

// **GEW BERLIN** //
// **JUGENDHILFE UND SOZIALARBEIT** //
// **FRAUENPOLITIK** //



Zusammenfassung des Projektberichts:

Belastungen von Erzieherinnen in der Arbeit an der Schule (Berliner Modellprojekt) – BEAS Berlin

vorgelegt von Prof. em. Dr. rer. nat. habil. Bernd Rudow

Der Autor

Prof.em. Dr. rer. nat. habil. Bernd Rudow,
Institut für Gesundheit & Organisation (IGO) Viernheim /Hochschule Merseburg

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
www.gew-berlin.de
info@gew-berlin.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand
OB Jugendhilfe und Sozialarbeit / OB Frauenpolitik
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt
www.gew.de
info@gew.de

Verantwortlich: Doreen Siebernik, Frauke Gützkow, Norbert Hocke
Redaktion: Doreen Siebernik
Layout: Fleck · Zimmermann
Druck: Concept Medienhaus GmbH
Auflage: 2.000


April 2015

Inhalt

Impressum	2
Grußwort	4
Einleitung	8
Ergebnisse der empirischen Studien	10
Die Ergebnisse der quantitativen Studien	10
Die Ergebnisse der qualitativen Studie	13
Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung	16
Organisationsmaßnahmen	17
Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen	18

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die GEW BERLIN freut sich, die erste wissenschaftliche Studie über die Arbeitsbelastungen von Erzieher*innen an Ganztagsgrundschulen vorlegen zu können. Während es mittlerweile etliche Untersuchungen über die Arbeitsbelastungen von Kita-Erzieher*innen sowie Studien zu deren Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt, lag bisher keine wissenschaftliche Arbeit über diese Beschäftigtengruppe vor.

Die GEW BERLIN bedankt sich bei den vielen, vielen Erzieher*innen, die sich die Zeit genommen und Mühe gemacht haben, sich an der Befragung zu beteiligen. Die hohe Beteiligung und die große Bereitschaft haben uns sehr gefreut. Sie waren für uns ein mehr als deutliches Zeichen, wie groß der Druck und die Belastung der Kolleg*innen sind. Die Erzieher*innen waren froh, gefragt zu werden; sie haben damit die Hoffnung verbunden, dass die Ergebnisse der Studie deutlich machen, wie groß ihre Arbeitsbelastung ist und dass von der Politik die notwendigen Konsequenzen gezogen werden.

Nach den Ergebnissen der von der Max-Träger-Stiftung der GEW in Auftrag gegebenen Studie über die Arbeitsbelastungen von Erzieher*innen an Berliner Ganztagsgrundschulen ist die Arbeitssituation der Erzieher*innen alarmierend. Der Arbeitswissenschaftler Prof. Dr. Rudow hat in einer repräsentativen Erhebung 1.435 Erzieher*innen an Berliner Ganztagsgrundschulen über ihre Arbeitsbelastungen und deren Auswirkungen befragt. Das signifikant höhere Burnout-Risiko, die deutlich geringere Arbeitszufriedenheit als in anderen pädagogischen Berufen und die als gering empfundene Wertschätzung der Arbeit sind die beunruhigenden Kennzeichen der Arbeitssituation der Erzieher*innen an Berliner Grundschulen.

Die Studie liefert nun erstmals empirische Ergebnisse über das Belastungserleben der Erzieher*innen und zeigt dessen gesundheitliche Auswirkungen auf. Sie zeigt überdies, in welchem Zusammenhang die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Berliner Ganztagsgrundschulen zu den körperlichen und psychischen Gesundheitsrisiken der Erzieher*innen stehen. Dabei erweisen sich folgende Punkte als besonders problematisch:

- Die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen: Es besteht ein gravierendes Missverhältnis zu den zu erledigenden Aufgaben und der Anzahl der zu betreuenden Kinder. Verstärkt wird dieses Missverhältnis dadurch, dass die Erzieher*innen in relevantem Ausmaß für Tätigkeiten eingesetzt werden, für die keine (oder bedeutend

geringere) personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Das führt bei den Erzieher*innen zu Stress, Druck und damit verbunden zu erhöhten körperlichen und psychischen Risiken und Beschwerden.

- Die Entwicklungsziele für den Ganztag und die daraus resultierenden Aufgaben der Erzieher*innen haben im Schulalltag eine untergeordnete Bedeutung. Sie werden häufig überlagert von Aufgaben, die die Erzieher*innen zur Unterstützung des Unterrichts zu erbringen haben. Auch in der Ganztagschule hat die formale Bildung (Unterricht) Vorrang vor der informellen Bildung (außerunterrichtlicher Bereich). Hier liegt eine wesentliche Ursache für die von vielen Erzieher*innen erlebte Gratifikationskrise (mit den damit verbundenen gesundheitsgefährdenden Auswirkungen).
- Es mangelt an Zeit: Das trifft für die Kooperation mit Lehrkräften genauso zu wie für die mittelbare pädagogische Arbeit (mpA). Die dafür erforderlichen Zeiten stehen nicht verbindlich und verlässlich zur Verfügung. Auch dies führt zu Stress, Druck und dem Gefühl, den gestellten und eigenen Anforderungen nicht genügen zu können („Umsetzungsdilemma“).
- Die Raumsituation und die materielle Ausstattung verschärfen an vielen Schulen die Belastung. Zu kleine, zu wenige, schlecht ausgestattete Räume tragen zu gesundheitlichen Risiken bei. Besonders hervorzuheben ist ferner die Tatsache, dass vielfach Pausenräume fehlen.
- Ein wesentlicher, von den meisten Erzieher*innen benannter negativer Faktor ist die als unzureichend empfundene Wertschätzung und Anerkennung. Sie äußert sich in fast allen Punkten: Vorrang in der Schule hat fast immer der Unterricht. Erzieher*innen müssen Lehrkräfte vertreten, werden in hohem Maße zur Unterstützung für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten eingesetzt – auch um den Preis, dass für den außerunterrichtlichen Bereich nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht. Auch die Raumfrage wird zu Lasten des Ganztagsbetriebes geklärt: Fehlen Unterrichtsräume, werden Räume des Freizeitbereiches umgewandelt. Auch das Schulgesetz ist nicht „diskriminierungsfrei“: So gibt es z. B. nicht die Gesamtkonferenz der Pädagoginnen, sondern die Gesamtkonferenz der Lehrkräfte.

Trotz der schlechten Rahmenbedingungen können die meisten Erzieher*innen ihrem Beruf (noch) positive Seiten abgewinnen. Dazu zählt in erster Linie die unmittelbare Arbeit mit den Kindern. Dies ist eine wichtige Ressource, die es gilt, im Interesse der Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Erzieher*innen und der Bildungseinrichtung Ganztagschule auszubauen und wertzuschätzen.

Die Senatsverwaltung für Bildung hat zehn Jahre nach der Implementierung der Ganztagsgrundschulen nicht evaluiert, wie die Ziele der ganztägigen Bildung und Erziehung

umgesetzt werden (können) bzw. die Schulen darin unterstützt, sich zu guten Lern- und Lebensorten für Kinder zu entwickeln. Das für den offenen Ganztagsbetrieb entwickelte Bildungsprogramm wurde nicht für verbindlich erklärt und ist mittlerweile fast in Vergessenheit geraten. Hier wurden riesige Chancen vertan! Die Erzieher*innen werden vielerorts allein gelassen in ihrem Bestreben, ihren Bildungsauftrag und ihr Bildungsverständnis umzusetzen, den Schulalltag zu gestalten und den Kindern den ganzen Tag einen guten Lern- und Lebensort zu gestalten. Die Arbeitsorganisation der Schule folgt in der Regel dem Primat des Unterrichts. Die Erzieher*innen erleben so keine Verlässlichkeit mehr für ihre Aufgabenfelder. Sie wünschen sich folgerichtig Sicherheit und Verbindlichkeit. Für die psychische Gesundheit der Erzieher*innen hat die mangelnde Wertschätzung und Anerkennung verheerende Folgen. Hier ist dringend ein Umsteuern erforderlich!

Genauso wenig hat die Senatsbildungsverwaltung seit der flächendeckenden Einführung der Ganztagsgrundschule bisher dazu beigetragen, die Arbeitsbelastungen der Erzieher*innen zu untersuchen, zu mindern und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Gesundheit der Kolleg*innen erhalten und fördern.

So sind wir über die nun vorliegende wissenschaftliche Studie dankbar. Herr Prof. Rudow hat mit dieser Studie erstmals arbeitswissenschaftlich das Arbeitsfeld von Erzieher*innen im Kontext Ganztagsgrundschule betrachtet. Die Gesamtstichprobe ist umfassend und wissenschaftlich repräsentativ. Es ist gelungen, einen detaillierten Einblick in die Tätigkeit der Erzieher*innen zu gewinnen. Vielfältige Fragen wurden aufgeworfen. Die Ergebnisse der Studie von Herrn Prof. Rudow enthalten wissenschaftlich fundierte und gesicherte Daten zu den Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen in Ganztagsgrundschulen. Umfassend werden die diversen Belastungsfaktoren in der Arbeit der Erzieher*innen sichtbar. Auch werden durch die Ergebnisse unsere Annahmen über die zumeist schwierigen Arbeitsbedingungen von Erzieher*innen in den Ganztagsgrundschulen bestätigt. Die Ergebnisse der Studie sind Anlass, den Diskussionsprozess um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz der Erzieher*innen zu beginnen – und damit auch einen Beitrag zur Verbesserung der pädagogischen Qualität der Ganztagsgrundschulen zu leisten.

Mit freundlichen Grüßen



Doreen Siebernik

Zusammenfassung des Projektberichts:

Belastungen von Erzieherinnen in der Arbeit an der Schule (Berliner Modellprojekt) – BEAS Berlin

Prof. em. Dr. rer. nat. habil. Bernd Rudow

Die Arbeit von Erzieherinnen erlangte in den letzten Jahren einen höheren gesellschaftlichen und politischen Stellenwert. In der Folge wurden auch die Arbeitsbedingungen und das damit verknüpfte Gesundheitsrisiko untersucht. Der Trend gilt jedoch vorrangig für den Kita-Bereich. Die Arbeit von Erzieherinnen in Ganztagsgrundschulen hat in der öffentlichen Diskussion bislang jedoch wenig Beachtung gefunden. Die Anforderungen an die Erzieherinnen in Ganztagsgrundschulen und die damit für sie verbundenen Belastungen sind hoch. Sie stellen ein arbeitsbedingtes Gesundheitsrisiko dar. Dies hat auf die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit und somit auch auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit einen wesentlichen Einfluss.

Rechtliche Grundlage des Projekts ist besonders das Arbeitsschutzgesetz, in dem *psychische Belastungen* seit 2013 als Gefährdungsfaktor explizit berücksichtigt werden. Davon ausgehend wurde die belastende und gesundheitskritische Arbeitssituation von Erzieherinnen in Berliner Ganztagsgrundschulen untersucht. Es ist die erste repräsentative Studie zu diesem Thema in Deutschland. Im Projektfokus stehen die bei der Umsetzung des neuen Schulmodells „Ganztagsgrundschule“ aufgetretenen arbeitsgestalterischen bzw. arbeitsorganisatorischen Probleme, die eine Belastungs- und Gesundheitsrelevanz aufweisen.

Als **erster Projektschritt wurde eine empirische Pilotstudie** in vier ausgewählten Schulen, die der Erkundung der Arbeitssituation mit ihren organisatorischen und personellen Bedingungen diente, durchgeführt. Im **zweiten Schritt folgten eine umfassende quantitative und zusätzlich eine qualitative Studie** an repräsentativen Stichproben.

Die erfasste Gesamtstichprobe mit 1.416 Personen ist repräsentativ für alle Erzieherinnen in Berliner Ganztagsgrundschulen. Ebenso repräsentativ sind die Teilstichproben für die Offene Ganztagsgrundschule (OGB), für die Gebundene Ganztagsgrundschule (GGB) und für die sonderpädagogischen Förderzentren. In der quantitativen Studie wurden die Daten von 1.416 und in der qualitativen Studie von 1.007 Erzieherinnen erhoben.

Die soziodemografischen Merkmale der Gesamtstichprobe sind folgende:

- Fast alle Erzieherinnen sind unbefristet beschäftigt.
- Ein Viertel der Erzieherinnen arbeitet in Teilzeit.
- Das Durchschnittsalter der Erzieherinnen beträgt 47 Jahre.¹ Die Altersdurchschnitte sind im OGB 48, im GGB 46 und in den Förderzentren 47 Jahre.

- Der Anteil der älteren Erzieherinnen ist relativ groß.² Dieser macht 67 % der Gesamtstichprobe aus. Der Anteil der Erzieherinnen über 55 Jahre beträgt 21 %. Jede fünfte Erzieherin ist durchschnittlich etwa 35 Jahre im Beruf tätig.
- Jeweils 10 % der Gesamtstichprobe sind als koordinierende oder Integrationserzieherin tätig. Der Anteil der Älteren (≥ 45 Jahre) ist unter den koordinierenden Erzieherinnen etwas größer, er beträgt 80 %.
- Die Berechnungsgrundlage des Personalschlüssels in der ergänzenden Förderung und Betreuung beträgt 1:22, die Zumessung erfolgt entsprechend der jeweiligen Module. Im gebundenen Ganztagsbetrieb erfolgt die Berechnung lerngruppenbezogen. Hier werden die Stellenanteile je Lerngruppe berechnet: Jahrgang 1 bis 3: 0,75 Stellenanteile; Jahrgang 4 bis 6: 0,50 Stellenanteile. Die Stellenanteile für die VHG richten sich nach der Jahrgangsstufe und der Anzahl der Kinder. Für einen Zug (Klassenstufe 1 bis 6) mit einer Durchschnittsfrequenz von 25 Kindern wird knapp eine Stelle zur Verfügung gestellt. Für das jahrgangsübergreifende Lernen in der Schulanfangsphase werden vier (Unterrichts-)Stunden Erzieherinnenarbeitszeit zur Verfügung gestellt. Dazu kommen Personalzuschläge für Kinder mit besonderem Förderbedarf (Kinder mit Behinderungen, Kinder nichtdeutscher Herkunftssprache mit einem überdurchschnittlichen Anteil dieser Kinder in den Schulen, Kinder, die in Wohngebieten mit sozial benachteiligten Bedingungen leben). Für koordinierende Tätigkeiten gibt es eine Stelle, wenn die Personalausstattung mehr als vier Vollzeitstellen/Erzieherinnen vorsieht. Die Personalschlüssel entsprechen nicht der tatsächlichen Erzieherin-Kind-Relation. Diese ist um ca. 25 % höher anzusetzen.

¹ Mittelwerte und Prozentzahlen wurden hier auf ganze Zahlen auf- oder abgerundet.

² In der Fachliteratur wird von älteren Arbeitnehmerinnen in der Regel ab dem 45. Lebensjahr gesprochen. Personen mit einem Lebensalter ≥ 55 Jahre gehören zur ältesten erwerbstätigen Gruppe.

Ergebnisse der empirischen Studien

In den empirischen Studien (Pilot-, quantitative und qualitative Studie) wurden aussagekräftige Ergebnisse gewonnen. Die diagnostizierten Belastungen sind *subjektive Belastungsfaktoren*, die von der Mehrheit der Stichproben (mindestens 60 %) so erlebt werden. Dabei gelingt es den meisten Erzieherinnen nur mit großem psychophysischem Aufwand, diese Belastungsfaktoren täglich zu bewältigen.

Die Ergebnisse der quantitativen Studien

Folgende **Belastungsfaktoren** sind besonders bedeutsam:

Belastungsfaktor: Personalausstattung

Als häufigster Belastungsfaktor wurde die Personalausstattung genannt. Diese wird als unzureichend beschrieben. Darüber hinaus benennen die Erzieherinnen, dass die Anzahl der Kinder mit besonderen Förderbedarfen (im Lernen, in der Sprache, im emotional-sozialen Bereich) stark angestiegen ist und die Personalausstattung dem nicht gerecht wird. Eine Erzieherin gab beispielsweise an, dass unter 20 Kindern einer Klasse acht Kinder emotional-soziale Förderbedarfe aufweisen. Eine umfassende Förderung der Kinder würde sich positiv auf ihre *Kommunikations-, Lern- und Spielkompetenzen* auswirken.

Die unzureichende Personalsituation steht in signifikanter Beziehung zu folgendem subjektiven Erleben:

- Verantwortungsgefühl für zu viele Kinder
- keine effektive Arbeit mit dem einzelnen Kind
- Erfüllung (zu) vieler Arbeitsaufgaben
- wenig Zeit für Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Tätigkeit
- fehlende Entspannung und Erholung im Laufe des Arbeitstages
- Zeit- und Termindruck
- Gefühl der Überforderung oder Stresserleben.

Ausgehend von diesen Ergebnissen ist festzustellen, dass der gegenwärtig zugemessene Personalschlüssel in Berliner Ganztagschulen zu hohen Belastungen für Erzieherinnen führt.

Belastungsfaktor: Arbeitsaufgaben

Die Erzieherinnen schätzen ferner kritisch ein, dass sie in der Regel *mehr als 4 Stunden in der Woche unterrichtsbegleitend* tätig sind. 83 % geben an, dass dies oft zutrifft. Eine große Zahl der Erzieherinnen benennt *sogar den Umfang dieser Tätigkeit mit bis zu 10 Stunden und mehr in der Woche*.

Unvorhersehbare Situationen (z. B. Ausfall von Erzieherinnen und Lehrkräften, Unfall eines Kindes) erschweren die Planbarkeit täglicher Arbeitsaufgaben. Auch ist die *qualitätsgerechte Erfüllung der Vielzahl pädagogischer Aufgaben* schwierig. Die Erzieherinnen empfinden zum Teil ihre Arbeitsaufgaben als nicht klar definiert. Ebenso wird als belastend beschrieben, dass sie im Laufe des Arbeitstages ständig für die Kinder präsent sein müssen (Daueraufmerksamkeit). Häufig treten Arbeitsanforderungen simultan auf: zum Beispiel die differenzierte Zuwendung für einzelne Kinder in den heterogen zusammengesetzten Gruppen, die Bewältigung unvorhergesehener Ereignisse, die Einhaltung von Zeitvorgaben, die Bewältigung des Lärms. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht führen die Anzahl, die Komplexität und die geringe Planbarkeit der zu erledigenden Arbeitsaufgaben zu hohen psychischen Belastungen. Dies wird verstärkt durch fehlende zeitliche Ressourcen.

Belastungsfaktor: Lärm und unergonomische Arbeitsbedingungen

Hohe Belastungen – nicht nur psychisch, sondern auch körperlich – stellen der permanente Lärm sowie *das anhaltende Stehen und das unergonomische Sitzen* auf Kinderstühlen dar.

Belastungsfaktor: Räume

Das *Raumproblem* wird in vielen Schulen als Belastungsfaktor benannt. Das betrifft die Doppelnutzung des Klassenraums, die geringen Raumgrößen im Verhältnis zur Kinderanzahl und fehlende Funktionsräume für Kinder. Belastend ist auch der fehlende persönliche Arbeitsplatz für die Erzieherin sowie das Fehlen von Personal- und Pausenräumen.

Die Auswirkungen der Belastungsfaktoren: Stress, Ermüdungserleben und Burnout

Das arbeitsbedingte *Stress- und Ermüdungserleben* ist bei den Erzieherinnen signifikant ausgeprägt. Unter den Beschwerden tritt die *Ermüdbarkeit* am häufigsten in der Gesamtstichprobe auf. Danach folgen *Rücken-, Nacken-, Kopf- und Kreuzschmerzen*. Davon sind etwa 40 % während der Arbeit und etwa ein Drittel der Erzieherinnen auch zu Hause betroffen. Bei den älteren Erzieherinnen treten hauptsächlich *Rücken-, Nacken- und Kreuzschmerzen* auf. Auffällig sind bei ihnen zudem *Gelenk- oder Muskel-Skelett-Beschwerden* während der Arbeit sowie *Schlafstörungen*.

Das *Stresserleben* ist durch folgende Belastungsfaktoren bestimmt:

- hohes Verantwortungsgefühl für die Kinder (Zustimmung 99 %)
- Störungen/Unterbrechungen im täglichen Arbeitsablauf (Zustimmung 93 %)
- häufiger Termin- und Zeitdruck (Zustimmung 91 %)
- unzureichende Personalausstattung (Zustimmung 86 %)
- widersprüchliche Anforderungen von Schulleitung, Lehrkräften und Eltern (Zustimmung 82 %)
- Gefühl der Überforderung (Zustimmung 69 %)
- Unfähigkeit, am Wochenende/Feiertag abschalten zu können (Zustimmung 66 %)
- Bedenken, Arbeitsaufgaben nicht zu schaffen (Zustimmung 64 %)

Das *Ermüdungserleben* wird durch diese Belastungsfaktoren hervorgerufen:

- ständige Aufmerksamkeit gegenüber vielen Kindern (Zustimmung 99 %)
- ständiger Kontakt bzw. Reden mit verschiedenen Menschen (Zustimmung 95 %)
- nachlassende Konzentration im Laufe des Arbeitstages (Zustimmung 95 %)
- äußere Arbeitsbedingungen wie Lärm, Stühle und Tische (Zustimmung 93 %)
- Bedürfnis nach Entspannung und Erholung (Zustimmung 92 %)
- fehlende Räume zur Erholung (Zustimmung 88 %)
- (zu) wenige Pausen zur Entspannung (Zustimmung 75 %).

Es sind Burnout-Symptome identifiziert worden. Beispielsweise fühlen sich 13 % (Gesamtstichprobe) und 15 % der älteren Erzieherinnen³ *täglich emotional ausgelaugt*. 16 % (Gesamtstichprobe) und 17 % (ältere Erzieherinnen) fühlen sich *täglich durch ihre Arbeit „ausgebrannt“*. Die Ergebnisse belegen, dass ein nicht geringer Anteil der Erzieherinnen täglich „ausgelaugt“ oder sogar „ausgebrannt“ ist. Diese Ergebnisse weisen auf eine Burnoutgefährdung der Erzieherinnen durch die Arbeitstätigkeit hin.

Die positive und negative Arbeitszufriedenheit

Trägt Arbeitszufriedenheit als Ressource zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben bei, so verstärkt die Arbeitsunzufriedenheit die Belastungen. Insgesamt bewerten die Erzieherinnen ihre allgemeine Arbeitszufriedenheit mit einem Wert von 2,8. Dieser Wert weist eher auf Unzufriedenheit als auf Zufriedenheit hin.

Am besten – mit einem Wert von 2,4 – wird das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen bewertet. Folgende Tätigkeitsmerkmale werden mit Werten zwischen 2,5 und 2,9 noch am positivsten eingeschätzt:

- Verhältnis zur koordinierenden Erzieherin (2,6)
- selbstständiges und kreatives Arbeiten (2,7)
- Möglichkeiten bei Bildung und Erziehung mitwirken zu können (2,7)
- Verhältnis zu den Eltern (2,8).

Die größte Unzufriedenheit wird in folgenden Items sichtbar:

- äußere Arbeitsbedingungen (4,0)
- Auswirkungen der Arbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden (4,0)
- Entlohnung (3,9)
- Achtung des Berufes (3,9)
- psychische und körperliche Belastungen im Beruf (3,9)

Zusammenfassend fällt auf, dass im Vergleich mit anderen Pädagoginnengruppen die Arbeitszufriedenheit geringer ist.

Die Ergebnisse der qualitativen Studie

Die Belastungssituation und ihre negativen Auswirkungen auf die Gesundheit sind nach Meinung der Erzieherinnen auf folgende Hauptprobleme zurückzuführen:

Es fehlen verbindliche Regelungen für den Einsatz von Erzieherinnen in der Ganztagschule. Deshalb formulieren viele Erzieherinnen den Wunsch nach einer **Beschreibung ihrer Aufgaben** bzw. Tätigkeiten. Insbesondere fordern Erzieherinnen **Regelungen über Vor- und Nachbereitungszeiten** (in und außerhalb der Schule). Erzieherinnen haben keinen Rechtsanspruch auf diese Zeiten. Es fehlen verlässliche Zeiten für die *mittelbare pädagogische Arbeit (mpA)*. Des Weiteren erleben die Erzieherinnen den Umfang der unterrichtsbegleitenden Tätigkeit als nicht geklärt.

Im engen Zusammenhang mit den fehlenden Regelungen der Tätigkeit schätzen viele Erzieherinnen ihren **Stellenwert** in der Ganztagschule kritisch ein. Hierbei geht es um die Selbstwahrnehmung der Erzieherin und um die Fremdwahrnehmung durch Lehrkräfte, Schulleitung, Eltern, Senat und Öffentlichkeit. Grundsätzlich sollen Erzieherinnen Aufgaben in Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder übernehmen. Es scheint nicht klar zu sein, welche Aufgaben die Erzieherinnen wann übernehmen sollen. Sie sind für Vieles in der Schule zuständig, nicht selten sogar für Aufgaben, die im Kompetenzbereich der Lehrkräfte liegen. In diesem Zusammenhang wurde auch der Umfang der unterrichtsbe-

³ Bei den Ergebnisdarstellungen sind ältere Erzieherinnen diejenigen ab dem 55. Lebensjahr.

gleitenden Tätigkeit und sogar Unterricht genannt. Wenn Lehrkräfte ausfallen, so werden diese oft von Erzieherinnen vertreten. Die Erzieherinnen geben an, dass sie oft 10 bis 12 Stunden in der Woche im Unterricht tätig sind.

Pointiert gesagt: Erzieherinnen wollen und können nicht im Schulbetrieb „Lückenbüßer“ für Lehrkräfte, „Feuerwehr beim Ausfall von Lehrkräften“ oder „Ersatzlehrer“ sein.

Die von den Erzieherinnen wahrgenommene und beschriebene Situation hat ihre Ursachen in der nach wie vor bestehenden Gleichsetzung Bildung = Unterricht. Die formale Bildung (Unterricht) genießt auch in der Ganztagschule Priorität.

Kinder erwerben jedoch darüber hinaus zahlreiche Fähigkeiten und Kompetenzen (Alltagsbildung oder informelle Bildung) im Ganzttag der Grundschule. Gerade diese Alltagsbildung ist von entscheidender Bedeutung für die ganzheitliche Bildungsbiografie von Kindern. Ein auf Unterricht verengter Bildungsbegriff vergibt viele Chancen. Allerdings – das zeigen die Ergebnisse der Studie sehr deutlich – spielen die Umsetzung dieser Ziele und die sich daraus ergebenden Aufgaben im Alltag der Schulen eine untergeordnete Rolle bzw. stehen im Widerspruch zu den jeweils aktuellen Anforderungen der Schulleitung oder der Lehrkräfte an die Erzieherinnen. Das Fehlen eines verbindlichen Bildungsprogramms für die Arbeit der Erzieherinnen in den Ganztagschulen erhöht hier das vielfach benannte Basisproblem. Auch die Rollen der koordinierenden und der Integrationserzieherin sind oft unklar. Koordinierende Erzieherinnen haben keine offizielle Vorgesetztenfunktion und befinden sich somit häufig in einer „Sandwich“-Position zwischen Schulleitung und Erzieherinnen. Integrationserzieherinnen werden oft in ihrer Gruppenarbeit eingesetzt.

Erzieherinnen benennen häufig die **Zusammenarbeit mit Lehrkräften** als belastend, wenn die pädagogischen Konzepte und Arbeitsstile beider Professionen nicht übereinstimmen. Auch beklagen die Erzieherinnen vielfach, dass sie bei unterschiedlichen pädagogischen Auffassungen den „Kürzeren“ ziehen. Die Unterrichtsarbeit von Lehrkräften und die Arbeit von Erzieherinnen im Ganzttag sind in ihrer Bedeutung nicht gleich gestellt.

Demografische Herausforderungen zeigen sich in mehreren Facetten. Der Altersdurchschnitt vieler Erzieherinnenteams ist relativ hoch. In unserer Studie beträgt dieser ca. 47 Jahre. Dieser hohe Altersdurchschnitt kann auf die Arbeit der Einzelnen und des Erzieherinnenteams Auswirkungen haben. Anhaltend hohe Arbeitsbelastungen können mit zunehmendem Alter zu einer Senkung der Leistungsfähigkeit führen. Das wird in unseren Studienergebnissen zur Ermüdung/Ermüdbarkeit deutlich. Langzeiterkrankungen treten überwiegend bei älteren Mitarbeiterinnen auf. Dabei sind Burnout-

Tendenzen und psychische Erkrankungen besonders zu beachten. Auch ist der Anteil der Erzieherinnen mit Schwerbehinderung unter den Älteren größer. Die Erzieherinnen kritisieren, dass es bisher wenig gelungen ist, die Ganztagschule zu **rhythmisieren**. Der Unterrichtsrythmus bestimmt nach wie vor wesentlich auch die Ganztagschule.

Als zentrale Themen zeigen sich mangelnde **Anerkennung, Wertschätzung und Akzeptanz** der Arbeit von Erzieherinnen. Das betrifft u.a.:

- den *Führungsstil der Schulleitung*, bei dem die unterrichtliche Versorgung durch die Lehrkräfte Priorität hat, die professionelle Tätigkeit von Erzieherinnen aber wenig Interesse, Unterstützung und Anerkennung erfährt,
- die *Lehrkräfte*. Es wird immer wieder beschrieben, dass Lehrkräfte die Bildungs- und Erziehungsarbeit der Erzieherinnen nicht als gleichwertig betrachten und den Erzieherinnen nicht auf Augenhöhe begegnen,
- die fehlende Unterstützung und Anerkennung durch die *Schulaufsicht*,
- die unzureichenden *Mitbestimmungsmöglichkeiten* der Erzieherinnen im Schulbetrieb,
- die *Eltern*, die teils desinteressiert sind und teils als „pädagogische Experten“ Forderungen an die Erzieherinnen stellen, aber den Erzieherinnen keine sachlichen, helfenden Rückmeldungen über ihre pädagogische Arbeit geben,
- die *Meinung von Politik und Öffentlichkeit* über den Erzieherberuf; hier wird die Arbeit von Erzieherinnen meist auf Spielen, Basteln, Singen u. dgl. reduziert, aber nicht wahrgenommen, dass besonders in der Ganztagschule eine Einheit von formeller und informeller Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder gefordert ist,
- die *Bezahlung*, die nach Meinung der Erzieherinnen den vielfältigen Arbeitsanforderungen und Belastungen nicht angemessen ist.

Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung

Es lässt sich zusammenfassend feststellen, dass die **Belastungen oder auch Ressourcen der Gesundheit für die Erzieherinnen vorrangig der Arbeitsstruktur** entstammen. Das größte Potenzial für die Prävention und Gesundheitsförderung liegt demnach in der Analyse, (Gefährdungs-) Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, der sozialen Interaktionen in der Arbeit und der Arbeitsumgebung (siehe Abbildung 1).

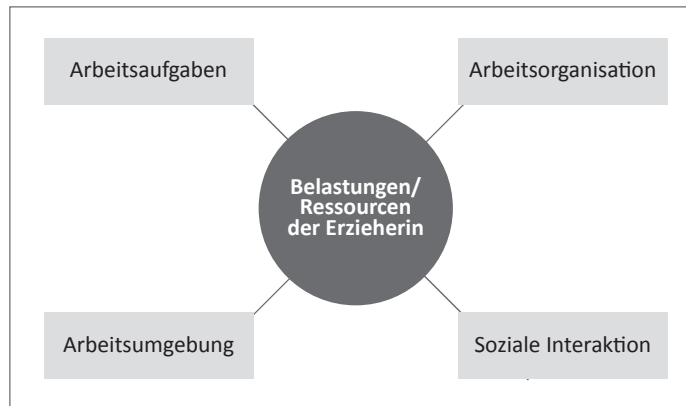


Abb. 1: Kategorien von Belastungen/Gesundheitsressourcen im Erzieherberuf

Bei **Einführung der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)** für Erzieherinnen an Ganztagschulen sind folgende Erfolgskriterien zu beachten:

- Es bedarf einer verbindlichen Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement, welche mit dem Hauptpersonalrat des Landes Berlin im Jahre 2008 abgeschlossen wurde. Hier werden viele wichtige Maßnahmen aufgezeigt, die zu einer Verbesserung der Belastungs- und Gesundheitssituation der Erzieherinnen führen.
- Demzufolge muss die Schulleitung das BGF als Führungsaufgabe ansehen. Auch in der KMK-Empfehlung zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule heißt es: „Im Hinblick auf die Gesundheit der Lehrkräfte und des sonstigen schulischen Personals kommt der Umsetzung der Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes eine besondere Bedeutung zu. Die Schulleitungen haben in der Umsetzung des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung im Rahmen der schulischen Personal- und Organisationsentwicklung eine zentrale Funktion und Verantwortung“ (KMK 2012, S. 2).

Organisationsmaßnahmen

Im Folgenden werden **Organisationsmaßnahmen** zur Stärkung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und zur Entlastung der Erzieherinnen vorgeschlagen:

1. Eine kontinuierliche und professionelle Entwicklung der Schulqualität gehört zu den Kernaufgaben der Schulleitung. Der **Führungsstil** der Schulleitung muss stärker die Arbeit der Erzieherinnen fokussieren. Dabei sollte das Motto „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ gelten. Dies betrifft ebenso die Festlegung der Arbeitsaufgaben wie die effektive Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und Erzieherinnen. Über einzelne Aufgaben hinaus muss von der Schulleitung Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe verstanden werden.
2. Als effektive Maßnahme haben sich **Gesundheitszirkel** erwiesen. Hierbei geht es darum, dass Erzieherinnen selbst ihre Probleme definieren und Vorschläge zur Problemlösung erarbeiten. Ein derartiges Forum sollte in der Ganztagschule die Lehrkräfte mit einschließen.
3. Von den Erzieherinnen wird **Teamsupervision** gewünscht. Supervision dient der Klärung und dem besseren Verstehen von beruflichen Problem- oder Belastungssituationen. Für Erzieherinnen kommt in erster Linie die kollegiale oder *Peer-Supervision* in Frage. Supervision ist ein erfolgreiches Instrument zur Verarbeitung und Bewältigung beruflicher Belastungen.
4. Eine weitere Maßnahme sind die gezielte **Qualitätsentwicklung** und damit verbundene **Fort- und Weiterbildungsangebote**. Dabei geht es um die Entwicklung personenbezogener beruflicher Handlungskompetenzen. Die befragten Erzieherinnen schlagen vorrangig folgende Themenfelder vor: Qualifizierungsangebote zu *Inklusion, um den Einzelnen in ihrer Entwicklung gerecht zu werden*, zur *Stressbewältigung*, zum *körper- und bewegungsgerechten Arbeiten*, zur *Elternarbeit*, *Gesprächsführung*, zum *Konfliktmanagement und Mediation*, zur *Teamentwicklung*.
5. Im Rahmen eines Präventionsprogramms sollte eine belastungsbezogene **Gesundheitsbetreuung** für Erzieherinnen stattfinden. Im Mittelpunkt steht dabei das *Gesundheitscoaching*. Es ist als „*Hilfe zur Selbsthilfe*“ zu verstehen. Dabei ist es vorrangige Aufgabe des Coaches, die Probleme der Erzieherin nicht zu lösen, sondern ihr durch Anregungen im Gespräch zur problembezogenen Selbstreflexion zu verhelfen.

Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Außerdem werden **Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen** vorgeschlagen:

1. Es bedarf einer anforderungsgerechten Personalausstattung im offenen und gebundenen Ganzttag. Dazu gehört eine wesentliche Verbesserung der Erzieherin-Kind-Relation, die angemessenen Ausfallzeiten wie Urlaub, Krankheit, Fortbildungszeiten sowie Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit beinhalten.
2. Es sind verbindliche Regelungen für die mittelbare pädagogische Arbeit der Erzieherinnen zu treffen. Diese Zeiten müssen in einem Umfang gewährt werden, der den tatsächlichen Anforderungen entspricht. Analog zu den Untersuchungen in Kindertagesstätten werden auch hier 20 bis 25 % der Arbeitszeit für notwendig erachtet.
3. Es ist zu überprüfen, ob die stellenmäßige Ausstattung für koordinierende Tätigkeiten angemessen ist. Das bedeutet, dass in großen Schulen die Stellenanteile für koordinierende Erzieherinnen ausgeweitet werden müssen. Auch ist es geboten, die Tätigkeit der koordinierenden Erzieherin als Leitungstätigkeit zu bewerten.
4. Für ältere Kolleginnen sind Entlastungsmöglichkeiten einzuführen. Dazu könnten den Kolleginnen u.a. für die Qualitäts- und Konzeptionsentwicklung größere Zeitanteile gewährt werden.
5. Auch sind verbindliche Kooperationszeiten zwischen Erzieherinnen und Lehrkräften einzuräumen.
6. Das Schulgesetz muss den Bildungsauftrag der ganztägigen Bildung und Erziehung neu fassen. Die in der Schule tätigen Professionen (Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte) sind im Schulgesetz gleichberechtigt abzubilden.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder online Mitglied werden unter:
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html



Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Nationalität _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt beurlaubt ohne Bezüge bis _____ befristet bis _____

beamtet in Rente/pensioniert Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche im Studium arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent Altersteilzeit Sonstiges _____

Honorarkraft in Elternzeit bis _____

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

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

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

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ0000013864

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

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

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

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

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

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

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

Betrieb/Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehstandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Hamburg

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

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

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

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

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

GEW Saarland

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

GEW-Hauptvorstand

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

GEW Berlin

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

**GEW-Hauptvorstand
Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin**

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

GEW Brandenburg

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

GEW Niedersachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Bremen

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

GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

www.gew.de