



Stressbelastungen von Pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Empirische Untersuchungen im Vergleich - Ergebnisse und Forderungen

Im Jahr 2015 stellte die Trägerkonferenz Heilbronn in der Delegiertenversammlung des Landesverbandes den Antrag, mit Hilfe einer empirischen Studie über einen längeren Zeitraum die zunehmende Stressbelastung zu erheben. In der Folgezeit hat eine Gruppe von Fachberater(inne)n bereits bestehende wissenschaftliche Studien im Hinblick auf diese Fragestellung ausgewertet. Das vorliegende Papier beschreibt das Ergebnis der Auswertung:

- Es zeigt den veränderten gesellschaftlichen Rahmen der Tätigkeit von Erzieher(inne)n in Kindertageseinrichtungen auf,
- benennt die Belastungsfaktoren, denen das Personal ausgesetzt ist, und
- formuliert Ansatzpunkte für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung.

Acht Untersuchungen wurden ausgewertet. Sie werden im Anhang separat aufgeführt. Sechs dieser Studien sind über das Internet zugänglich.

Als Fazit ist festzuhalten: Die fachliche Anforderungen sowie die körperlichen und emotionalen Belastungen der Erzieher(innen) haben deutlich zugenommen. Bei ständig steigendem Leistungsdruck wird die Unterstützung von innen und außen als zu gering wahrgenommen. Viele pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen fühlen sich in ihrer Fachkompetenz nicht angemessen anerkannt und wertgeschätzt. Bei Trägern, Kommunen und Politik besteht von daher ein erhöhter Handlungsbedarf, wenn das Arbeitsfeld auf Dauer attraktiv sein soll. Der bereits schon jetzt bestehende Personalmangel verschärft den Handlungsbedarf zusätzlich. Auch zeichnet sich immer deutlicher ab, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch längst nicht alle Eltern mit Anspruchsberechtigung einen Platz in einer Kindertageseinrichtung für ihr Kind in Anspruch nehmen. Ohne ausreichendes, motiviertes und leistungsfähiges Personal ist der notwendige Ausbau in den kommenden Jahren nicht zu bewältigen.



Entwicklungen

Die Trias Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern in unterschiedlichen Altersstufen und aus verschiedenen sozialen Milieus definiert den gesetzlichen, gesellschaftlichen und kirchlichen Auftrag der Kindertageseinrichtungen und sie beschreibt zugleich die primären Aufgaben einer pädagogischen Fachkraft. Folgende gesellschaftliche Veränderungen haben unmittelbare Auswirkungen auf das pädagogische Handeln und den Alltag in der Einrichtung. Zu nennen sind beispielsweise:

- Veränderungen der Arbeitswelt
- Veränderung familiärer Strukturen
- längere Verweildauer der Kinder in der Einrichtung
- kulturelle Vielfalt
- veränderte Bedürfnisse der Kinder (Autonomie der Kinder)
- Unsicherheit der Eltern in der Erziehung

Die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen machten vielfältige Anpassungen der Rechtsgrundlagen notwendig. Dazu zählen insbesondere folgende Punkte:

- Sozialgesetzbuch VIII (Konzeption, Qualitätsmanagement)
- Bildungspläne (Sprachförderung, Beobachtung und Dokumentation)
- Rechtsanspruch für Kinder ab einem Jahr auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung
- Bundeskinderschutzgesetz (Partizipation, Beschwerden von Kindern)
- diverse gesetzliche Bestimmungen (z.B. Infektionsschutzgesetz, Brandschutz, Lärmschutz, Allergenverordnung)
- UN-Konvention der Kinderrechte und Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderung (Inklusion)

Zu diesen Anforderungen kommen Entwicklungen innerhalb der Einrichtungen hinzu. Sie stellen für die pädagogischen Fachkräfte und Leitungen neue Herausforderungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit im Team dar:



- höhere Anzahl der Mitarbeiter(innen) im Team
- mehr Teilzeitkräfte
- multiprofessionelle Teams
- Defizite bei Ausbildungsqualität
- Fachkräftemangel
- komplexe Informations- und Kommunikationsstrukturen

Stress- und Belastungsfaktoren

Befragungen von Erzieher(inne)n kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis: Pädagogische Fachkräfte identifizieren sich mit ihrem Beruf. Sie bewerten ihren Beruf als eine abwechslungsreiche Tätigkeit, die sie gerne ausführen. Die gegenseitige Unterstützung und die qualitative Weiterentwicklung der Arbeit werden positiv gesehen. Diese Arbeitszufriedenheit wird begründet mit der Vielfältigkeit der Arbeit, mit vielfachen Handlungsspielräumen, mit der gegenseitigen Unterstützung sowie Information und Mitsprache.

Unabdingbar für das reibungslose Funktionieren einer Kindertageseinrichtung ist die enge Zusammenarbeit zwischen Leitung und Träger. Leitungen, die viel Unterstützung von ihrem Träger wahrnehmen, befinden sich eher selten in einer Gratifikationskrise. Ebenso sind Leiter(innen), die über klare Absprachen mit dem Träger verfügen, beruflich deutlich weniger stark belastet.

Generell lassen die Studien erkennen, dass 60% (je nach Studie) der befragten Fachkräfte hohen oder sogar sehr hohen beruflichen Stress erleben. Die Ursachen sehen die Befragten häufig in den belastenden räumlichen Gegebenheiten (u.a. Lärm, Raumklima, viele Personen auf engem Raum), mangelnder Zeit für die Arbeit mit den Kindern, häufiger Arbeitsunterbrechung durch vielfältige Aufgaben, knapper Personalressourcen (häufige Vertretungssituation), Kinder mit besonderem Beziehungs- und Förderbedarf. Weitere Belastungsfaktoren sind:

- mangelnde Ausbildungsqualität
- Zeitdruck
- Gruppengröße
- hohe stimmliche Belastung
- schlechte Ergonomie



- körperlich anstrengende Tätigkeiten
- fehlende Entspannungsmöglichkeiten
- Emotionsarbeit mit der Unterdrückung eigener Stimmungen

„In der Gesamtheit wird festgestellt, dass arbeitsbezogene Stressbelastungen unter Erzieherinnen und Erziehern relativ weit verbreitet sind; fast ein Fünftel gilt als stark Burnout-gefährdet.“

(Jungbauer, S. 51)

Fachkräfte vermissen das Regelangebot einer Supervision. Sie sind der Meinung, dass es für ältere Mitarbeiter(innen) zu wenige unterstützende Maßnahmen gibt. Auch das Fehlen von Gesundheitsangeboten, Aufstiegschancen und leistungsbezogener Bezahlung werden bemängelt.

Die Anforderungen an die Leitung sind deutlich höher, als die der Fachkräfte ohne Leitungsfunktion. Beide Gruppen sind der Meinung, dass ihr Gehalt, gemessen an der erbrachten Leistung, zu gering ist. Aus den unzureichenden Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen leiten die Befragten für sich ab, dass ihre Arbeit politisch und gesellschaftlich nicht angemessen geschätzt wird. Frustration und Fluktuation sind die Folge.

Dabei ist auch zu bedenken, dass eine dauerhaft erhöhte berufliche Stressbelastung in der Regel die Arbeits- und Betreuungsqualität stark beeinträchtigt und letztlich zu Lasten der Kinder geht. Auch vor diesem Hintergrund sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie effektive Angebote der Gesundheitsprävention dringend notwendig.

Gesundheits- und motivationsfördernde Faktoren

Förderliche Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter(innen) der Kindertageseinrichtungen sind:

- genügend Zeit für pädagogische Arbeit
- gutes Betriebsklima
- gutes Verhältnis zu Kolleg(inn)en
- Qualifizierung und Weiterbildung
- selbständiges Arbeiten
- stimmige Work-Family-Balance



- Arbeitsplatzsicherheit
- Aktivierung und Stärkung der Ressourcen der Mitarbeiter(innen)
- finanziell unterstützte Angebote in Fitnessstudios oder Sportvereinen
- Verankerung des Themas „Stress und Selbstfürsorge“ in der Ausbildung von Erzieher(inne)n
- Organisations- und Teamentwicklung
- gesundheitsförderliche Personal- und Ausstattungsplanung
- Qualitätsmanagement
- geeignete Maßnahmen zur Förderung von Leitungskompetenz

„Zu bedenken ist, dass sich finanzielle Investitionen in gute Arbeitsbedingungen für Erzieherinnen und Erzieher langfristig auszahlen, nicht zuletzt durch eine verbesserte Betreuungsqualität für unsere Kinder.“ (Jungbauer S. 57)

Wenn die Qualität und die Weiterentwicklung der pädagogischen Betreuung auf Dauer sichergestellt sein soll, muss dem Thema „Stressbelastung bei pädagogischen Fachkräften“ in den Verhandlungen der Rahmenbedingungen auf allen Ebenen eine vorrangige Bedeutung eingeräumt werden. Diese betrifft die Personalführung und Leitung innerhalb der Trägerschaft ebenso wie die Verhandlungen zwischen den Trägern und den Kommunen und nicht zuletzt zwischen den Verbänden und der Politik.



Verwendete Studien/Quellen:

- **Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Erziehern.** Prof. Dr. Johannes Jungbauer, Aachen 2013.
- **Wie geht´s im Job?** Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW). Bundesweit 2007.
- **BeWAK Studie 2015:** Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitung Deutsche Kinderhilfe e.V.; Wolters Kluwer Deutschland GmbH; Prof. Dr. Ralf Haderlein, Hochschule Koblenz).
- **StArG 2015:** Stresserleben, Arbeitsgestaltung, Gesundheit von Kita Fachpersonal in Deutschland (Fachhochschule Kiel; Leuphana Universität Lüneburg).
- **AQUA Studie 2011-2014:** Arbeitsplatz und Qualität in Kitas-Ergebnisse einer bundesweiten Befragung (Staatsinstitut für Frühförderung, München gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung).
- **STEGE 2010-2012:** Strukturqualität und Erzieher(innen)gesundheit in Kindertageseinrichtungen (Alice-Salomon Hochschule Berlin, Prof. Dr. Susanne Viernickel; gefördert von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen und der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung).
- **Kita-Leitung als Schlüsselposition 2016;** (Bertelsmann Stiftung).
- **Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Erziehern:** Ergebnisse einer Fragebogenstudie, Abschlussbericht Juni 2013 (Institut für Gesundheitsforschung und soziale Psychiatrie; Kath. Hochschule Nordrhein-Westfalen/Aachen).