu gestalten.

## Tarifliche Eingruppierung von Kindheitspädagog:innen

von Björn Köhler

Immer wieder stellen (angehende) Kindheitspädagog:innen die Frage, wie sie eigentlich nach der Ausbildung tariflich eingruppiert bzw. bezahlt werden und ein Blick in die entsprechenden Tarifverträge zum Sozial- und Erziehungsdienst (unabhängig ob TVöD oder TV-L) sorgt dann meist für Ernüchterung: Dort kommt der Beruf der Kindheitspädagog:in nicht explizit vor.

Um zu verstehen, warum dies so ist, müssen wir einen Blick in die Geschichte der tariflichen Eingruppierung werfen. Grundsätzlich beschreiben die Tätigkeitsmerkmale eines Tarifvertrags, welcher Entgeltgruppe eine Tätigkeit zugeordnet wird. Viele der aktuellen Tätigkeitsmerkmale im TVöD und TV-L stammen im Grunde noch aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und wurden in den 70er Jahren entwickelt. Viele der bereits damals geltenden Grundsätze haben sich z. B. durch die Rechtsprechung bis heute erhalten. So orientierte sich die Eingruppierung des BAT am Beamtenrecht, also daran, ob eine Tätigkeit dem einfachen, mittleren, gehobenen oder höheren Dienst entspricht. Wichtig ist dabei zu verstehen, dass es nicht in erster Linie auf den Berufsabschluss, sondern auf die Tätigkeit und die dafür benötigte Qualifikation ankommt. Dies kann man auch heute noch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sehen: So werden einfache Tätigkeiten, die in der Regel nur eine kurze Anlernphase benötigen, meist den Entgeltgruppen 1–3 zugeordnet, Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen, den Gruppen 4–8 und Tätigkeiten, die ein

Hochschulstudium voraussetzen, beginnen bei EG 9. In diesem Rahmen waren auch lange Zeit die Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes eingeordnet. So kam es, dass Erzieher:innen meist in der EG 6 waren, da es sich um eine schulische Berufsausbildung handelt, Sozialarbeiter:innen waren dagegen meist in der EG 9, da ihre Tätigkeit ein Fachhochschulstudium oder einen Bachelor erfordert. Man nennt dies auch „Eckeingruppierung“, da die verschiedenen Ausbildungswege zu unterschiedlichen Bereichen bei der Eingruppierung führen. Dieser Grundsatz gilt bis heute. Zwar wurden Qualifikationsniveaus durch die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) vergleichbar – so sind Erzieher:innen im DQR dem Niveau 6 zugeordnet, analog einem Bachelor, jedoch spielt der DQR bei der Eingruppierung nur eine untergeordnete Rolle. Wichtiger ist das gerichtlich festgeschriebene „Abstandsgebot“, welches besagt, dass eine Tätigkeit, die ein Studium voraussetzt, höher bewertet werden muss als eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung voraussetzt. So wurden diese Berufe in den alten Tarifverträgen TVöD und TV-L nicht namentlich erwähnt, sondern auf Grund der Zuordnung „Berufsausbildung“ bzw. „Hochschulstudium“ eingruppiert.

Erst durch intensive Streiks 2009 gelang es, im TVöD eine eigene Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst mit eigenen Tätigkeitsmerkmalen einzuführen. Hierbei mussten die Beschäftigten gegen den massiven Widerstand der Arbeitgeber:innen mit wochenlangen Streiks ankämpfen

und am Ende entschieden geschlossene Kitas, Jugendhäuser und Jugendämter darüber, dass die Arbeitgeber:innen einknickten und einer eigenen Eingruppierung zustimmten. Erst 2017 gelang es, diese Systematik auch auf den TV-L zu übertragen, da es dort viel weniger Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gibt. Und damit zeigt sich auch ein Problem bei der Schaffung einer eigenen Eingruppierung für Kindheitspädagog:innen: Die Zahl dieser Gruppe ist derzeit noch so klein, dass ein Streik dieser Berufsgruppe kaum auffällt und so keinen Druck auf die Arbeitgeber bewirkt. Die aktuelle Statistik zeigt, dass derzeit nur rund 1,3 Prozent der Beschäftigten in Kitas Kindheitspädagog:innen sind. Deutlich wird, dass diese Gruppe entsprechend gering ins Gewicht fällt.

Zu der so genannten Eckeingruppierung kommt der Grundsatz, dass eine Eingruppierung nach Tätigkeit und nicht nach beruflicher Qualifikation erfolgt. Daraus folgt leider, dass Kindheitspädagog:innen, die in Kitas arbeiten, in der Regel wie Erzieher:innen angestellt und entsprechend bezahlt sind. Stellen, die explizit für Kindheitspädagog:innen ausgeschrieben sind, gibt es in diesem Feld so gut wie nicht. Oder vereinfacht gesagt: Auch eine Professorin, die als Erzieherin arbeitet, würde entsprechend als Erzieherin bezahlt werden, obwohl sie einen Titel hat. Durchbrochen wird diese Systematik lediglich an wenigen Stellen, z. B. bei Kitaleitungen, die auf Grund ihrer Funktion eingruppiert sind, selbst dann, wenn sie ggf. überwiegend im Gruppendienst arbeiten.

Für die GEW ist der Versuch, Kindheitspädagogik als Profession zu etablieren ein wichtiger Weg, um das Berufsfeld der Kitaberufe aufzuwerten, denn wenn die Tätigkeit in der Kita ein Hochschulstudium voraussetzt, muss sie auch anders bewertet und bezahlt werden! Leider ist es bisher politisch nicht gelungen, Stellen in großer Zahl

explizit für Kindheitspädagog:innen und ihre im Studium erworbenen Kompetenzen zu schaffen, sondern Hauptberufsgruppe in der Kita sind weiterhin die Erzieher:innen. Auch in den Aufwertungsrunden 2009 und 2015 gelang es nicht, die Kindheitspädagog:innen in die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes aufzunehmen. Selbst gegen eine Gleichstellung mit Sozialpädagog:innen, wenn Kindheitspädagog:innen entsprechende Tätigkeiten ausüben, haben sich die Arbeitgeber:innen bisher erfolgreich gewehrt und die geringe Zahl der Kindheitspädagog:innen im Feld hat Streiks für diese Berufsgruppe bisher nicht wirksam werden lassen.

Dass es aber auch anders geht, zeigen einige Beispiele aus der Praxis: So erkennt die Stadt München beispielsweise an, dass Kindheitspädagog:innen über wertvolle Kompetenzen verfügen, von der sie profitiert, auch wenn in den Kitas formal der Abschluss als staatl. anerkannte Erzieher:in ausreicht, um als Fachkraft anerkannt zu werden. Hier werden Kindheitspädagog:innen entsprechend besser bezahlt, ohne dass der Tarifvertrag dazu eine Verpflichtung vorsieht.

Auch die Fröbel-Gruppe, ein bundesweit aktiver Träger von Kitas, fördert das Studium zur Kindheitspädagog:in und zahlt eine Zulage, wenn das Studium erfolgreich abgeschlossen wurde, auch wenn die Kindheitspädagog:in formal auf einer Erzieher:innenstelle beschäftigt ist.

Auch wenn Kindheitspädagog:innen in der übergreifenden Planung (z. B. bei der Konzeptentwicklung für einen Landkreis) tätig sind, werden sie oft entsprechend einer Sozialpädagog:in eingruppiert.

Es gibt also durchaus Mittel und Wege, Kindheitspädagog:innen ihrer Qualifikation entsprechend einzugruppierten,

wenn dies politisch gewollt ist. Hier fehlt jedoch der flächendeckende Wille bei Politik und Trägern, entsprechende Stellen zu schaffen, die ausdrücklich die Kompetenzen von Kindheitspädagog:innen bei entsprechender Bezahlung fordern.

Gleichzeitig ist es noch nicht gelungen, Kindheitspädagogik als eine eigene Profession mit eigenen Kompetenzen, die ein Alleinstellungsmerkmal dieser Berufsgruppe sind, zu etablieren. Dies wäre aber notwendig, um flächendeckend Stellen für eine solche Profession zu schaffen, die sich dann auch in den Tarifverträgen wiederfinden müsste.

Schmerzlich mussten wir als GEW bisher erfahren: Die Forderung nach einer Eingruppierung schafft noch keine Profession. In Tarifverträgen werden jedoch Tätigkeiten und Professionen abgebildet. Erschwert wird dies derzeit

noch durch die geringe Zahl an Kindheitspädagog:innen und dem Mangel an entsprechenden Stellen ausdrücklich für diesen Beruf.

Eine mögliche Lösung könnte also sein, deutlich zu machen, welche Kompetenzen Kindheitspädagog:innen mitbringen und welchen Mehrwert sie damit für die Arbeitgeber:innen haben. So lange Kindheitspädagog:innen jedoch bereit oder gezwungen sind, sich unter Wert zu verkaufen (sprich: zu einer entsprechend niedrigen Eingruppierung zu arbeiten), sehen viele Kindheitspädagog:innen nur die Möglichkeit, das Tätigkeitsfeld der frühkindlichen Bildung zu verlassen, was eine Professionsbildung wiederum erschwert und einen Verlust für alle darstellt: Die Kindheitspädagog:innen, die Kinder aber auch für uns als Gesellschaft.

[zurück zum Inhalt](#)



### Ein Einblick: Perspektiven von und für Kindheitspädagog:innen

Die Felder, für die Kindheitspädagog:innen ausgebildet werden, sind weit. Und auch die jeweiligen Anstellungsbedingungen unterscheiden sich je nach Bundesland. Im zweiten Teil unserer Broschüre portraituren wir fünf Kindheitspädagog:innen und beleuchten die Situation im jeweiligen Bundesland aus gewerkschaftlicher Perspektive.

## Portraits von Kindheitspädagog:innen

Gespräche wurden geführt und verfasst von Anja Dilk



**Charlotte Elbers,**  
ambulante Fachberatungsstelle  
für Familien, Freiburg

Jede Woche fährt Charlotte Elbers mit ihrem schwarzen Mazda Hunderte Kilometer über Land. Rechts und links fliegen Äcker, Wiesen und Weinberge vorbei, es geht durch kleine Dörfer und Orte im Markgräfler Land – zu jungen Eltern, die Unterstützung brauchen. Gerade war

eine besonders knackige Woche, wie sie sagt, allein in den vergangenen vier Tagen hat sie fünf Familien besucht. Jede von ihnen hat Probleme, die viel Zeit brauchen.

Da sind Eltern, die nicht mehr können, weil ihr Baby unablässig weint. Dann beruhigt Elbers, erklärt, dass Weinen eine Art der Kommunikation der Kleinsten ist, dass sie so Stress durch die Flut neuer Eindrücke verarbeiten. „Sie müssen sich keine Sorgen machen. Seien Sie einfach für Ihr Kind da und begleiten es.“ Da sind junge Frauen, die überfordert sind mit ihrer neuen Rolle als Mutter, am Stillen verzweifeln, sich von ihrem Mann alleine gelassen fühlen oder eine schwierige Geburt nicht verarbeitet haben. „Viele kommen aus schwierigen Verhältnissen.“ Auch Familien von Geflüchteten sind dabei, manche kaum vertraut

mit dem deutschen System, ihren Ansprüchen und Verpflichtungen. Dann erzählt Elbers von Elterngeld und Vorsorgeterminen, hilft Formulare auszufüllen, vermittelt Spielgruppen und Osteopath:innentermine. Charlotte Elbers ist ambulante Familienberaterin am Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald in Müllheim, Abteilung „Frühe Hilfen“ und sagt: „Ich bin endlich beruflich angekommen.“

Es war ein Weg in Schlangenlinien. Nach der Ausbildung zur pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentin orientierte sich Elbers um, dachte zurück an ihre Kindheit im Reitstall, ihre Freude an der Arbeit mit jüngeren Kindern, merkte bei einem Praktikum in einer Krippe: „Das ist die richtige Richtung“. Egal ob Reitpädagogik oder Kita, in jedem Fall etwas mit Kindern. Elbers schnappte sich Broschüren und Laptop und stöberte einen Sofaabend lang durch die Studienangebote an deutschen Hochschulen. 2006 begann sie ihr Studium in Freiburg: Kindheitspädagogik.

27 Studierende, eine spannende Lernzeit. Begeistert stürzt sich die Studentin in Themen wie Entwicklungspsychologie und Bindungstheorie, Supervision und Anthropologie. Schade nur, dass zwar viel zu Kita und Qualitätsmanagement angeboten wird, aber wenig zur Bedeutung des familiären und sozioökonomischen Umfelds, das für das Aufwachsen eines Kindes so wichtig ist. Das ist es, was Charlotte Elbers besonders reizt. Nach sieben Semestern Studium und einer Bachelorprüfung sucht sie daher auf diesem Feld ihren Weg ins Berufsleben.

Eine „Clearing Station“ in Berlin. Hier finden Kinder, die das Jugendamt in Obhut genommen hat, übergangsweise Zuflucht. „Es hat mich gereizt, Kinder in extrem schwierigen Situationen zu begleiten“, erinnert sich Elbers, „und eine möglichst sichere Bindung zu ihnen aufzubauen.“

Doch der Job ist der Horror, traumatisierte Kinder, unzumutbare Rahmenbedingungen. Im Wechsel mit zwei Kolleg:innen lebt sie in 72-Stunden-Schichten allein mit acht Kindern zwischen acht Monaten und zwölf Jahren in einer Wohngruppe. Theraphiebesuche, kochen, trösten, bei den Hausaufgaben helfen, Ansprechpartnerin sein, Berichte schreiben und irgendwie zusammen den Alltag bewältigen. „Man kommt voller Tatendrang und mit vielen guten Ideen aus dem Studium und knallt auf die Realität“, sagt Elbers. Wenn der Kollege zur Ablösung kommt, ist sie fertig. Nach einem halben Jahr schmeißt Elbers hin und macht eine Pause.

Einiges hat Charlotte Elbers danach probiert. Sie schreibt sich für einen Master in Erwachsenenbildung ein, arbeitet in einer Berliner Inklusionskita und einer Krabbelgruppe im Mutter-Kind-Haus, Freiburg. Erkennt: Auf Dauer ist Krippe nichts für mich, zu laut, ein zu schlechter Fachkraft-Kind-Schlüssel, als dass sie jedem Kind gerecht werden könnte. Findet einen Job als Sozialpädagogische Familienhelferin bei der Caritas. Doch die Arbeitszeiten wollen für die inzwischen zweifache Mutter nicht recht passen. Anfang 2020 findet Elbers einen neuen Job: Ihre Traumstelle bei der ambulanten Familienberatung, sechzig Prozent Teilzeit, Freitag hat sie frei.

„Hier fühle ich mich total richtig mit meinen Kompetenzen“, sagt Elbers. „Ich kann meine fundierten Kenntnisse aus dem Studium über die Altersgruppe von 0 bis drei Jahren endlich hervorragend anwenden.“ Auch die zweijährige Fortbildung als STEEP-Beraterin, einem Programm zur Begleitung in eine gelingende Elternschaft, zahlt sich aus.

Es ist Donnerstagnachmittag. Elbers parkt den Mazda vor dem Landratsamt. Etwas Büroarbeit liegt noch vor ihr. Die Besuche dokumentieren, neue planen, sich mit Netzwerk-

partner:innen austauschen, einmal die Woche eine Webex-Intervision mit dem Team: Gemeinsam Fälle durchsprechen, sich gegenseitig beraten. Elbers stößt die Rat-

haustür auf, eilt in ihr Büro im ersten Stock, wirft ihre Jacke auf den Stuhl und lacht. „Bald ist Feierabend. Und ich freue mich schon auf die nächste Woche.“

### Kindheitspädagog:innen: gut etabliert in der GEW Baden-Württemberg!

Baden-Württemberg ist das Bundesland, in dem die meisten kindheitspädagogischen Studiengänge eingerichtet wurden, insbesondere in den Jahren 2004 bis 2007. In der Konsequenz haben die Leiter:innen der Studiengänge schon 2007 das Hochschulnetzwerk Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg (HSN BW) gegründet. Die GEW BW kooperiert seither intensiv mit dem HSN BW, um gemeinsam die Professionsentwicklung der akademischen Kindheitspädagog:innen voranzubringen.

Mit der Einführung der Studiengänge bis heute bieten GEW-Kolleg:innen des Landesverbands und der Bezirke regelmäßig Seminare an den Hochschulen zum Berufseinstieg von Kindheitspädagog:innen an und informieren die Studierenden über die Gewerkschaft, die Tarifsituation und die politischen Rahmenbedingungen in der Frühkindlichen Bildung. Studierende wurden nicht nur Mitglied in der GEW BW, sie engagierten sich und adressierten auf diesem Weg ihre Forderungen an die Politik, unter anderem machten sie sich stark für die einheitliche Berufsbezeichnung und die staatliche Anerkennung ihrer Profession.

Die fachliche Expertise und die Kompetenzen, die Kindheitspädagog:innen aus dem Studium mitbringen, sind wertvoll für Kindertageseinrichtungen. Aus diesem Grund setzte sich die GEW BW in politischen Gesprächen dafür ein, dass die Berufseinmündung der Kindheitspädagog:innen in den Kindertageseinrichtungen wissenschaftlich begleitet wird. Von 2013 bis 2015 beauftragte das Kultusministerium BW die

Evangelische Hochschule Freiburg mit einer Team-Evaluation bezüglich der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit multiprofessioneller Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg (TEAM-BaWü). Professorin Dörte Weltzien, Leiterin des Projekts, konnte bei einem GEW-Fachtag 2014 bereits erste Befunde der Studie vorstellen. Ein wesentliches Ergebnis war, dass Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzepte nötig seien, damit Kindheitspädagog:innen Kita-Teams bereichern könnten. Je weniger Möglichkeiten die Akademiker:innen hätten, das spezifische Fachwissen in die pädagogische Praxis bzw. in Teamprozesse einzuspeisen, desto eher würde ein Stellenwechsel bereits nach kurzer Tätigkeitsdauer erwogen oder gar vollzogen.

Um die Studiengänge in der frühen Bildung und den Beruf des:der Kindheitspädagog:in weiter zu etablieren, veröffentlichten die GEW BW gemeinsam mit dem HSN BW im Jahr 2015 die Broschüre „Kindheitspädagogik – Qualifizierung und Praxisfelder“. Die Publikation erschien im Februar 2021 in zweiter aktualisierter Auflage und dient gleichermaßen als Information und Handreichung für Studierende der Kindheitspädagogik bzw. Studieninteressierte wie auch Kindheitspädagog:innen, die in den Beruf einmünden. Des Weiteren richtet sie sich an Arbeitgeber und Träger, die Interesse haben, mehr über das Studium, das Berufsbild und die Arbeitsfelder der Kindheitspädagogik zu erfahren. In die Neuauflage konnte die Information über eine landesweite Vollerhebung aufgenommen werden, mit der das HSN BW im Jahr 2018 alle Absolvent:innen kindheitspädagogischer Studien- →

von Heike Herrmann und Alfred Uhing

gänge in Baden-Württemberg zu ihrer Berufseinmündung und zum bisherigen Berufsverlauf befragte. (Weltzien, Linberger, Morys, Wehner, 2019). Etwa 80 Prozent der Befragten arbeiteten nach ihrem Studium zunächst in Kindertageseinrichtungen, dort, wo händeringend Fachkräfte gesucht werden. Nahezu alle sind im Verlauf der Zeit in flankierenden Arbeitsbereichen und im Feld der Kindheitspädagogik verblieben.

Die Ergebnisse der Studie waren Grundlage für ein Fachgespräch, zu dem die GEW BW gemeinsam mit dem HSN BW im Oktober 2019 Vertreter:innen aus Politik und Fachwelt eingeladen hatten, um den Stellenwert der Kindheitspädagog:innen unter die Lupe zu nehmen und den Ausbau der Studienkapazitäten zu forcieren. Die Zahlen belegen: Es gibt viel mehr Interessent:innen als Studienplätze. Kindheitspädagog:innen werden in Kitas und den flankierenden Arbeitsbe-

reichen nicht nur zahlenmäßig gebraucht, ihre Kenntnisse über inklusive Prozesse, Sprachbildung und ihre Kompetenzen in der Beratung können die Weiterentwicklung von Einrichtungen voranbringen, die interdisziplinäre Zusammenarbeit stärken und zu gelingenden Kooperationen mit Erziehungsbe-rechtigten beitragen. Kindheitspädagog:innen dürfen nicht als Konkurrenz zu den Erzieher:innen verstanden werden. Kitas der Zukunft brauchen unterschiedlich qualifizierte Expert:innen, die sich ergänzen, um die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben gemeinsam zu bewältigen. Aufstiege und Studienzugänge innerhalb des Arbeitsfelds müssen für alle möglich sein und eine Ausdifferenzierung des Arbeitsbereichs kann seine Attraktivität steigern sowohl monetär, qualitativ als auch die Arbeitsbedingungen betreffend. Kindheitspädagog:innen müssen mit ihrer Fachlichkeit in Kita-Teams selbstverständlich sein. In der GEW Baden-Württemberg sind Kindheitspädagog:innen längst etabliert.



**Julia Pechmann,**  
**Kindheitspädagogin in einer**  
**Krippe in Thüringen**

„Gleich nach der 10. Klasse eine Ausbildung zur Erzieherin? Klang verlockend. Aber schnell wurde mir doch klar: Lieber mach ich erst mein Abi. Damit halte ich mir mehr

offen. Ich habe es nie bereut. Nach dem Abitur hat mir dann meine Schwester von den neuen Studiengängen zur Kindheitspädagogik erzählt. Etwas komplett Neues – das hat mich gereizt. 2006 begann ich das Studium in Freiburg, mit 26 anderen gehörte ich zum dritten Jahrgang. Gerade erst wurden die Grundlagen des Curriculums festgeklopft. Die Dozenten fragten uns permanent: Was können wir verbessern? Gefallen haben mir Entwicklungspsychologie und Biographiearbeit, für Spezialisierungen gab es in den Freiburger Anfängen noch keinen Platz.

Nach dem Studium habe ich in Berlin in einer Krippe angefangen. Ich wollte mit den ganz Kleinen arbeiten, bei

ihnen wird die Basis für alles gelegt. Ihre Signale wahrzunehmen, mit Körpersprache zu arbeiten, fand ich immer sehr spannend, es liegt mir. `Du bist sehr empathisch mit den Kleinen', das haben mir Kolleg:innen oft gesagt. Die Berliner Kita war eine familiäre Einrichtung mit 25 Kindern, davon zwölf in der Krippe. Nach vier Monaten wurde mir die stellvertretende Leitung angeboten, obwohl ich das gar nicht im Sinn hatte.

Da habe ich gemerkt, wie viel ich im Studium gelernt habe: Ich war gut auf Führungsaufgaben vorbereitet, Teamorganisation, Personalgespräche führen, Strukturen weiterentwickeln – mit all dem war ich bestens vertraut. Doch natürlich hatte ich im Gegensatz zu den erfahrenen Kolleg:innen kaum Praxiserfahrung. Umso mehr habe ich ihnen signalisiert: Ihr seid für mich nicht alte Schule, sondern ich lerne von euch. Es war toll, gemeinsam einen neuen Weg mit flachen Hierarchien aufzubauen.

In der Zusammenarbeit mit Erzieher:innen merke ich in meinem Beruf immer wieder wie unterschiedlich unsere Herangehensweise ist. Durch das Studium bin ich sehr auf Fachlichkeit fokussiert. Beispiel Eingewöhnung: Wie wird sie gemacht, wie dokumentiert, welche Rückschlüsse ziehen wir für den nächsten Tag und warum? Mir ist wichtig, dass jeder Schritt fachlich überprüfbar ist, systematisch rückgekoppelt wird und nicht einem Affekt folgt. Ich habe gelernt, permanent zu hinterfragen, mit welchem Bild vom Kind gehe ich in den Alltag, welche biographischen Prägungen bringe ich selbst mit? Manche Erzieher:innen dagegen reagieren eher intuitiv, ich bewundere oft ihre Leichtigkeit und ihr praxisorientiertes Repertoire. Mal ein Fingerspiel, um eine Gruppensituation zu beruhigen, mal ein schnelles Lied. So etwas im richtigen Moment richtig gut zu machen ist kein Kinderspiel.

Man muss das aus dem Effeß können, darf nicht holpern oder hängen, sonst verliert man die Gruppe sofort. Dafür habe ich echt Respekt, das kann man sich keineswegs mal schnell mit Links selbst beibringen. Mir fehlt diese Spontaneität, ich bin verkopfter. Wenn ich meinen methodischen Instrumentenkasten aus der Tasche ziehe, sagen die Erzieher:innen manchmal, puuuuh, das ist jetzt ganz schön viel. Man braucht Gespür, um zwischen Fachlichkeit und Alltagsmachbarkeit abzuwägen. Manchmal schlaucht es mich, die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit aushalten zu müssen, gerade wenn Stellen mal wieder nicht besetzt werden können, wie bei uns im Moment.

Heute arbeite ich in einer Waldkita in Thüringen, jeden Tag bin ich mit den Kindern auf der Wiese und im Wald. Herrlich. Und doch weiß ich schon: Wenn nächsten Montag nach drei Monaten Corona-Pause die Kleinen wieder zurück in die Einrichtung kommen, werde ich nicht allen gerecht werden können. Es wird unheimlich wuselig, ein Kind will die ganze Zeit herumgetragen werden, das andere ist mein Schatten, das nächste schreit. Gerade jetzt ist Beziehungsarbeit doppelt wichtig – aber ich habe leider keine fünf Arme. Es ist immer ein wenig Durchkämpfen in unserem Job.

Die Rahmenbedingungen in den Kitas sind noch lange nicht optimal. Deshalb engagiere ich mich in der GEW, kämpfe für bessere Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte, bessere Rahmenbedingungen orientiert an den Erkenntnissen der Wissenschaft. Auch wenn es bis dahin noch ein weiter Weg ist – die Purheit der Emotion der Krippenkinder, ihr unvoreingenommenes Entdecken, ihr Vertrauen, das viele Lachen. Und in welchem anderen Beruf hätte ich das sonst?“

## „Gärtnern“ in Thüringen? – Was (angehende) Kindheitspädagog:innen wissen sollten

Welche Bedingungen und Einsatzmöglichkeiten hält Thüringen – das grüne Herz Deutschlands – bereit? Ein Vergleich:

### **Gepflegte Grünanlage: Arbeiten in Kindertageseinrichtungen**

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen sind die Kindheitspädagog:innen in Thüringen bereits seit Langem gut angekommen, sowohl auf inhaltlich-qualitativer als auch auf arbeitsrechtlicher Ebene. Dies ist ein Grund, weshalb ihr Anteil am Gesamtpersonal mit 2,35 Prozent bundesweit gesehen am höchsten liegt (vgl. Kapitel Statistik). Im Thüringer Kita-Gesetz sind sie als pädagogische Fachkräfte aufgeführt und somit den staatlich anerkannten Erzieher:innen gleichgestellt. Diese Gleichstellung hat aus tariflicher Sicht dazu geführt, dass die Eingruppierung von Kindheitspädagog:innen – auch bei fehlenden Eingruppierungsmerkmalen für diesen Abschluss – im Großen und Ganzen parallel zu der der Erzieher:innen vollzogen wurde. Seit der Novellierung des Kita-Gesetzes im Jahr 2017 wird für die Leitung von Kindertageseinrichtungen ab einer Kapazität von über 70 Plätzen ein akademischer Hochschulabschluss gefordert, womit insbesondere die Kindheitspädagog:innen angesprochen werden sollten und dem Umstand Rechnung getragen wurde, dass ihr akademisches Studium für Führungsaufgaben qualifiziert.

### **Brachfläche mit Entwicklungspotential: der Bereich Kinder- und Jugendhilfe**

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe steht eine breitere Anerkennung derzeit noch aus. In den Fachlichen Empfehlungen zu Fachkräften im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen werden sie nur in den Handlungsfeldern „Förderung der Erziehung in der Familie“ und „Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Verwaltung)“ als Fachkräfte anerkannt. Dass Thüringen mit 1 Prozent trotz allem einen bundesweit hohen Anteil der Kindheitspädagog:innen am Gesamtpersonal in diesem Bereich hat (vgl. Kapitel Statistik), liegt eher an der Möglichkeit per Einzelfallprüfung und -zulassung in diesen Arbeitsbereich einzumünden.

Bezogen auf die Einrichtungsart ist der prozentual hohe Anteil von Kindheitspädagog:innen gegenüber der Gesamtbeschäftigtenzahl in Inobhutnahmeeinrichtungen (11 Prozent) und im Jugendmigrationsdienst (17 Prozent) bemerkenswert. In beiden Einrichtungsformen kamen sie zwei Jahre zuvor als Beschäftigtengruppe überhaupt noch nicht vor. Zudem überholen die Kindheitspädagog:innen im Jugendmigrationsdienst damit – trotz fehlender Anerkennung als Fachkraft – sogar die Beschäftigtengruppe mit dem Berufsabschluss Erzieher:in. Im Kontrast dazu war aber die Tätigkeit in den Bereichen Heimerziehung im Gruppendienst und ASD stark rückläufig.

### **Verbrannter Boden: der Thüringer Ganztag**

Problematischer stellte sich die Situation für Kindheitspädagog:innen dar, wenn sie in der Vergangenheit im dritten großen Arbeitsfeld in Thüringen arbeiten wollten: dem Ganztag. Der Großteil der Thüringer Grundschulen befindet sich unter der staatlichen Trägerschaft des Freistaats, somit fallen die Beschäftigten an den Schulen unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Land. Dieser sah bis zur Tarifrunde 2019 kein Eingruppierungsmerkmal für Kindheitspädagog:innen vor. Anders als die freien Träger oder Kommunen im Bereich Kindertageseinrichtungen waren die zuständigen Ministerien und Personalstellen nicht bereit, Kindheitspädagog:innen den staatlich anerkannten Erzieher:innen gleichzustellen. Aus tariflicher Sicht führte dies zu einer Degradierung der Kindheitspädagog:innen als Unqualifizierte und stellte sie auf die Stufe von Hilfskräften. Nicht zuletzt dieser Umstand führte dazu, dass nur wenige Kindheitspädagog:innen in dieses Arbeitsfeld einmünden woll(t)en und ihr Anteil an den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen besonders hoch ist. Die Träger von Kindertageseinrichtungen waren schlichtweg aus tariflicher Sicht die attraktiveren Arbeitgeber.

**Let's make a garden exhibition: Perspektiven für Kindheitspädagog:innen**

Es bleibt also noch einiges zu tun, damit die in Thüringen ausgebildeten Kindheitspädagog:innen bleiben bzw. Kindheitspädagog:innen aus anderen Bundesländern nach Thüringen kommen: tarifliche Anerkennung bei allen Arbeitgebern, Berücksichtigung des Abschlusses in allen relevanten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, Schaffung von herausgehobenen Stellenprofilen, die der fachlichen Exposition von Kindheitspädagog:innen gegenüber staatlich anerkannten Erzieher:innen gerecht werden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht wird dabei der Fachkräftemangel als Katalysator für die Anerkennung von Kindheitspädagog:innen wirken. Es gilt aufzuzeigen, welche Rolle dabei Kindheitspädagog:innen spielen können sowie welche spezifischen Bildungs- und Erziehungsaufgaben in dieser multiprofessionellen Zusammenarbeit liegen und welche weitergehenden Qualifikationen erforderlich werden. Unser Ziel: Kindheitspädagogik als exponierte Profession in multiprofessionellen Teams.



**Ronny Fehler,**  
**Fachreferent für Kinder-,**  
**Jugendhilfe und Sozialarbeit bei**  
**der GEW Berlin**

„Dass ich mal bei der GEW lande, hätte ich während meines Studiums nie gedacht. Ich hatte Gewerkschaftsarbeit einfach nicht auf dem Schirm. Umso glücklicher bin ich, dieses Berufsfeld entdeckt zu haben. ‚Ihr müsst euch selbst durchwurschteln, weil vieles für Kindheitspädagog:innen noch nicht klar geregelt ist‘, hatte man uns schon im Studium gesagt. Bisläng gibt es weder klar definierte Einsatzbereiche für Kindheitspädagog:innen noch extra ausgewiesene Finanzposten in den Einrichtungen und Tarifverträgen. Also habe ich viel ausprobiert und bin

schließlich bei der GEW gelandet. Für mich war das eine große Chance.

Seit 2017 arbeite ich als Fachreferent für Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit bei der GEW Berlin. Sie ist die Schnittstelle zwischen Verbänden, Trägern, Betriebsräten, Einrichtungen. Genau das hat mich gereizt: An den Systemschrauben drehen, etwas verändern, voranbringen. 2600 Kitas und eine Vielzahl an Jugendhilfeeinrichtungen gibt es in der Stadt, ihnen müssen wir zeigen, dass wir als Gewerkschaft unsere Arbeit machen, dass wir präsent sind und uns einmischen. Etwa ein Drittel meiner Zeit stecke ich in die Beratung von GEW-Mitgliedern. Das reicht vom Umgang mit Mobbing, über Fragen wie „Was darf ein Arbeitgeber von mir verlangen?“ bis zu Zielvereinbarungen für ein Team festlegen. Ein weiteres Drittel geht in Lobbyarbeit. Ich vertrete die Interessen von Fachkräften in verschiedenen Gremien und im Bündnis Ganztags, im Kita-Bündnis und bei den Weißen Fahnen, der Organisation der Jugendämter. Das letzte Drittel stecke ich in

Gremienarbeit in der GEW, zum Beispiel in der AG Kita, der AG Erzieher:innen an der Schule, in Personalrats- oder Betriebsratsrunden. Es macht Freude, aus so vielen unterschiedlichen Perspektiven an dem System der frühkindlichen Bildung und Jugendhilfe zu arbeiten.

Im Studium haben wir alle tatsächlich nicht genau gewusst, wo die Ausbildung hinführt. Ich wollte generell etwas Soziales machen, das liegt mir. Schon vor dem Abi hatte ich bei einem Altenheim ausgeholfen, danach während eines Auslandsjahres in Uganda an einer Schule gearbeitet. Aber Soziale Arbeit als Studium war mir zu vage, zu breit, ich hatte Lust, etwas mit Kindern zu machen. Da schien Kindheitspädagogik eine spannende Möglichkeit. Sehr gut hat mir die Praxisorientierung unseres Studiengangs gefallen. In Praxissemestern haben wir beispielsweise erst an der Uni über Entwicklungsphasen gesprochen, dann an Praxistagen in der Kita beobachtet, woran sich die Phasen konkret im Alltag festmachen lassen, zurück an der Hochschule wurde das Erlebte reflektiert.

Nach meinem Studienabschluss und einem Master in Erziehungswissenschaft und Soziologie habe ich als stellvertretender Leiter in einer Inklusionskita in Berlin-Kreuzberg gearbeitet. Das waren meine Lehrjahre. Einfach war es nicht, dort Fuß zu fassen. Kindheitspädagog:innen werden meist erstmal als Erzieher:innen eingesetzt. Wir müssen uns anfangs oft beweisen, um als wichtige Ergänzung wahrgenommen zu werden. Dabei gehen wir tatsächlich in vielen Punkten sehr unterschiedlich vor, gerade davon kann die Arbeit profitieren. Ich habe gemerkt, dass ich analytischer herangehe. Wenn Kinder zum Beispiel in einer Situation immer gestresst sind, klopfe ich systematisch ab, woran das liegen könnte. Vielleicht sind sie in ihrer Entwicklung noch nicht bereit dafür, vielleicht gibt es eine Veränderung in ihrem Umfeld? Dann habe ich

gleich zwei, drei Vorschläge im Kopf, was wir stattdessen ausprobieren könnten.

Viele der Erzieher:innen waren Mitte bis Ende 50, seit dreißig Jahren erfahren in Inklusionspädagogik. Ich kannte Inklusion nur aus der Theorie. Es war toll zu sehen, wie selbstverständlich die Kolleg:innen dafür gesorgt haben, dass sich auch ein Rollstuhlfahrer, der kaum sprechen kann, willkommen fühlt und selbstverständlich einen Platz in der Kita hat. Wie sie ein stark beeinträchtigtes Kind in der Weihnachtsbäckerei einbeziehen: Denn es kann vielleicht keine Plätzchen backen, aber den weichen Teig fühlen eben sehr wohl. Ich habe viel gelernt.

Als stellvertretender Leiter und später Leiter habe ich deshalb auf Zusammenarbeit und Transparenz gesetzt. Habe Themen definiert, an denen wir arbeiten könnten, dafür Methoden und Ideen aus dem Studium vorgeschlagen: Was meint ihr dazu? Was wollen wir im pädagogischen Alltag ausprobieren? Dieses offene, gemeinsame trial & error war der door opener zu den Erzieher:innen. Im Gegenzug haben sie mir gern die Leitungsaufgaben überlassen: Strukturorganisation, Finanzierung, Elternarbeit. Ich hatte als Kindheitspädagog:in meine Rolle in der Einrichtung gefunden – auf der Basis von gegenseitigem Respekt.

Nur schweren Herzens habe ich die Kita verlassen. So gut die Zusammenarbeit war, ich konnte es auf Dauer schwer ertragen, dass uns zu oft nicht viel mehr als Krisenverwaltung blieb. Und so gut die gemeinsam entwickelten Ideen waren, so oft war ihre Umsetzung begrenzt. Ich wusste, dass ich daran vor Ort nichts ändern kann. Dafür brauchte ich einen Zugang zu den Stellschrauben des Systems. Bei der GEW habe ich ihn gefunden.“

## Die Tätigkeiten von Kindheitspädagog:innen in Berlin. Wie und Wo.

von Ronny Fehler

### Eine pragmatische Lösung als Einstiegshilfe

Selten erleben wir im Land Berlin, dass sich die Senatsverwaltung mit schnellen und pragmatischen Lösungen den Alltagsproblemen widmet und dann auch noch praktikable Lösungen produziert.

Ab 2006 wurden in Berlin nach und nach an drei Hochschulen die Studiengänge der Kindheitspädagogik mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Bezeichnungen angeboten. Dreieinhalb Jahre später wurden in Berlin auch gleichermaßen die Weichen gestellt, damit die frisch gebackenen Absolvent:innen problemlos in den Berliner Kindertagesstätten aber auch darüber hinaus in weiteren pädagogischen Arbeitsfeldern eingesetzt werden konnten. Sie bekamen durch die Senatsverwaltung eine staatliche Anerkennung als Erzieher:in (B.A.) ausgestellt. Damit konnten sie nahezu in allen Arbeitsbereichen eingesetzt werden, die auch für Erzieher:innen mit staatlicher Anerkennung in Frage kamen. Auf Grund des besonderen Fokus der Studiengänge auf die frühkindliche Entwicklung kam es jedoch in den Arbeitsfeldern der Hilfen zur Erziehung auf Einzelentscheidungen der Arbeitgeber:innen an.

Nach und nach wurde das Sozialberufe-Anerkennungsgesetz um die Kindheitspädagog:innen ergänzt und die entsprechenden Regelungen zum Fachkräftegebot in den Arbeitsfeldern der Kitas, Schulen und Jugendhilfe um die Kindheitspädagog:innen erweitert.

### Eingestellt wird jede:r, doch zu welchen Konditionen und mit welchen Perspektiven?

Während also die Einstellungshürden auf Grund von rechtlichen Vorgaben schnell gelöst wurden, blieb eine fachliche Auseinandersetzung bezüglich der spezifischen Einsatzmög-

lichkeiten und eine entsprechende Entlohnung, die einem Hochschulabschluss gerecht werden könnte aus. Faktisch werden im Land Berlin die Kindheitspädagog:innen sowohl in Bezug auf die Tätigkeiten und entsprechend bei der Vergütung ausnahmslos den Erzieher:innen gleichgesetzt.

Und hier sind wir wieder bei den starren Strukturen der Senatsverwaltung. Anstelle einer Auseinandersetzung darüber, wie Kindheitspädagog:innen sinnvoll und entsprechend ihres Studiums ins Berliner Bildungssystem nachhaltig und fair integriert werden können, bleibt es beim Status quo und eine Veränderung ist nicht abzusehen. Den Arbeitgeber:innen ist es kaum vorzuwerfen, dass sie diesem Vorbild teilnahmslos folgen. Selbst wenn sie wollten, könnten sie sich eine Weiterentwicklung von Einsatzmöglichkeiten und faire Vergütungsregelungen für Kindheitspädagog:innen nicht leisten. Hier fehlt die Finanzierungsgrundlage.

Wenngleich sich einige Träger auf den Weg machen und hier Pionierarbeit leisten, so scheint es ein Kampf gegen Windmühlen. Denn was in Berlin derzeit am meisten zählt: Beseitigung des Fachkräftemangels.

In der Konsequenz bedeutet das: Kindheitspädagog:innen sind mittlerweile in den Kitas gut angekommen und zahlreich vertreten. Als eigenständige Berufsgruppe und entsprechend ihrer Profession haben sie dennoch in keinem der gängigen Arbeitsbereiche wirklich Fuß gefasst (vgl. Kapitel Statistik). Als akademisierte sozialpädagogische Fachkräfte mit der Fokussierung auf die Kindheit haben sie zumindest die Möglichkeit, für sich mehr Perspektiven außerhalb der pädagogischen Praxis zu erschließen. Zumindest indirekt sind sie also da, die Kindheitspädagog:innen. Der Weg hin zu multiprofessionellen Bildungseinrichtungen scheint jedoch noch lang.



**Nadin Mundin,  
Kindheitspädagogin und  
Schulsozialarbeiterin in einer  
Ganztagsgrundschule in  
Diepholz, Niedersachsen**

„Mein Arbeitsalltag als Schulsozialarbeiterin ist ein Blumenstrauß voller Überraschungen. Morgens um 8 Uhr geht es los und derzeit bin ich erstmal mit Corona-Tests beschäftigt. An unserer Grundschule wird in A- und B-Gruppen unterrichtet, nur wer einen negativen Schnelltest mitbringt, darf ins Klassenzimmer. Eigentlich sollen das die Eltern zu Hause übernehmen, aber in vielen Familien funktioniert das nicht. Entweder sind die Eltern schon früh auf Arbeit oder sie wissen zu wenig Bescheid. Dann muss ich einspringen. Viele Kinder kommen mit der Corona-Situation nicht gut zurecht, das merke ich in den täglichen Sozialtrainings, die ich anbiete. Wir sprechen über Gefühle, üben einen guten Umgang mit Wut und Angst. Manche verlieren sich völlig in der digitalen Welt, sind überfordert. Dann versuche ich Alternativen anzubieten, Fußballspielen im Park etwa, auch wenn im Moment leider einfach nicht viel möglich ist. Vereine sind geschlossen, Förderangebote der Jugendhilfe finden nur eingeschränkt statt. Manchmal lade ich daher einzelne Schüler:innen zu einer Einzelstunde ein, wir backen etwas in der Schulküche und sprechen über Probleme. Es ist so wichtig, persönlichen Kontakt zu haben.

Seit Ende vergangenen Jahres habe ich eine Stelle als Schulsozialarbeiterin an unserer Grundschule. Die Vielfalt dieses Arbeitsbereiches ist einfach großartig. Ich biete

Arbeitsgemeinschaften an und leite eine Streitschlichter:innenausbildung, bin an der Schul- und Qualitätsentwicklung beteiligt und kümmere mich um die Vernetzung mit Anbieter:innen von Unterstützungsleistungen. Eltern rufen an und suchen Rat, zum Beispiel weil sie mit der Erziehung überlastet sind. Ich bin auch viel mit Ärzt:innen und dem Jugendamt in Kontakt, wir Schulsozialarbeiter:innen können da immer wieder den Blick öffnen. Zum Beispiel wenn Ärzt:innen unterschätzen, wie stark sich häusliche Probleme in der Psyche von Kindern niederschlagen und stattdessen auffälliges Verhalten als Temperamentsache interpretieren.

Meine offenen Sprechstunden am späten Vormittag sind immer gut besucht. Neulich kam ein Kind, dessen Oma gestorben ist, und hat sich ausgeweint. Ich habe meine Trauertasche hervorgeholt mit Tüchern, Kerzen und kleinen Schachteln für Erinnerungen. Solche kleinen Rituale helfen, man kommt leichter ins Gespräch. Andere suchen meinen Rat, weil sie gemobbt werden. Wir schauen von wem das Mobbing ausgeht, entwickeln Strategien, bei denen ich auch die Mobbenden einbeziehe. Mal kommen schüchterne Kinder, die sich unsicher in einer Klasse fühlen. Mit Mutmachübungen helfe ich ihnen, sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden: Was kann ich besonders gut, was ist mir in der letzten Zeit gelungen? Es ist wundervoll zu sehen, wie schnell man schon mit kleinen Interventionen etwas bewirken kann.

Ohne das Studium der Kindheitspädagogik könnte ich diese Arbeit längst nicht so kompetent machen. Ich habe „Frühkindliche inklusive Bildung“ an der Universität Fulda studiert, das war genau der richtige Fokus für meine Arbeit an einer Schule mit vielen Kindern mit speziellem Förderbedarf. Im Studium habe ich gelernt, wie wichtig es ist, bei inklusiver Arbeit im Netzwerk zu denken: Welche

anderen Professionen kann ich hinzuziehen? Wo bekomme ich kompetente Unterstützung? Ich habe systemisches, reflexives Denken gelernt. Das heißt, den Blick auf strukturelle Hindernisse und Möglichkeiten zu richten statt auf individuelle Defizite, wie es so oft in Schule passiert. Und welcher anderer Studiengang ist schon spezialisiert auf die Altersgruppe 0 bis 12?

Der Studiengang in Fulda ist berufsbegleitend. Neben der Arbeit hat man zwei, drei Tage Präsenzveranstaltungen im Monat, hinzu kommen Online-Seminare, Hausarbeiten, Tagebuchführen, Projektdokumentationen – ein strammes

Programm. Aber das war es mir wert. Ich habe Krankenpflege gelernt, bin erst auf Umwegen über die Grundschule meiner Tochter zu Gesundheitsförderung und Gewaltprävention, später zu Schulsozialarbeit gekommen. Als 2013 in Niedersachsen die inklusive Schule eingeführt wurde, war niemand auf die Umsetzung vorbereitet. Wer sollte die Kinder mit Förderbedarf fördern und wie? Worauf kommt es bei der Elternarbeit an, wie integriert man Therapien in den Schulalltag? Damals habe ich entschieden: Ich will mich qualifizieren und meine Erkenntnisse an die Kolleg:innen weitergeben. Es hat sich gelohnt.“

## Im Aufbruch – Akademische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Niedersachsen

### Positionierung vom Referat Jugendhilfe und Soziale Arbeit der GEW Niedersachsen

Seit nunmehr 15 Jahren werden in der Bundesrepublik kindheitspädagogische Fachkräfte an Hochschulen ausgebildet. Neben den staatlich anerkannten Kindheitspädagog:innen werden auch Sozialpädagog:innen und Erziehungswissenschaftler:innen als akademisch ausgebildete Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen tätig. Im Bundesdurchschnitt weisen 30 Prozent der Teams von Kindertageseinrichtungen mindestens eine akademische Fachkraft aus. Sie übernehmen dort sowohl Aufgaben in der Gruppe, sind Leiter:in der Gruppe oder der Kindertageseinrichtung. Auch sind sie u. a. in der Ausbildung, der Fachberatung, der Fortbildung, der Forschung im

Kontext der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern tätig.

Das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zeigt sich vergleichsweise wenig aufgeschlossen gegenüber akademisch qualifizierten Fachkräften. Dies erklärt sich zum einen daraus, dass traditionell alle Aufgaben von Erzieher:innen zum Teil mit Zusatzqualifikationen übernommen werden und dementsprechend eine als skeptisch zu bezeichnende Haltung gegenüber akademisch ausgebildeten Fachkräften zu beobachten ist. Eine weitere Ursache liegt im ungleichen Verhältnis von Erzieher:innen<sup>1</sup> zu Kindheitspädagog:innen und anderen akademischen Fachkräften<sup>2</sup>, denn Akademiker:innen stellen eine →

- 1 DESTATIS – Statistisches Bundesamt: Statistik der Kinder und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019 (letzter Zugriff 04.02.2020) (Erzieher:innen: 428.443 / Heilpädagog:innen; Heilerziehungspfleger:innen: 18.818 → Summe: 447.261
- 2 Sozialpädagog:innen 18.973 / Erziehungswissenschaftler:innen: 8.252 / Dipl. Heilpädagog:innen: 2.581 / Kindheitspädagog:innen: 7.329 → Summe akademisch ausgebildeter Fachkräfte: 36.955

von Olaf Korek und Meike Grams

noch nicht sehr sichtbare Minderheit im Feld dar. In Niedersachsen sind nur 0,4 Prozent des pädagogischen und leitenden Personals Kindheitspädagog:innen – der im Bundesvergleich niedrigste Wert.

Die akademisch ausgebildete Fachkraft ist noch lange nicht überall in den Kindertageseinrichtungen angekommen. Es besteht ein Handlungsbedarf in der Finanzierung zukünftiger Arbeitsplätze, der Bereitstellung von Mitteln für die Entwicklung multiprofessioneller Teams, der Ausdifferenzierung von Arbeitsplatzbeschreibungen und damit einhergehend einer Darstellung der Potentiale von akademischer Qualifizierung. Diese ist einerseits Voraussetzung dafür, dass die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Familien bewältigt werden können. Andererseits ermöglicht eine akademische Ausbildung engagierten Fachkräften Aufstiegsmöglichkeiten in allen Bereichen der institutionellen Erziehung und Bildung. Dazu sollten Kindheitspädagog:innen in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch z. B. im Bereich der Ganztags-schulbetreuung eingesetzt werden können. Hierfür fehlen z. T. gerade in Niedersachsen noch die formalen Grundlagen.

Der unzureichend gedeckte Fachkräftebedarf darf keinesfalls eine Dequalifizierung unterhalb des Niveaus DQR 6 rechtfertigen. In Kindertageseinrichtungen müssen **Erziehung, Bildung und Betreuung** als anspruchsvolle Aufgaben hervorgehoben werden. Eine Konzentration auf die Sicherung der Betreuung der Kinder ist nicht ausrei-

chend. In multiprofessionellen Teams<sup>3</sup> muss dementsprechend Wert darauf gelegt werden, dass unterschiedliche Professionen zur Erreichung noch zu definierender pädagogischer Mindeststandards zusammenarbeiten können. Ziel sollte hier sein, dass pädagogische Fachkräfte ihre jeweils unterschiedlichen Expertisen **gemeinsam** zum Wohl der Kinder einbringen. Finanzielle Anreize und Aufstiegsmöglichkeiten müssen auch für qualifizierende Fort- und Weiterbildungen tariflich verankert werden. Die längst überfällige, generelle Aufwertung aller Berufsfelder der Sozialen Arbeit ist anstelle von Ausbildungen unterhalb des DQR 6 umzusetzen. Gleichrangig muss die Akademisierung auch in der frühkindlichen Bildung als weiterführende Qualifizierung und auch als Aufstiegchance Standard werden. In den meisten europäischen Ländern ist die akademische Ausbildung von Fachkräften in der frühen Bildung selbstverständlich. Es ist Aufgabe der Kultusministerkonferenz, für die Bundesrepublik und damit auch für Niedersachsen endlich eine dem europäischen Standard entsprechende Neuregelung zu schaffen.

Als ein Fazit ist festzuhalten, dass der aktuelle Stand der Akademisierung nach 15 Jahren weiterhin zwischen Aufbruch und Ernüchterung verortet bleibt.<sup>4</sup> Angesichts der gestiegenen Anforderungen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Familien und der dringenden Notwendigkeit, engagierte und gut qualifizierte Fachkräfte für das Arbeitsfeld zu gewinnen und zu halten, führt an einer weiteren Akademisierung und Professionalisierung von Fachkräften aber kein Weg vorbei.

3 <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf>

4 <https://www.nifbe.de/infoservice/aktuelles/1622-zwischen-aufbruch-und-ernuechterung>



**Tonio Stromberger,  
pädagogischer Fachberater bei  
der Stadt Frankfurt**

Tonio Stromberger ist ein sportlicher Mensch. Er liebt Kajaken, Joggen, Volleyball. Warum also aus der Leidenschaft nicht einen Beruf machen? Nach dem Abitur schreibt sich Stromberger für Sportwissenschaften an der Universität Mainz ein – und ist enttäuscht. Wie wenig hatte das Studium mit dem zu tun, was er mag. Wissenschaftliche Theorien über muskuläre Effizienz statt Freude an der Bewegung, Physiologie und sportbedingte Erkrankungen statt Kinder für Breitensport zu begeistern. Dabei wäre da so viel zu holen. Das merkt Stromberger jede Woche bei einem Uni-Projekt, das er neben dem Studium betreut: Sportförderung von Kindern im Elementarbereich, von Bewegungsspielen bis zu Schwimmkursen. „Diese Zielgruppe faszinierte mich“, sagt Stromberger. Ihr Bewegungsdrang, ihre schnellen Fortschritte, die tollen Möglichkeiten, über Bewegung soziale Entwicklung, Teamgeist und Selbstbewusstsein zu fördern. Der junge Student beobachtet wie glücklich die Kinder aus den Stunden herausgehen, genießt, wie sich ihre Freude auf ihn überträgt und sagt sich: „Das ist ein tolles Berufsfeld.“ Stromberger sattelt um, studiert Kindheitspädagogik in Darmstadt und sitzt nun im Amt.

Im Amt? Als Sportler? Tonio Stromberger weiß wie das klingt. Nach Old school, Aktenstaub und Langeweile. Umso fröhlicher sagt er: „Das ist es einfach gar nicht.“

Stromberger arbeitet als pädagogischer Fachberater in der Fachstelle für Beratung und Entwicklung der Stadt Frankfurt. Er ist zuständig für 26 Kitas der Region, die er individuell berät, wie sie die Bildungspläne der Landesregierung in ihren Einrichtungen umsetzen können. Wie moderieren wir Bildungsprozesse im Alltag, welches Thema wollen wir als nächstes angehen, wo hakt es bei uns konkret, wie dokumentieren wir unsere Fortschritte?

Für Stromberger ist es ein Alltag voller Abwechslung. Mindestens einmal im Jahr ist er bei jeder seiner Einrichtungen vor Ort, je nach Bedarf gibt es Telefonsupport. Mal erläutert er Fachkräften neue Methoden, um schwierige Elterngespräche erfolgreich führen zu können. Mal besucht er eine Kita, die ihr Raumkonzept ändern möchte. Dann beobachtet der Fachberater einen Tag lang Abläufe und Miteinander von Kindern und Fachkräften: Welche Bedürfnisse haben sie, welche Raumkonzepte passen dazu, wie können die Kleinen bei der Umgestaltung einbezogen werden, was ist altersangemessen? „Der unbefangene Blick von außen eröffnet oft neue Zusammenhänge.“ Mal nimmt Stromberger an einer Teamkonferenz teil, weil sich Fachkräfte Anregungen zur Gestaltung des Bildungsortes Esstisch wünschen. Wie können wir gemeinsames Essen besser nutzen, um miteinander ins Gespräch zu kommen? Wie gelingt die Balance zwischen systematischem experimentellem Erkunden – wie schnell fließt Wasser, wenn es auskippt, warum ist die Kartoffel fester als ihr Brei? – und einer respektvollen Esskultur? Stromberger: „Mit meiner Fachlichkeit kann ich auf vielen Feldern Anregungen geben und bei der Ideensuche helfen.“

Das Studium hat ihn darauf gut vorbereitet. 2008 lief es als Verbundprojekt der Evangelischen Hochschule Darmstadt mit der Pädagogischen Akademie Elisabethenstift. Zwei Jahre Erzieher:innenausbildung an der Fachschule

ergänzt mit Modulen an der Hochschule, ein halbes Jahr Berufspraktikum, dann drei Semester Studium bis zum Bachelor. Stromberger war der einzige Mann unter 24 Studierenden, gestört hat ihn das nicht. Im Gegenteil, er schätzte das angenehme Miteinander in der Klasse, die hohe Motivation der Kommilitoninnen. „Wer sich für den neuen Studiengang entschied, war mit 150 Prozent dabei.“ Der Studiengang erfüllte auch seine fachlichen Erwartungen, lieferte wissenschaftlichen Background und reichlich Methodenwissen. Wie liest man Studien kritisch, wie reflektiert man systematisch sein Bild vom Kind, wie entwickelt sich die Forschung weiter? „Genau das Richtige, schließlich wollte ich das System weiterentwickeln und Verantwortung übernehmen.“

Gut vorbereitet haben ihn auch die vielen unterschiedlichen Hospitationsphasen, die zum Verbundstudium gehören, Stationen in bilingualen Krippen, Ganztagskitas, Stadtteilkindergärten, bei Trägern. „Wir haben so Stück für Stück einen guten Überblick über das engmaschige System der institutionalisierten Frühförderung bekommen, von der Kita über Familienbildungsstellen, Elternberatungen bis zu Kinderschutzeinrichtungen“, sagt Stromberger. „Ich habe endlich verstanden, wie die Bereiche und ihre Aufgaben miteinander verzahnt sind.“

Das hilft dem Kindheitspädagogen heute genauso in seinem Job wie die fünf Jahre Praxiserfahrung als stellvertretender Kitaleiter nach dem Studium. Damals hat er gesehen, wie gut sich multiprofessionelle Teams im Alltag der Einrichtungen ergänzen können, wo man wann welche Expertise am besten hinzuzieht.

Tonio Stromberger muss auflegen. Der nächste Termin wartet. Vorher schlendert er noch zur Büroküche und holt sich einen Kaffee. Tonio grinst. „Wie es sich gehört – im Amt.“

## Kindheitspädagogik in Hessen – Die Türen öffnen sich!

Kindheitspädagogik – was ist das eigentlich für ein Studiengang? Was macht man damit im Anschluss, wenn man sich „Staatlich anerkannte:r Kindheitspädagog:in“ nennen darf?

Diese Fragen zu beantworten, ist gar nicht so einfach. Denn wie das so mit breit aufgestellten Studiengängen ist, geben sie ein fundiertes aber eben sehr breites Wissen, das in vielen verschiedenen Arbeitsbereichen Einsatz finden kann. Das ist Fluch und Segen zugleich.

Als Fluch wird es vielleicht wahrgenommen, weil man bei Stellenausschreibungen oft nicht direkt als Zielgruppe angesprochen wird und man sich häufig selbst auf die Suche danach machen muss, welche Stellen für einen in Frage kommen. Ein Segen kann es sein, weil man durch die breite Ausbildung einen Einblick in verschiedene Arbeitsbereiche bekommen hat und dadurch ein recht großes Arbeitsfeld offensteht. Vielleicht entdeckt man auch im Studium ein Arbeitsgebiet, das man zu Beginn gar nicht auf dem Schirm hatte.

Mit dem Bachelor of Arts mit der zusätzlichen Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte:r Kindheitspädagog:in“ kann man sich auf viele verschiedene Stellen bewerben, das Tätigkeitsfeld kann sehr unterschiedlich aussehen. Damit entspricht der Studiengang Kindheitspädagogik den Entwicklungen, die wir generell auf dem Arbeitsmarkt beobachten können und die auch nicht vor pädagogischen Arbeitsfeldern Halt machen. Unsere Gesellschaft wird immer komplexer und auch die Anforderungen

an die nächsten Generationen verändern sich. Familien werden bunter. Wurden bspw. Kindertagesstätten früher als reine Betreuungseinrichtungen wahrgenommen, in denen „Basteltanten“ die Kinder beschäftigten, so hat sich heute das Berufsfeld stark professionalisiert. Denn auch – oder erst recht – die ganz Kleinen lernen ganz viel und ihr Wissensdurst ist manchmal kaum zu stillen. Die Ansprüche, die zunehmend an die Kindertageseinrichtungen gestellt werden und die Fachkräfte auch an sich selbst stellen, sind vielfältig.

Mit dem gesellschaftlich veränderten Blick auf Kindheit hat sich auch das Arbeitsfeld verändert – und damit auch die Ausbildung. In Hessen gibt es neben der klassischen Vollschulischen Erzieher:innen-Ausbildung mittlerweile auch die Praxisintegrierte Erzieher:innenausbildung (PiA), die beide im Abschluss des:der staatlich anerkannten Erzieher:in münden sowie den Bachelorstudiengang Kindheitspädagogik.

Ein wichtiger Baustein in dem sich immer weiterentwickelnden pädagogischen Arbeitsfeld war die Einführung der Kindheitspädagogik als Bachelor-Studiengang. Der B.A. ist in Hessen je nach Hochschule für sechs bis acht Semester (Vollzeitstudium) Regelstudienzeit angelegt.

Nach dem abgeschlossenen Studium, nach dem man den Titel Bachelor of Arts mit dem Zusatz „staatlich anerkannter Kindheitspädagoge“ tragen darf, stehen einem viele Türen offen. Je nach Arbeitsfeld gelten unterschiedliche Arbeitsbedingungen und die Eingruppierung findet nach

der Tätigkeit oder aber angelehnt an den an Hochschulen ausgebildeten Sozialarbeiter:innen statt (EG 10). Mittlerweile sind die Kindheitspädagog:innen im Tarifvertrag Hessen (TV-H) zumindest als Protokollerklärung aufgenommen.

Außerdem ist es in Hessen, neben den klassischen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern für Kindheitspädagog:innen möglich, als sogenannte UBUS-Kraft im Schuldienst (TV-H) zu arbeiten. Der entsprechende Erlass benennt Kindheitspädagog:innen direkt. Als UBUS-Kraft arbeitet man an hessischen Schulen in der unterrichtsbegleitenden Unterstützung. In erster Linie geht es darum, Schüler:innen gemeinsam mit den Lehrkräften im multiprofessionellen Team im Unterricht zu fördern, zu stärken und zu unterstützen und in ihrer schulischen Entwicklung zu begleiten. Weitere Informationen zur Arbeit als UBUS-Kraft stellt die GEW Hessen in einer eigenen Broschüre dar: [https://www.gew-hessen.de/fileadmin/user\\_upload/bildung/sozpaed\\_fk\\_schulen/2020\\_ubus\\_web.pdf](https://www.gew-hessen.de/fileadmin/user_upload/bildung/sozpaed_fk_schulen/2020_ubus_web.pdf)

Mit den gesellschaftlichen Veränderungen ändern sich auch die Ziele und die Arbeitsweisen pädagogischer Arbeit. Dieser Entwicklung wurde durch die Einführung der Kindheitspädagog:innen Rechnung getragen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die weitere Professionalisierung des Arbeitsfeldes zu begrüßen. Gleichzeitig müssen mit der Akademisierung auch tarifpolitische Entscheidungen, was Eingruppierung usw. angeht, im Blick behalten werden.

## Ansprechpartnerin in der GEW Baden-Württemberg

**Heike Herrmann**, Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit, heike.herrmann@gew-bw.de

## Ansprechpartnerin in der GEW Thüringen

**Nadine Hübener**, Referentin für Bildung, nadine.huebener@gew-thueringen.de

## Ansprechpartner in der GEW Berlin

**Ronny Fehler**, Referent Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit, ronny.fehler@gew-berlin.de

## Ansprechpartnerin in der GEW Niedersachsen

**Meike Grams**, Referat Jugendhilfe und Sozialarbeit, meikegrams@web.de

## Ansprechpartner:innen in der GEW Hessen

**Dr. Isabel Carqueville**, Referentin für Sozialpädagogik und Weiterbildung, icarqueville@gew-hessen.de

**Andreas Werther**, Referent für Sozialpädagogik und Weiterbildung, awerther@gew-hessen.de

Dein Bundesland ist hier nicht vertreten? Weiterführende Kontaktinformationen zu den Landesverbänden der GEW befinden sich auf der letzten Seite.



### Ein Ausblick: Potentiale der Kindheitspädagogik

Wir befinden uns in einem dynamischen Prozess der Anerkennung und Etablierung der Profession Kindheitspädagogik. Zur Dynamik gehören – neben den Beschäftigten selbst und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – unterschiedliche Akteure. Wir haben für den dritten Teil der Broschüre bei diesen nachgefragt und ermöglichen somit einen Ausblick auf den weiter zu beschreitenden Weg und etwaige Etappenziele.

## 5 Fragen an...

...**Michaela Reißmann**, seit 2008 Professorin für Erziehungswissenschaften, Erziehung und Bildung von Kindern an der Fachhochschule Erfurt

### 1. Wofür brauchen wir Kindheitspädagog:innen?

Kindheitspädagog:innen sind eine spezialisierte Berufsgruppe innerhalb des kindheitspädagogischen Arbeitsfeldes. Sie kümmern sich um die Belange von Kindern bis zum Ende der Grundschulzeit und deren Familien. Solch eine Spezialisierung stellt aus meiner Sicht eine enorme Bereicherung dar, weil das Studium damit einen anderen, einen spezifischeren Fokus hat gegenüber der Breitbandausbildung der Erzieher:innen und Sozialpädagog:innen.

### 2. Wie bewerten Sie die gegenwärtige Situation von Kindheitspädagog:innen im Arbeitsfeld Kita und in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?

Mit der Entwicklung der Studiengänge wurde eine bildungspolitische Antwort gefunden auf die gestiegenen Anforderungen der Tätigkeit im Feld der Kindertagesbetreuung und die Debatten um die Qualitätsentwicklung.

Das Thema „Qualität“ wurde ab der Mitte der 1990er Jahre in Deutschland und international stark diskutiert und die Akademisierungsdiskussion erschien in diesem Zusammenhang wieder auf der Tagesordnung. Mit der Einführung der Bildungspläne forcierte sich die Diskussion um die Akademisierung, die die GEW maßgeblich vorantrieb.

Mit dem Studium der Kindheitspädagogik wurde gewissermaßen ein Scharnier geschaffen zwischen der Praxis in der Kindertagesbetreuung und der Wissenschaft. Es entstanden nicht nur Studiengänge, sondern auch vielfältige Forschungsbemühungen und wissenschaftliche Debatten, die der Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes vielfältige Impulse geben. Damit können Kindheitspädagog:innen wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis tragen, an der Konzeptions- und Qualitätsentwicklung mitwirken. Sie haben eine hohe Fachlichkeit und vielfältige Praxiserfahrungen im Studium, verfügen über entwickelte selbstreflexive Kompetenzen und können dadurch Anregungen zur (Weiter-)Entwicklung der pädagogischen Arbeit im Alltag geben.

### 3. Wie sehen Sie die zukünftigen Perspektiven von Kindheitspädagog:innen?

Aufgrund des prognostizierten steigenden Fachkräftebedarfes dürften sich immer mehr Kindheitspädagog:innen fest in der Praxis etablieren, vorausgesetzt, die Träger bieten ihnen dem Studium angemessene und attraktive Arbeitsfelder und Entlohnungen an.

Besonders durch den beschlossenen Anspruch auf eine Ganztagesbetreuung im Bereich der Grundschulen eröffnen sich weitere Arbeitsfelder, die bisher für

wenige Absolvent:innen der Studiengänge attraktiv waren, obwohl es sich um ein spannendes Arbeitsfeld handelt. Voraussetzung wäre, dass die Ganztagesbetreuung mit dem Unterricht verknüpft ist und Kindheitspädagog:innen Assistenzaufgaben für Lehrer:innen übernehmen können. Darüber hinaus wird es endlich Zeit, die Debatte um die spezifisch kindheitspädagogische Arbeit im Ganztage voranzubringen. Um es etwas salopp auszudrücken: Hort kann und ist weitaus mehr als Spielplatz- und Hausaufgabenaufsicht.

### 4. Welche Entwicklungsschritte braucht es aus Ihrer Sicht, um...

- ...die Profession Kindheitspädagogik zu stärken?
- ...Kindheitspädagog:innen für das System Kita zu gewinnen und im System zu halten?

Die Absolvent:innen unseres Studienganges wünschen sich ganz häufig: Wahrnehmung, Wertschätzung und Anerkennung. Dazu bedarf es zum einen mehr Aufmerksamkeit in der Bildungspolitik für die neue Berufsgruppe, eine Berücksichtigung im Tarifsysteem. Zum anderen kann die Profession gestärkt werden, wenn sich die Kindheitspädagog:innen stärker vernetzen und ihre Interessen selbst lauter artikulieren. Auch die GEW sollte nicht so häufig über Erzieher:innen sprechen, sondern über Erzieher:innen und Kindheitspädagog:innen.

Im System der Kita können Kindheitspädagog:innen gewonnen und gehalten werden durch attraktive Arbeitsbedingungen, spezifische Aufgaben, die ihrer Ausbildung entsprechen, Wertschätzung und Aufstiegschancen. Beispielsweise ist die Entwicklungsperspektive „Fachberatung“ bisher noch wenig attraktiv,

wenn eine Kita-Leitung mehr Gehalt verdient als eine Fachberatung. Die Begleitung von Praktikant:innen, die Entwicklung von Konzepten und Konzeptionen, die Qualitätsentwicklung und weitere spezielle Fachkraftaufgaben sind Arbeitsaufgaben, die viele Kindheitspädagog:innen gern übernehmen, wenn sie auch entsprechen honoriert und anerkannt werden. Teams, die Vielfalt schätzen und die unterschiedlichen Ausbildungswege honorieren, können die Arbeit für Kindheitspädagog:innen attraktiv machen.

**5. Was ist Ihr Beitrag zur Weiterentwicklung der Profession?**

Mein Beitrag besteht in erster Linie darin, Kindheitspädagog:innen auszubilden, ihnen fachliche Sicherheit und ein professionelles Selbstbewusstsein zu ermöglichen, verbunden mit dem Wissen, dass sie sich vernetzen und um ihre Belange und Anerkennung kämpfen müssen. Darüber hinaus bemühe ich mich, durch Forschungsprojekte und Praxiskontakte Impulse in das Feld der Kindertagesbetreuung zu geben.

...an **Tina Friederich**, 1. Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit, BAG BEK

**1. Wofür brauchen wir Kindheitspädagog:innen? / Wofür hat sich aus Sicht der BAG BEK die Entwicklung der kindheitspädagogischen Studiengänge und der damit verbundenen Berufsbezeichnung „Kindheitspädagog:innen“ gelohnt?**

Die Entwicklung der kindheitspädagogischen Studiengänge hat sich aus verschiedenen Gründen gelohnt: Kindheitspädagog:innen bringen eine andere fachliche Perspektive in die Kitas – auch wenn es dafür angesichts der immer noch geringen Zahl von Kindheitspädagog:innen noch wenig empirische Belege gibt, so ist aus der Praxis zu hören, dass Kindheitspädagog:innen für eine neue wissenschaftsbasierte Fachlichkeit stehen. Damit kann die Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen in der Praxis zielgerichtet unterstützt werden, aber auch übergeordnete Stellen profitieren von Kindheitspädagog:innen durch die fachlich versierte Planung und Organisation. Zudem ist mit der Einführung der Studiengänge eine Auswei-

tung der frühpädagogischen Forschung einhergegangen, die zu zahlreichen neuen Erkenntnissen geführt hat, die ebenfalls die Kita-Praxis bereichern. Die gemeinsame Berufsbezeichnung „Kindheitspädagog:in“ war sehr wichtig, da es sich beim Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen um ein reglementiertes handelt, in dem die staatliche Anerkennung eine zentrale Rolle spielt. Die gemeinsame Berufsbezeichnung und die damit einhergehende staatliche Anerkennung kann gemäß dem Fachkräftegebot eingeordnet werden und der Zugang zum Arbeitsmarkt wird erleichtert.

**2. Wie bewerten Sie die gegenwärtige Situation von Kindheitspädagog:innen...**

**a. ...im Arbeitsfeld Kita?**

Aufgrund des Fachkräftemangels ist es für Kindheitspädagog:innen kein Problem, eine geeignete Stelle in Kindertageseinrichtungen zu finden. Die Einordnung als Fachkraft und die Aufnahme in die Fachkraftkataloge

ge sind positiv zu bewerten, allerdings wird die akademische Qualifikation damit noch nicht in allen Teams automatisch wertgeschätzt. Das ist teilweise ein zäher Prozess. Abhängig vom Träger werden zudem Wege gefunden, Kindheitspädagog:innen über spezifische Stellenprofile, die mit einer dem Bachelor angemessenen Bezahlung einhergehen, anzubieten und an die Einrichtungen zu binden. Manche Träger haben jedoch auch noch großen Nachholbedarf, was den Einsatz und die Anerkennung von Kindheitspädagog:innen angeht.

### **b. ...in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?**

In anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sind Kindheitspädagog:innen auch tätig, jedoch bei weitem nicht so häufig wie in Kindertageseinrichtungen. Einige Arbeitsfelder sind sogar eher schwer zugänglich, weil die entsprechenden Bestimmungen Kindheitspädagog:innen noch nicht überall berücksichtigen (z. B. in Jugendämtern oder in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in einigen Bundesländern). Hier gibt es noch viel teilweise noch einigen Nachholbedarf.

### **3. Wie sehen Sie die zukünftigen Perspektiven von Kindheitspädagog:innen?**

Ich sehe aufgrund des Fachkräftemangels die Chance, Kindheitspädagog:innen zu einem festen Bestandteil im Personaltableau von Kitas werden zu lassen und aufgrund des Ausbaus von Ganztagschulen und Nachmittagsbetreuungen zusätzlich neue Arbeitsfelder. Die wissenschaftliche Fachlichkeit wird zusätzlich dazu beitragen, dass sie sich im Feld etablieren und langfristig hohe Wertschätzung erfahren. Durch die Ausweitung an Plätzen werden auch die Träger wachsen, wodurch andere Stellenprofile entstehen, die Fachkar-

rieren ermöglichen könnten. Da es bislang jedoch nur etwas über 1 Prozent Kindheitspädagog:innen in den Kitas gibt, im Vergleich zu 67 Prozent Erzieher:innen, werden sie auch über lange Sicht keine zentrale und einflussreiche Position einnehmen können. Dazu müssten die Studiengangskapazitäten deutlich ausgeweitet werden.

### **4. Welche Entwicklungsschritte braucht es aus Ihrer Sicht, um...**

#### **a. ...die Profession Kindheitspädagogik zu stärken?**

Idealerweise zunächst einmal Masse – also die Ausweitung der Studienplätze – aber dann auch zunehmend Möglichkeiten, in denen sich die Kindheitspädagog:innen als Expert:innen für die Frühe Bildung präsentieren können und damit die öffentliche, aber auch die fachliche Wahrnehmung positiv beeinflussen. Die Sichtbarkeit des Deutschen Berufsverbandes für Kindheitspädagogik e.V. (DeBeKi) könnte hier eine wichtige Rolle spielen, aber auch einzelne Kindheitspädagog:innen, die sich öffentlich äußern und damit auf die Berufsgruppe aufmerksam machen. Aktuell tragen ja auch schon der Studiengangstag Pädagogik der Kindheit und die BAG BEK e.V. dazu bei, die Profession Kindheitspädagogik zu stärken.

#### **b. ...Kindheitspädagog:innen für das System Kita zu gewinnen und im System zu halten?**

Nicht nur das Gehalt sorgt für Personalbindung, sondern auch die Wertschätzung von Träger, Leitung und Team und die Arbeitsatmosphäre vor Ort. Ein angemessenes Gehalt ist aber in jedem Fall auch eine Möglichkeit, Kindheitspädagog:innen im System Kita zu halten. Noch wichtiger ist vermutlich jedoch die Schaffung von spezifischen kindheitspädagogischen Stellen, die mit besonderen Herausforderungen einhergehen,

damit die Kindheitspädagog:innen sich gefordert fühlen und ihre wissenschaftliche Fachlichkeit wirksam einbringen können (z. B. Qualitätsentwicklung, Anleitung, Inklusion). Weiterhin wären die Verbesserung der Rahmenbedingungen sowie die Möglichkeit von Fachkarrieren zu nennen, um Fachkräfte langfristig im System zu halten.

#### 5. Was ist der Beitrag der BAG BEK zur Weiterentwicklung der Profession?

Die BAG BEK ist mit der Gründung der ersten Studiengänge entstanden und hat in den Anfangsjahren die Entwicklung der Studiengänge und die Etablierung der Berufsgruppe der Kindheitspädagog:innen intensiv mitgestaltet. Auch nach Gründung des Studienganges, der nun einen Teil dieser Aufgaben übernimmt, berücksichtigt die BAG BEK die Entwicklung dieser Berufsgruppe weiterhin in all ihren Aktivitäten und

weist immer wieder darauf hin, dass Kindheitspädagog:innen ein großes Potential für mehr Qualität im System Kita mitbringen. Insbesondere die fachpolitische Arbeit ist darauf ausgerichtet, die Qualität in den Kitas voranzubringen, wofür Kindheitspädagog:innen einen wichtigen Beitrag leisten können. Zudem trägt die Zusammenarbeit mit dem DeBeKi dazu bei, dass Synergieeffekte zwischen den Organisationen entstehen, die zu einer größeren Öffentlichkeit führen können. Auch die Zusammenarbeit mit dem Studiengangstag dient dazu, in allen kindheitspädagogischen Studiengängen die BAG BEK und den DeBeKi bekannt zu machen und damit zur Stärkung der Profession beizutragen. Nur wenn sich die Gruppe der Kindheitspädagog:innen ihrer Möglichkeiten bewusst wird und sich als Profession wahrnimmt, kann langfristig die Etablierung dieser Berufsgruppe gelingen.

...an **Klaus Weingärtner**, Landeshauptstadt München | Referat für Bildung und Sport | Geschäftsbereich KITA | Betrieb der Einrichtungen in städtischer Trägerschaft | Personalentwicklung

#### 1. Wofür brauchen wir Kindheitspädagog:innen? / Wofür hat sich die Entwicklung der kindheitspädagogischen Studiengänge und der damit verbundenen Berufsbezeichnung „Kindheitspädagog:innen“ gelohnt?

Wir brauchen Kindheitspädagog:innen dringend, mehr denn je. Sie sorgen für den Wissenstransfer der forschenden Hochschulen hin zur Kitapraxis vor Ort und über ihre Tätigkeit als Lehrkräfte an Fachakademien und Berufsfachschulen dort für Fachlichkeit in der

Lehre. Kinder und Familien in zunehmend komplexeren Lebenslagen brauchen sie als Stützende, Potentialerschließende und Wegweisende. Ihre vertieften frühpädagogischen Kenntnisse machen sie zu besonders kompetenten Führungskräften, auf Kita- und auch auf Trägerebene. Die Etablierung der kindheitspädagogischen Studiengänge hat sich auf jeden Fall gelohnt. Sie lassen Erkenntnisgewinn lebendig werden. Ihr Beitrag zur Entwicklung von kinderfreundlichen Häu-

sern für alle Kinder der Umgebung ist groß, es entwickelt sich eine „Kinderrechtsprofession“.

## 2. Wie bewerten Sie die gegenwärtige Situation von Kindheitspädagog:innen...

### a. ...im Arbeitsfeld Kita?

### b. ...in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?

a. Im Großraum München ist die Situation der Kindheitspädagog:innen gut, wie die Erzieher:innen befinden sie sich in einem Bewerber:innen-Markt. Sie können sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Entsprechend müssen sich die Arbeitgeber um die Kindheitspädagog:innen bemühen. Als die ersten Absolvent:innen absehbar waren, habe wir damit begonnen, unsere Eingangsstellen für Sozialpädagog:innen auch für Kindheitspädagog:innen auszuschreiben. Das sind S 11b- und S 12-Stellen (SuE TVÖD), beispielsweise in KinderTagesZentren als Fachkräfte für familienorientierte und stadtteilorientierte Arbeit oder für den integrationspädagogischen Fachdienst. Um noch mehr Absolvent:innen auf dieser Ebene aufnehmen zu können, wurden weitere Eingangsstellen geschaffen, die in den Stadtquartieren bei besonderen Anforderungen gezielt eingesetzt werden. In unserem Fort- und Weiterbildungsinstitut, dem Pädagogischen Institut der Stadt München, sind die Türen für die Kindheitspädagog:innen weit geöffnet. In der Fachberatung und auf Stabsstellen etablieren sich die Kindheitspädagog:innen ebenso.

Zum Arbeitsfeld Kita gehören auch die Berufsfachschulen für Kinderpflege und die Fachakademien für Sozialpädagogik. Die Praxisdozent:innen kamen früher alle aus der Profession Soziale Arbeit. Inzwischen sind Kindheitspädagog:innen als Praxislehrkräfte selbstver-

ständig und bereichern die Teams der Lehrenden enorm.

b. Für die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bin ich kein Fachmann. Allerdings sehe ich bei Stellenausschreibungen immer noch geeignete Stellen, die nur für Sozialpädagog:innen ausgeschrieben werden, obwohl Kinderheitspädagog:innen bestimmt eine Bereicherung wären.

## 3. Wie sehen Sie die zukünftigen Perspektiven von Kindheitspädagog:innen?

Kindheitspädagog:innen werden sich weiter etablieren, auch in zusätzlichen Arbeitsfeldern (Verbände, Ministerien, Medien, Politik ...). Die Chancen bei den Kita-Trägern werden sich bestimmt je nach Region weiterhin unterschiedlich darstellen. Für den Großraum München: top – das ideale Studium gewählt, viel Platz zur kreativen Anwendung der professionellen Kompetenzen, gute Karrieremöglichkeiten und größtmögliche Arbeitsplatzsicherheit.

Übrigens, es gibt eine spannende Beobachtung. Wir kooperieren hier in München mit zwei kindheitspädagogischen Hochschulen, die beide relativ bald nach der Alice Salomon Hochschule in Berlin mit weiterbildenden Studiengängen gestartet sind: die Hochschule München und die Katholische Stiftungshochschule München, beides Fachhochschulen für Soziale Arbeit mit 50 Jahren Erfahrung. Beide haben eine enorme Aufbauleistung für die „Schwesterprofession Kindheitspädagogik“ geleistet. Wir ermöglichen Praktika und Projekte für die Studierenden. Auf die Frage „Was soll aus dir werden?“, antworteten viele zunächst „Ich möchte gerne in der Fachberatung arbeiten“. Da waren wir erstaunt, war doch eine Grundidee

des „Erzieher:innen-Studiums“ (der Begriff Kindheitspädagogik war noch nicht gefunden), dass die Absolvent:innen Führungskräfte werden.

Das hat sich verändert, immer mehr gehen inzwischen „in Führung“. Das freut uns als Städtischer Träger sehr, denn genau dort sind ihre Kompetenzen besonders gefragt und ihr Einfluss ist auf die Arbeitszufriedenheit im Team und die Bildungsqualität und somit Lebensqualität für die Kinder auch besonders groß. Erfreulich ist auch die Gestaltung von Karrieren. Im Rahmen des Generationenwechsels (erste Baby-Boomer verabschieden sich in den Ruhestand) haben wir gerade besonders viele Besetzungsmöglichkeiten im Bereich der Stadtquartiersleitungen (zuständig für etwa zwölf Kindertageseinrichtungen – Vergütung S 18 SuE TVöD). Viele Kindheitspädagog:innen setzen sich bei der Bestenauswahl für diese Stellen aktuell durch. Und manche haben sogar schon ihren Master absolviert.

**4. Welche Entwicklungsschritte braucht es aus Ihrer Sicht, um...**

**a. ...die Profession Kindheitspädagogik zu stärken?**

**b. ...Kindheitspädagog:innen für das System Kita zu gewinnen und im System zu halten?**

a. Selbstermächtigung ist notwendig. „Andere werden uns schon gut behandeln, wir haben einen so wichtigen und sinnvollen Auftrag.“ Darauf können sich auch Kindheitspädagog:innen nicht verlassen.

Dazu muss an den Hochschulen politisches Denken Raum einnehmen. Wie vertrete ich meine eigenen Interessen und die Interessen meiner Profession? Absolvent:innen dürfen ohne Mitgliedschaft im Berufsverband DeBeKi oder einer tarifverhandelnden Gewerkschaft eigentlich nicht die Hochschule verlassen.

Noch besser wäre natürlich „und“, d. h. eine Mitgliedschaft im Berufsverband und in der Gewerkschaft, da beide unterschiedliche wichtige Funktionen wahrnehmen. Und genial wäre dann im Rahmen der Mitgliedschaft das Mitmachen. Jede:r Einzelne zählt.

Die Formulierung einer Berufsethik wird notwendig sein. Professionen stützen sich immer auf eine gemeinsame Berufsethik. Und die Berufsethik stützt die Kindheitspädagog:innen in ihrem beruflichen Tun.

Bedenklich finde ich den stagnierenden Ausbau der Studienplätze. Professionsentwicklung gelingt dann besser, wenn die Profession eine gewisse Größe im Beschäftigtenpool hat. Das wird auch bei Tarifverhandlungen deutlich. Hier sind bisher leider die Heilpädagog:innen ein Beispiel. Als nicht so große Berufsgruppe erfahren sie bei Eingruppierungsverhandlungen nicht die Wertschätzung, die ihnen entsprechen würde. Der weitere Ausbau müsste allerdings an qualifizierten Hochschulen stattfinden. Problematisch ist auch hier die Privatisierung von Bildung. Es gibt Fachhochschulen aus dem Bereich Ökonomie, die die Kindheitspädagogik als attraktives Studienangebot entdeckt haben, zum Teil sogar als Fernstudium anbieten, was die Sache noch gewinnträchtiger macht. Die Studienqualität ist sehr fraglich, die Verzahnung mit der Praxis ebenso. Absolvent:innen mit nicht ausreichend erworbenen Kompetenzen könnten den Ruf der Profession gefährden.

b. Kindheitspädagog:innen sind durch attraktive Stellenangebote mit guter Bezahlung für das System Kita zu gewinnen. Im System zu halten sind sie durch gute Arbeitsbedingungen und Angebote für Fach- oder Führungskarrieren.

## 5. Was ist der Beitrag der Landeshauptstadt München als öffentlicher Kita-Träger zur Weiterentwicklung der Profession?

Wir werden weiterhin attraktive Stellen und dank unserer Trägergröße auch vielfältige, interessante Entwicklungsmöglichkeiten anbieten. Kindheitspäda-

gog:innen als selbstbewusste Mitarbeitende, die auch Karrieren anstreben, sind sehr erwünscht. Wer hier gute Wirksamkeit und Einflussmöglichkeiten erlebt, hat auch Interesse an der Weiterentwicklung der eigenen Profession.

## ...an Niels Espenhorst, Referent Kindertageseinrichtungen | Tagespflege | Der Paritätische Gesamtverband

### 1. Wofür brauchen wir Kindheitspädagog:innen?

Für eine vielfältige, qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung

### 2. Wie bewerten Sie die gegenwärtige Situation von Kindheitspädagog:innen...

- ...im Arbeitsfeld Kita?
- ...in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?

In der Kindertagesbetreuung werden die Potentiale von Kindheitspädagog:innen leider oft noch nicht ausreichend ausgeschöpft. Das liegt an knappen Fachkraft-Kind-Schlüsseln, an Personalmangel und teilweise an Konzeptionen, die nicht auf die individuellen Stärken der pädagogischen Fachkräfte eingehen. Zudem mangelt es an Aufstiegschancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Hier gibt es noch viel zu tun, auch in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe.

### 3. Wie sehen Sie die zukünftigen Perspektiven von Kindheitspädagog:innen?

Kindheitspädagog:innen müssen ihre Stärken und Sichtweisen voll einbringen können. Dafür braucht es

Handlungs- und Gestaltungsspielräume. Insbesondere in multiprofessionellen Teams braucht es fachlich starke Rahmenbedingungen und ein hohes Reflexionsvermögen.

### 4. Welche Entwicklungsschritte braucht es aus Ihrer Sicht, um...

- ...die Profession Kindheitspädagogik zu stärken?
- ...Kindheitspädagog:innen für das System Kita zu gewinnen und im System zu halten?

Die Attraktivität des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung hängt zum einen mit der Bezahlung zusammen, zum anderen mit den individuellen Gestaltungsspielräumen. Beides muss besser werden.

### 5. Was ist Ihr Beitrag zur Weiterentwicklung der Profession?

Der Paritätische Gesamtverband setzt sich für gute Arbeitsbedingungen in der Kindertagesbetreuung ein. Dazu bedarf es einer auskömmlichen Finanzierung, die bislang weitgehend noch nicht existiert.



## Was noch zu sagen bleibt...

1993 fasst die GEW auf einem Gewerkschaftstag den Beschluss: Erzieher:innenausbildung an die Hochschulen. Damit war die GEW Vorreiterin und hat das Ziel vorangetrieben, die Erzieher:innenausbildung zu akademisieren, den Stellenwert der institutionellen frühkindlichen Bildung und Erziehung zu erhöhen und nicht zuletzt, Erzieher:innen als Bildungsexpert:innen zu definieren.

Nach dem Beschluss hat es mehr als 10 Jahre gedauert, bis endlich der erste Studiengang mit dem Schwerpunkt frühkindliche Bildung und Entwicklung startete. Heute, mehr als 15 Jahre nach dem Auftakt, ist das Angebot Kindheitspädagogik zu studieren bundesweit groß und vor allem inhaltlich breit aufgestellt.

Anders als die GEW 1993 für sich als Ziel beschloss, existiert die Kindheitspädagogik heute neben der klassischen Erzieher:innenausbildung. Betrachten wir die Ausbildungszahlen, wird deutlich, dass Kindheitspädagog:innen nur eine sehr kleine Gruppe bilden. Auf der anderen Seite ist es nicht von der Hand zu weisen, dass Kindheitspädagog:innen präsent sind. Sie arbeiten in den Bildungseinrichtungen, bereichern und unterstützen die pädagogische Arbeit und vor allem bringen sie ein frisches Selbstverständnis der frühkindlichen Pädagogik mit. Ob es das Einmischen in gesellschaftliche und politische Prozesse ist oder der oft festgestellte Drang nach dem Studium, sich und das Bildungssystem weiter zu entwickeln. Kindheitspädagog:innen ermöglichen einen anderen Blick auf

und ins frühkindliche Bildungssystem und davon profitieren die Bildungseinrichtungen, deren Beschäftigte und letztlich unsere ganze Gesellschaft.

Das hat jedoch seinen Preis, den die Gesellschaft zu zahlen noch nicht bereit ist. Im Vergleich zu anderen Hochschulabsolvent:innen entspricht in vielen Fällen weder die Bezahlung noch die klare Stellenbeschreibung der Qualifikation von Kindheitspädagog:innen.

Wir müssen uns die Frage stellen, wo wollen wir mit der Kindheitspädagogik hin und welchen gesellschaftlichen Rahmen haben wir. In Anbetracht des großen Personalbedarfs der kommenden Jahre im Bereich der Kindertagesstätten, Grundschulen und weiterer sozialpädagogischer Tätigkeitsfelder scheint der GEW Beschluss von 1993 überholt. Denn vielerorts müssen wir feststellen, dass die Antwort auf Personalbedarf nicht mit mehr Studienplät-

zen, sondern eher mit Quereinstieg und Schnellausbildung zu Assistenzberufen beantwortet wird. Wir bemerken aber auch, dass echte Multiprofessionalität funktionieren und bereichernd sein kann.

Umso wichtiger ist es, dass die gewerkschaftliche Diskussion zu diesem Thema nicht abbricht und die GEW als Bildungsgewerkschaft einmal mehr richtungsweisend die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung vorantreibt, um den schleichenden Abwertungsprozessen im Bildungssystem konsequent entgegen zu wirken.

Dazu braucht es euch: Kindheitspädagog:innen, Erzieher:innen, sozialpädagogische Fachkräfte im allgemeinen. Nur mit euch in der GEW können wir die Diskussionen dazu vorantreiben, können die Debatten darum in die Gesellschaft tragen und sichtbar auf die Straße bringen.

[zurück zum Inhalt](#)

## Wissensspeicher und Linksammlung

Das **Berufsprofil des Studiengangtags Pädagogik der Kindheit** findet man unter: [https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user\\_dateien/2\\_studieren-FB\\_Sozialwiss/SG\\_BA\\_BABEK/D\\_Dokumente/Berufsprofil\\_Kindheitspaedagog\\_innen\\_6\\_2015.pdf](https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_dateien/2_studieren-FB_Sozialwiss/SG_BA_BABEK/D_Dokumente/Berufsprofil_Kindheitspaedagog_innen_6_2015.pdf)

Eine **bundesweite Studiengangsdatenbank**, in der man gezielt suchen kann, befindet sich auf den Seiten der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (**WiFF**) unter folgendem Link: <https://www.weiterbildungsinitiative.de/studiengangsdatenbank>

Der **Qualifikationsrahmen für BA-Studiengänge der Kindheitspädagogik der Bundesarbeitsgemeinschaft „Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V.“** ist zu finden unter: [https://www.bag-bek.de/fileadmin/user\\_upload/Tagungen/2009\\_11\\_Koeln/BAG-BEK-BA-QR-final030110.pdf](https://www.bag-bek.de/fileadmin/user_upload/Tagungen/2009_11_Koeln/BAG-BEK-BA-QR-final030110.pdf)

Bundesagentur für Arbeit, **Kindheitspädagoge/-pädagogin, Kurzbeschreibung, die Tätigkeit im Überblick** unter folgendem Link: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=78588>

Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e. V.: [www.bag-bek.eu/](http://www.bag-bek.eu/)

Deutscher Berufsverband für Kindheitspädagogik e. V. (DeBeKi): <http://debeki.de/>

Deutscher Bildungsserver – Ihr Wegweiser zur Bildung, Studium der Kindheitspädagogik – Wissenschaftliche Ausbildung an Hochschulen unter dem Link: <https://www.bildungsserver.de/studium-der-kindheitspaedagogik-wissenschaftliche-ausbildung-2404-de.html>

Hochschulnetzwerk Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg: [www.hochschulnetzwerk-bek.de/](http://www.hochschulnetzwerk-bek.de/)

**Studiengangstag Pädagogik der Kindheit im Fachbereichstag Soziale Arbeit:** [www.fbts-ev.de/was-wir-tun](http://www.fbts-ev.de/was-wir-tun)

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF): [www.weiterbildungsinitiative.de/](http://www.weiterbildungsinitiative.de/)

## Literatur- und Quellenverzeichnis

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung. München.

Destatis (2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe -Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402217005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402217005.xlsx?__blob=publicationFile) (Letzter Zugriff 15.10.2021)

Destatis (2020): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe -Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2020. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402207004.pdf;jsessionid=EDDD30F79061413AEE46C16895945AE8.live741?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402207004.pdf;jsessionid=EDDD30F79061413AEE46C16895945AE8.live741?__blob=publicationFile) (Letzter Zugriff 30.03.2021)

Destatis (2020): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) - 2018. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderhilfe-Jugendhilfe/Publikationen/Downloads-Kinder-und-Jugendhilfe/sonstige-einrichtungen-5225403189004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderhilfe-Jugendhilfe/Publikationen/Downloads-Kinder-und-Jugendhilfe/sonstige-einrichtungen-5225403189004.pdf?__blob=publicationFile) (Letzter Zugriff 30.03.2021).

Fuchs-Rechlin, Kirsten & Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.

Kirstein, Nicole; Fröhlich-Gildhoff, Klaus & Haderlein, Ralf (2012): Von der Hochschule an die Kita. Berufliche Erfahrungen von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Expertisen, Band 27. München.

# GEW-Ratgeber und Kompakt-Infos



## Index für Inklusion

Umfassende Teilhabe aller Kinder in Tageseinrichtungen für Kinder zu realisieren, ist eine große Herausforderung. Der Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen unterstützt Fachkräfte dabei, den Inklusionsprozess gemeinsam planvoll anzugehen und achtsam umzusetzen. „Barrieren abbauen“, „Möglichkeitsräume schaffen“ und „Vielfalt stärken“ sind die Schlüsselbegriffe, in denen die Intentionen von Inklusion zusammengefasst sind. Kindertagesstätten müssen so ausgestattet sein, dass alle Kinder gemeinsam leben, spielen und lernen können. Der Index hilft, Inklusion in der Praxis zu realisieren.

Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 16,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de).



## „Schaut nicht weg!“

Die vorliegende Broschüre möchte dazu ermutigen, das alltägliche Handeln in der pädagogischen Praxis zu reflektieren und gleichzeitig eine Teamkultur zu entwickeln, die es ermöglicht, als verletzend erlebte oder wahrgenommene Situationen besprechen und gemeinsame Lösungen erarbeiten zu können. Die Studie von Remspurger-Kehm und Boll zeigt einmal mehr, dass die strukturellen Rahmenbedingungen verbessert werden müssen. Die GEW setzt sich seit Jahren für ein bundesweites Kita-Qualitätsgesetz ein.

Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,00 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de).



## „Betrifft alle Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen“

Die GEW versteht unter Professionalisierung der Kita-Leiter:innen die Entwicklung von einem ausgeübten zu einem anerkannten Beruf. Der Beruf Kita-Leiter:in muss den Kriterien eines eigenständigen Berufsbildes genügen. Von der Ausbildung (Aufstiegsqualifizierung und/oder Akademisierung) über den Zugang (Theorie und praktische Erfahrung) und eine berufsbegleitende Unterstützung ist für die Kita-Leiter:innen in Umfang und Qualität ein anspruchsvolles Qualifikationsprofil zu etablieren. Ein Aufstieg zum/zur Leiter\*in muss sowohl über Fachpraxis als auch über spezielle Studiengänge und Weiterbildungen planbar werden. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand gegen Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de).



## „Wie hältst du's mit der Haltung?“

Als Beiwerk zum Index für Inklusion versucht diese Broschüre „Haltung als Kern pädagogischer Profession“ in den Mittelpunkt zu stellen. Anhand von praxisnahen Beispielen und in Bezugnahme des Index für Inklusion als Reflexionsmittel, wird aufgezeigt, wie mühsam aber eben auch bereichernd die Auseinandersetzung mit sich und seiner Haltung sein kann.

Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de).

# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## Persönliches

Nachname (Titel) \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

Telefon / Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

gewünschtes Eintrittsdatum \_\_\_\_\_

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis (Monat/Jahr) \_\_\_\_\_

weiblich  männlich  divers

## Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe \_\_\_\_\_

Diensteintritt / Berufsanfang \_\_\_\_\_

Tarif- / Besoldungsgebiet \_\_\_\_\_

Tarif- / Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_ Stufe \_\_\_\_\_ seit \_\_\_\_\_

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) \_\_\_\_\_

Betrieb / Dienststelle / Schule \_\_\_\_\_

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

## Beschäftigungsverhältnis:

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt                              | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____           |
| <input type="checkbox"/> beamtet                                 | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert            | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium                      | <input type="checkbox"/> arbeitslos                    |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent    | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit                  | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____               |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft                            | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____         | _____  |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ0000013864

### SEPA-Lastschriftmandat:

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber\*in) \_\_\_\_\_

Kreditinstitut (Name und BIC) \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

Ort / Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

**Vielen Dank – Ihre GEW**

### Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

### Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

### Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

### Mitgliedsbeitrag

- Beamt\*innen zahlen in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent und ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2020/2021 0,76 und ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger\*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttohastandsbezuges. Bei Rentner\*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

## Ihr Kontakt zur GEW

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Fax: 0711/21030-45  
info@gew-bw.de  
www.gew-bw.de

### GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28  
28195 Hannover  
Telefon: 0421/33764-0  
Fax: 0421/33764-30  
info@gew-hb.de  
www.gew-bremen.de

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Fax: 0511/33804-46  
email@gew-nds.de  
www.gew-nds.de

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947-412  
Fax: 0341/4947-406  
kontakt@gew-sachsen.de  
www.gew-sachsen.de

### GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt a.M.  
Telefon: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-201  
info@gew.de  
www.gew.de

### GEW Bayern

Neumarkter Straße 22  
81673 München  
Telefon: 089/544081-0  
Fax: 089/53894-87  
info@gew-bayern.de  
www.gew-bayern.de

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Fax: 040/440877  
info@gew-hamburg.de  
www.gew-hamburg.de

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/29403-01  
Fax: 0201/29403-51  
info@gew-nrw.de  
www.gew-nrw.de

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Fax: 0391/73134-05  
info@gew-lsa.de  
www.gew-lsa.de

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-0  
Fax: 030/235014-10  
gew-parlamentsbuero@gew.de

### GEW Berlin

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Fax: 030/219993-50  
info@gew-berlin.de  
www.gew-berlin.de

### GEW Hessen

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt  
Telefon: 069/971293-0  
Fax: 069/971293-93  
info@gew-hessen.de  
www.gew-hessen.de

### GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof  
Martinsstr. 17  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Fax: 06131/28988-80  
gew@gew-rlp.de  
www.gew-rlp.de

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/5195-150  
Fax: 0431/5195-154  
info@gew-sh.de  
www.gew-sh.de

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Fax: 0331/27184-30  
info@gew-brandenburg.de  
www.gew-brandenburg.de

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/48527-0  
Fax: 0385/48527-24  
landesverband@gew-mv.de  
www.gew-mv.de

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Fax: 0681/66830-17  
info@gew-saarland.de  
www.gew-saarland.de

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Fax: 0361/59095-60  
info@gew-thueringen.de  
www.gew-thueringen.de





[www.gew.de](http://www.gew.de)