



GANZTAGSFÖRDERUNG FÜR
GRUNDSCHULKINDER:
ORGANISATIONSMODELLE UND
BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

POLICY BRIEFING DER GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT (GEW)

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt
Tel.: 069-789 73-312
Ganztag@gew.de | www.gew.de

Verantwortlich: Doreen Siebernik & Anja Bensinger-Stolze
Redaktion: Alessandro Novellino

 **September 2025**



EINLEITUNG

Ab August 2026 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf ganztägige Förderung in der Grundschule. Das von der Max-Traeger-Stiftung unterstützte Forschungsprojekt „Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen“ untersucht auf wissenschaftlicher Grundlage, praxisorientiert und im ko-konstruktiven Ansatz die verschiedenen Organisationsmodelle in ausgewählten Bundesländern. Dabei werden deren Auswirkungen auf Teamstrukturen, Qualifikationen und Arbeitsbedingungen sowie die Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe und Schule analysiert, um politische Handlungsmöglichkeiten für mehr Qualität und Chancengleichheit abzuleiten.

Das Forschungsprojekt „**Ganz-OB: Ganztagsförderung für Grundschul Kinder – Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen**“ am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg–Essen untersucht, wie der ab 2026 geltende Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung qualitätsgesichert umgesetzt werden kann. Zentrales Anliegen ist die Entwicklung praxisnaher Erkenntnisse, die sowohl bildungspolitische Potenziale als auch gesellschaftspolitische Wirkungen wie eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben nutzbar machen.

Im Fokus des Forschungsprojektes standen dabei die Fragestellungen, welche Organisationsmodelle der Ganztagsförderung in den Bundesländern bestehen und wie diese systematisch erfasst werden können. Außerdem wurde untersucht, welche Folgen die jeweilige Ausgestaltung für Bereiche wie Teamorganisation, Personaleinsatz, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbedingungen und die Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe und Schule hat. Schließlich wurde betrachtet, welche Anforderungen und Potenziale sich daraus für die Weiterentwicklung und zukunftsorientierte Gestaltung der Ganztagsangebote ergeben. Die Forschungsmethodik folgte einem ko-konstruktiven Ansatz in enger Kooperation mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie der Arbeiterwohlfahrt (AWO).

Im ersten Schritt erfolgte eine Analyse verschiedener Organisationsmodelle in den ausgewählten Bundesländern Baden-Württemberg, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Sachsen anhand von Dokumenten und Gesprächen mit Expert*innen. Darauf aufbauend wurden qualitative Befragungen von Beschäftigten durchgeführt, ergänzt durch digitale Mitarbeiter*innenbefragungen bei GEW und AWO sowie Interviews und Gruppendiskussionen mit Trägervertretungen und Fachkräften auf kommunaler Ebene.

Das Projekt versteht sich als dialogischer Prozess, bei dem Forschungsergebnisse nicht nur gesammelt, sondern im kontinuierlichen Austausch mit Akteur*innen aus Praxis, Politik und Verbänden weiterentwickelt werden. Damit leistet es einen wichtigen Beitrag zur qualitätsorientierten und nachhaltigen Ausgestaltung der Ganztagsförderung auf kommunaler, Landes- und Bundesebene. ■

Weitere Infos zum Forschungsprojekt <https://www.uni-due.de/iaq/projektinfo/ganz-ob.php>

Ausgangslage



Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung ab 2026 ist eine zentrale bildungspolitische Reform mit hohen Erwartungen an mehr Bildungsgleichheit, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine individualisierte Förderung von Kindern. Der aktuelle Umsetzungsstand zeigt jedoch erhebliche Spannungsfelder.

Deutschlandweit besuchen etwa 1,8 Millionen Kinder Ganztagsangebote in Grundschulen oder Horten. Die Teilnahmequote variiert stark nach Bundesland und Organisationsform. Während in Berlin nahezu alle Grundschulkinder in Ganztagsmodellen eingebunden sind, liegt die Quote in westlichen Flächenländern wie Bayern oder Niedersachsen deutlich darunter. Ein bundesweiter Rechtsanspruch soll diese Ungleichheit abbauen, doch die Ausgangslagen sind sehr heterogen.

Die Organisationsmodelle unterscheiden sich erheblich. In Nordrhein-Westfalen dominiert das Trägermodell der Offenen Ganztagschule, in Berlin ist die Ganztagschule Regelform, in Baden-Württemberg und Sachsen besteht ein Nebeneinander von Hort- und Schulmodellen. Diese Vielfalt führt zu großen Qualitätsunterschieden in Personalstruktur, Räumen und pädagogischen Konzepten.

Fachkräfte zwischen Sinnstiftung und struktureller Überlastung

Für die Fachkräfte bedeutet der Ausbau eine enorme Belastung. Befragungen verdeutlichen ein Spannungsfeld zwischen hoher Sinnstiftung der Arbeit und massiver Erschöpfung. Kritisiert werden Personalschlüssel, Raumsituation, Lärmpegel und fehlende Zeitbudgets. Viele Beschäftigte möchten zwar im Berufsfeld bleiben, doch ein erheblicher Teil zweifelt an der langfristigen Belastbarkeit.

Prognosen gehen zudem von einem erheblichen Fachkräftemangel in der Ganztagsförderung aus. Allein in Westdeutschland könnten bis 2030 zwischen 50.000 und 90.000 Fachkräfte fehlen (Rauschenbach et. al. 2021).

Land	Kindertageseinrichtungen (altersgemischt / Hort)		Offene und (teil-)gebundene Ganztagschulangebote	
	2021	2023	Schuljahr 2020/21	Schuljahr 2022/23
Deutschland	16,3	16,1	45,7	48,3
BE	0,0	0,0	83,7	84,0
HH	2,2	2,0	96,6	95,5
NW	0,4	0,3	48,8	51,0
TH	0,4	0,4	90,2	88,1
BB	80,0	82,0	38,6	43,0
MV	74,9	76,3	37,1	42,8
SN	87,1	87,4	89,0	90,5
ST	74,1	74,9	68,5	67,8
BW	5,6	5,2	39,4	44,9
BY	18,4	18,6	17,6	16,5
HB	12,3	9,5	45,6	47,4
HE	9,6	8,7	43,0	46,7
NI	10,7	9,9	38,3	42,5
RP	5,1	4,6	48,3	49,4
SL	7,3	7,1	55,2	56,1
SH	9,2	8,0	23,4	32,9

Teilnahmequote im Kita- und Schulsystem in % - eigene Darstellung nach Stöbe Blossey 2023 (Tabelle 2a/b), zur Typisierung vgl. auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021 und Stöbe-Blossey et al. 2025

Kita-Modell		Träger-Modell		Schul-Modell
Grundlage: SGB VIII		Grundlage: Schulgesetze und Förderrichtlinien der Länder		
Ort: Kita	Ort: Schule			
Förderung nach § 22 SGB VIII und den Ausführungsgesetzen der Länder		Schwerpunkt: Betreuung (unterschiedliche Zeiten)	Ganztagsschulen lt. KMK-Definition: Umfang: 7 Stunden an 3 Tagen oder mehr; Gesamtverantwortung Schulleitung	
Organisation: Kita		Organisation: Unterschiedliche Träger (frei-gemeinnützig / kommunal)		Organisation: Schule
Personal: Kita-Träger		Personal: Träger des GT-Angebots		Personal: Schule (Land) oder kooperierender Träger
Altersgemischte Einrichtung	Hort an der Schule	(Erweiterte) Über-Mittag-Betreuung	Ergänzungsangebot nach der VHTS	Offene / Freiwillige GTS Teilgebundene GTS Gebundene GTS
Einrichtung für Schulkinder (Hort)	Offen oder als Angebot für die Standort-schule	Bedarfsorientierte Ergänzungsbetreuung außerhalb der Kernzeit	Offene / Freiwillige GS, Betreuende GS, manchmal mit rhythmisierten GT-Klassen	Als ergänzendes Bildungsangebot und/oder zur Förderung vom Sinne von § 24 Abs. 4 SGB VIII
Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen: Jugendhilfe				
Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen: Schule				

Angebote in den Ländern: Organisationsmodelle - Vgl. Stöbe-Blossey, Sybille et al. 2025: Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschulkinde: Landessysteme und Organisationsmodelle. IAQ-Forschungsbericht; 2025

Ungleiche Teilhabe und föderale Brüche im Ganztag

Die Umsetzung hängt stark vom Wohnort ab, sowohl hinsichtlich der Zugangschancen als auch der Qualität. Während einige Länder verbindliche Standards entwickeln, bleibt andernorts vieles den Kommunen oder Trägern überlassen.

Besonders problematisch ist die ungleiche Teilhabe an den Angeboten. Studien zeigen, dass Kinder aus sozio-ökonomisch benachteiligten Familien seltener Ganztagsangebote nutzen, obwohl gerade sie besonders profitieren würden. Hier zeigt sich eine soziale Schieflage, die den Anspruch auf mehr Chancengleichheit bislang unterläuft.

Der Ganztag darf nicht nur als Betreuung verstanden werden, sondern muss als Bildungsort mit sozialem Auftrag gestaltet werden. Nur so kann er seine Funktion erfüllen, Bildungsbarrieren abzubauen und Familien nachhaltig zu entlasten. ■



Ich bin Erzieherin geworden, um notwendige gesellschaftliche Veränderungen zu fördern. Umweltschutz, Gemeinschaftlichkeit, Solidarität, Toleranz sind wesentliche Werte, die ich mit der Pädagogik verwirklichen wollte. Auf die nachfolgende Generation kommt es an, [das] war und ist meine Überzeugung



TEILNEHMENDE IN DER BEFRAGUNG

Was die GEW unter Ganztag versteht

Die GEW fordert einen Ganztag, der nicht nur Betreuung, sondern umfassende Bildung gewährleistet. Dafür braucht es verbindliche bundesweite Qualitätsstandards, kleinere Gruppen, ausreichend Räume und eine gesicherte Finanzierung. Zentral ist eine Fachkräfteoffensive mit guter Ausbildung, fairer Bezahlung und verlässlichen Arbeitsbedingungen. Nur multiprofessionelle Teams können den Anforderungen gerecht werden. Der Ganztag muss aus Sicht der GEW inklusiv, kindzentriert und demokratisch gestaltet sein, damit Teilhabe und Chancengleichheit für alle Kinder gesichert werden. Gute Bildung und gute Arbeit gehören untrennbar zusammen.

ZENTRALE ERGEBNISSE

Die Studie verdeutlicht, dass die Beschäftigten im Ganzttag trotz hoher Belastungen durch ungünstige Rahmenbedingungen wie Personalknappheit, Lärm und fehlende Räume ein bemerkenswert hohes Maß an Motivation und Engagement zeigen. Diese Haltung speist sich in erster Linie aus einer starken intrinsischen Motivation und dem Bewusstsein um die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Arbeit. Fachkräfte erleben ihre Tätigkeit als sinnstiftend und gleichwohl bleibt festzuhalten, dass diese innere Haltung strukturelle Defizite nicht dauerhaft kompensieren kann, sondern politische und institutionelle Verbesserungen dringend erforderlich sind.

Ein zentrales Ergebnis betrifft die räumliche Ausstattung im Ganzttag. Rund **68 Prozent** der befragten Beschäftigten gaben an, dass **nicht genügend Räume für die Arbeit zur Verfügung stehen**. Dieser Befund ist von hoher Brisanz, da die Qualität pädagogischer Arbeit in hohem Maße von der räumlichen Infrastruktur abhängt. Räume sind nicht nur funktionale Orte, sondern prägen Lern- und Entwicklungsprozesse. Sie strukturieren den Alltag, schaffen Rückzugsmöglichkeiten, erlauben differenzierte Angebote und bieten Schutz vor Überlastung durch Lärm. Fehlende Räume führen hingegen zu beengten Bedingungen, hoher Lautstärke und einer Einschränkung der pädagogischen Gestaltungsmöglichkeiten.

Wenig Raum mit großen Gruppen

79 Prozent der Befragten betonten die **Notwendigkeit kleinerer Gruppen**. Die internationale Bildungsforschung verweist seit Jahren darauf, dass kleinere Gruppen die Qualität pädagogischer Interaktionen verbessern, die individuelle Förderung erleichtern und die Belastung der Fachkräfte reduzieren. Große Gruppen hingegen erhöhen das Konfliktpotenzial, steigern die Lautstärke und mindern die Möglichkeiten, auf einzelne Kinder einzugehen. Die Forderung nach kleineren Gruppen ist daher nicht nur eine arbeitsbezogene, sondern auch eine bildungspolitische Notwendigkeit.

Ebenfalls **79 Prozent** der Beschäftigten erklärten, dass **mehr Teammitglieder notwendig seien**. Hier verdichtet sich der Eindruck, dass Fachkräfte in vielen Ganztageinrichtungen an ihren Grenzen arbeiten. Die unzureichende Personalausstattung erschwert die Realisierung von Angeboten, führt zu Überlastung und verstärkt das Gefühl, den eigenen Ansprüchen an gute pädagogische Arbeit nicht gerecht werden zu können.

Dies wird durch einen weiteren Befund bestätigt, wenn **65 Prozent** der Befragten angaben, dass **die Arbeitszeit kaum bis gar nicht ausreicht, um die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen**. Dieses Ergebnis verweist auf eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität. Fachkräfte erleben eine Ausweitung der Anforderungen bei gleichzeitiger Begrenzung der zeitlichen und personellen Ressourcen.

Professionalisierung und Professionsentwicklung

Besonders deutlich wird die Forderung nach einer Professionalisierung der Arbeit im Ganzttag durch die befragten Beschäftigten. So plädieren **85 Prozent** für **mehr qualifizierte Fachkräfte**. Diese Zahl unterstreicht die Einschätzung, dass die Qualität des Ganztags wesentlich von der Ausbildung und Qualifikation des Personals abhängt. Der Ganzttag ist kein „Betreuungsort“, sondern eine Bildungsinstitution, in der Kinder in ihrer Entwicklung begleitet, gefördert und unterstützt werden.

Bedarfe nach Aus-, Fort- und Weiterbildung

Auch der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung ist stark ausgeprägt. **55 Prozent** der Befragten wünschen sich **mehr Qualifizierungsmöglichkeiten**. Dies deutet auf einen hohen Professionalisierungsanspruch der Beschäftigten hin. Sie sind bereit, sich weiterzubilden, neue Konzepte kennenzulernen und ihre Kompetenzen auszubauen. Gleichzeitig signalisiert dieser Befund, dass die bestehenden Angebote nicht ausreichen.

Leitungsqualität ausschlaggebend

Ein besonders deutliches Signal liefert der Befund, dass **89 Prozent** der Befragten eine **feste Leitungsfunktion in jedem Ganzttag für notwendig halten**. Leitungskräfte, so die Befragten, seien entscheidend für die Organisation, die Teamentwicklung und die Qualitätssicherung. Sie strukturieren Abläufe, moderieren Konflikte und sichern die Umsetzung pädagogischer Konzepte. Die Abwesenheit von Leitung führt hingegen zu Unsicherheit, Überlastung einzelner Teammitglieder und einer mangelnden strategischen und pädagogischen Weiterentwicklung.

Hohe Alltagsbelastungen gefährden die Qualität

Die Bewertung des Arbeitsalltags zeigt die hohe Belastung durch äußere Rahmenbedingungen. Rund **70 Prozent** der Befragten nannten den **Lärmpegel am Nachmittag** als **erhebliche Belastung**. Diese Zahl verdeutlicht, wie stark die räumliche und organisatorische Situation auf die Gesundheit der Fachkräfte wirkt. Lärm gilt in der Forschung als Stressfaktor, der zu Erschöpfung, Konzentrationsproblemen und langfristig auch zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann.

Zudem erklärten **78 Prozent** der Befragten, dass sie nur **in Ansätzen** oder **gar nicht** über **ausreichend Zeit** verfügen, um mit den Kindern Angebote in der von ihnen gewünschten Qualität umzusetzen. Dieser Befund ist besonders problematisch, da er auf eine systemische Unterfinanzierung des pädagogischen Auftrags verweist. Fachkräfte wissen, wie sie gute Angebote gestalten könnten, ihnen fehlen jedoch die Rahmenbedingungen, dies auch umzusetzen.

Auch die Zusammenarbeit mit Eltern wird von vielen als herausfordernd erlebt. **72 Prozent** der Befragten gaben an, dass **die Arbeit mit Personensorgeberechtigten schwierig** sei. Zudem erklärten lediglich **24 Prozent** der Befragten, dass Personensorgeberechtigte in ihrer Wahrnehmung um die Bedeutung und Potenziale des Ganztags wüssten. Dies zeigt, dass die gesellschaftliche Anerkennung des Ganztags als Bildungsort noch immer lückenhaft ist.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch, dass **65 Prozent** der Befragten die Empfindung teilen, **für Kinder mit besonderen Bedarfen keine Zeit zu finden**. Dieser Befund verweist darauf, dass Kinder, die besonders auf Unterstützung angewiesen sind, im Ganztag oft nicht in der notwendigen Intensität gefördert werden können. Hier wird das Versprechen von Bildungsgleichheit verfehlt, was zu Frust bei den Beschäftigten führt.

Kollegialität und intrinsische Motivation

Trotz dieser Belastungen zeigt sich ein hohes Maß an Teamzusammenhalt und Motivation. **74 Prozent** der Befragten erklärten, dass **sie in schwierigen Alltagssituationen Unterstützung im Team** erfahren. **65 Prozent** beschrieben **das Arbeitsklima als angenehm**, und **77 Prozent** betonten, dass **im Team ein gemeinsames Verständnis von Ganztag** entwickelt werde.

Diese Zahlen belegen die hohe Bedeutung kollegialer Netzwerke. Der soziale Zusammenhalt wirkt als Ressource, die Belastungen abfedert und die Arbeitszufriedenheit stabilisiert. Dabei zeigt sich die intrinsische Motivation als ein weiterer zentraler Befund der Befragung.

65 Prozent der Beschäftigten sehen ihre Motivation darin, einen **Beitrag zur guten Entwicklung von Kindern** zu leisten. **72 Prozent** gaben an, dass **ihre Leistung im Team Wertschätzung** erfährt. Diese Ergebnisse zeigen, dass **Sinnhaftigkeit und Anerkennung zentrale Quellen der Motivation** sind. Sie unterstreichen, dass pädagogische Arbeit im Ganztag trotz schwieriger Rahmenbedingungen als sinnstiftend erlebt wird.

Trotz aller Herausforderungen ist die Bindung an das Tätigkeitsfeld der Fachkräfte bemerkenswert positiv. **63 Prozent** gaben an, **auch zukünftig im Ganztag arbeiten zu wollen**. Genannt werden persönliche Leidenschaft, das Team, die Sinnstiftung der Tätigkeit und die Freude an der Arbeit. Dieser Befund ist von hoher bildungspolitischer Relevanz, da er zeigt, dass Fachkräfte trotz schwieriger Bedingungen bereit sind, im Feld zu bleiben – sofern die Rahmenbedingungen verbessert werden.

Zusammenfassung

Anhand der Ergebnisse wird ein deutliches Spannungsfeld sichtbar. Auf der einen Seite stehen die erheblichen Belastungen, strukturellen Defizite und der daraus resultierende massive Handlungsbedarf. Besonders gravierend sind die **unzureichenden räumlichen Ressourcen**, die **personellen Engpässe**, die **begrenzte Qualifikationsstruktur**, die **erzwungene Teilzeitbeschäftigung** sowie die als **unzureichend empfundene Bezahlung**. Diese Faktoren führen dazu, dass pädagogische Fachkräfte oftmals das Gefühl haben, den hohen Ansprüchen an ihre Arbeit nicht gerecht werden zu können, was wiederum die Gefahr von Frustration und Erschöpfung birgt. Auf der anderen Seite zeigen die Befunde eindrucksvoll, dass trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen **ein hohes Maß an Motivation, Teamgeist** und **beruflichem Ethos** vorhanden sind. Fachkräfte erleben ihre Arbeit als **sinnstiftend** und **gesellschaftlich bedeutsam**, was sie trotz widriger Umstände im Feld hält. Sowohl aus Sicht der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber sowie aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es jedoch nicht hinnehmbar, dass Beschäftigte durch ihre intrinsische Motivation dauerhaft strukturelle Mängel kompensieren müssen. ■

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Studie verdeutlicht ein Spannungsfeld zwischen hoher Motivation der Fachkräfte und herausfordernden Arbeitsbedingungen. Trotz ihres starken Engagements und des erlebten Sinns in der Arbeit stoßen sie im Alltag an Grenzen. Fehlende Räume, große Gruppen und knappe Zeitbudgets schränken die pädagogischen Möglichkeiten spürbar ein und gefährden die Qualität. Daraus folgt, dass der Ganzttag nicht länger allein von der Einsatzbereitschaft der Beschäftigten getragen werden darf. Übergreifend zu allen untersuchten Modellen zeigen sich fünf Gelingensbedingungen, welche für einen qualitätvollen Ganzttag unverzichtbar sind.

Qualität sichern durch verbindliche Standards und Kooperation

Damit der Ganzttag sein bildungspolitisches Potenzial entfalten kann, braucht es **klare strukturelle Leitplanken**. Verbindliche Qualitätsstandards sind dabei zentral. Mindestvorgaben in den Landesschulgesetzen zum Personalschlüssel, zu Qualifikationen, Leitungsanteilen, multiprofessioneller Zusammenarbeit und regelmäßiger Fortbildung sichern Planungssicherheit und stellen sicher, dass pädagogische Arbeit nicht vom Zufall lokaler Bedingungen abhängt.

Der Rechtsanspruch 2026 ist ein historisches Reformprojekt. Damit dieser gelingen kann und die Chancen genutzt werden können, muss er politisch gesteuert werden – durch Standards, Kooperation, sozialräumliche Steuerung, Zugangsgerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen.

Ebenso unverzichtbar sind **verlässliche Kooperationen** zwischen Schulen, Trägern der Jugendhilfe und weiteren Partnern. Nur wenn **Zuständigkeiten klar geregelt** und Kommunikationswege verlässlich sind, entsteht die notwendige Stabilität für Kinder, Eltern und Fachkräfte.

Sozialraumorientierung, Zugangsgerechtigkeit und gute Arbeitsbedingungen

Eine **sozialräumliche Ausrichtung** muss gewährleisten, dass dort zusätzliche Ressourcen fließen, wo die Herausforderungen am größten sind. Ein Steuerungsmodell nach Sozialindex ermöglicht gezielte Investitionen in sozio-ökonomisch benachteiligte Quartiere und verhindert die Verstärkung bestehender Ungleichheiten. Sozial gestaffelte oder beitragsfreie Modelle, **transparente Platzvergaben** und **aktive Ansprache** stellen sicher, dass Kinder aus allen Familien den Ganzttag erleben und daran teilhaben können.

Schließlich sind die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte der entscheidende Hebel für Qualität. Notwendig sind **ausreichend Räume, verlässliche Zeitbudgets, multiprofessionelle Teams** und **attraktive Karrierewege** durch Aus- und Weiterbildung sowie **tarifliche Bezahlung**.

Wird der Ganzttag konsequent mit Qualitätsstandards, guter Ausstattung und fairen Arbeitsbedingungen umgesetzt, kann er zum Motor für Bildungsgerechtigkeit, Armutsprävention sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden. Unterbleiben die notwendigen Schritte, bleibt der Rechtsanspruch eine formale Hülle. Kinder, Familien und Fachkräfte würden enttäuscht, gesellschaftliche Folgekosten steigen und bestehende Bildungsungleichheiten würden fortbestehen oder sich sogar verschärfen – mit langfristigen gravierenden Konsequenzen. ■



WEITERE FORDERUNGEN DER GEW ZUR VERBESSERUNG DER BEDINGUNGEN FÜR QUALITÄT UND GUTE ARBEIT



Pädagogische Konzepte weiterentwickeln, um die veränderten Bedarfe der Kinder der Altersgruppe 6 - 10 (insbesondere von sozio-ökonomisch benachteiligten Kindern) zu berücksichtigen

Koordination / Leitung von Ganztagsteams **strukturell sichern, stärken und tariflich definieren**



Multiprofessionelle und Heterogene Teams als Chance: Unterschiedliche – auch nicht-pädagogische – Qualifikationen und Kooperationen systematisch integrieren. NICHT als Ersatz von, sondern ergänzend zu kontinuierlicher pädagogischer Betreuung, Bildung und Erziehung

Tarifstrukturen für pädagogisch tätiges Personal im Ganztag an Schulen entwickeln



Kooperation Schule - Träger der Kinder- und Jugendhilfe und Vernetzung von Ganztagsförderung mit anderen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in der Schule, im Sozialraum und in der Kommune stärken

Potenzial von pädagogisch nicht qualifizierten Kolleg*innen nutzen: Wertschätzung von Erfahrung vermitteln, Basisqualifizierung für neue Mitarbeitende strukturell verankern, Anrechnung von Erfahrungen und Qualifizierungen auf anerkannte Ausbildungen



Aus- und Fortbildung mit Fokus auf der Altersgruppe 6 - 10 und auf dem Setting „Ganztag an und in Kooperation mit Schulen“ weiterentwickeln



www.gew.de/Ganztag

Kontakt:

- **Doreen Siebernik** — Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Stellvertretende Vorsitzende und Leitung des Organisationsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit
doreen.siebernik@gew.de
- **Anja Bensinger-Stolze** — Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Leitung des Organisationsbereichs Schule
anja.bensinger-stolze@gew.de
- **Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey** — Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität
Duisburg-Essen
Leitung der Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe
sybille.stoebe-blossey@uni-due.de