

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände  
der Freien Wohlfahrtspflege  
des Landes Nordrhein-Westfalen

“ LAG FW NRW ◊ Kronenstraße 63-69 ◊ 44139 Dortmund “

An die  
Präsidentin  
des Landtages Nordrhein-Westfalen  
Postfach 10 11 43  
40002 Düsseldorf

## Koordinator

Kronenstraße 63-69, 44139 Dortmund  
Telefon: (0231) 5483-245  
Telefax: (0231) 5483-189  
E-Mail: [lagfw@awo-ww.de](mailto:lagfw@awo-ww.de)

Ihr Zeichen

Ihr Nachricht vom

Aktenzeichen

Diktatzeichen  
dy-sb-ha

Datum  
15.01.2009

**Drucksache 14/7342 in Verbindung mit Drucksache 14/7685 "Die Besten für die Jüngsten – Qualität der Elementarbildung durch weitere Professionalisierung der Fachkräfte verbessern"**

**Anhörung im Ausschuss für Generationen, Familie und Integration und dem Ausschuss für Frauenpolitik am 22.01.2009**

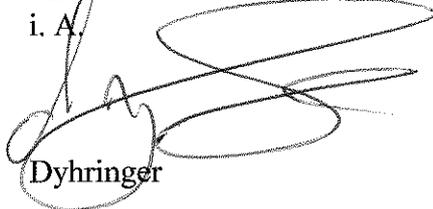
## Stellungnahme

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

beiliegend übersenden wir Ihnen unsere Stellungnahme mit der Bitte, diese über das Ausschuss-Sekretariat weiterleiten zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen

i. A.



Dyhringer

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen



**Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Generationen, Familie und Ingeration  
und dem Ausschuss für Frauenpolitik am 22. Januar 2009**

**Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien  
Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen**

zur Drucksache 14/7342 i.V.m. Drucksache 14/7685

**"Die Besten für die Jüngsten - Qualität der Elementarbildung durch weitere  
Professionalisierung der Fachkräfte verbessern"**

Die Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW gibt wie folgt Antworten auf die gestellten Fragen:

**1. Wie bewerten Sie den Stand der derzeitigen Ausbildung von Fachkräften im  
frühkindlichen Bereich?**

Eine abschließende und umfassende Bewertung der Ausbildung von Fachkräften ist nicht möglich, da hierzu nur wenige Daten vorliegen. Allerdings ist deutlich darauf hinzuweisen, dass die Arbeit der Tageseinrichtungen für Kinder derzeit durch gravierende Umbrüche und vielfältige Veränderungen geprägt ist.

Dazu führen insbesondere folgende Aspekte:

- Aufwertung der Bedeutung von Bildungsprozessen im frühen Kindesalter und im Elementarbereich (z.B. durch neuere Erkenntnisse der Hirnforschung und Ergebnisse der PISA - Studie). Damit verbunden ist eine Erweiterung und Präzisierung des Bildungsauftrags der Kindertageseinrichtungen.
- massiver Ausbau der Plätze für Kinder unter 3 Jahren mit der Perspektive des Rechtsanspruchs für diese Altersgruppe
- erweiterte Dimension der Sprachförderung im Rahmen von „Delfin 4“. Damit verbunden ist auch eine deutlich erweiterte Kooperation mit der Grundschule.
- Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren.
- steigende Anzahl der Kinder mit Behinderungen in den Kindertageseinrichtungen
- erweiterte Anforderungen an Evaluation und Qualitätsmanagement
- das neue Kinderbildungsgesetz KiBiz und die damit verbundenen umfassenden Veränderungen von Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit in den Einrichtungen

Aufgrund dieser Aspekte ist unseres Erachtens eine grundlegende Reform und Erweiterung der Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte dringend erforderlich.

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen



## 2. Welche Notwendigkeiten sehen Sie bei Ausbildung, Fortbildung und insgesamt der Höherqualifizierung des pädagogischen Personals im Elementarbereich?

Die Ausbildung von Fachkräften muss immer wieder auf die sich verändernden Anforderungen und Voraussetzungen in der Praxis angepasst werden. So haben sich die Bedingungen für die Betreuung der Kinder mit Blick auf pädagogische Konzepte, das Alter der Kinder und die Betreuungszeiten in den letzten Jahren erheblich verändert. Hinzu gekommen sind zudem erhöhte organisatorischen Anforderungen sowie eine verstärkte Vernetzungsarbeit und Quartiermanagement. Diese zum Teil sehr kurzfristigen Entwicklungen müssen in der Ausbildung schneller und umfassender berücksichtigt werden.

Die Verantwortung ein Fortbildungsangebot für die Mitarbeiter/innen von Kindertageseinrichtungen zu organisieren bzw. vorzuhalten, liegt insbesondere bei den jeweiligen Spitzenverbänden. Der Fortbildungsbedarf wird in der Regel zeitnah an die sich verändernden Anforderungen angepasst. Die umfassenden Veränderungen im Handlungsfeld Tageseinrichtungen für Kinder ziehen einen erheblichen Fortbildungsbedarf nach sich, der nicht immer mit den vorhandenen Kapazitäten aufgefangen werden kann. Es ist notwendig, dass die Spitzenverbände - wie auch andere Fortbildungsträger - für die Unterstützung der Weiterentwicklung von Tageseinrichtungen und Tagespflege angemessene zusätzliche finanzielle Mittel erhalten.

## 3. Welche Maßnahmen zum Ausbau der Infrastruktur sind notwendig, um zu der weiteren Professionalisierung des pädagogischen Fachpersonals in der Elementarbildung zu kommen?

Der Aufbau von Kooperation und Vernetzung bedarf zusätzlicher zeitlicher und finanzieller Mittel. Des Weiteren sind landesweit einheitliche Fortbildungsprogramme (Qualitätsinitiative NRW) analog Rheinland-Pfalz erstrebenswert.

Eine stärkere Akademisierung der Ausbildung kann dazu beitragen, dass Kompetenzen vermittelt werden, die über die Fachlichkeit der originär pädagogischen Arbeit hinaus gehen (Gesprächsführung, kollegiale Beratung, Netzwerkarbeit etc.)

Grundsätzlich erachten wir eine modular angelegte Ausbildung für das Handlungsfeld Tageseinrichtungen für Kinder als sinnvoll. Diese sollte wissenschaftliche Kenntnisse mit einem hohen Anteil an Praxiserfahrung und konsequentem Praxisbezug verbinden. Dementsprechend sollten die Curricula der Bildungsgänge an Berufskollegs und (Fach-)Hochschulen modularisiert werden.

Darüber hinaus sollte eine engere Verzahnung und Anschlussfähigkeit von Aus-, Fort- und Weiterbildung insbesondere an BA-Studiengänge an (Fach-)Hochschulen realisiert werden. Hier müssen Kriterien und Verfahren entwickelt werden, damit bereits im Vorfeld erworbene Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten genutzt und anerkannt werden. Aus-, Fort- und

Weiterbildungen sind in diesem Kontext flexibler und effizienter zu gestalten und aufeinander zu beziehen, um zum Beispiel lange Ausbildungszeiten und die Vermittlung ähnlicher oder gleicher Inhalte zu vermeiden.

Es sollten vertiefende Fortbildungsreihen entwickelt werden, die sowohl themenspezifische als auch anwendungsorientierte Aspekte berücksichtigen. Die Entwicklung curricularer Fortbildungsreihen, die dann von verschiedenen Fortbildungsträgern angeboten werden, helfen bei der Umsetzung vergleichbarer Qualitätsniveaus.

Berufsbegleitende Ausbildungs- und auch Studiengänge sowie Fort- und Weiterbildungen werden eine immer größere Rolle spielen. Berufskollegs und (Fach-) Hochschulen sowie die Fort- und Weiterbildungsinstitute müssen dieser Entwicklung in ihrem Lehrangebot methodisch und organisatorisch Rechnung tragen.

Sinnvoll ist der Aufbau eines vernetzten Systems von Aus-, Fort- und Weiterbildung klar geregelter Anerkennung von Modulen. Grundvoraussetzung ist jedoch die Fähigkeit zum „Selbstlernen“, die in Schule und Ausbildung methodisch vermittelt werden muss. Die dazu notwendigen technischen Voraussetzungen müssen vorhanden sein.

Professionalität erfordert heute mehr als zuvor lebensbegleitendes Lernen, um sich fachlich angemessen auf Veränderungen einstellen zu können.

Damit Mitarbeitenden in Tageseinrichtungen für Kinder die Teilnahme an weiterführenden und berufsbegleitenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen möglich ist müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden (z.B. finanzielle Ressourcen für den Einsatz von Vertretungskräften). Diese lassen sich jedoch mit den Pauschalen nach KiBiz nicht bereit stellen.

Eine finanzielle Unterstützung der Träger insbesondere im Hinblick auf die umfassende Qualifizierung Kinderpfleger/innen zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern ist unbedingt erforderlich.

#### **4. Welche Anforderungsprofile an die Ausbildung ergeben sich aus der aktuellen Entwicklung früher Bildung?**

Der Ausbau des Platzangebotes für Kinder unter 3 Jahren und die damit verbundene Erweiterung der Altersstruktur in den Einrichtungen sowie die Weiterentwicklung der Konzeptionen im Elementarbereich, bedingt auch eine neu konzipierte Ausbildung bzw. eine Anpassung der Lerninhalte.

Als Lerninhalte wären u.a. zu nennen: neuste Erkenntnisse der Bindungstheorie bezogen auf die Entwicklung unter dreijähriger Kinder, neuste Erkenntnisse der wissenschaftlichen

Hirnforschung, sensible Phasen der kindlichen Entwicklung, Anregungsgehalte für Kinder unter drei Jahren, Ergebnisse der Resilienzforschung .

(siehe auch Punkt 5)

**5. Professionelle Kompetenz in frühkindlichen Bereich bedeutet auch, Bildungsprozesse zu organisieren, Einrichtungen zu öffnen, Kontakte zu halten, den sozialen Raum einbeziehen etc. Muss das Professionsprofil der Fachkräfte verändert oder präzisiert werden? Welche Berufsbilder sind damit verbunden?**

Die hier beschriebene Erweiterung der professionellen Kompetenz wird z.B. mit der Errichtung von Familienzentren zwar gefordert, jedoch noch ohne ein abgestimmtes, nachvollziehbares Konzept.

Die Auswirkungen auf das Arbeitsfeld von sozialpädagogischen Fachkräften, insbesondere auf die Leitung von Tageseinrichtungen, sind unübersehbar. Wenn dauerhaft solche Öffnungsprozesse gewollt sind, hat dies Auswirkungen auf die Profession und somit auf den Auftrag bspw. der Leitung einer Tageseinrichtung. Diese durchaus sinnvollen und nachvollziehbaren Veränderungen erfordern neben einer weiteren Qualifizierung aber auch entsprechende zeitliche Kapazitäten in der Einrichtung.

Das Kompetenzprofil der Leitung von Tageseinrichtungen müsste z.B. um Managementaufgaben und umfassenden Kenntnisse von Kooperation und Kommunikation, Quartiermanagement und systemische Ansätze ergänzt werden.

Insgesamt führen die unter Punkt 1 genannten Aspekte insbesondere zu folgenden Anforderungen für pädagogische Mitarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen:

- Neustrukturierung von Einrichtungen, dem aktuellen und zukünftigen Bedarf der Familien vor Ort und den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen entsprechend,
- Entwicklung eines familienorientierten Ansatzes verbunden mit systemischer Sichtweise / Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung zu Familienzentren mit einem hohen Maß an Beteiligung der Eltern,
- Vernetzung und Kooperation mit anderen familienrelevanten Diensten und Institutionen im Sozialraum,
- Erweiterung des Angebotes für Kinder mit besonderem Förderbedarf und für Kinder mit Behinderungen,
- Gewährleistung und Weiterentwicklung des Dreiklangs von Bildung, Erziehung und Betreuung als ganzheitlichen sozialpädagogischen Ansatz, sowie individuelle, entwicklungsorientierte Förderung und Unterstützung der Kinder in allen Altersstufen,
- Konzeptionelle Umsetzung eines umfassenden Bildungsverständnisses verbunden mit einem ganzheitlichen Ansatz in enger Zusammenarbeit und Verzahnung mit Eltern und Grundschulen,

- Bedarfsorientierte Öffnung der Kindertageseinrichtung für Kinder unter drei Jahren mit entsprechenden, der Altersgruppe angemessenen, fachlichen Kompetenzen und Konzepten,
- Entwicklung und Durchführung integrierter und individueller Sprachförderkonzepte für Kinder mit Sprachförderbedarf,
- Entwicklung vielfältiger multikultureller Angebote zur Unterstützung und Förderung von Begegnung, Verständnis, religiöser und kultureller Offenheit, Akzeptanz und Integration.

Aktuell und zukünftig werden in Kindertageseinrichtungen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt, die über ein „hohes pädagogisches Ethos, menschliche Integrität sowie gute soziale und persönliche Kompetenzen und Handlungsstrategien“ zur Gestaltung der pädagogischen Arbeit verfügen (Anforderungen an die Qualifikation von Fachkräften der Fachrichtung Sozialpädagogik aus der Perspektive der KMK).

Es werden Mitarbeitende benötigt, die über eine gute Kontakt- und Beziehungsfähigkeit verfügen und in der Lage sind, mit systemischer Sichtweise gesellschaftliche und sozialpolitische Gesamtzusammenhänge zu erfassen und entsprechende zukunftsorientierte Handlungsschritte zu planen, umzusetzen und zu reflektieren.

### **6. Halten Sie eine akademische Ausbildung für die Funktion der Leiterin einer Einrichtung für zwingend oder sehen sie auch andere Möglichkeiten?**

Die hohe Kompetenz, die sich sozialpädagogische Fachkräfte als Leitungen durch ihre umfangreiche Berufserfahrung und entsprechende Fortbildungsmaßnahmen erworben haben, darf nicht außer Acht gelassen werden. Hier grundsätzlich die akademische Ausbildung als einziges Indiz für kompetente Arbeit in Tageseinrichtungen heranzuziehen, wäre zu kurz gefasst.

Ziel sollte nicht sein, die jahrzehntelang bewährte Ausbildungskultur auf Fachschulniveau nun durch eine andere auf Hochschulniveau zu ersetzen, sondern vielmehr, bestehende und bewährte Kompetenzprofile sinnvoll zu ergänzen und qualifiziert weiterzuentwickeln.

Erzieher/innen haben in den vergangenen Jahren bei der Umsetzung der jeweiligen Bildungspläne und der Ausgestaltung des Bildungsortes Kindertageseinrichtung erstaunliches geleistet. Es gibt aber Schlüsselqualifikationen, die vor dem Hintergrund einer akademischen Ausbildung besser erfüllt und umgesetzt werden können. Erwähnt seien hier exemplarisch das Wissen um und die Anwendung von zielgerichteteren Methoden und Instrumenten, beispielsweise im Bereich der Beobachtung und Dokumentation, die Fähigkeit einer systematischeren Förderung von Kindern, die aussagekräftige Evaluation von Konzepten, Entwicklungsberichten und Förderplänen und damit nicht zuletzt eine gleichberechtigte Begegnung mit den Fachprofessionen im Nachfolgesystem Schule.

Es ist jedoch keine Vollakademisierung nötig – die es im Übrigen auch in den sog. „Pisa-Siegerländern“ in dieser Reinform nicht gibt – sondern vielmehr eine Zusammensetzung pädagogischer Teams mit sich sinnvoll ergänzenden Qualifikationsprofilen.

Auch heute gibt es in vielen Teams in Kindertageseinrichtungen bereits Fachfrauen und -männer für z.B. bestimmte Bildungsbereiche, organisatorische Abläufe und Aufgaben oder für besondere Querschnittsfunktionen wie die Sprachförderung.

In solcherart zusammengesetzten Teams können akademisch ausgebildete Pädagogen/innen durchaus strukturierende und anleitende Wirkungen für das Gesamtteam entwickeln und dabei gleichzeitig von den Qualifikationen der anderen Teammitglieder profitieren.

Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Effekt einer Teilakademisierung besteht bei der Frage der gesellschaftlichen Anerkennung des gesamten Berufsfeldes. Frühpädagogik auf Hochschulniveau spricht nicht nur einen deutlich größeren Personenkreis und dessen jeweils anderen Bildungshintergrund an, sondern eröffnet erstmals auch einen längst überfälligen Ausweg aus dem „Sackgassen-Beruf“ der Erzieher/in.

## **7. Welche diagnostischen Kompetenzen (z.B. Sprachentwicklung, motorische Entwicklung etc.) sind aus Ihrer Sicht erforderlich, um einen frühkindlichen Bildungsprozess zu organisieren?**

Für die Organisation ganzheitlich ausgerichteter kindlicher Bildungsprozesse in Tageseinrichtungen sind differenzierte und die Vielfältigkeit berücksichtigende diagnostischen Kompetenzen erforderlich, die auch die Potentiale aufdecken.

Ausgehend von einem umfassenden Bildungsverständnis, welches das Kind mit allen seinen Kompetenzen, Fähigkeiten, Neigungen in den Blick nimmt, steht in der pädagogischen Arbeit ein eher ressourcenorientierter Ansatz im Vordergrund, der an den Stärken und Interessen des Kindes ansetzt.

Um die Selbstlern- und Bildungsprozesse von Kindern kompetent anregen, begleiten und unterstützen zu können, ist das Wissen über neue Erkenntnisse der Hirnforschung, über die Art frühkindlichen Lernens, über die Bedeutung von Erfahrungslernen und Lebensnähe etc. von wesentlicher Bedeutung.

Um frühzeitig Auffälligkeiten im Verhalten und in der Entwicklung des Kindes wahrnehmen und entsprechende Hilfen und Unterstützung einleiten zu können, ist Fachwissen über frühkindliche Entwicklung mit differenziertem Blick auf alle Alterstufen im Elementarbereich zwingend erforderlich.

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen



**8. Wie ließe sich eine Höherqualifizierung des pädagogischen Fachpersonals (z.B. Einrichtungsleitungen mit Hochschulabschluss) mit den damit verbundenen höheren tariflichen Lohnansprüchen über das Kinderbildungsgesetz finanzieren?**

Eine mit einer Höherqualifizierung verbundenen höheren tariflichen Bezahlung könnte nur über eine Anhebung der Pauschalen gem. Kinderbildungsgesetz finanziert werden. Für die Berechnung der zur Zeit gültigen Pauschalen wurden die regulären Eingruppierungen von sozialpädagogischen Fachkräften bzw. Ergänzungskräften zugrundegelegt und zwar entsprechend des KGST- Gutachtens von 2005 (!).

Offen bleibt die Frage, ob mit dem geltenden Tarifsysteem überhaupt eine höhere Eingruppierung für höher qualifizierte Mitarbeiter/innen als bisher üblich verbunden wäre.

**9. Welche weiteren Ausbildungsmodule würden Sie in die Ausbildung (auch Fort- und Weiterbildung) einbezogen wissen wollen?**

- Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter 3 Jahren
- Organisationsentwicklung
- Personalführung, Personalentwicklung
- Teamführung, Teamentwicklung
- betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Kenntnisse über Kooperation und Kommunikation
- Moderationstechniken und Visualisierung
- Qualitätsmanagement
- Krisenintervention, Konfliktbearbeitung
- Öffentlichkeitsarbeit / Präsentation
- Familiendynamiken
- Kenntnisse über systemische Zusammenhänge / Systemtheorien
- Vernetzung / Kooperation
- Genderfragen
- Entscheidungsfähigkeit
- Planungskompetenz
- Beobachtungs- und Reflexionsvermögen
- Selbstorganisation
- Kommunikationsfähigkeit

**10. Bestehen Ihrer Auffassung nach Diskrepanzen zwischen den Ausbildungsinhalten und den Anforderungen an die frühe Bildungsförderung in der Praxis?**

Die Vorbereitung und Ausbildung angehender Erzieher/innen auf die veränderten Bedingungen in der Praxis sollten weiter entwickelt werden.

Der hohe Bedarf von Familien, ihre Kinder bereits vor dem 3. Lebensjahr in einer Tageseinrichtung anzumelden und die daraus resultierenden konzeptionellen Anforderungen an eine frühe Bildung von Kindern sollten vermehrt in die Lehrplangestaltung Eingang finden.

Diskrepanzen werden zum Teil im Rahmen der Mitwirkung in den Fachbeiräten der Berufskollegs und Fachschulen thematisiert.

### **11. Wie bewerten Sie die begonnenen Studiengänge „Frühe Bildung“ an den Hochschulen?**

Da die Studiengänge noch relativ neu und sehr unterschiedlich gestaltet sind, lässt sich dazu aus unserer Sicht noch keine allgemeine Bewertung vornehmen.

### **12. Wie bewerten Sie die Qualifizierungsvereinbarung NRW verbunden mit dem aktuellen Umsetzungskonzept des Weiterbildungsministeriums NRW zur Weiterqualifizierung von Ergänzungskräften?**

Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens und der Erarbeitung einer neuen Personalvereinbarung waren sich alle Verhandlungspartner einig, dass die Zielsetzungen des Kinderbildungsgesetzes nur erreicht werden können, wenn damit auch eine Qualifizierungsoffensive des Personals verbunden ist.

Die kleine altersgemischte Gruppe, die mit der Besetzung von 2 Fachkräften und einer Ergänzungskraft am besten ausgestattet war um die hohen Anforderungen an die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren zu erfüllen, musste aus finanziellen Gründen aufgegeben werden, da ansonsten der Ausbau des Platzangebotes für Kinder unter 3 Jahren nicht möglich gewesen werden. Im Gegenzug sollte aber durch die Vorgabe von 2 Fachkräften pro Gruppe zumindest die fachliche Anforderung aufrechterhalten werden können. Die Auswirkungen auf das Berufsfeld von Kinderpfleger/innen wurden zwar gesehen, aber eine grundsätzliche berufspolitische Debatte ist zu diesem Zeitpunkt unterblieben.

Inzwischen wurde - nach Vorstellung im ständigen Arbeitskreis - ein Weiterbildungskonzept veröffentlicht. (Bei diesem Konzept handelt es sich um ein Schreiben des Ministers an die Vorsitzende des Ausschusses für Generationen, Familie, Frauen und Integration, Frau Milz vom 20. August 2008) Die Verbreitung des Konzeptes hat zu sehr viel Unruhe und Besorgnis bei den in Frage kommenden Kräften ausgelöst. Angefangen den Voraussetzungen für die Weiterqualifizierung, über den zeitlichen Umfang der Weiterbildung bis hin zu den Kosten sind viele Fragen noch nicht beantwortet. Eine ausführliche Diskussion der Rahmenbedingungen und Konsequenzen steht im ständigen Arbeitskreis noch aus.

Unberücksichtigt geblieben ist bislang die in der Personalvereinbarung formulierte Protokollnotiz, die den Vereinbarungspartnern eine zeitnahe Erörterung der Perspektiven des Berufsbildes von Kinderpfleger/innen auferlegt. Hier ist dringend Handlungsbedarf gegeben.

### **13. Halten Sie es für erforderlich und wünschenswert, dass mehr Männer den Beruf des Erziehers ausüben? Falls ja, warum?**

Der Einsatz von mehr Männern als Erzieher im Elementarbereich ist unter mehreren Aspekten interessant:

- Sehr viele Kinder wachsen bei alleinerziehenden Müttern auf und haben wenig bis keine Gelegenheit männliche Rollen zu erleben
- Geschlechtsspezifische Identität bildet sich bereits in der frühen Kindheit aus. Für Jungen sind männliche (reale) Vorbilder wichtig
- In „gemischten „Teams“ werden aufgrund der immer noch geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesse heterogene Kommunikationsstrukturen umgesetzt, die durchaus bereichernd sein können

### **14. Was ist Ihrer Meinung nach an gesetzlichen und anderen Maßnahmen notwendig, damit mehr Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten?**

Um ein größeres Interesse von Männern für das Arbeitsfeld Tageseinrichtungen zu erreichen sind keine gesetzlichen Maßnahmen erforderlich. Der Elementarbereich im Bildungssystem bedarf insgesamt dringend einer politischen und gesellschaftlich - fachlichen Aufwertung und Anerkennung, die voraussichtlich auch ein höheres Interesse von Männern an dieser Arbeit nach sich ziehen würde. Die zunehmende Einrichtung von Teilzeitstellen führt dazu, dass ein Arbeitsplatz in einer Tageseinrichtung höchstens als Zuverdienst genutzt werden kann.

Darüber hinaus sind die Tarifparteien sind gefordert für eine angemessene Bezahlung einzutreten sowie dafür, dass die mit den letzten tariflichen Veränderungen verbundenen Verschlechterungen für einen großen Teil der Fachkräfte aufgehoben werden.

### **15. Welchen Einfluss haben Vorbilder in Familie und Elementarbildung auf die Entwicklung von Geschlechterrollen von Mädchen und Jungen?**

Selbstverständlich orientieren sich Kinder im Vorschulalter an den Vorbildern in Familien und Tageseinrichtungen. Die Situation einer zunehmenden Zahl von alleinerziehenden Elternteilen (dies sind in der Mehrzahl Mütter) und die berufliche Situation in Tageseinrichtungen (mehr als 90% Frauen) bedeutet für viele Kinder, dass sie nur in einem sehr begrenzten Maße männliche Vorbilder antreffen. Leider greifen Jungen dann häufig auf irrationale Vorbilder aus den Medien zurück.

Daher wäre es aus unserer Sicht sehr zu befürworten, wenn mehr Erzieher in den Kindertageseinrichtungen tätig wären.

## **16. Welche nutzbringenden Erkenntnisse hat die Gender-Forschung für die Elementarerziehung?**

Gender Diversity bedeutet unterschiedliche Fähigkeiten, Ressourcen und Potentiale der Menschen in ihrer Vielfalt als gleichwertig anzusehen, zu berücksichtigen und zu fördern. Dies entspricht einer Haltung, die auch für den Elementarbereich Anwendung findet.

Die Erkenntnisse der Genderforschung führen dazu, dass die unterschiedlichen Entwicklungsbiographien von Jungen und Mädchen stärker in den Blick genommen werden und Aspekte der Genderpädagogik auch im Elementarbereich berücksichtigt werden..

## **17. Welche pädagogische Voraussetzungen brauchen Erzieherinnen und Erzieher, um in der Vermittlung von Rollenbildern Stereotype zu durchbrechen?**

Erzieher/innen benötigen Kompetenz in Genderfragen sowie die Fähigkeit zur kritischen Reflexion der eigenen Geschlechterrolle. Des Weiteren benötigen sie Kenntnis über die unterschiedlichen Entwicklungsbiographien von Jungen und Mädchen sowie Kenntnis über die Ansätze der Genderpädagogik.

## **18. Wie werden entsprechende Erkenntnisse bei der Ausbildung von Elementarpädagoginnen und -pädagogen bisher berücksichtigt?**

Dazu liegen uns keine Informationen vor.