



Professionalisierung der pädagogischen  
Ergänzungskräfte in der frühkindlichen Betreuung,  
Bildung und Erziehung (FBBE). Wege zur Qualifikation

**NESET II AR1/2016 - Zusammenfassung**



**Erasmus+**

Dieses Dokument wurde für die Europäische Kommission erstellt. Es gibt jedoch lediglich die Meinung der Autoren wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre  
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Gebührenfreie Telefonnummer (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

ISBN 978-92-79-61966-3

doi: 10.2766/431901

© Europäische Union, 2015

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

**Bitte zitieren Sie diese Veröffentlichung wie folgt:**

Peeters, J.; Sharmahd, J.; Budginaitė I., Professionalisierung der pädagogischen Ergänzungskräfte in der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE). Wege zur Qualifikation, *NESET II-Bericht*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2016. Doi : 10.2766/431901

**AUTOREN**

- › **Jan Peeters**, VBJK, Universität Gent (BE)
- › **Nima Sharmahd**, VBJK
- › **Irma Budginaitė**, PPMI

**DANKSAGUNGEN:**

Die Autoren danken insbesondere den wissenschaftlichen Planern der CoRe-Studie (2011; 2016) Mathias Urban, Michel Vandenbroeck, Katrien Van Laere und Arianna Lazzari.

**REFERENTEN:**

- › **Rūta Mašidlauskaitė**, PPMI
- › **Florence Pirard**, Belgien (fr)
- › **Christele Van Nieuwenhuyzen**, Belgien (fl)
- › **Stig Lund und Jytte Juul Jensen**, Dänemark
- › **Marie Paul Thollon Behar und Myriam Mony**, Frankreich
- › **Katerina Vassilikou**, Griechenland
- › **Noirin Hayes**, Irland
- › **Regina Sabaliauskienė**, Litauen
- › **Anna del Barrio and Anke van Keulen**, Niederlande
- › **Theresa Ogrodzinska**, Polen
- › **Carmen Anghelescu**, Rumänien
- › **Tatjana Vonta und Jerneja Jager**, Slowenien
- › **Ana Ancheta**, Spanien
- › **Ana Tonberg**, Schweden
- › **Claire Cameron und Linda Miller**, Großbritannien
- › **Inge Schreyer und Pamela Oberhuemer**, Deutschland
- › **Ljiljana Miskelijn**, Serbien

**DONNEUR D'ORDRES:**



Public Policy and Management Institute  
Gedimino Prospekt. 50, LT - 01110 Vilnius, Lithuania  
Tel: +370 5 2620338 Fax: +370 5 2625410  
[www.ppmi.lt](http://www.ppmi.lt)

Direktor Haroldas Brožaitis

**GUTACHTER:**

- › **Jana Huttova**, Externer Konsultant und Beraterin bei OSF
- › **Noirin Hayes**, Trinity College Dublin

**LEKTOR:**

- › **Jonathan Boyd**, Freiberuflicher Redakteur/Lektor

## ZUSAMMENFASSUNG

In Wissenschaft, Organisationen und Politik herrscht breiter Konsens darüber, dass die Qualität der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) und letzten Endes der Erfolg von Kindern und Familien von gut ausgebildeten und kompetenten Pädagogen abhängt. Auf europäischer Ebene wird die Wichtigkeit qualifizierter Arbeitskräfte in den neuen Prioritäten für die strategische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (Europäische Kommission, 2015a) anerkannt, in denen die Professionalisierung des Personals zu den Schwerpunkten der weiteren Arbeit im Bereich FBBE gezählt wird. Wie zahlreiche Studien und Berichte betonen, hängt die Qualität der FBBE von kompetentem Personal ab, das in der Lage ist, in einem ganzheitlichen Rahmen zu arbeiten, und weiß, dass „Betreuung“, „Bildung“ und „Erziehung“ ineinander greifen und gleichwertig sind (UNESCO, 2010; Europäische Kommission, 2011; Europäische Kommission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014) (siehe auch den Abschnitt „ganzheitlicher Rahmen“ in der Einleitung).

Der Europäische Qualifikationsrahmen für die FBBE (Thematische Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission zur FBBE, 2014) unterstreicht, welchen wichtigen Beitrag das Personal im Bereich FBBE dabei leistet, die pädagogische Qualität der Angebote für Kleinkinder zu verbessern. Der Europäische Qualifikationsrahmen für die FBBE repräsentiert den Konsens von Vertretern der 25 EU-Mitgliedstaaten plus der Türkei und Norwegen, dem Eurydice-Netz, dem European Trade Union Committee for Education (ETUCE) und der OECD. Dort heißt es: „Professionelle Anerkennung für das Personal in der FBBE ist entscheidend. Die berufliche Entwicklung hat einen immensen Einfluss auf das pädagogische Können des Personals und auf die Erziehungsergebnisse bei den Kindern. Die Entwicklung einheitlicher Aus- und Weiterbildungsprogramme für alle Berufsgruppen, die in der FBBE arbeiten (z. B. KindergärtnerInnen, AssistentInnen, ErzieherInnen, Tagesmütter usw.), trägt dazu bei, eine gemeinsame Agenda und einen einheitlichen Qualitätsbegriff zu schaffen.“ (Thematische Arbeitsgruppe der EK zur FBBE, 2014, 9).

Wie bereits in der CoRe-Studie (Urban u. a., 2011; Vandenbroeck u. a., 2016) festgestellt wurde, reichen individuelle Kompetenzen allein nicht aus, um Qualität zu gewährleisten. Man braucht ein „kompetentes System“, in dem einzelne Mitarbeiter, Teams und Institutionen zusammenarbeiten und von der politischen Ebene kompetent gesteuert werden. Außerdem gehört zu einem kompetenten System, dass die gute Ausbildung des Personals durch ständige Fortbildung weiter ausgebaut wird, wobei die Mitarbeiter außerdem regelmäßig die Möglichkeit haben, gemeinsam mit ihren Teamkollegen eigene Ideen und Verfahren kritisch zu hinterfragen.

Die Schaffung kompetenter Systeme ist in der EU jedoch weiterhin ein Problem. Die Anforderungen an und die Ausbildung von FBBE-Personal sind in jedem Land anders, die Qualifikation von FBBE-Personal bleibt gering (siehe 2.2, Tabelle 2), und es wird überall zu wenig in stabile Systeme für die fortlaufende berufliche Weiterbildung investiert (siehe 2.4).

In vielen Ländern stellen gering qualifizierte pädagogische Ergänzungskräfte einen Teil des Erziehungspersonals. In der CoRe-Studie werden Ergänzungskräfte als „unsichtbare Arbeitskräfte“ bezeichnet, weil sie in politischen Dokumenten oft nicht berücksichtigt werden und über weit weniger Möglichkeiten zur Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung verfügen als pädagogische Fachkräfte. Die Daten des letzten Eurydice-Berichts zeigen, dass in Europa nur ein kleiner Teil der Kinder unter drei Jahren an der FBBE teilhat (Europäische Kommission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014). In dem Bericht wird auch betont, dass rund 30 % der Eltern entsprechende Angebote aufgrund der schlechten Qualität nicht in Anspruch nehmen möchten. Eine Erhöhung der Qualifikation aller Mitarbeiter (Fach- und Ergänzungskräfte) würde die Qualität der Angebote verbessern und dadurch gleichzeitig die FBBE für Eltern attraktiver machen.

Die Investition in eine Professionalisierung der Ergänzungskräfte stellt ein wichtiges Element zur Verbesserung der FBBE-Qualität dar, insbesondere weil in einigen Ländern der Anteil der Ergänzungskräfte am gesamten FBBE-Angebot rapide zunimmt (siehe 2.1, Tabelle 1). Diese Zunahme muss von umfassenden Investitionen in kompetente Systeme begleitet werden, die den Beitrag aller Mitarbeiter anerkennen und allen Arbeitskräften eine ständige berufliche Weiterbildung ermöglichen. Andernfalls werden möglicherweise aufgrund von Haushaltszwängen oder übereilten Reformen mehr Ergänzungskräfte als Fachkräfte eingestellt und das FBBE-Personal damit „deprofessionalisiert“.

Anhand der Ergebnisse der CoRe-Studie (Urban u. a., 2011; Vandenbroeck u. a., 2016) haben wir das Berufsprofil von pädagogischen Ergänzungskräften in der FBBE<sup>1</sup> und ihre Chancen zur Professionalisierung in 15 europäischen Ländern untersucht. Auf dieser Grundlage haben wir Empfehlungen für die Entwicklung einheitlicher Wege der Qualifikation und der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung für Ergänzungskräfte erarbeitet. Außerdem stellen wir beispielhaft erfolgreiche Wege der Qualifikation und Weiterbildung für pädagogische Ergänzungskräfte aus drei ausgewählten europäischen Ländern (Dänemark, Frankreich, Slowenien) vor.

## Wichtige Ergebnisse

---

Der erste Teil unseres Berichts bietet einen Überblick über den aktuellen Stand im Bereich der pädagogischen Ergänzungskräfte in den 15 untersuchten Mitgliedstaaten.

Dies sind die wichtigsten Ergebnisse:

- Die „Unsichtbarkeit“ von Ergänzungskräften der FBBE in wissenschaftlichen und politischen Dokumenten steht in scharfem Kontrast zur großen Zahl der Ergänzungskräfte, die FBBE-Dienstleistungen erbringen. Ihr Anteil ist in manchen Ländern sehr hoch (40-50 % aller Beschäftigten). (Detaillierte Zahlen zum Anteil der Ergänzungskräfte in den einzelnen Ländern finden sich im Abschnitt 2.1, Tabelle 1.)
- Ergänzungskräfte sind oft nicht oder nur gering qualifiziert (siehe 2.2, Tabelle 2), und es gibt für sie nur wenig Wege zu einer Qualifikation, die derjenigen von Fachkräften entspricht. Unserer Einschätzung nach müssen Ergänzungskräfte für ihre Stelle nicht unbedingt eine Anfangsqualifikation aufweisen. Sobald sie jedoch eingestellt sind, sollte umfassend in kompetente Systeme investiert werden, die die Arbeit aller Mitarbeiter (einschließlich der Ergänzungskräfte) respektiert und belohnt. Außerdem schlagen wir vor, dass Ergänzungskräfte mehr Chancen zur beruflichen Mobilität erhalten, indem ihnen angepasste Bildungswege zur Qualifikation angeboten werden (siehe 3.2.1. und 3.2.3.).
- Ergänzungskräfte haben weniger Möglichkeiten zur fortlaufenden beruflichen Weiterbildung als pädagogische Fachkräfte (siehe 2.4). Außerdem fehlt ihnen die Zeit, um ihre Arbeit gemeinsam mit den Fachkräften als Team zu planen und zu überdenken. In den meisten Ländern werden pädagogischen Kräften nur die reinen Betreuungszeiten vergütet, und wenn Stunden für andere Aufgaben vorgesehen sind, gilt dies in der Regel nur für Fachkräfte, nicht jedoch für Ergänzungskräfte. Allerdings beschreibt unsere Studie auch einige bemerkenswerte Ausnahmen, bei denen Länder dem gesamten Personal, einschließlich der Ergänzungskräfte, Stunden für gemeinsame Überlegungen und eine fortlaufende berufsbegleitende Weiterbildung zugestehen (siehe 2.4 und 3.2.2.).

---

<sup>1</sup> Für diese Studie wurden die folgenden Länder analysiert: Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Großbritannien, Frankreich, Irland, Litauen, Polen, Rumänien, Serbien, Slowenien, Spanien, Schweden und die Niederlande.

- Im Allgemeinen haben Ergänzungskräfte kein offizielles Kompetenzprofil für ihren Beruf oder ihre Ausbildung. In Ländern, in denen ihre Kompetenzen definiert sind, werden häufig vor allem technische oder „pflegende“ Aufgaben beschrieben oder formuliert. Auch wenn Stellung und Kompetenzen von Ergänzungskräften durch nationale Rechtsvorschriften oder individuelle Vereinbarungen anerkannt sind, werden diese oft als rein technische Hilfskräfte wahrgenommen. Diese Arbeitsteilung zwischen Fach- und Ergänzungskräften kann die Hierarchie zwischen Bildung und Betreuung verfestigen, die die Bildung auf die kognitive Entwicklung reduziert (Van Laere u. a., 2012). Diese Perspektive behindert ein ganzheitliches Verständnis von Betreuung, Bildung und Erziehung, das die erzieherische Rolle der Betreuung und die betreuende Rolle der Bildung anerkennt (Hayes, 2007; 2008).
- Die für diese Studie untersuchten Länder erheben keine statistischen Daten über den sozioökonomischen oder kulturellen Hintergrund von Ergänzungskräften in der jeweiligen FBBE. Allerdings dürfte nach Ansicht der für diese Studie befragten nationalen ExpertInnen der Anteil von Menschen, die einer ethnischen Minderheit angehören, bei den Ergänzungskräften höher liegen als bei den Fachkräften. Das heißt, die Ergänzungskräfte tragen zur Diversität des FBBE-Personals und dessen Fähigkeit bei, angemessen mit der Diversität und den Eigenheiten von Kindern und deren Familien umzugehen. Um diese Aspekte zu fördern, braucht es stabile Verfahren der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung, bei der die Ergänzungskräfte ihre pädagogische Praxis unter der Anleitung pädagogischer Fachkräfte reflektieren.

Die Fallbeispiele aus den drei ausgewählten Ländern zeigen, dass Investitionen in die folgenden Bereiche sinnvoll sind:

- 1) Speziell angepasste Bildungswege, mit denen Ergänzungskräfte ihre Qualifikation verbessern und dabei Arbeit und Ausbildung verbinden können. Dazu gibt es viele Modelle: a) Einführung eines speziellen Quotensystems, bei dem ein Teil der Studienplätze eines entsprechend Bachelor-Studiengangs für gering qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufserfahrung reserviert sind; b) Brückenschlag-Kurse für Menschen, die einer ethnischen Minderheit oder Gruppen mit geringem sozioökonomischen Status angehören; c) Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen; d) ständige Verknüpfung von Theorie und Praxis in der Ausbildung; e) Unterstützung für Teams, in denen Ergänzungskräfte arbeiten, damit das Team den Übergang der Ergänzungskraft zu einer neuen beruflichen Rolle im Verlauf der Ausbildung besser begleiten kann (siehe Empfehlung Nr. 3).
- 2) Möglichkeiten der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung für alle pädagogischen Kräfte, einschließlich der Ergänzungskräfte. Dazu sind Investitionen in den folgenden Bereichen notwendig: a) kinderfreie Stunden für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte; b) Besprechungen zur gemeinsamen Auswertung der pädagogischen Praxis; c) ein System der pädagogischen Anleitung und Beratung; d) ein Kontrollsystem, das gewährleistet, dass Ergänzungskräfte die bestehenden Angebote zur beruflichen Weiterbildung nutzen können (siehe Empfehlungen).

Die drei Fallbeispiele beschreiben angepasste Bildungswege zur Qualifizierung in Dänemark, eine spezielle qualifizierende Grundausbildung für gering qualifizierte Kräfte, die Arbeit und Ausbildung verbinden möchten, in Frankreich sowie, besonders interessant, Investitionen in die fortlaufende berufliche Weiterbildung für das gesamte pädagogische Personal in Slowenien.

## Wichtige politische Folgerungen und Empfehlungen

In unserer Studie werden mehrere Strategien, die sich auf die Verbesserung der Bedingungen von Ergänzungskräften beziehen, für die FBBE empfohlen. Die EU-Mitgliedstaaten sollten diese Strategien mit Hilfe kleinerer Pilotprojekte politisch erproben.

Dies sind die wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Berichts:

- Sowohl in durchgängigen als auch in nach Alter gegliederten Systemen besteht eine hierarchische Aufteilung, die noch verstärkt wird, wenn die Rollen von Fachkräften und Ergänzungskräften unterschiedlich definiert sind. Für eine ganzheitliche Perspektive auf Betreuung, Bildung und Erziehung, in der kognitive, emotionale und soziale Aspekte als gleichwertig und voneinander abhängig gesehen werden, sollte diese Hierarchie aufgeweicht werden.

### Empfehlungen

Politische Initiativen im Bereich FBBE sollten auf die **Integration von Betreuung, Bildung und Erziehung** auf regionaler und nationaler Ebene und in den einzelnen Bildungsinstitutionen ausgerichtet sein.

**Pädagogische Ergänzungskräfte sollten gemeinsam mit anderen Akteuren der FBBE** (Erziehern, Eltern, Kommunen, Schulen, Ausbildungsinstitutionen, lokalen, regionalen und nationalen Regierungen und europäischen Politikern) an der Entwicklung eines ganzheitlichen Begriffs von Bildung **beteiligt** werden. Diese **ganzheitliche Perspektive sollte sich in Lehrplänen, Kompetenzprofilen sowie in der Aus- und Weiterbildung widerspiegeln**.

- Ergänzungskräfte sind weiterhin „unsichtbare Arbeitskräfte“, weil sie in politischen Dokumenten in der Regel nicht berücksichtigt werden. In den europäischen Ländern gibt es nicht genügend Daten über die pädagogischen Ergänzungskräfte sowie deren Ausbildung und soziokulturellen Hintergrund, Kompetenzen, Geschlecht und andere soziodemografische Merkmale.

### Empfehlungen

Politische Entscheidungsträger sollten diese Gruppe durch eine landesweite Erfassung von Daten über die Zahl der Ergänzungskräfte, deren Geschlecht und soziokulturellen Hintergrund sichtbar machen.

Ergänzungskräfte sollten in allen politischen Dokumenten über das Personal in der FBBE erwähnt und berücksichtigt werden.

Auf internationaler Ebene (OECD, TALIS für die FBBE...) sollten bei der Erhebung von Daten über Arbeitskräfte im Bereich der FBBE auch Daten über Ergänzungskräfte erhoben werden.

- Ergänzungskräfte haben weniger Möglichkeiten, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Deshalb müssen angepasste Bildungswege zur Qualifizierung von Ergänzungskräften geschaffen werden. Ergänzungskräfte müssen bei Antritt ihrer Stelle nicht unbedingt eine Anfangsqualifikation aufweisen. Sobald sie jedoch eingestellt sind, sollte ihnen durch angepasste Wege zur Qualifikation die Chance zur beruflichen Mobilität geboten werden. Das heißt nicht, dass sich alle pädagogischen Ergänzungskräfte weiter qualifizieren müssen. Es sollte aber mit Hilfe eines kompetenten Systems gewährleistet sein, dass diejenigen, die sich qualifizieren möchten, einen passenden Bildungsweg finden und diesen auch nutzen können.

### Empfehlungen

Politische Entscheidungsträger sollten Wege zu einem Qualifikationsniveau schaffen, der demjenigen von Fachkräften entspricht, wobei besonders die folgenden Aspekte zu berücksichtigen sind: 1) Anerkennung der Berufserfahrung und der bereits erworbenen Kompetenzen von Ergänzungskräften; 2) Verbindung von Theorie und Praxis durch Verfahren zur gemeinsamen Bewertung von pädagogischen Verfahren; 3) pädagogische Anleitung in der Praxis; 4) besondere



Unterstützung von Anwärtern, die einer ethnischen Minderheit oder einer Gruppe mit geringem sozioökonomischen Status angehören.

- Die Beschäftigung von Ergänzungskräften ist ein wichtiges Instrument, um mehr männliche Erzieher für den Beruf zu interessieren. Diese würden davon profitieren, wenn sie sich auf ihrem Bildungsweg mit anderen männlichen Erziehern, die sich in Netzwerken zusammengeschlossen haben, austauschen könnten.

#### Empfehlungen

Politische Entscheidungsträger in den Mitgliedstaaten sollten Bildungswege schaffen, die insbesondere für **männliche Ergänzungskräfte** attraktiv sind, und diese mit Netzwerken männlicher Erzieher in Kontakt bringen.

Berufsberatungsstellen sollten versuchen, **junge Männer** für den Beruf einer pädagogischen Ergänzungskraft zu interessieren und sie später zu einer Qualifizierung als pädagogische Fachkraft zu ermutigen.

- Mehrere Experten haben betont, dass zahlreiche Ergänzungskräfte, insbesondere in Großstädten, einer ethnischen Minderheit oder einer sozioökonomisch benachteiligten Gruppe angehören. Ihre Qualifikation, Sprache, ihr Geschlecht und soziokultureller Hintergrund erhöhen die Diversität der Arbeitskräfte im Bereich der FBBE.

#### Empfehlungen

Die Mitgliedstaaten sollten in die Einstellung von Arbeitskräften investieren, die zu einer stärkeren Vielfalt in Bezug auf Sprache, Geschlecht und soziokulturelle Herkunft in der FBBE beitragen. Dieses vielfältige Personal muss durch pädagogische Anleitung begleitet werden.

- Die individuellen Kompetenzen des FBBE-Personals müssen in ein „kompetentes System“ integriert werden, in dem eine gute Ausbildung von pädagogischen Fachkräften sowie angepasste Bildungswege für Ergänzungskräfte durch eine fortlaufende berufliche Weiterbildung für alle Mitarbeiter ergänzt werden.

#### Empfehlungen

Politische Entscheidungsträger in den Mitgliedstaaten sollten in die **fortlaufende berufliche Weiterbildung aller pädagogischen Arbeitskräfte**, einschließlich der Ergänzungskräfte, investieren. Diese muss die folgenden Elemente enthalten:

- **Kinderfreie Stunden** für Fach- und Ergänzungskräfte: Arbeitsverträge sollten eine bestimmte Stundenzahl ohne Kinder garantieren, in denen die Fach- und Ergänzungskräfte gemeinsam ihre pädagogische Praxis bewerten und überdenken können.
- **Besprechungen** zur Analyse der pädagogischen Praxis: Planung, Beobachtungen und Dokumentation. An diesen Besprechungen sollten alle Teammitglieder teilnehmen.
- Ein System der **pädagogischen Anleitung oder Beratung**, das das Team bei seiner Analyse unterstützt.
- Ein System zur **Überwachung der beruflichen Weiterbildung**, mit dem gewährleistet wird, dass auch Ergänzungskräfte die vorhandenen Weiterbildungsangebote nutzen können.

- Die Kompetenzen und Erfahrungen, die in den Beruf einer pädagogischen Ergänzungskraft einfließen, werden selten im Rahmen eines eigenständigen beruflichen Profils anerkannt oder formuliert; es gibt nur wenige offizielle Kompetenzprofile für die Aus- und Weiterbildung von Ergänzungskräften.

#### Empfehlungen

Die Mitgliedstaaten müssen **Kompetenzprofile für den Beruf und die Ausbildung als pädagogische Ergänzungskraft**



**entwickeln**, die sehr **weit gefasst** sind und auf einem ganzheitlichen Verständnis der Bildungsbedürfnisse von Kleinkindern beruhen.

- In unseren modernen und vielfältigen Gesellschaften brauchen auch Arbeitskräfte im Bereich der FBBE (Fach- und Ergänzungskräfte) komplexe und umfassende Kompetenzen, um mit allen Akteuren in Dialog und Verhandlungen treten und die eigene Praxis reflektieren zu können.

*Empfehlungen*

Sowohl Ausbildung als auch fortlaufende berufliche Weiterbildung müssen sich auf **umfassende soziopädagogische Kompetenzen konzentrieren**, die die Arbeitskräfte in ihrem vielfältigen Arbeitsumfeld benötigen.

- In diesem Bereich ist weitere Forschung erforderlich, um zu analysieren, welche Rolle die pädagogische Ergänzungskraft in der FBBE einnimmt, wie sie ihre Rolle wahrnimmt und ob die Beschäftigung von Ergänzungskräften die Kluft zwischen Betreuung einerseits und Bildung und Erziehung andererseits vergrößert.

*Empfehlungen*

Politische Entscheidungsträger und Forschungseinrichtungen sollten die weitere Forschung auf diesem Gebiet finanzieren, wobei insbesondere die unterschiedlichen Rollen pädagogischer Ergänzungskräfte analysiert werden sollten.

## WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

### **Kostenlose Veröffentlichungen:**

- Einzelexemplar:  
über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mehrere Exemplare/Poster/Karten:  
bei den Vertretungen der Europäischen Union ([http://ec.europa.eu/represent\\_de.htm](http://ec.europa.eu/represent_de.htm)),  
bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union  
([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_de.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm)),  
über den Dienst Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_de.htm](http://europa.eu/europedirect/index_de.htm))  
oder unter der gebührenfreien Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (\*).

(\*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

### **Kostenpflichtige Veröffentlichungen:**

- über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

