

**ErzieherInnen
verdienen mehr**
... für ein besseres



Tarifverhandlungen 2015

Entgeltordnung TVöD-SuE

Material zum Pressehintergrundgespräch
Berlin, am 22. Januar 2015

Tarifverhandlungen mit den kommunalen Arbeitgebern zur Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE)

// Im Frühjahr 2015 beginnen die Tarifverhandlungen mit dem Verband der kommunalen Arbeitgeber (VKA) zur Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE). Die GEW hat einen umfassenden Forderungskatalog zusammengestellt und setzt sich für eine deutliche Verbesserung der finanziellen Situation und der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten ein. //

Die 2009 in Kraft getretene Entgelttabelle wird den Anforderungen der über 1,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sozial- und Erziehungsberufen nicht gerecht. Über 350.000 Erzieherinnen und Erzieher bilden mit gut 67% die größte Berufsgruppe in Kindertageseinrichtungen, gefolgt von rund 60.000 KinderpflegerInnen (12%) und weiteren Beschäftigten mit einschlägiger Berufsqualifikation. Die GEW hat ein umfassendes Forderungspaket geschnürt, und ist bereit gemeinsam mit den rund 300.000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen für eine angemessene Bezahlung, höhere Wertschätzung und verbesserte Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Davon werden auch die etwa 800.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freier Träger profitieren, deren Gehälter häufig an die Entgelttabelle des TVöD-SuE angelehnt sind.

Forderungen der GEW

Gehaltsrückstand aufholen, Eingruppierung verbessern

Nach den Regelungen des TVöD-SuE sind ErzieherInnen in Entgeltgruppe S 6 (EG S 6) eingruppiert. Ihr Anfangsgehalt beträgt in der ersten Stufe 2.311,21 Euro¹. Nach insgesamt 17 Jahren erreichen sie die Endstufe 6 mit einem Gehalt in Höhe von 3.211,97 Euro. Im Durchschnitt lag das Bruttomonatsgehalt über den Zeitraum (Vollzeitstelle) bei 2.811,61 Euro (siehe Tabelle 1).

ErzieherInnen, die eine „schwierige Tätigkeit ausüben“ (z. B. in Gruppen mit behinderten Kindern), werden in Entgeltgruppe S 8 eingruppiert. Hier liegt das Anfangsgehalt bei 2.420,09 Euro und das Endgehalt bei 3.644,85 Euro – im Durchschnitt ergibt das 3.036,91 Euro. Von dieser Eingruppierung machen eine Reihe von Arbeitgebern Gebrauch, die aufgrund des starken Fachkräftemangels zur Deckung des Personalbedarfs bessere Konditionen anbieten müssen.

¹ Die angegebenen Gehälter sind gültig bis einschließlich 28. Februar 2015. Zum 1. März 2015 gilt eine Tarifierhöhung von 2,4%.

Im Vergleich: Das Durchschnittsgehalt (brutto, Vollzeit) aller ArbeitnehmerInnen in Deutschland lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2013 bei 3.449,00 Euro. Das Gehalt von ErzieherInnen liegt somit im Schnitt knapp 640 Euro, das von ErzieherInnen mit schwieriger Tätigkeit 412 Euro unter dem monatlichen Durchschnittsgehalt aller ArbeitnehmerInnen.

Auch Fachkräfte mit Hochschulabschluss stehen kaum besser da. So verdienen SozialarbeiterInnen (TVöD S 11) im Durchschnitt 3.314,63 Euro und liegt 134 Euro unter dem monatlichen Durchschnittsgehalt aller ArbeitnehmerInnen.

Tabelle 1: Durchschnittliches Monatsgehalt nach Entgeltgruppen für Beschäftigte in der Sozialen Arbeit und in Kindertageseinrichtungen 2013/2014

Tätigkeit	Entgeltgruppe	Durchschnittsgehalt im Monat in Euro ²
SozialarbeiterIn mit besonderer Verantwortung	S 18	4.191,60
SozialarbeiterIn mit schwieriger Tätigkeit und Bedeutung	S 17	3.891,69
LeiterIn Kita (ab 180 Plätze)	S 17	3.891,69
LeiterIn Kita (ab 130 Plätze)	S 16	3.729,83
LeiterIn Kita (ab 100 Plätze)	S 15	3.589,82
SozialarbeiterIn, 1/3 schwierige Tätigkeit und Bedeutung	S 15	3.589,82
SozialarbeiterIn Garantenstellung	S 14	3.463,38
LeiterIn Kita (ab 70 Plätze)	S 13	3.460,27
Durchschnittsgehalt aller ArbeitnehmerInnen³		3.449,00
SozialarbeiterIn mit schwieriger Tätigkeit	S 12	3.401,84
SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn	S 11	3.314,63
LeiterIn Kita (ab 40 Plätze)	S 10	3.211,67
Koordinierende ErzieherIn	S 9	3.085,07
ErzieherIn mit schwieriger Tätigkeit; HeilpädagogIn	S 8	3.036,91
LeiterIn Kita (bis 40 Plätze)	S 7	2.841,67
ErzieherIn	S 6	2.811,61
KinderpflegerIn mit schwieriger Tätigkeit	S 4	2.568,90
KinderpflegerIn	S 3	2.431,59

Entwicklung der Gehälter 2004 bis 2013

Während das ErzieherInnen-Gehalt in den Jahren 2004 bis 2010 nur wenig gestiegen ist, gab es in den darauffolgenden Jahren deutliche Zuwächse. Dies ist den guten Tarifabschlüssen der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst zu verdanken. Im Vergleich zur Entwicklung der

² Eigene Berechnung: addierte Entgelte über die gesamte Stufenlaufzeit der „S-Tabelle“ (18 Jahre) / 216 Monate

³ destatis, Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste, 2013

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/Bruttomonatsverdienste.html> (zuletzt aufgerufen 21.01.15)

Durchschnittsgehälter aller Beschäftigten hinkt der ErzieherInnenberuf allerdings hinterher (siehe Tabelle 2). Während die Bruttomonatsverdienste aller Beschäftigten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes zwischen den Jahren 2004 und 2013 um 21,2 % gestiegen sind, liegt die Steigerung bei ErzieherInnen (Westdeutschland, verheiratet, ein Kind) in den Jahren 2004 bis 2013 lediglich zwischen 14 und 15,1 %.

Der Gehaltsrückstand zu anderen Berufsgruppen und die geringere Steigerung des Bruttomonatsverdienstes kann deshalb nur durch eine deutliche Steigerung der Bezahlung und eine höhere Eingruppierung für alle sozialpädagogischen Fachkräfte überwunden werden.

Tabelle 2: Gehalt ErzieherIn und Durchschnittsverdienst aller ArbeitnehmerInnen 2004, 2010 und 2013 (brutto, Vollzeit, in Euro)

	2004	2010 ⁴	2013 ⁵	Steigerung 2004 - 2013 in Prozent
Anfangsgehalt ErzieherIn	1.948,96	2.040,00	2.221,21	14,0
Endgehalt ErzieherIn	2.708,97 ⁶	2.864,00	3.118,42	15,1
Durchschnittsgehalt aller ArbeitnehmerInnen⁷	2.846,00	3.227,00	3.449,00	21,2

Eingruppierung der Leitungstätigkeit nicht unter der Entgeltgruppe S 11

Der geringe Gehaltsunterschied der Leitung einer kleinen Kita (EG S 7) zum pädagogischen Personal (EG S 6) entspricht nicht der mit der Leitungsaufgabe verbundenen Aufgabe und Verantwortung. Der Abstand der Eingruppierung muss deshalb deutlich erhöht werden.

Tabelle 3: Gehältervergleich: ErzieherIn – Leitung Kita bis 40 Plätze (in Euro)

Tätigkeit	EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ErzieherIn	S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
LeiterIn Kita (bis 40 Plätze)	S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
Differenz		38,11	38,11	38,12	38,12	10,91	29,16
Gefordertes Minimum	S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	3.869,16

⁴ Entgeltgruppe S 6; ab 1. November 2010 Inkrafttreten der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen (TVÖD-SuE)

⁵ Entgeltgruppe S 6; ab 1. August 2013

⁶ BAT Vc mit Ortszuschlag plus Vergütungsgruppenzulage 5% von Vergütungsgruppe Vc, Stufe 4 (80,80 €)

⁷ Quelle:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/Bruttomonatsverdienste.html> (zuletzt aufgerufen 21.01.15)

Angleichung der Stufenlaufzeiten

Im öffentlichen Dienst erreichen Beschäftigte nach 15 Jahren die Endstufe der Gehaltstabelle (Stufe 6). Für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden diese „Stufenlaufzeiten“ mit Einführung der Entgeltordnung für den SuE um zwei Jahre verlängert. In den Verhandlungen soll erreicht werden, dass auch für die Sozial- und Erziehungsberufe die allgemeine Stufenlaufzeit von 15 Jahren gilt (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Berechnung der GEW-Forderungen für Erzieherinnen und Erzieher:

Aktuelle und geforderte Entgeltgruppe (EG) und Stufenlaufzeit von ErzieherInnen	Durchschnittsgehalt über die gesamte Stufenlaufzeit
aktuell EG S 6 bei aktueller Stufenlaufzeit 17 Jahre	2.811,61 Euro
gefordert EG S 8 bei aktueller Stufenlaufzeit 17 Jahre	3.036,91 Euro
gefordert EG S 8 und an TVöD angepasste Stufenlaufzeit 15 Jahre	3.116,00 Euro

Bei einer höheren Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher in Entgeltgruppe S 8 ergäbe sich ein Zugewinn im Durchschnittsgehalt von 225,31 Euro. Mit einer zusätzlichen Verkürzung der Stufenlaufzeit um zwei Jahre würde der Zugewinn 304,39 Euro betragen.

Realistische Kriterien für die Eingruppierung von Kita-LeiterInnen

Die Eingruppierung der Kita-LeiterInnen erfolgt nach der Anzahl der in Kindertageseinrichtungen verfügbaren und belegten Plätze. Die Zahl wird zwischen Oktober und Dezember ermittelt. An diesem Verfahren ist problematisch, dass

- der Zeitpunkt (Oktober bis Dezember) nicht repräsentativ ist. Die älteren Kinder sind gerade in die Schule gekommen, und es wurden noch nicht alle belegbaren Plätze neu vergeben;
- die Orientierung an der Platzzahl kein geeignetes Kriterium für die Qualität und den Umfang der Leitungsaufgabe und die damit verbundene Verantwortung darstellt;
- die Leitungen von Krippen damit systematisch schlechter gestellt werden, weil es sich in aller Regel um kleine Einrichtungen handelt;
- die Leitungen von „inkluisiven Kindertageseinrichtungen“ aufgrund geringerer Platzzahl benachteiligt werden;

Die GEW setzt sich dafür ein, dass in einem neuen Berechnungsverfahren zusätzlich zum Kriterium Platzzahl (genehmigte, bisher: belegte), die Anzahl der Beschäftigten als Messzahl berücksichtigt wird. Auf Grundlage dieser Messzahlen soll die Eingruppierung künftig in vier, statt bisher sechs, Entgeltgruppen vorgenommen werden.

Nachteile durch Arbeitgeberwechsel beseitigen

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers droht unter Umständen ein Gehaltsverlust. ErzieherInnen, die nach mehr als siebenjähriger Berufstätigkeit in ihrer Entgeltgruppe Stufe 4 erreicht haben, müssen damit rechnen, bei ihrem neuen Arbeitgeber höchstens in Stufe 3 eingeordnet zu werden. Diese Regelung gilt für den gesamten öffentlichen Dienst (§ 16 TVöD).

Übernimmt eine Kita-Leitung bei einem neuen Arbeitgeber eine größere Einrichtung führt auch das nicht zwingend zu einem höheren Gehalt. Die bereits erreichte Stufe kann nicht mitgenommen werden, denn in der neuen Tätigkeit wird die bisherige Berufserfahrung als KitaleiterIn nur bis zu Stufe 3 angerechnet.

ErzieherInnen werden bei Übernahme einer Kita bei einem neuen Arbeitgeber grundsätzlich in Stufe 1 eingruppiert, da sie keine explizite vorhergehende Berufserfahrung in der Kita-Leitung haben. Auch hier kann es zu Einkommensverlusten kommen.

Beispiele für Nachteile bei Arbeitgeberwechsel

Drei Kolleginnen wechseln ihren Arbeitgeber. Alle werden in EG 6, Stufe 3 (2.703,20 Euro) neu eingruppiert. Erzieherin A hatte zuvor bereits Stufe 4 erreicht (2.877,40 Euro), und verdient nun 174,20 Euro weniger als zuvor. Erzieherin B, zuvor Stufe 5 (3.035,28 Euro), verliert 332,08 Euro durch die Runterstufung. Erzieherin C mit zuvor 3.211,97 Euro in Stufe 6 verdient 508,77 Euro weniger. Obwohl bei allen Kolleginnen die Tätigkeit dieselbe geblieben ist, müssen sie mit merklichen Verlusten rechnen.

Eine Kita-Leitung, bisher EG S 10, Stufe 5 (3.622,44 Euro) mit unter 70 Plätzen, übernimmt die Leitung in einer Kita mit mehr als 70 Plätzen. Sie befindet sich nun in Entgeltgruppe S 13, wird jedoch auf Stufe 3 gestellt (3.308,42 Euro). Trotz Leitungserfahrung bedeutet dies einen monatlichen Einkommensverlust von 314,02 Euro.

Ein Erzieher, der bereits EG S 6, Stufe 5 (3.035,28 Euro) erreicht hat, wird bei der Übernahme einer Kita mit mehr als 70 Plätzen in EG S 13, Stufe 1 (2.812,08 Euro) eingruppiert. Auch nach dem Aufstieg in Stufe 2 nach einem Jahr Tätigkeit (3.029,84 Euro) bleibt er unter seinem vorherigen Gehalt. Erst nach weiteren 3 Jahren erhält er durch den Wechsel in Stufe 3 ein höheres Gehalt (3.308,42 Euro).

Nachteile durch die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten beim selben Arbeitgeber beseitigen

Bei der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit erfolgt eine Eingruppierung in eine dementsprechend höhere Entgeltgruppe. Die Zuordnung in eine Stufe wird allerdings so vorgenommen, dass man in die Stufe kommt, mit der lediglich ein Mindestbetrag an Zugewinn erzielt wird. Die bereits erworbene Stufe kann nicht mitgenommen werden.

Beispiel für Nachteile durch die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit

Ein Kitaleiter in einer Kita mit mehr als 70 Plätzen. Er hat in der EG 13 bereits Stufe 5 erreicht und verdient 3.813,09 Euro. Nun übernimmt er bei demselben Arbeitgeber eine größere Einrichtung mit mehr als 130 Plätzen. Seine Stufe kann er nicht mitnehmen, er wird in S 16 auf Stufe 4 gestellt. Das Entgelt ist mit 3.813,09 Euro unverändert, allerdings benötigt der Kitaleiter nun erneut 4 Jahre bis er wieder Stufe 5 (4.149,53 Euro in EG 16) erreicht.

Nachteile durch Höher- und anschließende Herabgruppierung beseitigen

Auch bei einer Höhergruppierung mit anschließender Herabgruppierung kann es zu einem dramatischen Gehaltsverlust kommen.

Beispiel für Nachteile bei Höher- und anschließender Herabgruppierung

Eine Kita muss vorübergehend wegen einer Baumaßnahme einer benachbarten Kita eine zusätzliche Gruppe aufnehmen. Als der Umbau der Nachbar-Kita fertig ist, zieht die Gruppe wieder aus. Das hat eine vorübergehende Höhergruppierung der Kitaleitung mit anschließender Herabgruppierung zur Folge. Die Höhergruppierung wird nicht stufengleich von Stufe 5 in Stufe 5 vorgenommen, sondern von Stufe 5 in Stufe 4, die Herabgruppierung jedoch stufengleich von Stufe 4 in Stufe 4.

Ausgangssituation:	Leiterin Kita, weniger als 40 Plätze: S 7, Stufe 5:	3.046,19 Euro
Kita wird größer:	Leiterin Kita, mehr als 40 Plätze: S 10, Stufe 4:	3.308,42 Euro
Platzzahl verringert sich wieder:	Leiterin Kita, weniger als 40 Plätze: S 7, Stufe 4:	2.915,52 Euro

Die Kita-Leitung verdient anschließend 130,67 Euro weniger, obwohl sich an der Platzzahl und der Tätigkeit im Vergleich zur Ausgangssituation nichts geändert hat.

Um die bestehenden Nachteile zu beseitigen müssen die Regelungen des TVöD-SuE entsprechend angepasst werden: Einschlägige Berufserfahrung muss in vollem Umfang auf die Erfahrungsstufen angerechnet werden, unabhängig davon bei welchem Arbeitgeber sie erworben wurde. Höhergruppierungen müssen stufengleich unter Anrechnung der bereits absolvierten Stufenlaufzeit erfolgen. Bei Höhergruppierung und anschließender Herabgruppierung muss die zuvor erreichte Stufe berücksichtigt werden um Gehaltseinbußen zu verhindern.

Neue Berufe eingruppiert

Die Eingruppierung wird nach sog. „Tätigkeitsmerkmalen“ vorgenommen. Die darin enthaltenen Formulierungen stammen zum großen Teil aus den 1970er Jahren. Sie müssen an die realen Verhältnisse in den Arbeitsfeldern angepasst werden. Vorhandene Wertungswidersprüche müssen beseitigt und neue Berufe (z. B. KindheitspädagogIn), Arbeitsfelder (z. B. Schulsozialarbeit) und Tätigkeiten (z. B. Fachberatung) für eine angemessene Vergütung berücksichtigt werden.

Situation von ErzieherInnen

Eine im August 2014 von der GEW in Auftrag gegebene Sonderauswertung des Mikrozensus 2012 gibt Einblicke in die familiäre, berufliche und ökonomische Situation von ErzieherInnen und KinderpflegerInnen.⁸

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Nach wie vor dominieren in beiden Berufsgruppen die Frauen. Von den Erzieherinnen und Erziehern sind 96 % weiblich und demzufolge lediglich 4 % männlich. Bei den Kinderpflegerinnen und -pflegern liegt der Frauenanteil mit 98 % sogar noch etwas höher.
- Der Anteil der pädagogischen Fachkräfte mit Migrationshintergrund beträgt rund 9 %. Knapp 37 % der ErzieherInnen haben eine (Fach-) Hochschulreife.
- Ein Drittel der ErzieherInnen sind unter 35 Jahre, 16 % über 55 Jahre alt.
- Nur 53 % der Erzieherinnen haben eine Vollzeitstelle. Von den männlichen Erziehern arbeiten 67 % in einer Vollzeitbeschäftigung. 15 % arbeiten weniger als 21 Stunden. Bei Personen mit Kindern sinkt die Vollzeitquote auf 34 %, mit zwei und mehr Kindern auf 27 %.
- Die Befristungsquote liegt in der Kindertagesbetreuung bei rund 12 % und damit gut drei Prozentpunkte über der Quote aller Erwerbstätigen. Besonders stark von Befristung betroffen sind mit rund 33 % die unter 25-Jährigen und damit die BerufseinsteigerInnen.
- 40 % der Personen, die eine einschlägige Berufsausbildung als ErzieherIn bzw. KinderpflegerIn absolviert haben, haben den Beruf aufgegeben. Bei Männern liegt die Quote noch etwa 13 % höher.
- ErzieherInnen und KinderpflegerInnen gehen ein Jahr früher in Rente als der Durchschnitt der ArbeitnehmerInnen, ein Viertel geht bereits mit 52 Jahren aus gesundheitlichen Gründen in Vorruhestand. Im Jahr 2008 lag das Alter des Eintritts in den Vorruhestand noch bei 54 Jahren.

⁸ Kirsten Fuchs-Rechlin / Eva Strunz: Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus 2012 im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, veröffentlicht als GEW-Broschüre, November 2014

GEW-Kampagne „ErzieherInnen verdienen mehr ...für ein besseres EGO“

Die GEW bereitet ihre Mitglieder und die Öffentlichkeit mit einer umfassenden Tarifikampagne auf die anstehenden Verhandlungen vor. Unter dem Motto „...für ein besseres EGO“ wird die längst überfällige Anerkennung der Sozial- und Erziehungsberufe hervorgehoben. Bei den Verhandlungen um eine bessere Entgeltordnung (EGO) geht es insbesondere um Wertschätzung durch höhere Bezahlung und bessere Eingruppierung der Beschäftigten sowie um angemessene Tätigkeitsmerkmale. Deshalb steht EGO im Vordergrund der Kampagne.

Zwei Filme mit und für ErzieherInnen sowie eine Revue-Tournee bilden den Rahmen der Kampagne, der auf ein breites Publikum abzielt. Ergänzend dazu klären Infomaterialien über die Notwendigkeit der Tarifierhöhung auf, prominente UnterstützerInnen verleihen den GEW-Forderungen Nachdruck. Als Ausdruck für ihre Wertschätzung werden die GEW-Mitglieder mit goldenen Streik- und Demomaterialien ausgestattet, kontinuierlich über ihre Ansprüche aufgeklärt und aktiv in die Tarifarbeit einbezogen. Auch das Gespräch mit den Eltern ist wichtig: sie werden rechtzeitig über anstehende Streiks und ihre Hintergründe informiert um ihre bisherige Unterstützung weiter aufrecht zu erhalten.

Unter www.gew.de/EGO steht die Kampagnenwebseite mit Filmen, Hintergrundinfos, Links und Verhandlungsergebnissen zur Verfügung.

Kindertageseinrichtungen in Deutschland

Kita-Auftrag: Bildung und Erziehung statt bloßer Betreuung

Tageseinrichtungen für Kinder sind der Elementarbereich des Bildungswesens. Ihre Ziele und Aufgaben sind im Jugendhilferecht (SGB VIII) geregelt und haben einen eigenständigen, aus der Jugendhilfe abgeleiteten gesetzlichen Auftrag. Er umfasst Bildung, Erziehung und Betreuung und hat das Ziel der Förderung der kindlichen Entwicklung zu einer „eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 SGB VIII). Dabei geht es insbesondere um die „soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes“. Kindertageseinrichtungen sollen sich „am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen“ (§ 22 SGB VIII). Kinder mit und ohne Behinderungen sollen gemeinsam gefördert werden (§22a SGB VIII). In den Köpfen der Gesellschaft ist dieses neue Bild noch nicht überall angekommen.

Öffentliche und freie Träger

Aus der Zuordnung zur Jugendhilfe werden die grundlegenden Strukturprinzipien abgeleitet: Pluralität und Subsidiarität. Während im Schulwesen der Staat der dominierende Akteur ist (Art. 7 GG) haben im Bereich der Jugendhilfe die freien Träger, insbesondere die Wohlfahrtsverbände und Kirchen eine starke Stellung. Rund zwei Drittel der Einrichtungen werden von ihnen betrieben. Deutliche

Unterschiede auf Landesebene sind allerdings erkennbar. So reicht der Anteil von Einrichtungen in freier Trägerschaft von 44 % (Sachsen-Anhalt) bis 85 % (Mecklenburg-Vorpommern) bzw. 87 % (Berlin).

Expansion durch Betreuungsanspruch für unter dreijährige Kinder

Ein großer Entwicklungsschub ging vom Beschluss des Deutschen Bundestags im Jahr 2008 aus, allen Kindern nach Vollendung des ersten Lebensjahres einen Kitaplatz anzubieten und bis 2013 eine Betreuungsquote von 35 %⁹ für Kinder unter drei Jahren zu erreichen. Dies hat eine enorme quantitative Expansion an Einrichtungen, Plätzen und Personal ausgelöst. Das Inkrafttreten des Kinderförderungsgesetzes (KiFöG) im August 2013 hat die Entwicklung weiter verstärkt. Im Folgenden werden daher Kitakennzahlen in den Jahren 2008 und 2014 verglichen, vor dem BT-Beschluss und nach Inkrafttreten des KiFöG.

Tabelle 5: Kennzahlen von Kindertageseinrichtungen 2008 und 2014¹⁰

Anzahl...	2008	2014	Zuwachs in Prozent
Kindertageseinrichtungen	49.736	53.415	7,4
Davon öffentliche	17.165	17.696	3,1
Davon freie	32.571	35.719	9,7
Genehmigte Plätze	3.266.422	3.593.836	10
Betreuungsquote Kinder unter 3 Jahre	17,6 %	32,3 %	8,4
Betreuungsquote Kinder von 3 bis unter 6 Jahre	90,7 %	93,6 %	3,2
Fachkräfte (ohne Leitungs- und Verwaltungspersonal)	365.145	502.611	37,6
Davon ErzieherInnen	267.296	354.976	32,8

⁹

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertageseinrichtungenTagespflegeModell.html> (zuletzt aufgerufen 21.01.15)

¹⁰ Quelle: Destatis: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2008 und 2014

Frühkindliche Bildung systematisch fördern

Bereits im Jahr 1970 hat der damalige Deutsche Bildungsrat im „Strukturplan für das Bildungswesen“ entschieden, den „Kindergarten“ in das Bildungswesen aufzunehmen. Insofern ist seitdem klar, dass Kinder nicht nur Erziehung und Betreuung erfahren sollen, sondern dezidiert auch einen Anspruch auf Bildung haben. Dem ist in der fachlichen Diskussion und in der Qualifizierung der ErzieherInnen an Fachschulen und in der Weiterbildung vielfach Rechnung getragen worden. Breite gesellschaftliche Aufmerksamkeit fand „frühkindliche Bildung“ allerdings erst nach der Veröffentlichung der Ergebnisse der ersten PISA-Studie im Jahr 2001. In der daraufhin einsetzenden Diskussion kam es sehr schnell zu einer Verständigung darüber, dass man mehr tun müsse, um Bildung bereits in jungen Jahren systematisch zu fördern.

Im Jahr 2004 formulierten die Kultus- und Jugendministerien einen „gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“. In allen Bundesländern wurden Kita-Bildungspläne entwickelt und als Grundlage der pädagogischen Arbeit implementiert. Darin werden Bildungsbereiche (z. B. Sprache, Naturwissenschaft und Technik, Gesundheit) ausgeführt und Methoden (z. B. Bildungsdokumentation, Elternarbeit) empfohlen.

Rahmenbedingungen und Qualität unzureichend

Flankiert wurde die Aufwertung der frühen Bildung durch wissenschaftliche Studien aus Erziehungs- und Neurowissenschaft, die die Wirksamkeit systematischer Bildungsangebote in Kindertagesstätten belegen. Zugleich wird bemängelt, dass die pädagogische Qualität unzureichend sei. Die Rahmenbedingungen seien nicht geeignet, die hohen Erwartungen zu erfüllen. Dabei werden insbesondere der Personalschlüssel (Fachkraft-Kind-Relation) und die Bemessung der Arbeitszeit (sog. „mittelbare pädagogische Arbeitszeit“) für unzureichend gehalten. Kritisiert wurde auch, dass ErzieherInnen in Deutschland an Fachschulen ausgebildet werden – im Unterschied zu fast allen anderen europäischen Ländern, in denen ErzieherInnen an Hochschulen studieren.

Mit enormem Einsatz haben sich Erzieherinnen und Erzieher für die neuen Aufgaben weitergebildet. Seit dem Jahr 2009 koordiniert das Gemeinschaftsprojekt Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Robert Bosch Stiftung, und dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) bundesweit die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten.

Zukünftiger Fachkräftebedarf

Der zusätzliche Fachkräftebedarf wurde in den vergangenen Jahren nicht allein durch AusbildungsabsolventInnen gedeckt, sondern zu einem großen Teil ebenso durch bereits berufserfahrene Fachkräfte getragen. Zwar gab es einen kontinuierlichen AbsolventInnen-Zuwachs im Berufsfeld (im Jahr 2006: 17.742 AbsolventInnen vgl. dazu im Jahr 2014: 28.040 AbsolventInnen), ein beachtlicher Anteil der benötigten Fachkräfte konnte jedoch durch entsprechend qualifizierte Personen gedeckt werden, die zuvor entweder einer anderen Beschäftigung nachgegangen sind, arbeitslos waren oder zur sog. stillen Reserve¹¹ gezählt werden können. In den Jahren 2006 bis 2013 hat sich die Fachkräftereserve für den Kita-Ausbau kontinuierlich reduziert (von ca. 114.000 auf ca. 75.000 Personen). Ausgehend von der Tatsache, dass es stets eine Personengruppe gibt, die

¹¹ Zur Fachkräftereserve wird eine Person dann gezählt, wenn sie zu einem jeweiligen Stichtag nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, ihr maximales Lebensalter bei 55 Jahren liegt und deren letzte Beschäftigung in der Kinderbetreuung und -erziehung länger als zwei Jahre zurückliegt (vgl. IAB-Kurzbericht 26/2014, S. 5).

endgültig nicht mehr in den erlernten Beruf zurückwechseln möchte oder kann, darf die Fachkräftereserve im Bereich der Erziehungsberufe als nahezu ausgeschöpft bezeichnet werden¹².

Die Gewinnung von Fachkräften stellt somit eine zentrale Herausforderung dar, wenn davon auszugehen ist, dass es auch zukünftig eine starke Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen geben wird – sowohl im Bereich der unter Dreijährigen als auch im Zusammenhang des Ausbaus von Ganztagschulen. Auch wenn durch den erkennbaren demographischen Wandel die Geburtenzahlen rückläufig sind, wird die Inanspruchnahme der Betreuungsangebote, insbesondere im U3-Bereich, weiter steigen. Die derzeitigen Ausbildungskapazitäten werden einem quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung in keiner Weise genügen können. Umso wichtiger ist es, die Attraktivität des Berufsfeldes nachhaltig zu erhöhen, um junge Menschen für diesen Beruf zu begeistern und im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs konkurrenzfähig zu sein. Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen und vor allem eine angemessene Entlohnung sind hier unerlässlich.

Die Sozial- und Erziehungsberufe stehen in einem stärker werdenden Wettbewerb um Nachwuchs. Durch den Rückgang der Zahl der SchulabgängerInnen muss – bei zunächst bis ins Jahr 2016 weiter steigendem, dann gleichbleibendem Personalbedarf in Kitas – der Anteil derjenigen, die sich für eine Ausbildung als KinderpflegerIn oder ErzieherIn entscheiden (Ausbildungsquote), von 5,3 % auf 5,6 %, also um 11 %, gesteigert werden.

Tabelle 6: Personalbedarf und Schulabgänger¹³

	2014	2015	2016	2017	2014-2025
Personalbedarf in Kitas	42.781	45.156	45.457	45.457	497.051
SchulabgängerInnen (Haupt- und Realschule, Fach-/Hochschulreife)	802.000	803.000	799.000	769.000	8.903.000
Zu erreichende Ausbildungsquote (%)	5,3	5,6	5,7	5,9	5,6

¹² ebd.

¹³ Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Daten des WiFF-Fachkräftebarometers 2014 und der KMK-Statistik (Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen bis 2025)

Was Erzieherinnen und Erzieher leisten

Erzieherinnen und Erzieher tragen große Verantwortung für Bildung, Erziehung und Betreuung. Sie schaffen die Grundlage für den Bildungsweg der Kinder.

Dazu brauchen sie fundiertes Wissen, pädagogisches Geschick und die Bereitschaft, sich auf intensive Beziehungen zu den Kindern einzulassen.

Bildung, Erziehung und Betreuung

Frühkindliche Pädagogik versteht unter Bildung einen „subjektiven Prozess der Aneignung der Welt“. Ausgangspunkt sind die Interessen, die Neugier und die Entwicklung des Kindes. Es geht nicht darum, Bildungsinhalte zu vermitteln, sondern das Kind Schritt für Schritt auf seinem Bildungsweg zu begleiten. Dabei erwirbt das Kind implizit Kompetenzen wie kommunikative Fähigkeiten, motorische und sensorische Fertigkeiten sowie soziale Handlungsmuster. Bildung in der Kita zielt nicht darauf ab, „Vorläufer-Fähigkeiten“ zu vermitteln, auf denen die Schule später aufbaut, sondern den Kindern Energien, Freude und Optimismus für das Lernen mitzugeben.

Konzepte

In der Geschichte der Pädagogik der letzten Jahrzehnte wurde – vor allem im Austausch mit anderen Ländern – eine Vielzahl von Konzepten und Methoden entwickelt. Zu nennen sind insbesondere der Situationsansatz, die Montessori- und Reggio-Pädagogik, die Ansätze von Emmi Pickler und Marte Meo. Allen Konzepten ist gemein, dass man sich von der „Angebotspädagogik“ verabschiedet und nach einem „offenen Konzept“ arbeitet. Kinder sollen sich nicht in festen Gruppen aufhalten und nach Anweisung der pädagogischen Fachkräfte in einer festgelegten zeitlichen Abfolge angeleitete Aktivitäten verfolgen. „Offene Arbeit“ meint, dass ErzieherInnen den Kindern partnerschaftlich zur Verfügung stehen und das Kind die Möglichkeit hat, sich täglich neu zu orientieren, Themen und Gegenstände auszuwählen und den Tag in wechselnden Konstellationen zu gestalten. Erzieherinnen und Erzieher haben dabei die Aufgabe, den Interessen der Kinder einen Rahmen zu geben, die Aktivitäten zu unterstützen und zu gewährleisten, dass jedes Kind geachtet und beachtet wird.

Inklusion, der im Bildungswesen, insbesondere in der Schule, seit einiger Zeit stark diskutierte Anspruch eines jeden Kindes auf umfassende Teilhabe und der Abbau von Barrieren für Kinder mit Behinderungen, ist in Kindertagesstätten seit Langem gelebte Praxis. Kein Kind wegen einer Behinderung auszusondern, sondern jedes Kind individuell und alle Kinder gemeinsam zu fördern, ist Anspruch und Ziel frühkindlicher Pädagogik.

Kompetenzen

Erzieherinnen und Erzieher brauchen ein breit gefächertes Repertoire an Handlungskonzepten und methodischen Fertigkeiten. Und sie müssen in der Lage sein Kindern unterschiedliche Erfahrungsräume anzubieten, sei es in den Bereichen der Naturwissenschaft und Technik, der Sprachen und Kulturen, der Religion und Ethnien, des Sportes und der Musik oder der Gesundheit und Ernährung.

ErzieherInnen brauchen ein gesichertes Fundament an Wissen, vor allem in den Fachbereichen der Pädagogik, der Psychologie und der Gesellschaftswissenschaft. Sie brauchen dieses Wissen, um Entwicklungsschritte und -risiken von Kindern einzuschätzen, um ihnen adäquate Angebote zur

sprachlichen Entwicklung zu machen und um den Einfluss der sozialen und medialen Umwelt auf die Kinder zu beurteilen.

Die Arbeit von ErzieherInnen ist in erster Linie „Beziehungsarbeit“. Sie sind neben den Eltern die wichtigsten Bezugspersonen. Die zentrale Kompetenz ist deshalb die personale Kompetenz. Dazu gehören eine reflektierte Haltung gegenüber Kindern, Empathie und Zugewandtheit, Freude an Entwicklung, Flexibilität und Offenheit ebenso wie ein sicheres Auftreten, Authentizität und Selbstsicherheit.

Die Individualität jedes Kindes zu respektieren und darauf einzugehen, verlangt hohe diagnostische Kompetenz. Immer mehr Kinder kommen mit Handicaps in die Kita, seien sie gesundheitlicher Art (chronische Erkrankungen, Allergien) oder Entwicklungsverzögerungen z. B. im sprachlichen, emotionalen oder motorischen Bereich. Zugleich unterstützen Erzieherinnen und Erzieher das Leben der Kinder in der Gemeinschaft, sie fördern soziales Lernen und Konfliktverhalten.

Von großer Bedeutung sind Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit Eltern. Die Erwartungen der Eltern an Kindertagesstätten, an frühkindliche Pädagogik und an die Arbeit der Erzieherinnen und Erzieher sind in den letzten Jahren sehr stark gestiegen. Eltern fühlen sich unter Druck, ihren Kindern den bestmöglichen Start in die Bildungskarriere zu ermöglichen und sind in Erziehungsfragen stark verunsichert. Sie stellen hohe Ansprüche, suchen Hilfe und professionelle AnsprechpartnerInnen.

Erzieherinnen und Erzieher müssen auch in der Lage sein, mit anderen Fachdiensten wie z. B. der Erziehungsberatung oder dem Jugendamt zu kooperieren. Dies ist besonders dann erforderlich, wenn das Leben der Kinder in ihren Familien oder in ihrem sozialen Umfeld mit Risiken für ihr Aufwachsen, für ihre psychische und physische Gesundheit verbunden ist.

Kompetenzen von Erzieherinnen im DQR auf BA-Niveau

Im Januar 2012 hat der BMBF-/KMK-Arbeitskreis Deutschen Qualifikationsrahmen unter Beteiligung der Spitzenverbände der Sozialpartner beschlossen, die an Fachschulen absolvierte Erzieherausbildung auf Niveaustufe 6 einzuordnen und damit dem BA-Niveau gleichzustellen¹⁴.

¹⁴ Näheres siehe <http://www.dqr.de/content/2336.php> (zuletzt aufgerufen 21.01.2015)

Weitere Informationen: Repräsentative Studien zur Kita-Qualität

Zahlreiche bundesweite Studien belegen, dass in den Arbeitsfeldern des Sozial- und Erziehungsdienstes vieles im Argen liegt. Rahmenbedingungen und Bezahlung müssen dringend verbessert werden.

AQUA-Studie: Bezahlung mies

Erzieherinnen und Erzieher sind mit ihrer Arbeit weitgehend zufrieden. Dies hat die AQUA-Studie, eine bundesweite, repräsentative Studie zu „Arbeitsplatz und Qualität in Kitas“¹⁵, die das Staatsinstitut für Frühpädagogik im Jahr 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat, ergeben. Die Angaben zur Zufriedenheit mit der Tätigkeit, den KollegInnen sowie den Vorgesetzten rangiert auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 7 (sehr zufrieden) zwischen 5,4 und 5,8.

Damit wird bestätigt, was die GEW bereits in früheren Studien erhoben hat: Erzieherinnen und Erzieher identifizieren sich mit ihrem Beruf und fühlen sich bei ihrer Tätigkeit wohl. Das Arbeitsklima mit den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten ist gut, die Arbeit mit den Kindern macht ihnen Spaß und sie sind überzeugt, dass sie einen gesellschaftlich wichtigen Beruf ausüben.

Am schlechtesten bewerten die Befragten die Bezahlung. Auf der 7er-Skala der Zufriedenheit bekommt sie mit 3,4 Punkten den mit Abstand geringsten Wert.

Schlüssel zu guter Bildung: Anforderungen und Rahmenbedingungen zeigen Umsetzungsdilemma

Die Studien „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Zum Verhältnis von strukturellen Rahmenbedingungen und fachlichen Anforderungen in Kindertageseinrichtungen“¹⁶, die von einem Forscherteam der Alice-Salomon-Hochschule Berlin im Auftrag von GEW, Diakonie und Paritätischem in den Jahren 2008 und 2009 durchgeführt wurden, zeigen eindrucksvoll, wie die Anforderungen ständig gestiegen sind, die Rahmenbedingungen aber stagnieren. Die sozialpädagogischen Fachkräfte in Kindertagesstätten leiden unter einem „Umsetzungsdilemma“. Einerseits fühlen sie sich den pädagogischen Konzepten verpflichtet und möchten die hohen Erwartungen der Eltern erfüllen, andererseits kommen sie an die Grenze der Belastbarkeit. Es fehlt an Zeit und Personal.

¹⁵ Schreyer, I./Krause, M./Brandl, M. u. a. (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung, Staatsinstitut für Frühpädagogik: München

¹⁶ Viernickel, S./Nentwig-Gesemann, I./Schmude, C.: „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung“. Expertise und Forschungsberichte im Auftrag der Diakonie Deutschland, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und des Paritätischen Bundesverbands, online unter: www.gew.de/Kita-Qualitaet.html

STEGE-Studie: Hohes Krankheitsrisiko

In welchem Maße ErzieherInnen mittlerweile ausgebrannt, körperlich und psychisch erschöpft sind, belegt die von den gesetzlichen Unfallkassen in Auftrag gegebene STEGE-Studie aus dem Jahr 2012¹⁷. Sie zeigt deutlich den Zusammenhang zwischen Rahmenbedingungen in Kitas und dem Gesundheitszustand der pädagogischen Fachkräfte. Fachkräfte mit schlechten strukturellen Rahmenbedingungen haben ein 2,6-fach höheres Krankheitsrisiko als ihre KollegInnen, die unter guten Rahmenbedingungen arbeiten. Ähnliche Befunde über gesundheitliche Risiken gibt es insbesondere für die Berufe in der Behindertenhilfe und Integration.

Kontakt:

Ulf Rödde, Pressesprecher (Tel.: 069/78973-114; Email: ulf.roedde@gew.de)

Andreas Gehrke, Leiter des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik (Tel.: 069/78973-212; Email: andreas.gehrke@gew.de)

Norbert Hocke, Leiter des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit (Tel.: 030/235014-12; Email: norbert.hocke@gew.de)

www.gew.de/EGO

¹⁷ Viernickel, S./Voss, A. (2013): „STEGE. Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen“, Studie im Auftrag der Unfallkasse NRW, online unter: www.kita-forschung.de