



Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

**Der Zusammenhang zwischen Verantwortungsübernahme
für den Gesundheitsschutz und Erzieherinnengesundheit**
Eine empirische Studie mit Erzieherinnen und Kitaleiterinnen

BACHELOR-THESIS

im Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit
der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

vorgelegt von

Julia Bormann

Erstgutachterin: **Prof. Dr. Petra Strehmel**

Zweitgutachterin: **Prof. Dr. Daniela Ulber**

Abgabedatum: **16. April 2014**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einleitung | 1 |
| 1. Grundbegriffe | 3 |
| 1.1 Verantwortung | 3 |
| 1.1.1 Verantwortung des Arbeitgebers | 5 |
| 1.1.2 Verantwortung der Beschäftigten | 6 |
| 1.1.3 Zusammenwirken der Verantwortlichen | 6 |
| 1.2 Erzieherinnengesundheit | 7 |
| 2. Theoretischer Hintergrund..... | 8 |
| 2.1 Konzept der Salutogenese | 8 |
| 2.1.1 Das Gesundheits- Krankheits- Kontinuum..... | 9 |
| 2.1.2 Stressoren und Widerstandsressourcen | 10 |
| 2.1.3 Das Kohärenzgefühl | 11 |
| 2.2 Stresstheorie | 12 |
| 2.2.1 Stress – Was ist das?..... | 12 |
| 2.2.2 Die transaktionale Stresstheorie nach Richard S. Lazarus | 13 |
| 2.2.3.1 Drei Stufen der Bewertung | 14 |
| 2.2.2.2 Zwei Formen der Bewältigung..... | 15 |
| 2.3 Zusammenhang zwischen Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl bzw. Stress | 15 |
| 2.3.1 Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl | 15 |
| 2.3.2 Verantwortungsübernahme und Stress | 16 |
| 2.4 Zusammenfassung | 17 |
| 3. Methode..... | 17 |
| 3.1 Theoretisches Modell | 18 |
| 3.2 Untersuchungsgruppe | 18 |
| 3.3 Datenerhebung..... | 19 |
| 3.4 Auswertungsplan | 22 |
| 4. Ergebnisse aus den Interviews..... | 24 |
| 4.1 Ergebnisse aus den Interviews mit den Erzieherinnen | 25 |
| 4.1.1 Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl..... | 25 |
| 4.1.2 Verantwortungsübernahme und Stress | 33 |
| 4.2 Ergebnisse aus den Interviews mit den Kitaleiterinnen..... | 41 |
| 4.3 Vergleich der Ergebnisse aus den Interviews mit den Erzieherinnen und Kitaleiterinnen | 49 |
| 4.4 Zusammenfassung | 52 |

| | |
|---|-----|
| 5. Empfehlungen für die Praxis | 53 |
| 6. Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens | 55 |
| 7. Fazit und Ausblick..... | 56 |
| 8. Literaturverzeichnis..... | 59 |
| 9. Quellenverzeichnis | 61 |
| Anhang | 62 |
| Anhang 1: Leitfaden und Einschätzungsskala | 63 |
| Leitfaden Erzieherinnen | 63 |
| Leitfaden Kitaleiterinnen..... | 66 |
| Einschätzungsskala | 70 |
| Anhang 2: Transkriptionen..... | 71 |
| Transkriptionen Erzieherinnen | 71 |
| ERZ_1 | 71 |
| ERZ_2 | 77 |
| ERZ_3 | 83 |
| ERZ_4 | 89 |
| ERZ_5 | 94 |
| ERZ_6 | 98 |
| ERZ_7 | 105 |
| ERZ_8 | 114 |
| Transkriptionen Kitaleiterinnen..... | 121 |
| KL_1..... | 121 |
| KL_2..... | 127 |
| KL_3..... | 134 |
| KL_4..... | 139 |
| Anhang 3: Kodierleitfaden | 145 |
| Anhang 4: Auswertung Erzieherinnen | 146 |
| ERZ_1 | 146 |
| ERZ_3 | 147 |
| ERZ_5 | 149 |
| ERZ_8 | 151 |
| Eidesstattliche Erklärung..... | 153 |

Einleitung

Erzieherinnen gehören zu einer körperlich und psychisch stark belasteten Berufsgruppe. Dies liegt weniger an einem einzelnen Belastungsfaktor sondern ergibt sich vielmehr aus der Anzahl verschiedener alltäglicher Anforderungen und geht häufig mit negativen Belastungsfolgen einher (vgl. Viernickel, Voss 2013, S. 11). Etliche Studien weisen darauf hin, dass Erzieherinnen häufiger krank sind als die Vergleichsbevölkerung und überdurchschnittlich stark an psychosomatischen Beschwerden leiden. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter von Personen mit einer frühpädagogischen Ausbildung liegt zudem mit 59 Jahren acht Jahre unter dem in Deutschland gesetzlich festgelegte Rentenalter (vgl. Fuchs-Rechlin 2010, S.4). Insbesondere schlechte Rahmenbedingungen führen zu einem 2,6-fach höherem Risiko krank zu werden (vgl. Viernickel, Voss 2013, S. 150).

Der Rahmen dieser Bachelorarbeit erfordert eine Eingrenzung der zu bearbeitenden Gefährdungen in Kindertagesstätten. Im Folgenden werden so fünf Belastungsfaktoren von Erzieherinnen in Kindertagesstätten in den Fokus genommen, die sich mit den Ergebnissen aus der Studie von Prof. Dr. Bernhard Rudow aus dem Jahr 2004 decken und meines Erachtens noch immer aktuelle Belastungssituationen im Alltag vieler Erzieherinnen darstellen. Diese sind: der von den Kindern ausgehenden Lärm, die ungünstige Körperhaltungen durch an Kindern ausgerichtetes Mobiliar, die Aufgabenvielfalt und der damit verbundene Zeitmangel sowie die zu große Kinderzahlen pro Gruppe und der Personalmangel, bedingt durch krankheits- fortbildungs- und urlaubsbedingten Ausfall (vgl. Rudow 2004, S. 2).

Ziel der Arbeit ist es, anhand einer eigens erstellten empirischen Studie, mit insgesamt acht Erzieherinnen und vier Kitaleiterinnen aus vier verschiedenen Hamburger Kindertagesstätten, herauszufinden, ob es Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und der Erzieherinnengesundheit gibt. Vor allem interessiert hierbei, inwieweit sich die Erzieherinnen in der Verantwortung sehen, für ihre Gesundheit selbst zu sorgen und in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß ihrer Meinung nach die Kitaleiterinnen verantwortlich sind. Die Erzieherinnen wurden mithilfe eines Leitfadeninterviews nach den fünf von Rudow identifizierten Belastungsbereichen, den Umgang mit ebendiesen, Handlungsmöglichkeiten, Bewältigungsversuchen und Wünschen an die Kitaleiterinnen gefragt. Im Anschluss daran wurden die Kitaleiterinnen um ihre Einschätzungen gebeten, ob die genannten Bereiche eine Belastung für die Erzieherinnen darstellen und wo sie die Verantwortung der Erzieherinnen und die eigene Verantwortung in

Bezug auf den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen verortet sehen. Daraufhin wird analysiert, welchen Einfluss das Kohärenzgefühl der einzelnen Erzieherinnen auf die Verantwortungsübernahme des eigenen Gesundheitsschutzes hat. Weiterhin wird untersucht, inwieweit die einzelnen Erzieherinnen die belastenden Arbeitsbereiche für sich bewerten und im Folgenden mit den stressigen Situationen umgehen.

Der erste Teil dieser Arbeit beinhaltet die Darstellung der Grundbegriffe Verantwortung und Erzieherinnengesundheit, inklusive relevanter rechtlicher Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die theoretische Grundlage für die Interviews bildet das zweite Kapitel. Zunächst wird das Konzept der Salutogenese, insbesondere das Kohärenzgefühl, und die Stresstheorie mit der transaktionalen Stresstheorie im Fokus, in ihren Definitionen allgemein besprochen und im Anschluss der Zusammenhang der theoretischen Konzepte und der Verantwortungsübernahme dargelegt. Die salutogenetische Sichtweise Antonovskys erscheint für die Studie geeignet, weil sie sich mit der Frage beschäftigt, wie es Menschen schaffen unter schwierigen (Arbeits-) Umständen gesund zu bleiben. Die transaktionale Stresstheorie von Lazarus geht davon aus, dass Stress sehr individuell ist. Es kommt seiner Meinung nach darauf an, wie die Person die stressige Situation für sich bewertet und im folgendem damit umgeht. Eine kurze Zusammenfassung soll das zweite Kapitel abrunden.

Im dritten Kapitel wird das Vorgehen beschrieben, anhand derer die Fragestellung bearbeitet und Ergebnisse erzielt werden. Die dabei angewendeten Verfahren und Methoden werden ebenfalls in diesem Kapitel erläutert. Im vierten Kapitel wird die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgen. Die Perspektiven der Fach- und Führungskräfte werden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet und im Anschluss miteinander verglichen. Danach wird eine erste Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse vorgenommen. Basierend auf den Ergebnissen der Interviews werden anschließend in Kapitel fünf Empfehlungen für die Praxis formuliert. Die Stärken und Schwächen des methodischen Vorgehens werden in Kapitel sechs besprochen. Im letzten Abschnitt stehen das Fazit der Bachelorthesis sowie ein Ausblick im Zentrum der Ausführungen.

Zur Vereinfachung und aufgrund der Tatsache, dass (Stand 2012) bundesweit der Anteil männlicher Mitarbeiter im pädagogischen Bereich in Kindertagesstätten bei 2,4 % lag, verwende ich im theoretischen Teil ausschließlich die weibliche Form als die allgemeine, welche die männliche stets mit einschließt. Ausschließlich, wenn ich direkt den einen interviewten Erzieher zitiere, verwende ich die männliche Form (vgl. BMFSFJ 2012, S. 9).

1. Grundbegriffe

Die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen liegt beim Arbeitgeber, der Leitung und der Mitarbeiterin selbst. Der Gesundheitsschutz der Erzieherinnen wird durch das Gesetz und durch einen eigenen Tarifvertrag für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. GEW-Ratgeber TVöD 2009) ebenso wie durch die Leitlinien eines jeden Trägers geregelt. Auch die Hamburger Bildungsempfehlungen äußern sich zur Bedeutung gesunder Arbeits- und Lernwelten aller Beteiligten in Kindertagesstätten (vgl. Hamburger Bildungsempfehlungen 2012, S. 56).

Im ersten Teil dieses Kapitels wird eine Begriffsbestimmung vorgenommen, was unter Verantwortung bzw. Selbstverantwortung verstanden wird. Dabei wird sowohl die rechtliche Verankerung in den Blick genommen als auch der Zusammenhang von der subjektiven Auffassung der Leitungsaufgaben und der Verantwortungsübernahme. Im zweiten Teil geht es um die Erzieherinnengesundheit. Nach einer allgemeinen Definition, was Gesundheit überhaupt ist, geht es speziell um die arbeitsbedingten Ressourcen, die Erzieherinnengesundheit ermöglichen.

1.1 Verantwortung

Verantwortung bedeutet laut Duden: „ [mit einer bestimmten Aufgabe oder einer bestimmten Stellung verbundene] Verpflichtung dafür zu sorgen, dass (innerhalb eines bestimmten Rahmens) alles einen möglichst guten Verlauf nimmt, das jeweils Notwendige und Richtige getan wird und möglichst kein Schaden entsteht (Duden 2012; Stichwort Verantwortung).“ Diese Definition ist sehr allgemein. Auf die Erzieherinnengesundheit bezogen ist fraglich inwieweit bei der Kitaleiterin und den Mitarbeiterinnen Klarheit darüber besteht wer für was, wann und in welchem Ausmaß verantwortlich ist. Weiterhin ist unklar, wie die Erzieherinnen und die Kitaleiterinnen, wiederum bezogen auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen, dafür sorgen können, dass alles möglichst gut läuft. Hierfür müsste zunächst definiert werden, was sowohl aus der Sicht der Erzieherinnen als auch aus der Sicht der Kitaleiterinnen unter einem „guten Verlauf“ verstanden wird und was das „jeweils Notwendige und Richtige“ überhaupt ist. Darüber hinaus kommen bei der Definition des Dudens die benötigten Fähigkeiten der Verantwortlichen Person nicht zur Sprache. Hierzu gibt die Definition von Sombetzki Aufschluss. Laut Sombetzki besteht die Minimaldefinition des Verantwortungsbegriffes aus drei Komponenten. Die erste Komponente sieht Verantwortung zusammenfassend als Fähigkeit, Rede und Antwort stehen zu können. Die zweite Komponente verortet Verantwortung als ein normatives Prinzip. Es wird davon ausgegangen, dass sich die

Verantwortliche rational entscheidet. Und die dritte Komponente weist auf die benötigten Fähigkeiten der Verantwortlichen hin. Diese muss sich angesprochen fühlen, Verantwortung zu übernehmen, gewisse kognitive Fähigkeiten besitzen, in der Lage sein zu reflektieren, um im Zuge dessen eine Haltung zu entwickeln, die es ihr ermöglicht, Verantwortung übernehmen zu können (vgl. Sombetzki 2013, S. 41).

Kitaleiterinnen und Erzieherinnen tragen auf verschiedenen Ebenen Verantwortung. Der Begriff der Verantwortung muss daher von verschiedenen Seiten beleuchtet werden. Bezogen auf die Erzieherinnengesundheit tragen die Kitaleiterinnen Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen. Zentrale Aufgaben des Personalmanagements sind die Personalplanung und Personalführung, Personalentwicklung sowie Personalcontrolling und Personalverwaltung. Die Kitaleiterinnen nehmen dabei eine Schlüsselrolle in der Umsetzung des Personalkonzepts ein. Sie sind das Bindeglied zwischen dem Träger und den Mitarbeiterinnen (vgl. Oberhuemer 2003, S. 56). Der Träger delegiert damit einen Teil seiner Verantwortung an die Kitaleiterinnen.

Die Hälfte der interviewten Kitaleiterinnen und Erzieherinnen sind beim dem größten Kita-Träger in Hamburg angestellt. Deshalb werden hier exemplarisch die Empfehlungen und Vorgaben dieser Trägerorganisation vorgestellt. Bezogen auf die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz findet sich in der Aufgabenbeschreibung für Kitaleiterinnen, Leitungsvertreterinnen und Pädagogische Abteilungsleiterinnen auch ein Punkt zur Fürsorge für die Mitarbeiterinnen (vgl. Fthenakis u. a. 2003, S. 197). Was unter Fürsorge zu verstehen ist, wird nicht weiter definiert. 2012 veröffentlicht der Träger ein neues Leitbild, dass an das bisherige anknüpft. Bezogen auf den Gesundheitsschutz steht dort, dass „der Träger als Arbeitgeber die Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter aktiv wahrnimmt und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zusichert“ (vgl. Leitbild 2012). Die Fürsorgepflicht wird demnach um die Sicherung der gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen erweitert, eine detailliertere Ausformulierung bleibt aber aus.

Arbeitsaufgaben werden laut des amerikanischen Arbeitswissenschaftlers Hackmann (1969, zitiert nach von Rosenstiel 2003, S. 61) grundsätzlich unterschiedlich aufgefasst und ausgeführt. Eine objektive Aufgabe, in diesem Fall für die Erhaltung der Erzieherinnengesundheit Sorge zu tragen, wird von jeder einzelnen Kitaleiterin und jeder Erzieherin subjektiv neu bzw. redefiniert. Die Kitaleiterin erfasst die an sie gestellte Aufgabe und interpretiert sie individuell. Voraussetzung dafür ist, dass sie die Aufgabe versteht, sie akzeptiert und bereit ist sich den Anforderungen zu stellen. In der Auseinandersetzung mit der Aufgabe fließen sowohl ihre persönlichen Wertvorstellungen und eigenen Bedürfnisse als

auch die bereits gemachten Erfahrungen mit ein. Das Ergebnis ist entsprechend inhaltlich qualitativ unterschiedlich.

Die Erzieherinnen tragen auf der anderen Seite die Verantwortung für ihre eigene Gesundheit und redefinieren ebenso die an sie gerichtete Aufgabe. Selbstverantwortung meint hier die „Fähigkeit sowie die Motivation für das eigene Handeln die Verantwortung zu übernehmen“ (Maulbetsch 2010, S. 40).

Um sich der Fragestellung dieser Arbeit zu nähern ist es von Bedeutung die gesetzliche Grundlage zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu betrachten. Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 und das Arbeitssicherheitsgesetz von 1973 regeln den Arbeitsschutz von Erzieherinnen. Diese Gesetze beinhalten neben den Vorschriften zur Verhütung von Unfällen und Arbeitssicherheit auch die psychologische und medizinische Vorsorge und Förderung der Gesundheit. Wie die konkrete Verantwortung des Arbeitgebers sowie der Arbeitnehmerinnen aussieht, ist Inhalt der nächsten beiden Unterkapitel.

1.1.1 Verantwortung des Arbeitgebers

Das Arbeitsschutzgesetz (ArSchG) positioniert sich in § 3 ArbSchG zu der Verantwortung des Arbeitgebers, hier dem Kita-Träger. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG gehört es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und wenn nötig zu verbessern. In § 3 Abs. 2 ArbSchG steht weiter, dass der Arbeitgeber bei der Planung und Durchführung der Maßnahmen die Art der Tätigkeit ebenso wie die Anzahl der Beschäftigten zu berücksichtigen hat. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber für eine geeignete Organisation sorgen, die erforderlichen Mittel bereitstellen und dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen können (s. Kapitel 1.1.2).

Seit 1996 verpflichtet der § 5 ArbSchG den Arbeitgeber darüber hinaus zu einer Gefährdungsbeurteilung. Diese soll feststellen, ob eine Gefährdung für das Personal vorliegt und mögliche Gefährdungsgruppen identifizieren. Zu den Gefährdungsgruppen in Kindertagesstätten zählen beispielsweise die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln sowie der Umgang damit, die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken sowie unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten. Seit 2009 kann jede Beschäftigte, die bei einem kommunalen Arbeitgeber beschäftigt ist, einen Antrag auf Durchführung einer individuellen Gefährdungsbeurteilung stellen (vgl. GEW-Ratgeber, TVöD 2009, S. 3).

Verantwortlich ist laut § 13 Abs. 1 Satz 4 ArbSchG aber nicht nur der Arbeitgeber sondern ebenso Personen die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind und die Beschäftigten selbst. § 3 Abs. 2 ArbSchG regelt die Mitverantwortung einer jeden Mitarbeiterin für die eigene Gesundheit Sorge zu tragen. Wie dies konkret aussieht, ist Inhalt des nächsten Kapitels.

1.1.2 Verantwortung der Beschäftigten

Die Mitarbeiterinnen sind keine Objekte sondern selbst gestaltende Subjekte. In diesem Sinne sind sie ebenso wie der Arbeitgeber verantwortlich, für ihre Gesundheit zu sorgen. In § 1 des Sozialgesetzbuches (SGB) Fünftes Buch (V) Gesetzliche Krankenversicherung appelliert das Gesetz an die Mitverantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: „[...] die Versicherten sind für ihre Gesundheit mitverantwortlich; sie sollen durch eine gesundheitsbewusste Lebensführung, durch frühzeitige Beteiligung an gesundheitlichen Vorsorgemaßnahmen sowie durch aktive Mitwirkung an Krankenbehandlung und Rehabilitation dazu beitragen, den Eintritt von Krankheit und Behinderung zu vermeiden oder *ihre Folgen zu überwinden.*“ §15 ArbSchG geht noch einen Schritt weiter und verpflichtet die Beschäftigten: „[...] nach ihren Möglichkeiten für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“ Hier tragen die Erzieherinnen neben der Eigenverantwortung auch die Verantwortung für die von ihnen zu betreuenden Kinder.

1.1.3 Zusammenwirken der Verantwortlichen

Es wurde gezeigt, dass sowohl der Arbeitgeber, die Kitaleitung als auch die Beschäftigten selbst gesetzlich verpflichtet sind, für die Gesundheit der Erzieherinnen Sorge zu tragen. Der Arbeitgeber muss die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten gewährleisten und die erforderlichen Mittel bereitstellen, damit die Angestellten in der Lage sind Krankheiten vermeiden zu können. Den Kitaleiterinnen kommt die Funktion der Schnittstelle zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten zu. Der Arbeitgeber delegiert die Verantwortung an die Kitaleitung. Sie entscheidet je nach Organisationsform mehr oder weniger eigenständig darüber, wofür die vorhandenen finanziellen Mittel ausgeben werden und somit auch welchen Stellenwert Gesundheitsschutz in ihrer Einrichtung hat. Darüber hinaus ist ihr Handeln davon geprägt, wie sie ihre Aufgaben, in Bezug auf den Gesundheitsschutz, redefiniert. Aber auch die Beschäftigten selbst sind verpflichtet im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf ihre Gesundheit zu achten sowie ein positives Vorbild für die von ihnen zu betreuenden Kinder zu sein.

Reichen die Maßnahmen des Arbeitgebers bzw. der Kitaleiterinnen und die Ressourcen der Mitarbeiterinnen nicht aus, ist die Gesundheit der Erzieherinnen gefährdet.

Das nächste Kapitel beschäftigt sich deshalb nach einer allgemeinen Definition, wie Gesundheit in dieser Arbeit verstanden wird, mit möglichen arbeitsbedingten Ressourcen von Erzieherinnen, die dazu beitragen können Gesundheit im Berufsfeld der Erzieherinnen zu erhalten.

1.2 Erzieherinnengesundheit

Die bekannteste Definition von Gesundheit wurde durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Jahre 1948 beschrieben: „*Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen*“ (Franzkowiak u.a. 2011, S. 60). Gesundheit ist aber weit mehr als die bloße Abwesenheit von Krankheit. Würde diese Definition für Gesundheit zugrunde gelegt, dann könnte sich niemand mehr als gesund bezeichnen. Ein Zustand vollkommener körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens ist ein unrealistisches Ziel, ein Status, den niemand erreichen kann.

Hurrelmann (2010) definiert Gesundheit dagegen als: „*Zustand des objektiven und subjektiven Befindens einer Person, der gegeben ist, wenn diese Person sich in den physischen, psychischen und sozialen Bereichen ihrer Entwicklung im Einklang mit den eigenen Möglichkeiten und Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen befindet [...]*.“ Hurrelmann erweitert in seiner Definition den objektiv messbaren Gesundheitszustand um den Zusammenhang von Gesundheit und der subjektiven Einschätzung sowie das persönliche Wohlbefinden einer Person. Darüber hinaus betrachtet er Gesundheit mehrdimensional. Gesundheit ist in diesem Sinn abhängig von dem Gefühl, körperlich, psychisch und sozial im Einklang mit den inneren und äußeren Lebensbedingungen zu sein. So definiert ist Gesundheit nicht statisch, das Gleichgewicht muss immer wieder neu hergestellt werden (vgl. Hurrelmann 2010, S. 146). Hurrelmanns Definition deutet damit auf einen Zusammenhang von Gesundheit und Kohärenzgefühl hin, das in Kapitel 2.1.3 betrachtet wird.

Um die gesundheitliche Situation von Erzieherinnen steht es laut etlichen Studien nicht besonders gut (Rudow 2004, Kliche et al. 2007, Thienschmidt et al. 2009, Viernickel/Voss 2013). Insbesondere Rücken- und Nackenschmerzen sowie psychosomatische Beschwerden werden genannt. Eine aktuelle Studie zum Zusammenhang von Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit in Kindertageseinrichtungen (STEGE) gibt Auskunft über notwendigen Bedingungen um Gesundheit erhalten und fördern zu können. Die 2.744

interviewten pädagogischen Fach- und Leitungskräfte in Nordrhein-Westfalen wurden zu Belastungen und Ressourcen sowie zu positiven als auch negativen Beanspruchungsfolgen befragt. Als arbeitsbezogene Ressourcen werden unter anderem die hohe Identifikation mit dem Beruf, Belohnung und Anerkennung der Arbeit durch Vorgesetzte und Eltern, ein gutes Betriebsklima, ein hoher Handlungsspielraum, Distanzierungsfähigkeit, die soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Vorgesetzte, gute strukturelle Rahmenbedingungen und die unmittelbare Arbeit mit den Kindern von den Erzieherinnen genannt (vgl. STEGE 2013 S. 152; 162).

Es ist klargeworden, dass es nicht „die Gesundheit“ und damit auch nicht „die Erzieherinnengesundheit“ gibt. In der vorliegenden Studie wird demnach auch nicht nur nach dem rein objektiven Gesundheitszustand der Pädagoginnen gefragt. Wie in Hurrelmanns Definition soll Gesundheit als das Empfinden verstanden werden, sich körperlich, psychisch und sozial im Einklang mit den aktuellen Lebens- und Arbeitsbedingungen zu befinden. Im nächsten Kapitel werden hierzu die theoretischen Grundlagen dargestellt.

2. Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden werden zunächst das Konzept der Salutogenese, mit dem Kohärenzgefühl als Schwerpunkt, und anschließend das Stressmodell nach Lazarus in ihren Definitionen allgemein besprochen. Der Theorieteil schließt mit der Verknüpfung von Verantwortung und Salutogenese beziehungsweise Verantwortung und Stressmodell und einer kurzen Zusammenfassung.

2.1 Konzept der Salutogenese

Salutogenese, wörtlich übersetzt „Gesundheitsentstehung“, rückt im Gegensatz zur Pathogenese die Entstehung und Erhaltung von Gesundheit anstelle von Krankheit in den Fokus. Der amerikanisch-israelische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky, prägte diesen Begriff in den 1970er Jahren und setzt dem pathogenetischen Modell ein salutogenetische Theorie entgegen. Sein Konzept berücksichtigt zwar ebenfalls die krankmachenden Faktoren, fokussiert sich aber auch auf die Aspekte, die Gesundheit fördern und erhalten (vgl. Hurrelmann 2010, S. 119).

Auf der ersten internationalen Konferenz der WHO im Jahre 1986, wurde die Ottawa-Charta verabschiedet. Einer ihrer zentralen Sätze lautet: *„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.“* Dennoch zeigen Studien, dass gerade Erzieherinnen vielen tagtäglichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind. Trotz etlicher arbeitsbedingter Ressourcen

(s. Kapitel 1.2) scheint die Arbeit in Kindertagesstätten bisher eher eine Quelle der Krankheit und nicht der Gesundheit zu sein. Die Ottawa-Charta postuliert ähnlich wie der Gesetzgeber (s. Kapitel 1.1.1 und 1.1.2) den Überlastungen vorzubeugen und die Individuen zu befähigen sich selber zu helfen. Antonovsky illustriert sein Modell der Salutogenese mit der Metapher eines reißenden Flusses, an dessen Ufer wir unser Leben lang entlang gehen. Die kurative Medizin handelt, in dem sie die hineingefallenen Menschen aus dem Fluss rettet und dafür sorgt, dass sie wieder gesund werden. Irgendwann werden diese erneut hineinfallen und wieder wird die auf Heilung ausgerichtete Medizin die Ertrinkenden retten und gesund pflegen, jedoch ohne nachhaltige Wirkung in Form einer Verhaltensänderung oder eines Schutzes. Präventive Maßnahmen verfolgen das Ziel, Menschen davor zu schützen, überhaupt in den Fluss zu fallen, zum Beispiel durch den Bau eines Zaunes. Aber auch diese präventiven Maßnahmen haben keine nachhaltige Wirkung auf das Verhalten der Menschen. Die Salutogenese verfolgt das Ziel, den Menschen zu befähigen, sich selber zu helfen. Diesem Bild folgend bedeutet das, den Menschen das Schwimmen zu lehren, um ihnen zu mehr Autonomie und Kompetenz zu verhelfen (vgl. Köppel 2003, S. 17). Meinem Erachten nach ist hier sogar noch ein Schritt weiterzugehen. Denn selbst die Befähigung des Schwimmens bewirkt noch keine automatische Verhaltensänderung. Erst die Kombination von Aufklärung und Einsicht, wie wichtig in diesem Beispiel das Erlernen des Schwimmens ist, führt zur Veränderung des Verhaltens. Eine Übertragung der Metapher auf den Erzieheralltag erfolgt in Kapitel 2.3.1.

Ebenso verhält es sich mit der Gesundheit. Erzieherinnen können nur dann gesund bleiben, wenn sie dies als bedeutsam für sich empfinden, sich ihrer Handlungsmöglichkeiten bewusst sind und über ausreichend Bewältigungsressourcen verfügen, ansonsten kommt es zu einer Stressreaktion (s. Kapitel 2.2.1).

2.1.1 Das Gesundheits- Krankheits- Kontinuum

Antonovsky beschäftigte sich mit der Fragestellung wie Gesundheit entsteht, da er in seinen zahlreichen Studien herausfand, dass nicht jeder Mensch gleichermaßen unter Stress leidet. Die Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation war seiner Ansicht nicht tauglich. Laut seiner Auffassung ist ein Mensch nicht entweder krank oder gesund, sondern er bewegt sich immer zwischen diesen beiden Polen. Unter Gesundheit versteht er „körperliches Wohlempfinden“ und Krankheit beschreibt er mit „körperlichem Missempfinden“. Einstufungen in „mehr oder weniger krank bzw. gesund“ entsprechen eher seiner Auffassung. Er bezeichnet dies als das Gesundheits-Krankheit-Kontinuum (vgl. Antonovsky 1997, S 23).

Laut Antonovsky ist die Kombination an Widerstandsressourcen (s. Kapitel 1.1.2) und Kohärenzgefühl (s. Kapitel 1.1.3) eines jeden Menschen hauptsächlich dafür verantwortlich wo man sich auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum zu einem bestimmten Zeitpunkt seines Lebens befindet (vgl. Antonovsky 1997, S. 33).

2.1.2 Stressoren und Widerstandsressourcen

Antonovsky rechnet zu den Widerstandsressourcen physische, biochemische, materielle, kognitive, emotionale, motivationale, soziale und makrostrukturelle Faktoren die dafür sorgen, dass Krankheiten gar nicht erst auftreten oder erfolgreich bewältigt werden können (vgl. Hurrelmann 2010, S. 121). Die Ressourcen erhöhen die Widerstandsfähigkeit eines jeden Individuums. Nach Antonovsky haben sie zwei Aufgaben. Zum einen prägen sie kontinuierlich die Lebenserfahrungen und ermöglichen es so, das Kohärenzgefühl zu formen, und zum anderen dienen sie als Vorrat, um mit Widerstandsdefiziten (Stressoren) erfolgreich umgehen zu können und Spannungszustände abzubauen (vgl. Antonovsky 1997, S. 44). Stressoren, die Spannungszustände auslösen können, sind laut Antonovsky aber keinesfalls immer gleich. Sie sind [...] „*vielfältig* und verschiedenartig: positiv oder negativ; kurz, ständig, intermittierend oder dauerhaft; mehr oder minder objektiv kontrollierbar; von innen oder von außen; idiosynkratisch, an sozialen Rollen oder Situationen gebunden oder universal; frei gewählt oder *aufgezwungen*; und so weiter“ (ebd., S. 130). Spannungszustände stören also zunächst das Gleichgewicht eines Individuums. Antonovsky unterscheidet drei verschiedene Arten von Stressoren: Chronische Stressoren, wichtige Lebensereignisse und tägliche Widrigkeiten. Chronische Stressoren sind langlebig und von einem andauernden Mangel gekennzeichnet. Auf den Alltag der Erzieherinnen bezogen könnte ein chronischer Stressor die zu große Anzahl von Kindern pro Gruppe sein, da dieser Umstand mit dem Gefühl einhergeht, dem einzelnen Kind dauerhaft nicht mehr gerecht werden zu können. Wohin gegen wichtige Lebensereignisse, wie z.B. der Wegfall der Hortkinder in Kindertagesstätten eher als „Stress-Lebensereignis“ also lebensverändernd aber nicht zwangsläufig chronisch bezeichnet werden können. Zu den täglichen Widrigkeiten zählt beispielsweise ein Tag unterbesetztes Arbeiten, weil die Kollegin erkrankt ist (vgl. ebd., S. 44-45). Ob ein Spannungszustand zu Stress führt, hängt vom Kohärenzgefühl ab. Die Generalisierte Widerstandsressourcen sind Ressourcen, die es ermöglichen, dass sich ein starkes Kohärenzgefühl bei einer Person herausbildet und dieses starke Kohärenzgefühl wiederum stärkt die Gesundheit. Stressoren hingegen hemmen bzw. schwächen die Entwicklung des Kohärenzgefühls (vgl. ebd., S. 43). Worum es sich bei dem Kohärenzgefühl, dem Herzstück des salutogenetischen Konzepts, genau handelt, wird das Thema des nächsten Kapitels sein.

2.1.3 Das Kohärenzgefühl

Im Zentrum des salutogenetischen Konzepts steht der Begriff „Sense Of Coherence“ (SOC), zu Deutsch „Kohärenzgefühl“ bzw. „Kohärenzsinn“. Unter dem individuellen Kohärenzgefühl versteht Antonovsky die wahrgenommene und eingenommene Grundhaltung gegenüber der Welt und dem eigenen Leben. Dies wiederum setzt sich seiner Meinung nach aus den drei Komponenten „**Verstehbarkeit**“, „**Handhabbarkeit**“ und „**Bedeutsamkeit**“ zusammen, die wiederum alle mit den bisher gemachten Erfahrungen jeden Individuums im Zusammenhang stehen. Dabei steht die Verstehbarkeit einer Situation für das Denken, die Handhabbarkeit für das Verhalten und die Sinnhaftigkeit für die Bedeutsamkeit (vgl. Petzold 2010, S. 8).

Die **Verstehbarkeit** beschreibt das Gefühl, einer Situation nicht hilflos ausgeliefert zu sein, sondern alltägliche Geschehnissen abschätzen und Verhaltensweisen, beispielsweise von Kolleginnen und der Leitung, erklären zu können (vgl. Antonovsky 1997, S. 34). Die zweite wichtige Säule beinhaltet mit der **Handhabbarkeit** das Gefühl, eine Situation bewältigen zu können ohne überfordert oder gestresst zu sein. Neue Situationen und Anforderungen werden eher als Herausforderung und nicht als Belastung empfunden (vgl. ebd., S. 35). Die dritte und nach Antonovsky wichtigste Komponente des Salutogenesemodells stellt das Gefühl von **Bedeutsamkeit** dar. Hier geht es um den inneren Antrieb und die eigene Initiative. Was motiviert das einzelne Individuum, wann hat es das Gefühl, dass seine Arbeit sinnvoll ist (vgl. ebd., S. 35)? Am wichtigsten ist diese Komponente deshalb, weil ein hohes Maß an Verstehbarkeit und Handhabbarkeit ohne Bedeutsamkeit wahrscheinlich nur von kurzer Dauer sein wird (vgl. ebd. S. 38).

Wenn dem Individuum Widerstandsressourcen zur Verfügung stehen und es das Gefühl hat, darüber entscheiden zu können, welche Ressourcen jeweils eingesetzt werden sollen, wird es sich laut Antonovsky im Einklang mit den äußeren Lebensbedingungen fühlen und sein Leben so führen können, wie es seinen Vorstellungen entspricht. Mit inneren Ressourcen sind beispielsweise Begabungen oder bereits verinnerlichte gute Erfahrungen gemeint, wohin gegen mit äußeren Ressourcen beispielsweise die Freunde und Familie, samt den erworbenen Konfliktbewältigungsstrategien, gemeint sind. Das Kohärenzgefühl entscheidet dann darüber, ob äußere Belastungen als Stress und erdrückend oder als herausfordernd und zu bewältigen scheinen. Der Prozess des Abwägens wird als Kohärenzsinn bezeichnet (vgl. Schiffer 2013, S. 32).

Das in den 70er Jahren von Aaron Antonovsky entwickelte Konzept der Salutogenese könnte als Perspektivwechsel bezeichnet werden. Nicht die Vermeidung und Behandlung von

Krankheit sondern die Erhaltung von Gesundheit rückt in den Fokus. Gesundheit wird nicht wie noch von der WHO im Jahre 1948 als vollkommene Abwesenheit von Krankheit definiert sondern vielmehr als Kontinuum zwischen den beiden Polen Gesundheit und Krankheit. Wie gesund oder krank wir uns fühlen, hat laut Antonovsky mit den individuellen inneren und äußeren Ressourcen eines jeden Individuums zu tun. Umso vielfältiger die Widerstandsressourcen eines Menschen sind, desto größer ist das Vertrauen in sich selbst, schwierigen Situationen gewachsen zu sein. Widerstandsressourcen prägen also zum einen die Lebenserfahrungen und ermöglichen zum anderen, dass bedeutsame Lebenserfahrungen gemacht werden können, die dann wiederum das Kohärenzgefühl formen. Ein starkes Kohärenzgefühl wirkt sich demnach auch positiv auf die Bewertung und Bewältigung von Stress aus. Ein kleiner Überblick über die Stressforschung sowie eine detaillierte Betrachtung der transaktionalen Stresstheorie von Lazarus bilden den Inhalt des nächsten Kapitels.

2.2 Stresstheorie

„Stress ist unser ständiger Begleiter, solange wir leben.“

(H. Selye)

Im Folgenden werden die verschiedenen Ansätze Stress zu definieren kurz beschrieben sowie die Hauptkritikpunkte aufgezählt. Die transaktionale Stresstheorie nach Richard S. Lazarus wird im Anschluss ausführlicher vorgestellt.

2.2.1 Stress – Was ist das?

Jeder Mensch kennt Stress. Umgangssprachlich sprechen wir von Stress immer dann, wenn eine Person das Gefühl hat, einer Situation nicht gewachsen zu sein und sich überfordert fühlt. Die Folge ist eine Stressreaktion. In der Wissenschaft hingegen gibt es mindestens drei verschiedene Ansätze Stress zu definieren. Stress als Reaktion, Stress als Reiz und Stress als Beziehungsphänomen.

Den Ursprung der heutigen Stressforschung findet sich in den Arbeiten von Hans Selye. Er definiert in den 1950-Jahren **Stress als Reaktion** auf unterschiedliche belastende Stressoren. Die rein körperliche Reaktion einer belastenden Situation wird von ihm auf biologischer Ebene untersucht. Er nennt dies „Allgemeines Anpassungssyndrom“. Gemeint ist damit die stereotype Reaktion auf unterschiedliche belastende Aufgaben. Er beobachtet drei aufeinander folgende Reaktionsschritte: Das Alarmstadium, welches zunächst Hormone als Reaktion ausschüttet, die Abwehrreaktion, in der versucht wird, wieder ein körperliches Gleichgewicht herzustellen, und das Erschöpfungsstadium, wenn die Widerstandsphase erfolglos war und der Stress auslösende Reiz bestehen bleibt. Selye geht davon aus, dass es irrelevant ist,

wodurch die Stressreaktion ausgelöst wird und inwieweit jede einzelne Person mit der Stresssituation umgeht. Er vernachlässigt die kognitive Bewertung des Individuums ebenso wie das persönliche Bewältigungsverhalten (vgl. Rice 2005 S. 28).

In den 1960er-Jahren werden reizbasierte Stresstheorien von Masuda/Holmes und Holmes/Rahe vorgeschlagen. **Stress im Sinne eines Reizes** meint äußere Reize die eine Stressreaktion verursachen und in Folge dessen die Anfälligkeit für Krankheiten erhöhen. Die Stressreize können dabei unterschiedlichster Art sein. Mögliche Stressoren wären beispielsweise eine Heirat, der Tod eines Familienmitgliedes aber auch ungünstige Arbeitsbedingungen. Keine Beachtung findet bei dieser Auffassung von Stress, ob es sich um eine positive oder negative Lebensveränderung handelt. Jede Veränderung wird als Belastung verstanden. Ebenso zu kritisieren ist, dass weder die Bewertung der Situation noch die Bewältigungsstrategien Beachtung finden (vgl. Lazarus, Launier 1981, S. 200-201).

Der dritte Ansatz wurde ebenfalls in den 1960er-Jahren von Lazarus und seinen Mitarbeiterinnen entwickelt. Lazarus lehnt es ab, Stress entweder als Reiz oder als Reaktion zu sehen. Seiner Ansicht nach ist **Stress ein Beziehungsphänomen** und stellt das Ergebnis einer Transaktion zwischen Umwelt und Person dar. Stress umfasst [...] *„eine ganze Reihe kognitiver, affektiver und bewältigungsbezogener Variablen“* (Rice 2005, S. 33). Lazarus bezieht damit Umwelteinflüsse, den Reiz, ebenso mit ein wie die individuelle Bewertung und das individuelle Bewältigungsverhalten. Er macht darauf aufmerksam, dass nicht jeder Mensch dasselbe Ereignis in gleichem Ausmaß stressig findet. Es kommt darauf an, wie die Person die Situation für sich bewertet und im Folgenden damit umgeht. Somit ist Stress sehr individuell (vgl. Rice 2005, S. 33). Die Bewertung und Bewältigung einer stressigen Situation sind zentrale Bestandteile der transaktionalen Stresstheorie von Richard S. Lazarus, die im Folgenden näher beschrieben werden.

2.2.2 Die transaktionale Stresstheorie nach Richard S. Lazarus

Richard Stanley Lazarus, ein 1922 in New York geborener und 2002 in Walnut Creek verstorbener Psychologe, entwickelt in den 1960er-Jahren das transaktionale Stressmodell und später die kognitive Emotionstheorie. Seiner Theorie liegt ein mehrstufiges Bewertungssystem zugrunde. Laut Lazarus entsteht Stress vor allem im Kopf. Er versteht Stresssituationen als einen psychologischen und vielschichtigen Wechselwirkungsprozess zwischen den Anforderungen an eine Situation und der tätigen Person. Stress ist damit sehr individuell und nicht automatisch schädigend. Was für den einen ein bedrohliches Gefühl auslöst, da ihm die entsprechenden Ressourcen und Bewältigungsstrategien fehlen, um die Situation zu meistern, kann für jemand anderen eine Herausforderung sein, die ihn dazu

anregt, etwas Neues auszuprobieren und sich weiter zu entwickeln (vgl. Blättner, Waller 2011, S. 38-39). In den folgenden Kapiteln werden die drei Stufen der Bewertung beschrieben ebenso wie die verschiedenen Bewältigungsformen.

2.2.3.1 Drei Stufen der Bewertung

Ob eine Erzieherin Ihre Arbeit als stressig empfindet und Gefahr läuft in Folge dessen psychosomatische Beschwerden herauszubilden, hängt maßgeblich von ihrer Einstufung der Situation sowie den vorhandenen Bewältigungsstrategien ab. Lazarus zufolge handelt es sich um eine Transaktion, bei der nicht nur die Situation auf die Person, hier die Erzieherin, einwirkt, sondern ebenso auch die Person die Situation bestimmt (vgl. Krause u.a. 2004, S. 105).

Im Rahmen der primären Bewertung wird die Situation entweder als irrelevant, günstig/positiv oder stressend eingestuft (vgl. Lazarus, Launier 1881, S. 233). Stressende Bewertungen treten in drei Formen als Herausforderung, die noch eine bestimmte Art von Nutzen oder Gewinn mit sich bringt, Bedrohung, die möglicherweise zu einer Schädigung oder einem Verlust führen könnte (Bedrohungsbewertung) oder bereits eine Schädigung oder Verlust zur Folge hat, auf (vgl. Rice 2005, S. 34). Die sekundäre Bewertung beschäftigt sich mit der Prüfung der Situation. Sofern die Situation als stressend wahrgenommen wurde stellt sich die betroffene Person die Frage welche Bewältigungsoptionen ihr zur Verfügung stehen. Jede Person entwickelt hierfür entsprechend ihrer kognitiven Fähigkeiten sowie ihren bisherigen Erfahrungen eine Bewältigungsstrategie, um mit der Situation zu Recht zu kommen. Dieser Vorgang wird **Coping** genannt. Die Bewältigungsstrategien sind aber keineswegs statisch, sondern einem ständigen Wandel unterzogen. Gemäß den ausfallenden Rückmeldungen über Erfolg oder Misserfolg der Bewältigungsversuche, lernt die Person ihre Bewältigungsstrategien der Situation entsprechen einzusetzen. Die primären und sekundären Bewertungsvorgänge laufen häufig gleichzeitig ab und beeinflussen sich gegenseitig (vgl. Rice 2005, S. 34). Im Anschluss folgt die **Neubewertung**. Die Bewältigungsstrategie an sich wird auf ihre Effizienz hin analysiert und beurteilt. Dadurch kann eine bisher in der primären Bewertung als Bedrohung empfundene Situation nach erfolgreicher Bewältigung nun als Herausforderung, günstig/positiv oder irrelevant und somit auch weniger oder gar nicht stressig empfunden werden. Hat die Bewältigungsstrategie hingegen versagt, kann anders herum eine zuvor als Herausforderung, günstig/positiv oder irrelevant empfundene Situation zukünftig als Bedrohung wahrgenommen werden. Bewältigung wird von Lazarus und Folkman in diesem Sinne vielmehr als Prozess verstanden und nicht als Phasen, die nacheinander abgearbeitet werden müssen. Sie unterscheiden dabei die situationsfokussierten

Bewältigungsstrategien von den emotionsfokussierten Bewältigungsstrategien, die Inhalte des nächsten Kapitels sein werden (vgl. Rice 2005, S. 35).

2.2.2.2 Zwei Formen der Bewältigung

Stressreduzierende Prozesse werden als Bewältigungsversuche bezeichnet. Das Bewältigungsverhalten kann durch zwei Formen geschehen. Durch direktes Eingreifen oder durch Linderung. Mit dem direkten Eingreifen ist eine **situationsorientierte Bewältigungsstrategie** gemeint. Hier wird eine Tätigkeit ausgeführt, die mit der Hoffnung auf Stressminderung oder Beseitigung verbunden ist. Das Stress auslösende Problem steht im Mittelpunkt und es werden Versuche unternommen, das Problem zu lösen. Diese Versuche können nach außen gerichtet sein oder nach innen, indem die Situation in Form einer Neubewertung umgedeutet wird (vgl. Rice 2005, S. 359). Alternativ zur situationsorientierten Bewältigungsstrategie kann auch die **emotionsorientierte Bewältigungsstrategie** gewählt werden. Hier steht nicht die Problemlösung im Vordergrund sondern die Abmilderung der emotionalen Belastung. Dies kann beispielsweise durch Distanzierung, Verniedlichung oder auch durch die Einnahme von Beruhigungsmitteln oder Meditation geschehen. Emotionsorientierte Bewältigungsstrategien finden vor allem dort Anwendung, wo die Situation an sich nicht veränderbar ist (vgl. Rice 2005, S. 35).

Stress und Bewältigung werden von Lazarus und seinen Mitarbeiterinnen auf das Individuum konzentriert betrachtet. Im Gegensatz zur Auffassung von Selye, der Stress als Reaktion und Masuda/Holmes die Stress als Reiz ansehen, bezieht Lazarus die individuelle Bewertung und das individuelle Bewältigungsverhalten einer Person in seine Theorie mit ein.

Bezogen auf die Fragestellung wird nachfolgend theoretisch geklärt, in welchem Zusammenhang die Verantwortungsübernahme einerseits mit dem Kohärenzgefühl und andererseits mit den Bewältigungsversuchen der individuellen Erzieherin steht.

2.3 Zusammenhang zwischen Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl bzw. Stress

Im folgenden Kapitel werden die theoretischen Konzepte von Antonovsky und Lazarus mit der Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz in einen Zusammenhang gebracht und anhand von Beispielen aus dem Alltag der Erzieherinnen verdeutlicht.

2.3.1 Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl

Jede Erzieherin hat bis zu ihrem jungen Erwachsenenalter ein unterschiedlich hoch ausgeprägtes Kohärenzgefühl entwickelt. Entgegen Antonovskys Annahmen wissen wir heute, dass sich das Kohärenzgefühl ein Leben lang weiterentwickelt und keine fest stehende Größe darstellt. Der Grundstein wird aber in der Kindheit und Jugend gelegt (vgl. Schiffer 2013, S. 33-34).

Dementsprechend kommt jede einzelne Erzieherin mit unterschiedlichen Widerstandsressourcen, die sie Belastungen entgegensetzen kann, zur Arbeit in die Kita und ist damit auch im unterschiedlichen Ausmaß gefordert, Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz im Allgemeinen und auf die Arbeit bezogen zu übernehmen. Um Verantwortung übernehmen zu können, benötigen die Erzieherinnen gewisse Fähigkeiten. Die Pädagoginnen müssen sich überhaupt einmal angesprochen fühlen, sie müssen gewisse kognitive Eignungen besitzen und in der Lage sein zu reflektieren, um im Zuge dessen eine Haltung entwickeln zu können, die es ihnen ermöglicht, Verantwortung zu übernehmen (vgl. Kapitel 1.1). Maßnahmen dürfen deshalb nicht für alle Mitarbeiterinnen gleich gestaltet werden. Akustikdecken und Erzieherinnenstühle, also Rahmenbedingungen, die es ermöglichen sich gesundheitsförderlich zu verhalten, können mit dem Zaun am Ufer des reißenden Flusses in Antonovskys Metapher verglichen werden (vgl. Kapitel 2.1). Sie stellen eine präventive Maßnahme für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen dar. Sie helfen dabei, dass die Fachkräfte nicht ständig in den Fluss der „alltäglichen Arbeitsbelastungen“ fallen. Im Sinne des Schwimmen Lernens ist es aber unerlässlich die Erzieherinnen zu befähigen, Eigenverantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen. Rückenschulungen und Fortbildung zum Thema Gesundheitsschutz stellen mögliche Maßnahmen dar, um ihnen zu mehr Autonomie und Kompetenz zu verhelfen. Um eine wirkliche Veränderung des Verhaltens bei den Erzieherinnen zu bewirken, bedarf es meines Erachtens nach noch der Erweiterung um die individuelle Gesundheitsförderung. Die Kitaleiterinnen sollten mit jeder Erzieherin in persönlichen Gesprächen klären, an welcher Stelle sie Unterstützung braucht, um für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. Nachfolgend wird der Zusammenhang von Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und Stressbewältigung dargestellt.

2.3.2 Verantwortungsübernahme und Stress

Stress ist nicht selbstverständlich gesundheitsschädigend sondern weist zunächst darauf hin, dass eine Beanspruchung oder Überforderung einer Person in einer Situation vorliegt. Gelingt es der überforderten Person, die Situation zu verändern, erhält sie nach Lazarus Annahmen ihre Gesundheit. Um die Verantwortung für den eigenen Gesundheitsschutz übernehmen zu können, bedarf es aber einiger Fähigkeiten. Zunächst muss die Erzieherin wahrnehmen, dass sie sich in einer stressigen Situation befindet. Die Bewertung der einzelnen Erzieherin muss nach dem Stressmodell von Lazarus ergeben: Moment mal, diese Haltung oder diese Geräuschkulisse verursachen bei mir psychische oder physische Beschwerden. Die Situation ist also weder positiv noch irrelevant sondern negativ für sie. Im nächsten Schritt wird die Schwere der Belastung eingestuft. Hierfür muss die Erzieherin in der Lage sein, zu

reflektieren und ihre persönlichen und arbeitsbedingten Ressourcen einzuschätzen. Daraufhin erfolgt der Bewältigungsversuch. Sie wird versuchen, durch eine veränderte Situationsbewertung oder durch eine Veränderung der Situation selbst die Belastung zu minimieren oder abzustellen. Im Anschluss daran erfolgt eine Neubewertung der Situation. Sollten die Ressourcen nicht ausreichen, wird die Belastung weiter bestehen bleiben und sie muss in besonderem Maße Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen und versuchen, erneut Ressourcen zu mobilisieren, um die belastende Situation zu bewältigen. In einer akuten Überlastungssituation kann sie aber kaum Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen. Hier ist sie zunächst mit deren Bewältigung beschäftigt.

2.4 Zusammenfassung

Das Kohärenzgefühl ist die Basis, mit der eine Person verschiedene gesundheitsrelevante Situationen einschätzen kann. Der Fokus liegt also auf den mitgebrachten Ressourcen der Person. Das Stressmodell betrachtet in erster Linie die Situation, in der eine Person mit ihren Ressourcen belastet oder überfordert ist. In der Situation selbst sind beide Betrachtungsweisen relevant, da sowohl individuelle Eigenschaften als auch die Stress auslösende Situation und ihre Bewältigung von Bedeutung sind. Wenn eine Situation im Sinne des Gesundheitsschutzes nicht befriedigend gelöst werden kann, muss die Erzieherin hier individuell Verantwortung für zukünftige vergleichbare Situationen und eine gesundheitsförderliche Lösung übernehmen. Ausgehend von diesen grundlegenden Überlegungen wurde die empirische Studie dieser Arbeit entwickelt. Das nächste Kapitel befasst sich mit der methodischen Vorgehensweise.

3. Methode

Der folgende Abschnitt wird die methodische Vorgehensweise der empirischen Studie beschrieben. Als erstes wird der Zusammenhang zwischen der transaktionalen Stresstheorie von Lazarus, dem Kohärenzgefühl von Antonovsky und dem erstellten Gesprächsleitfaden hergestellt. Im Anschluss daran werden die Interviewteilnehmerinnen sowie der Erhebungszeitraum beschrieben. Danach wird auf den Inhalt des Gesprächsleitfadens und den Ablauf der Untersuchung eingegangen. Die angewendeten Transkriptionsregeln sowie der Auswertungsplan bilden den Schluss des Kapitels. Die Auswertung erfolgt, angelehnt an die Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008), im vierten Kapitel.

3.1 Theoretisches Modell

Das Interviewmaterial enthält Aussagen von acht Erzieherinnen über ihren Arbeitsalltag in Kindertagesstätten. Gefragt wird nach verschiedenen Arbeitsbelastungen, den Umgang mit ebendiesen, Handlungsmöglichkeiten, Bewältigungsversuchen und Wünschen an die Kitaleiterinnen. Ebenso werden vier Kitaleiterinnen um ihre Einschätzung gebeten, wo sie beispielsweise die Verantwortung der Erzieherinnen und die eigene Verantwortung in Bezug auf den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen verortet sehen. Es wird analysiert, welchen Einfluss das Kohärenzgefühl der einzelnen Erzieherinnen auf die Verantwortungsübernahme des eigenen Gesundheitsschutzes hat. Weiterhin wird untersucht, inwieweit die einzelnen Erzieherinnen die belastenden Arbeitsfaktoren für sich bewerten und im Folgenden mit den stressigen Situationen umgehen. Laut Lazarus empfindet nicht jeder Mensch dasselbe Ereignis in gleichem Ausmaß als stressig. Stress ist sehr individuell und stellt das Ergebnis einer Transaktion zwischen Umwelt und Person dar (vgl. 2.2.2). Daraus ergeben sich drei zentrale Auswertungsfragen für das Interviewmaterial der Erzieherinnen:

| | |
|------------------|--|
| Fragestellung 1: | Besteht ein Zusammenhang zwischen der Verantwortungsübernahme für den eigenen Gesundheitsschutz und der Erzieherinnengesundheit? |
| Fragestellung 2: | Welchen Einfluss hat das Kohärenzgefühl auf die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz? |
| Fragestellung 3: | Wie stark sehen sich die Erzieherinnen in der Verantwortung Belastungssituationen zu verändern und welche Bewältigungsversuche kommen zum Einsatz? |

3.2 Untersuchungsgruppe

Um einen Vergleich der verschiedenen Perspektiven auf die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz von Erzieherinnen herstellen zu können, ist es wichtig sowohl Erzieherinnen als auch Kitaleiterinnen zu interviewen. Insgesamt wurden über einen Zeitraum von Anfang Dezember 2013 bis Ende Januar 2014 vier Kitaleiterinnen und acht Erzieherinnen aus vier verschiedenen Hamburger Kindertagesstätten interviewt. Jeweils zwei Erzieherinnen und eine Kitaleiterin sind in derselben Einrichtung angestellt. Zwei der teilnehmenden Kitaleiterinnen und vier Erzieherinnen arbeiten beim größten Hamburger Kita-Träger in zwei verschiedenen Kitas mit Elementarkindern. Eine Kita befindet sich im Stadtteil Altona, eine in Eimsbüttel. Zwei Pädagoginnen und eine Kitaleiterin sind in einer Erzieherinneninitiative angestellt und arbeiten in einem Integrationskindergarten mit altersgemischten Gruppen in St. Georg. Wiederum zwei Erzieherinnen und eine Kitaleiterin arbeiten in der Neustadt bei einem privaten Träger der sich auf betriebsnahe Kinderbetreuung spezialisiert hat.

Die Gruppe der acht Erzieherinnen setzt sich aus drei staatlich anerkannten Erzieherinnen, einer Heilerzieherin, drei Kinderpflegerinnen, heutige sozialpädagogischen Assistentinnen,

und einer ungelerten Kraft zusammen. Sieben Pädagoginnen sind weiblich einer männlich. Der bundesweite Anteil männlicher Mitarbeiter im pädagogischen Bereich in Kindertagesstätten lag 2012 bei 2,4 % (vgl. BMFSFJ). Somit entspricht die Verteilung der Geschlechter in der Untersuchung annähernd den realen Verhältnissen. Die teilnehmenden Erzieherinnen waren zum Zeitpunkt der Untersuchung zwischen 26 Jahren und 57 Jahren, der Altersdurchschnitt beträgt rund 35 Jahre. Vier von ihnen absolvierten ihre Ausbildung in Hamburg, eine Erzieherin wurde in Mecklenburg-Vorpommern ausgebildet, eine in Schleswig-Holstein und ein Interviewpartner ist als Quereinsteiger ohne berufliche Ausbildung beschäftigt. Die Berufserfahrung beträgt zwischen fünf und 40 Jahren, durchschnittlich 19 Jahre. Sechs der acht Erzieherinnen arbeiten Vollzeit. Fünf von ihnen haben eine 38,5 Wochenstunde, eine Erzieherin arbeitet 40 Stunden in der Woche. Zwei Erzieherinnen arbeiten Teilzeit, mit 25 bzw. 30 Stunden in der Woche. Alle Erzieherinnen verfügen über einen unbefristeten Vertrag.

Die Gruppe der Kitaleiterinnen setzt sich aus zwei Erzieherinnen, einer Erzieherin mit vorausgegangenem Studium zur Diplom-Kommunikationswissenschaftlerin und einer Erzieherin mit angeschlossenem Sozialpädagogikstudium zusammen. Alle befragten Kitaleiterinnen sind weiblich und zum Zeitpunkt der Interviews zwischen 43 Jahren und 63 Jahren alt. Der Altersdurchschnitt beträgt 52 Jahre. Die Berufserfahrung als Kitaleiterinnen beträgt zwischen zwei Jahren und 40 Jahren, durchschnittlich 17 Jahre. Alle Kitaleiterinnen besitzen einen unbefristeten Vertrag. Eine Kitaleiterin arbeitet Vollzeit mit 38,5 Wochenstunden, die anderen arbeiten Teilzeit. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt zwischen 20 und 34 Stunden in der Woche.

Die Erzieherinnen und Kitaleiterinnen wurden aus praktischen Gründen, wie der räumlichen und zeitlichen Erreichbarkeit und der Bereitschaft zur Teilnahme, ausgewählt.

3.3 Datenerhebung

Im November 2013 wurden die teilnehmenden Erzieherinnen und Kitaleiterinnen telefonisch oder persönlich kontaktiert. Die Terminfindung gestaltete sich zum Teil etwas schwierig, da Weihnachten sowie Feiertage und Urlaube mit berücksichtigt und zwei Interviews aufgrund von Krankheiten verschoben werden mussten. Fast alle Interviews fanden in den Räumlichkeiten der jeweiligen Kitas während des laufenden Betriebes statt. Ein Interview wurde in der Mittagspause der Erzieherin außerhalb der Kita geführt, da die Kita über keinen eigenen Besprechungs- oder Pausenraum verfügt. Ein anderes Interview wurde bei einer Erzieherin nach Feierabend Zuhause aufgenommen. Das Setting der Interviews insgesamt wurde wie folgt gestaltet: Die Interviewerin saß den Interviewten an einem Tisch gegenüber.

Der Interviewerin lag der Leitfaden vor, zwischen den Teilnehmerinnen und der Interviewerin befand sich die Einschätzskala. Die Gespräche wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet. Notizen wurden nicht angefertigt, da diese die natürliche Gesprächssituation durch das regelmäßige Herabschauen gestört hätten. Eine spätere Anonymisierung und der ausschließliche Gebrauch für die vorliegende Bachelorthesis wurden den Teilnehmerinnen im Vorfeld zugesichert. Da sich in fast allen Fällen die Interviewerin und die Teilnehmerinnen bereits durch vorausgegangene gemeinsame Berufstätigkeit und Praktika kannten, wurde in elf von zwölf Interviews das Du als gegenseitige Anrede gewählt. Die Atmosphäre war freundschaftlich und vertrauensvoll.

Die Wahl der Erhebungsmethode fiel auf ein teilstandardisiertes Interview, da nur wenige Personen befragt werden, individuelle Sichtweisen erfasst und die Antworten gleichzeitig mit einander vergleichbar sein sollen. Der Vorteil einer mündlichen Befragung gegenüber einer schriftlichen liegt in einer grundsätzlich höheren Bereitschaft zur ausführlichen Rückmeldung. Wenn gleich in einem persönlichen Gespräch grundsätzlich das Risiko sozial erwünschten Antworten höher ist, überwiegt in dieser konkreten Situation der Vorteil, durch den Aufbau einer vertrauensvollen Atmosphäre, die Interviewten in der offenen Beantwortung des zum Teil sensiblen Themas zu unterstützen (vgl. Helfferich 2011, S. 36). Zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews sowie zur Fokussierung auf die zentralen Fragestellungen wurde ein Leitfaden entwickelt und in den Interviews genutzt. Gleichzeitig bietet ein Leitfaden die nötige Offenheit, um bei Bedarf die Frageabfolgen zu verändern, Fragen weg zu lassen sowie anzupassen, um möglichst umfangreiche und spezifische Antworten zu erhalten und um dem Charakter eines natürlichen Gespräches möglichst nahe zu kommen (vgl. Mayring, 2007, S.42). Der Gesprächsleitfaden teilt sich in zwei Abschnitte auf. Der erste Abschnitt des Interviews (siehe Anhang I: Leitfaden Erzieherinnen), erfasst einige deskriptive Daten: das Alter, die berufliche Qualifikation, die Tätigkeitsdauer, die wöchentliche Arbeitszeit sowie Fragen zum Gesundheitsmanagement. Es handelt sich um offene Fragen, auf die die Interviewpartnerinnen frei antworten können. Im zweiten Teil wird der Gesprächsleitfaden genutzt, um individuelle Antworten über mögliche Arbeitsbelastungen der Erzieherinnen sowie die Verantwortungsverortung zu erhalten. Es wird beispielsweise nach Belastungen durch den von den Kindern ausgehenden Lärm und den Umgang mit dieser Belastung ebenso wie nach der Stärke der eigenen Verantwortung, etwas gegen den Lärm zu unternehmen, gefragt. Darüber hinaus enthält der Leitfaden Fragen nach bereits erfolgten Maßnahmen und Beteiligungsmöglichkeiten sowie der empfundenen Fremdverantwortung der Kitaleiterinnen und Wünschen an die Kitaleiterin. Des Weiteren werden die

Arbeitsbelastungen durch zu große Gruppengrößen, Personalunterbesetzungen, der Aufgabenvielfalt und dem damit verbundenem Zeitdruck sowie die ungünstige Körperhaltung durch das Arbeiten auf „Kinderhöhe“ thematisiert. Den Abschluss des Leitfadens bilden die Fragen nach sonstigen Belastungen und der Frage nach drei freien Wünschen. Der Gesprächsleitfragen enthält hierzu offene sowie ordinal skalierte Fragen. Die Skala (siehe Anhang I Einschätzskala), die für die Fragen nach der Stärke der Belastung, der eigenen Verantwortung und der Verantwortung durch die Kitaleiterin eingesetzt wurde, besteht aus den Stufen eins bis vier. Eins steht je nach Fragestellung für eine sehr schwache Belastung bzw. sehr schwache eigene Verantwortung oder sehr schwach empfundene Verantwortung der Kitaleiterin. Zwei steht für eine ziemlich schwache Belastung/ Eigenverantwortung/ Fremdverantwortung. Wählt eine Interviewerin die Drei als Antworten aus bedeutet dies, dass sie sich ziemlich stark belastet fühlt oder, dass sie sich bzw. die Kitaleiterin ziemlich stark in der Pflicht sieht Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen zu übernehmen. Die Vier steht für eine sehr stark empfundene Belastung, sehr starke eigene Verantwortung oder sehr stark empfundene Verantwortung seitens der Kitaleiterin. Es wurde eine gerade Anzahl gewählt damit sich die Interviewten für eine Seite entscheiden müssen. Sie ist von links nach rechts positiv aufsteigend, was den üblichen Lesegewohnheiten entspricht (vgl. Porst 2009, S.91). Jeder Abschnitt wird mit einigen einleitenden Sätzen durch die Interviewerin begonnen, um in das jeweilige Themenfeld einzuführen. Im Falle von Verständnisproblemen kann die Interviewerin die Fragen wiederholen oder mit anderen Worten erklären.

Den Kitaleiterinnen werden sehr ähnliche Fragen gestellt (siehe Anhang I: Leitfaden Kitaleiterinnen). Doch geht es bei ihnen nicht um die eigenen Arbeitsbelastungen, sondern um ihre Einschätzungen inwieweit beispielsweise Lärm eine Belastung für einige ihrer Mitarbeiterinnen darstellt. Der Fokus liegt hier, wie auch bei den Interviews mit den Erzieherinnen, bei der Identifizierung der Verantwortungsübernahme der Kitaleiterinnen für den Gesundheitsschutz von Erzieherinnen sowie der Einschätzung inwieweit und an welcher Stelle ihrer Meinung nach die Erzieherinnen selbst Verantwortung für ihre Gesundheit übernehmen sollten.

Die Interviews wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet und im Anschluss mit Hilfe der Transkriptionssoftware f4 transkribiert. Es handelt sich um einfache Transkripte, die keine Angaben zu nonverbalen Äußerungen beinhalten. Der Fokus liegt auf dem Inhalt der Gespräche. Es wird wörtlich transkribiert, das heißt, Dialekte werden möglichst genau ins Hochdeutsche übersetzt. Grammatikalische Fehler werden beibehalten. Wortdopplungen und

angefangene Halbsätze, sofern sie nicht die Bedeutung verstärken sollen, werden nicht erfasst. Verständigungssignale der Interviewerin, wie „mhm, aha, ja“ etc. werden nicht mit transkribiert. Jeder Interviewteilnehmerin wird ein Kürzel zugewiesen um die Anonymisierung sicherzustellen. Die Interviewerin wird durch ein „I:“ kenntlich gemacht, bei den Interviewteilnehmerinnen zeigt der erste Teil des Kürzels ob es sich um eine Erzieherin (ERZ) oder eine Kitaleiterin (KL) handelt (vgl. Dresing, Pehl 2013, S. 20-21). Die Nummerierung entspricht der Reihenfolge in denen die Interviews aufgezeichnet wurden. Erwähnte Personen und Einrichtungen werden ebenfalls anonymisiert.

3.4 Auswertungsplan

Um das entstehende Datenmaterial zu bearbeiten, wird die deduktive Kategorienbildung, eine Methode der qualitativen Inhaltsanalyse, eingesetzt. Dabei werden Kategorien theoriegeleitet aus dem Material heraus entwickelt (vgl. Mayring 2007, S.74-75). Hierzu muss zunächst festgelegt werden, was das Ziel der Analyse ist. In der vorliegenden Arbeit gilt es primär herauszufinden, ob es einen Zusammenhang zwischen der eigenen Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und der Erzieherinnengesundheit gibt. Darüber hinaus wird analysiert, welchen Einfluss das Kohärenzgefühl der Erzieherinnen auf die Verantwortungsübernahme hat. Die dritte Untersuchungsfrage beschäftigt sich damit, inwieweit sich die Erzieherinnen in der Verantwortung sehen, Belastungssituationen zu verändern und welche Bewältigungsversuche dafür zum Einsatz kommen. Die Erkenntnisse aus der Studie sollen als Empfehlungen für die Erzieherinnen selbst, die Kitaleiterinnen, als Bindeglied zwischen dem Träger und dem Fachpersonal, und Politik genutzt werden.

Die teilnehmenden Erzieherinnen sollen durch das Interview angeregt werden, über ihr momentanes Befinden, die kognitive Verarbeitung ihrer Situation sowie über ihre vergangenen Handlungen und zukünftigen Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung des belastenden Arbeitsalltags, nachzudenken und zu berichten. Durch den Text sollen Aussagen über den emotionalen und den kognitiven Hintergrund sowie über den Handlungshintergrund der Erzieherinnen gemacht werden (vgl. Mayring 2007, S. 52). Die Kitaleiterinnen werden gebeten, sich einerseits in die Lage der Erzieherinnen hineinzuversetzen und sich andererseits mit den eigenen vergangenen Handlungen, bezogen auf den Gesundheitsschutz, und den zukünftigen Handlungsmöglichkeiten sowie Wünschen an die Pädagoginnen auseinander zu setzen.

Hierzu werden im ersten Schritt alle Aussagen der Erzieherinnen den Kategorien Verantwortungsübernahme, Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit zugeteilt.

Im zweiten Schritt wird die Auswertungseinheit bestimmt. Zunächst werden die Aussagen, in Anlehnung an das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse, jeder einzelnen Erzieherin dahingehend analysiert, ob sie in hohem, mittlerem oder niedrigem Ausmaß Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen. Fundstellen, die auf eine hohe Verantwortungsübernahme seitens der Erzieherinnen schließen lassen, werden mit **K1** kodiert. Übernimmt die Pädagogin teilweise die Verantwortung lautet die Kodierung **K2**. Eine niedrige Verantwortungsübernahme wird mit **K3** kodiert.

Im Sinne des Kohärenzgefühls ist es für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit erforderlich, dass eine Situation verstehbar, handhabbar und bedeutsam für das Individuum ist. Immer, wenn in den Aussagen der Erzieherinnen darauf geschlossen werden kann, dass die Belastung mit der Fähigkeit bewältigt wird die alltäglichen Geschehnisse abschätzen zu können und sich die Erzieherin Verhaltensweisen von Kollegen, Eltern und Vorgesetzten erklären kann, wird die Fundstelle mit **K4** kodiert. Hat die Erzieherin teilweise das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich Verhaltensweisen ihrer Kollegen, Eltern und Vorgesetzten meistens erklären wird die Fundstelle mit **K5** kodiert. Hat die Erzieherin nicht das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich Verhaltensweisen ihrer Kollegen, Eltern und Vorgesetzten nicht erklären lautet die Kodierung **K6**. Genauso wird mit den Variablen Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit verfahren. **K7** steht für eine hohe Handhabbarkeit, **K8** für eine mittlere und **K9** für eine niedrige Handhabbarkeit. **K10** steht für eine hohe Bedeutsamkeit, **K11** für eine mittlere Handhabbarkeit und **K12** für eine niedrige Handhabbarkeit. Die entsprechenden Definitionen für die einzelnen Kategorien befinden sich in Form einer Tabelle in Anhang Drei: Kodierleitfaden. Die jeweiligen Fundstellen in den Aussagen werden mit Angabe der Person und Zeilennummer markiert.

Im dritten Schritt erfolgt eine Zusammenfassung für jede einzelne Erzieherin die Auskunft über die individuellen Ausprägungen der einzelnen Variablen gibt sowie eine kurze Empfehlung für die Kitaleiterinnen in welcher Art und Weise sie die einzelnen Erzieherinnen dabei unterstützen können Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen.

Eine weitere Auswertung findet aufgrund der Einschätzungen der Erzieherinnen und Kitaleiterinnen mithilfe der Ergebnisse aus der Einschätzskala statt. Hier schätzen die Pädagoginnen auf einer Skala von eins bis vier ein, inwieweit die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm, die Gruppengröße, der Personalschlüssel, die Aufgabenvielfalt und der damit verbundene Zeitdruck und die Körperhaltung eine Belastung darstellt. Darüber hinaus geben sie in den eben genannten Kategorien Auskunft darüber, wie stark sie jeweils sich und die Kitaleiterinnen in der Verantwortung sehen etwas gegen die

entsprechenden Belastungen zu unternehmen und welche Bewältigungsversuche zum Einsatz kommen.

Die Auswertung der Kitaleiterinnen erfolgt ebenfalls aufgrund der Ergebnisse aus der Einschätzskala und den offenen Fragen. Die Kitaleiterinnen schätzen ein, in welchem Ausmaß ihrer Meinung nach der von den Kindern ausgehende Lärm, die Gruppengröße, der Personalschlüssel, die Aufgabenvielfalt und der damit verbundene Zeitdruck und die Körperhaltung eine Belastung für die Erzieherinnen darstellt. Darüber hinaus geben sie Auskunft darüber wie stark sie sich einerseits selber in der Pflicht sehen in den genannten Bereichen Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen zu übernehmen und inwieweit und in welchem Ausmaß sie andererseits die Erzieherinnen in der Eigenverantwortung sehen. Im Anschluss daran werden beide Perspektiven kurz verglichen. Die Auswertungen werden anhand von Beispielen verdeutlicht.

4. Ergebnisse aus den Interviews

Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der Studie dar. Zunächst werden die Perspektiven der Erzieherinnen in den Blick genommen. Es wird ausgeführt und interpretiert, welchen Einfluss das individuelle Kohärenzgefühl der Erzieherinnen auf die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz hat. Anschließend werden kurze Empfehlungen formuliert, welche Ansprachen und Verhaltensweisen seitens der Kitaleiterinnen den jeweiligen Erzieherinnen helfen könnten ihr Kohärenzgefühl zu stärken. Aufgrund des Umfangs dieser Bachelorthesis und zur Verdeutlichung werden nicht die Ergebnisse aller Erzieherinnen sondern nur die prägnantesten an dieser Stelle dargestellt. Die Auswertungen der restlichen Erzieherinnen finden sich in Anhang Vier.

Im Anschluss daran erfolgt eine Auswertung und Analyse, wie stark sich die Erzieherinnen in Bezug auf den von den Kindern ausgehenden Lärm, die Gruppengröße, der Personalschlüssel, die Aufgabenvielfalt und der damit verbundene Zeitdruck und die eher ungünstige Körperhaltung belastet fühlen und wie stark sich die Erzieherinnen insgesamt in der Verantwortung sehen, Belastungssituationen zu verändern und welche Bewältigungsversuche dabei zum Einsatz kommen.

Danach rücken die Perspektiven der Kitaleiterinnen in den Fokus. Die Leitungskräfte werden einerseits gebeten sich in ihre Erzieherinnen hineinzusetzen und Auskunft über die angenommene Schwere der Belastung in den Bereichen Lärm, Gruppengröße, Personalschlüssel, Aufgabenvielfalt im Zusammenhang mit Zeitdruck und Körperhaltung zu geben. Andererseits sollten sie darüber berichten, wie stark sie sich und die Erzieherinnen selber

in der Pflicht sehen, Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Pädagoginnen zu übernehmen. Zum Schluss dieses Kapitels werden die Perspektiven der Fach- und Leitungskräfte miteinander verglichen und Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede herausgefiltert.

4.1 Ergebnisse aus den Interviews mit den Erzieherinnen

Auf Grundlage der in Kapitel 2.3 dargestellten theoretischen Zusammenhänge zwischen der Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und dem Kohärenzgefühl bzw. der transaktionalen Stresstheorie erfolgt nun die Darstellung sowie Interpretation, die Aufschluss darüber geben, welchen Einfluss das individuelle Kohärenzgefühl auf die Verantwortungsübernahme der interviewten Pädagoginnen für den Gesundheitsschutz hat. Im zweiten Abschnitt wird der Frage nachgegangen, inwieweit sich die Erzieherinnen in der Verantwortung sehen Belastungssituationen zu verändern und welche Bewältigungsversuche dafür zum Einsatz kommen. Hierfür werden die Einschätzungen der interviewten Erzieherinnen in den Bereichen Lärm, ungünstige Körperhaltungen, Aufgabenvielfalt und der damit verbundene Zeitmangel, zu große Kinderzahlen pro Gruppe und Personalmangel bedingt durch krankheits-, fortbildungs- und urlaubsbedingten Ausfall unter den Aspekten Belastungsempfinden, eigene Verantwortungsübernahme und Verantwortungsabgabe an die Kitaleiterinnen in den Blick genommen und gegenübergestellt.

4.1.1 Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl

Erzieherin Zwei übernimmt in hohem Maße die Verantwortung (K1) für ihren Gesundheitsschutz. Sie sagt beispielsweise: „Ja, zum Hautschutz besteht noch Bedarf [...] und ich finde nicht, dass es reicht Erste-Hilfe-Handschuhe zu haben, oder irgendwelche gängigen Handcremes, sondern es muss schon eine spezielle Hautschutzcreme sein, die finde ich sollte vom Arbeitgeber noch zur Verfügung gestellt werden. Aber da bin ich jetzt auch *dran, das bespreche ich am Dienstag im Großteam*“ (ERZ_2, Z. 61-66). Die Erzieherin hat einen klaren Adressaten für ihr Anliegen. Sie möchte nicht einfach nur, dass es spezielle Hautschutzcremes gibt, sondern sie gibt die Verantwortung eindeutig an ihren Arbeitgeber ab, der ihrer Meinung dafür zuständig ist, die Creme zu kaufen. Zum Schluss gibt Erzieherin Zwei noch Auskunft über ihre eigene Verantwortung in dem sie bereits einen Tag und eine Gruppe angibt, dem sie ihr Anliegen vortragen möchte. Gleichzeitig zeigt sie in dieser Aussage eine hohe Handhabbarkeit (K7). Sie hat das Gefühl, mit Unterstützung ihrer Kitaleiterin die Herausforderung „Hautschutz“ bewältigen zu können. Erzieherin Zwei hat darüber hinaus den Eindruck, Verhaltensweisen und Geschehnisse auf ihrer Arbeit abschätzen zu können (K4). Beispielsweise sagt sie: „Und wenn Kollegen krankheitsbedingt Ausfallen

kann ich mir immer noch eine Aushilfe buchen, weil wir das Geld von der Krankenkasse zurückkriegen für den der krank ist. Und somit kann man das Geld gut dafür ausgeben um eine Aushilfe zu buchen, *wenn dann eine frei ist*“ (ERZ_2, Z. 127-130). Erzieherin Zwei äußert, dass sie Spaß und Freude mit den „Kids“ und den Kollegen hat und sich wünscht, dass das auch so bleibt (vgl. ERZ_2, Z. 232-233). Diese Aussage deutet auf eine hohe Bedeutsamkeit (K10) ihrer Arbeit hin. Die Arbeit mit den Kindern und Kollegen wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Erzieherin aus. Etwas getrübt wird dies durch die empfundene mangelnde gesellschaftliche Anerkennung und die geringe Bezahlung (K11). Hier deutet sich eine Gratifikationskrise (Siegrist 1996) an (vgl. Beck 2011, S. 34-35). Erzieherin Zwei zeigt großes Engagement bei der Arbeit. Sie verfügt über ein stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl, doch sie findet, dass ihr beruflicher Einsatz nicht angemessen wertgeschätzt und entlohnt wird. Erzieherin zwei sagt dazu: *„Also ich glaube eine bessere Bezahlung und mehr Anerkennung in der Gesellschaft, das finde ich ganz wichtig, weil man immer noch hört, ach Kindergärtnerin bist du und du denkst, ne, genau das bin ich halt nicht. Also dass man unserem Berufsstand mehr Anerkennung gibt, das finde ich sehr wichtig*“ (ERZ_2, Z. 228-230).

Erzieherin Zwei zeigt in fast allen Kategorien hohe Ausprägungen. Sie übernimmt klar die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz, kann alltägliche Geschehnisse abschätzen und sich das Verhalten von Kollegen und der Kitaleiterin erklären. Sie hat das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Hilfe ihres Umfeldes ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Darüber hinaus macht ihr die Arbeit mit den Kindern und Kollegen Spaß. Neue Situationen belasten sie nicht. Erzieherin Zwei ist aber der Meinung, dass ihre Arbeit gesellschaftlich und finanziell zu wenig wertgeschätzt wird. Dies könnte sich dauerhaft negativ auf ihre Gesundheit auswirken. Erzieherin Zwei hat Ideen, die sie gerne umsetzen möchte. Dafür braucht sie einen Adressaten, die Kitaleiterin. Ein regelmäßiger und wertschätzender Austausch mit der Kitaleiterin ist für Erzieherin Zwei wichtig. Diese Anerkennung seitens der Kitaleiterin im persönlichen Gespräch als auch auf öffentlichen Veranstaltungen kann das empfundene Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung möglicherweise etwas abfedern. In Anlehnung an Hurrelmanns Definition (siehe Kapitel 1.2) befindet sich Erzieherin Zwei, abgesehen von der bemängelten gesellschaftlichen und finanziellen Wertschätzung, zum Zeitpunkt des Interviews körperlich, psychisch und sozial im Einklang mit ihren inneren und äußeren Lebensbedingungen und kann in diesem Sinn als gesund eingeschätzt werden.

Erzieherin Vier schwankt in ihrer Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz. Einerseits übernimmt sie klar die Verantwortung (K1) wie folgende Aussage zeigt: „Wenn`s zu laut wird dann sage ich das auch“ (ERZ_4, Z. 39). Dann finden sich aber auch Aussagen, die auf eine niedrige Verantwortungsübernahme (K3) schließen lassen: „Ich bin ja nicht so groß, ich kann eigentlich gut bei uns sitzen. Außer beim Mittagessen. Obwohl ich es oft mit dem Nacken hab. Vielleicht habe ich doch eine schlechte Haltung, unbewusst, keine Ahnung. Ich achte aber auch nicht auf meine Haltung, wenn ich ehrlich bin. Ich habe schon mal Nacken und Kopfschmerzen, vielleicht kommt es von hier? Aber ich habe mich damit noch nicht so auseinandergesetzt“ (ERZ_4, Z. 171-175). In der ersten Aussage übernimmt die Erzieherin klar Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz, indem sie die Kinder darauf aufmerksam macht, wann es ihr zu laut und damit nicht gut für ihr und das Wohlbefinden der Kinder ist. In der zweiten Aussage wird das Gegenteil deutlich. Die Erzieherin wirkt unreflektiert und ist im Zuge dessen kaum in der Lage Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen. Insgesamt ist ihre Verantwortungsübernahme daher im mittleren Bereich angesiedelt.

Darüber hinaus hat Erzieherin Vier einerseits im hohen Ausmaß das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich das Verhalten ihrer Vorgesetzten und Kollegen erklären (K4). Dazu folgendes Aussage zu Gruppengröße: „*Das Problem ist*, das der Gedanke dahintersteckt, das wir und die Leitung möchten, dass alle Erzieher bleiben könnten. Es muss ja der Erzieher-Kind-Schlüssel stimmen. Es muss einfach so sein, damit das Geld, das monatlich da sein muss, da ist. Damit wir nicht ins Minus kommen. Sie machen das nicht um uns zu ärgern das muss einfach“ (ERZ_4, Z. 95-107) andererseits fühlt sie sich teilweise von Ärzten und Eltern unverstanden: „Man fühlt sich dann manchmal ein bisschen als Fußabtreter. Genauso wenn wir feststellen, ein Kind bräuchte Logopädie oder Ergotherapie und wir schicken die Eltern zum Kinderarzt. Und der sagt dann, nee ist alles okay. Dann werden wir so als blöd hingestellt. Man spricht die Eltern an, um dem Kind zu helfen und dann wird es so dargestellt, als würde man das Kind rausmobben“ (ERZ_4, Z. 147-151). Diese Aussage spricht für eine mittlere Verstehbarkeit (K5). Die Erzieherin kann das Verhalten der Ärzte und Eltern teilweise nicht nachvollziehen. Sie zeigt großes Engagement, aber die erwartete Anerkennung tritt nicht immer ein. In der Kategorie Handhabbarkeit finden sich Aussagen die auf eine niedrige bis hohe Handhabbarkeit schließen lassen. Das oben genannte Beispiel für eine hohe Verstehbarkeit in Bezug auf die Notwendigkeit mehr Kinder aufzunehmen, damit keine Erzieherinnen entlassen werden müssen, steht gleichzeitig für eine niedrige Handhabbarkeit (K9). Erzieherin Vier hat überwiegend

den Eindruck belastenden Situationen hilflos ausgeliefert zu sein. Sie glaubt, dass ihre Ressourcen und die ihrer Kollegen und Vorgesetzten nicht ausreichen, um etwas an den Situationen zu verändern. Diese Hilflosigkeit wirkt sich negativ auf ihre Möglichkeiten aus, für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. Es finden sich aber ebenfalls einige Aussagen, die auf eine mittelstark ausgeprägte Handhabbarkeit (K8) hinweisen: „*Oder ich mache Angebote, wenn ich merke, dass sie völlig durch den Wind sind, dann biete ich Fantasiereisen im Nebenraum an. Oder man teilt mal die Gruppe. Die Hälfte geht in den Nebenraum. Man muss halt gucken und immer flexibel sein*“ (ERZ_4, Z. 40-43). Hier beschreibt die Erzieherin, dass ihr die Ressourcen zur Verfügung stehen, um ihren Arbeitsalltag zu bewältigen. Gerade der letzte Satz deutet darauf hin, dass sie die Arbeit mit den Kindern auch als Herausforderung und nicht nur als Belastung empfindet. Insgesamt ist ihre Handhabbarkeit daher im mittleren Bereich angesiedelt.

Erzieherin Vier äußert, dass ihr die Arbeit mit den Kindern Spaß macht. Sie ist intrinsisch motiviert. Dies deutet auf eine hohe Bedeutsamkeit hin (K11): „Ich bin ja nicht nur da, um die Kinder zu hüten, sondern ich möchte ihnen ja auch etwas bieten und möchte auch schöne Sachen mit ihnen machen, wie z.B. ein Rasierschaumangebot für die Kleinen“ (ERZ_4, Z. 82-84). Andererseits deutet sich ähnlich wie bei Erzieherin Zwei auch bei Erzieherin Vier eine Gratifikationskrise an. Dazu passt folgende Aussage, in der sie sich mehr Anerkennung und Gehalt wünscht: „Ich bin z.B. Kinderpflegerin, mache aber die gleiche Arbeit wie meine Kollegin, die Erzieherin ist. Ich finde nach 5 oder 6 Jahren sollte man den Status wie eine Erzieherin haben, ich bin ja auch nicht nur am wickeln und wenn meine Kollegin nicht da ist, mache ich ja auch alles“ (ERZ_4, Z. 187-190).

Erzieherin Vier zeigt in allen Kategorien gemischte Ausprägungen. Einerseits übernimmt sie klar die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz und benennt sich als Adressaten, andererseits scheint sie unreflektiert. Sie weiß beispielweise nicht, ob ihre Nacken und Kopfschmerzen möglicherweise von der Arbeit herrühren. Ebenso verhält es sich mit der Verstehbarkeit. In einigen Situationen meint sie alltägliche Geschehnisse abschätzen und sich das Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten erklären zu können, in anderen Situationen fühlt sie sich als Fußabtreter, da sie den Eindruck hat, dass ihre Meinung als Pädagogin bei manchen Eltern und Ärzten keine Anerkennung erfährt. Darüber hinaus findet sie, dass ihr berufliches Engagement nicht ausreichend finanziell honoriert wird. Auch so in der Kategorie Handhabbarkeit. Hier finden sich zwar einige wenige Aussagen, die darauf schließen lassen, dass die Ressourcen der Erzieherin ausreichen, um aus eigener Kraft den Arbeitsalltag zu bewältigen. Überwiegend scheint sie aber, insbesondere die mittelbare pädagogische Arbeit,

als Belastung wahrzunehmen. Sie wirkt oft hilflos. Die unmittelbare Arbeit mit den Kindern macht ihr Spaß und dies wirkt sich positiv auf ihre Gesundheit aus. Allerdings finden sich keine Aussagen, die darauf schließen lassen, dass sie intrinsisch motiviert ist, für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. Eher scheint es so, dass sie das gesundheitliche Wohl der Kinder über ihr eigenes stellt.

Erzieherin Vier bräuchte eine Kitaleiterin, die sie für die verschiedenen Arbeitsbelastungen in ihrem Berufsalltag sensibilisiert und mit ihr zusammen überlegt, was es für ihre Gesundheit bedeutet als Erzieherin zu arbeiten. Erzieherin Vier müsste angeregt werden, zu reflektieren was sie in ihrem Arbeitsalltag belastet und wo ihre arbeitsbedingten und persönlichen Ressourcen liegen. Die Kitaleiterin sollte für Transparenz sorgen und die Erzieherin damit unterstützen alltägliche Geschehnisse und Verhaltensweisen von beispielsweise Eltern und Ärzten besser abschätzen zu können. Darüber hinaus wäre es hilfreich, wenn beide zusammen überlegen, inwieweit die Kitaleiterin Erzieherin Vier konkret unterstützen kann, damit sie einerseits wieder das Gefühl hat aus eigener Kraft ihren Arbeitsalltag zu bewältigen und andererseits motiviert ist für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. In Anlehnung an Hurrelmanns Definition befindet sich Erzieherin Vier zum Zeitpunkt des Interviews körperlich und psychisch nicht im Einklang mit ihren inneren und äußeren Lebensbedingungen und kann in diesem Sinn als gesundheitsgefährdet eingeschätzt werden.

Erzieher Sechs übernimmt sehr klar die Verantwortung (K1) für seinen Gesundheitsschutz. Er sagt: *„Ich werde den Job nicht ewig machen [...] ich rechne damit, dass ich das jetzt vielleicht noch 2 Jahre mache und dann hör ich auf [...] wenn man merkt, man gelangt an seine persönliche Belastungsgrenze, dann muss man sich fragen, ob es etwas gibt, dass man ändern kann oder ist es etwas, das nicht zu ändern ist. Deswegen ist es für mich ein Job mit Verfallsdatum“* (ERZ_6, Z. 57-66).

In Bezug auf die Verstehbarkeit finden sich Angaben die auf eine sehr gemischte Verstehbarkeit hindeuten. Ein Beispiel folgt: *„Es gibt viele Standards die eingehalten werden müssen, von denen ich bei manchen den Sinn dahinter einfach nicht verstehe. Ich verstehe es, wenn man mir sagt, ja das ist für die Eltern, damit sie genau wissen was los ist, aber am Ende [...] denke ich am meisten haben die Eltern davon, wenn wir uns richtig gut ums Kind kümmern. Das man zwischendurch auch mal an den Computer muss, ist ja klar, aber es muss im Verhältnis bleiben“* (ERZ_6, Z. 135-140). Folgende Aussage lässt einerseits auf eine niedrige Verstehbarkeit (K6) und andererseits auf eine hohe Verstehbarkeit (K4) hindeuten. Der Erzieher macht deutlich, dass er zwar das Gefühl hat, alltägliche Geschehnisse abschätzen zu

können, auf der anderen Seite sich die Verhaltensweise seiner Kitaleiterin teilweise nicht erklären kann. Seiner Ansicht nach werden die Prioritäten falsch gesetzt (vgl. ERZ_6, Z. 176-178). Insgesamt ist die Verstehbarkeit daher im mittleren Bereich angesiedelt. In Bezug auf die Handhabbarkeit finden sich größtenteils Aussagen, die auf eine hohe Handhabbarkeit (K7) schließen lassen. Erzieher Sechs ist überzeugt, aus eigener Kraft und mit Unterstützung von Kollegen und der Kitaleiterin seinen Arbeitsalltag bewältigen zu können: „Wir haben [...] einen echt gut funktionierenden Vertretungsplan und auch eine Chefin die bereit ist im Notfall selber vorbei zu kommen“ (ERZ_6, Z. 117-119). Eine Ausnahme bildet der von den Kindern ausgehende Lärm. Die Lautstärke hält er für ein unlösbares Problem, was auf eine niedrige Handhabbarkeit schließen lässt (vgl. ERZ_6, Z. 82-83). Erzieher Sechs berichtet, dass er es elementar findet, dass man den Erzieherberuf mit Freude macht und das es ihm wichtig ist, das einzelne Kind wirklich gut im Blick zu haben. Dies deutet auf eine hohe Bedeutsamkeit (K10) hin. Die unmittelbare Arbeit am Kind ist für ihn gesundheitsförderlich. Ob er darüber hinaus intrinsisch motiviert ist, für seine Gesundheit Sorge zu tragen bleibt unklar, da folgende Aussage sehr allgemein gehalten ist und es nicht deutlich wird, ob ihm nur bewusst ist, dass er auf seinen Körper und seine Seele Acht geben muss oder ob er sich auch dementsprechend verhält. Dies deutet daher auf eine mittlere Bedeutsamkeit hin (K11): „Ich muss halt aufpassen. Das ist eher die Frage der kompletten Eigenverantwortung. Wie gehe ich mit mir und meinem Körper und meiner Seele um und so. Da muss halt jeder auf sich achten und gucken was zu tun ist. Bei mir geht es jetzt eigentlich“ (ERZ_6, Z. 192-194).

Erzieher Sechs zeigt in fast allen Kategorien hohe Ausprägungen. Er übernimmt klar die Verantwortung für seinen Gesundheitsschutz, hat, abgesehen von der Lärmbelastung, das Gefühl, aus eigener Kraft und mit Hilfe seiner Kollegen und Vorgesetzten den Arbeitsalltag bewältigen zu können und ist durch die Arbeit selbst und vermutlich darüber hinaus motiviert für seine Gesundheit Sorge zu tragen. Genauere Betrachtung sollten daher die Kategorien Handhabbarkeit, bezogen auf den Lärm, und die Verstehbarkeit erfahren. Erzieher Sechs kann einige geforderte Arbeitsweisen nicht nachvollziehen. Er hinterfragt den Sinn von übermäßiger Dokumentation, da dies von der effektiven Zeit am Kind abgeht. Ebenso stellt er die Notwendigkeit einiger Zertifikate in Frage. Er präferiert ehrliche Elterngespräche und wünscht sich von den Eltern Vertrauen, dass er ein gutes und detailliertes Bild vom Kind zeichnen kann (vgl. ERZ_6, Z. 220-222; 225-227). In diesem Sinne wäre für Erzieher Sechs auf zwei verschiedenen Ebenen Unterstützung von der Kitaleiterin wünschenswert. Einerseits sollten ihm Maßnahmen der Lärmreduktion vorgestellt werden. Möglicherweise helfen ihm Ohrstöpsel um den von den Kindern ausgehenden Lärm besser aushalten zu können.

Andererseits ist es dringend notwendig, dass ein offener Austausch mit der Kitaleitung bezüglich der Art und Weise und des Umfangs der mittelbaren pädagogischen Arbeit stattfindet. So kann die Kitaleiterin dem Erzieher ihre Beweggründe näher bringen und im Zuge dessen idealerweise zu einem höheren Verstehen bei Erzieher Sechs beitragen.

In Anlehnung an Hurrelmanns Definition befindet sich Erzieher Sechs zum Zeitpunkt des Interviews körperlich, psychisch und sozial im Einklang mit seinen inneren und äußeren Lebensbedingungen und kann in diesem Sinn als gesund eingeschätzt werden.

Erzieherin Sieben schwankt in ihrer Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz. Teilweise übernimmt sie in hohem Ausmaß die Verantwortung. Beispielsweise beim Thema Urlaub: „*Und ich muss sagen, meinen Urlaub den habe ich nicht in den Ferien. Den nehme ich immer in der Zeit in der auch die Vorschule ist, damit ich noch ein bisschen Auszeit hab. Da muss dann eben ein Springer noch mit rein oder wer auch immer. Da Sorge ich für mich, das sind 6 Wochen die nehm´ ich mir. Ist zwar vielleicht unfair wie auch immer*“ (ERZ_7, Z. 323-327). Dann zeigt sie eine niedrige Verantwortungsübernahme für ihren Gesundheitsschutz: „*Ich bin nicht so die Sportskanone [...] und dann hatte ich einfach keine Lust gehabt noch Sport zu machen. Obwohl es mir gut tun würde, alleine von der Körperstatur her, aber nein, ging nicht mehr*“ (ERZ_7, Z. 39-43). Insgesamt ist ihre Verantwortungsübernahme daher im mittleren Bereich angesiedelt.

In Bezug auf die Verstehbarkeit finden sich einerseits Aussagen, die auf eine mittlere Verstehbarkeit hinweisen (K4). Erzieherin Sieben kann sich das Verhalten ihrer Kitaleiterin teilweise erklären. Sie weiß, dass aus finanziellen Gründen mehr Kinder aufgenommen werden mussten: „*Doch, so ein paar Kinder sind schon schleichend immer mal dazu gekommen. Und dann ist das auch immer so geblieben weil dann ist das finanziell ja die Geschichte, dass man die Leute halten muss und will und der Druck ist dann ja auch da*“ (ERZ_7, Z. 111-114). Andererseits ist ihr beispielsweise unklar, warum sie so regelmäßig Elterngespräche führen soll: „*Das war früher nicht so und das ging auch. Und wenn man dann Gesprächsbedarf hatte, dann hat man sich zusammengesetzt mit den Eltern, aber jetzt ist da ja so, mit dem und dem musst du das Gespräch machen und mit dem musst du dieses Gespräch machen. Dann ist es schwierig sich vorzubereiten auf diese Gespräche, weil ich eben raus bin und den ganzen Tag Vorschule mache und wie soll ich das mit meiner Kollegin zusammen machen? (ERZ_7, Z. 203-208). Darüber hinaus muss sie einer Arbeit nachgehen, die sie zuvor abgelehnt hatte: „*Seit zwei Jahren muss ich Vorschule machen, ich hatte das eigentlich abgelehnt, aber es muss irgend einer machen und dann habe ich in**

Anführungsstrichen eine Anweisung bekommen, weil ich es früher schon einmal gemacht habe“ (ERZ_7, Z. 279-281). Dies spricht insgesamt für eine niedrige Verstehbarkeit.

In der Komponente Handhabbarkeit finden sich Aussagen, die auf eine niedrige bis mittlere Handhabbarkeit hin deuten. Wenn es für die Erzieherin zu laut ist, dann hilft ihr die Gruppenöffnung um auf für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. Darüber hinaus teilt sie die Gruppen oder bietet allen Kindern gemeinsam ein ruhiges Angebot an (vgl. ERZ_7, Z. 170-174). Viele Aussagen deuten aber auf eine gewisse Hilflosigkeit hin. Erzieherin sieben hat dann nicht mehr den Eindruck, aus eigener Kraft oder mit Hilfe ihrer Kolleginnen ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Neue Situationen werden als Belastung wahrgenommen: *„Und jetzt hast du wieder was Neues. Auch wenn du die Kollegin schon kennst, jeder bringt sich dann ja anders auch wieder ein. Du musst wieder alles um muddeln und umstellen (stöhn). Und da bist du jetzt schon mit dem Kopf die ganze Zeit dabei was in einem halben Jahr ist [...] Kann nicht mal einfach alles ganz konstant, ganz normal ablaufen wie der Gruppenalltag?“* (ERZ_7, Z. 305-309). Dies spricht insgesamt für eine eher niedrige Handhabbarkeit.

Erzieherin Sieben macht die Arbeit mit den Kindern auch Spaß: *„Wenn ich dabei bin, bringt es auch Spaß. Es ist eine schöne Gruppe, alle sind im gleichen Alter. Und es ist ein ganz anderes Arbeiten wie das, was man in der Gruppe wieder hat. Man kann ganz andere Themen bearbeiten aber eben dieses rund herum“* (ERZ_7, Z. 313-316). Ihre Motivation reicht aber nicht aus, um aktiv Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen, wie das anfängliche Beispiel mit dem Sport illustriert. Die Komponente Bedeutsamkeit ist bei Erzieherin Sieben im mittleren Ausmaß (K11) ausgeprägt.

Erzieherin Sieben besitzt von allen interviewten Erzieherinnen das schwächste Kohärenzgefühl. Sie berichtet, häufig alltägliche Geschehnisse und Verhaltensweisen von Kolleginnen und Vorgesetzten nicht abschätzen und erklären zu können. Darüber hinaus hat sie wiederholt den Eindruck, nicht aus eigener Kraft ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Sie fühlt sich überlastet und nimmt neue Situationen größtenteils als Belastung wahr. Ihre Motivation reicht oftmals nicht aus, um für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. Zusammengefasst hat dies eine mittleren bis niedrigen Verantwortungsübernahme für ihren Gesundheitsschutz zur Folge. Erzieherin Sieben braucht eine Kitaleiterin, die mit ihr intensiv in den Austausch geht. Die Kitaleiterin sollte ihr selbstverständlich keine Arbeit aufbürden, die die Erzieherin zuvor mit dem Wissen, das sie eine Überforderung zur Folge hat, ablehnte. Erzieherin Sieben muss wieder das Gefühl bekommen, alltägliche Situationen abschätzen und sich auf ihre Kollegen und Kitaleiterin verlassen zu können. Ihre Handhabbarkeit muss

gestärkt werden, damit sie neuen Situationen wieder positiv entgegenblicken kann. Ihre Arbeit sollte ihr wieder Freude bereiten und im Zuge dessen Energie freisetzen, um für ihren Gesundheitsschutz Sorge zu tragen.

In Anlehnung an Hurrelmanns Definition befindet sich Erzieherin Sieben zum Zeitpunkt des Interviews körperlich, psychisch und sozial im Ungleichgewicht mit ihren inneren und äußeren Lebensbedingungen und kann in diesem Sinn als sehr gesundheitsgefährdet eingeschätzt werden.

Der vermutete Einfluss des Kohärenzgefühls auf die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz konnte durch die Aussagen der Erzieherinnen gestützt werden. Inwieweit sich die Erzieherinnen in der Verantwortung sehen, Belastungssituationen zu verändern und welche Bewältigungsversuche dabei zum Einsatz kommen, wird nachfolgend erörtert.

4.1.2 Verantwortungsübernahme und Stress

Belastung Lärm: Vergleicht man die Ausprägung der Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm mit der Ausprägung der Verantwortungsübernahme, so fällt auf, dass sich die Verantwortungsübernahme mit dem Belastungsempfinden größtenteils deckt. Drei Erzieherinnen bewerten die Belastung durch den Lärm als ziemlich starke, zwei sogar als sehr starke Belastung, die Verantwortung übernehmen sogar sechs Erzieherinnen in sehr starkem Ausmaß, zwei empfinden ihre Verantwortung ziemlich stark. Damit ist die Belastung durch eine hohe Lautstärke in dieser Studie die zweitgrößte Belastung im Arbeitsalltag der Erzieherinnen. Dazu kommt, dass sich die Fachkräfte nicht nur für die eigene Gesundheit verantwortlich fühlen, sondern auch für die der Kinder wie folgendes Beispiel verdeutlichen soll: „*Es geht da ja nicht nur um mich, ich habe da auch das Wohl der Kinder im Auge. Und wenn die den ganzen Tag diesem Lärm ausgesetzt sind, finde ich das nicht prall, überhaupt nicht*“ (ERZ_3, Z. 60-62). Interessant sind auch die Verteilungen der Verantwortungsabgabe in der Kategorie Lärm. Zwei Erzieherinnen sehen die Verantwortung der Kitaleitung nur in einem sehr schwachen Ausmaß, eine findet, dass die Kitaleiterin ziemlich schwach verantwortlich ist. Erzieher Sechs begründet dies wie folgt:

„Die können da nichts machen. Ehrlich gesagt, halte ich das für ein unlösbares Problem. Ich wüsste nicht was man tun soll, um das zu lösen. Man braucht halt Mitarbeiter, die da ein dickes Fell haben, was das angeht. Wenn man ein ganz sensibler Mensch ist, der empfindlich auf Lärm reagiert, egal was für pädagogische Qualitäten er an den Tag bringt, ist das kein Job für ihn. Das kann man nicht ändern!“ (ERZ_6, Z. 82-86).

Dagegen sehen drei Erzieherinnen die Verantwortung der Kitaleiterinnen, etwas gegen den Lärm zu unternehmen, ziemlich stark, zwei Pädagoginnen sehen die Verantwortung sogar sehr stark in ihrer Verantwortung. Was genau sich die Pädagoginnen in Bezug auf den Lärm wünschen, ist sehr ähnlich. Es geht um bauliche Maßnahmen wie Lärmschutzdecken, die in fast allen Einrichtungen schon nachgerüstet wurden, sowie um Anschaffungen von Tüchern und Vorhängen zur Schallreduktion sowie in einer Einrichtung, um die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für Ohrstöpseln. Interessanterweise äußert keine der Erzieherinnen einen Wunsch nach Aufklärung oder Schulung, sei es pädagogisch oder baulich, wie der großen Belastung Lärm noch begegnet werden könnte. Obwohl die Erzieherinnen eine Belastung äußern, und gerade die älteren Erzieherinnen angeben, dass die Lautstärke ein zunehmendes Problem im Alter wird, fehlt der einen oder anderen Erzieherin, wie folgende Äußerung verdeutlichen soll, möglicherweise eine konkrete Idee, wie sie die Belastung reduzieren könnten:

„Man könnte das ja gar nicht ändern. Ich wüsste jetzt gar nicht wie man das unbedingt ändern könnte. Weil, nee nee, das sind die normalen Stimmen das ist jetzt nicht unbedingt wie in der Küche, wo andere Geschichten sind, wo man Abhilfe schaffen kann, aber das ist dieser normale Kinderlärm wo ich jetzt nicht sagen könnte, nee [...]“ (ERZ_7, Z. 95-98).

Insgesamt wird der Lärm von fünf der acht interviewten Erzieherinnen als ziemlich starke oder sogar sehr starke Belastung wahrgenommen. Insbesondere die hohen Töne und der permanente Geräuschpegel werden als belastend beschrieben. Konkrete Entlastungen bewirkten laut den Erzieherinnen Akustikdecken, die in fast allen Einrichtungen teilweise und bei einer Einrichtung sogar in allen Räumlichkeiten nachträglich eingebaut wurden. Schallabsorber wie Tücher und Vorhänge wurden in zwei Kitas installiert. Eine Erzieherin gibt an, dass ihr die zeitweilige Gruppenöffnung bei der Lärminderung entgegenkommt, zwei Erzieherinnen beschreiben die positive Wirkung von maßangefertigten Ohrstöpsel. Alle Erzieherinnen geben als pädagogische Lärmschutzmaßnahme an, die Gruppe zu teilen und mit den Kindern rauszugehen. Der Wunsch nach weiteren Maßnahmen oder Schulungen wird nicht genannt. Weitere Verantwortungsübernahme ist aber notwendig, da die Erzieherinnen trotz dieser konkreten Bewältigungsversuche nach wie vor eine Belastung empfinden. Der Zusammenhang von Lärmbelastung und einer zu hohen Anzahl von Kindern pro Gruppe wird erwähnt. Die Belastung durch die Gruppengröße ist Inhalt des nächsten Abschnitts.

Belastung Gruppengröße: Im Auftrag der GEW Baden-Württemberg hat Prof. Dr. Bernhard Rudow im Jahr 2004 eine umfangreiche Studie mit Erzieherinnen durchgeführt. Als besonders belastend nennen die Befragten dabei unter andere die immer größer werdenden Gruppen. In der STEGE-Studie wird ebenfalls von ansteigenden Gruppengrößen gesprochen (vgl. STEGE 2013, S. 160). Die Auswertung der Interviews ergab, dass sich die Anzahl der Kinder pro Gruppe der Interviewpartnerinnen in den letzten Jahren kaum oder gar nicht verändert hat, die Belastung aber bei der Hälfte der Erzieherinnen deutlich vorhanden ist. Die Erzieherinnen, die beim größten Hamburger Kita-Träger angestellt sind, arbeiten in der Regel mit zwei Pädagoginnen und 22-24 Elementarkindern pro Gruppe. Die anderen Erzieherinnen arbeiten entweder mit 18 Vorschulkindern und drei Pädagoginnen oder mit 18 altersgemischten Kindern und ebenfalls drei festen Pädagoginnen. Dies erklärt die Verteilung des Belastungsempfindens bezogen auf die Gruppengröße. Zwei Pädagoginnen empfinden die Gruppengröße als sehr schwach, zwei als ziemlich schwach belastend. Auf der anderen Seite bewerten drei Erzieherinnen die Gruppengröße als ziemlich starke und eine Erzieherin sogar als sehr starke Belastung. Folgende Äußerungen der Erzieherinnen verdeutlichen die Belastung der Pädagoginnen mit 22-24 Kindern pro Gruppe: „*Wir können nicht mehr so viele einzelnen Sachen machen. Das schaffen wir einfach nicht mehr. Am Kind so einzeln, ein Erzieher ein Kind. Irgendetwas das sie brauchen, das schaffst du echt nicht mehr. Wir machen jetzt Gruppenangebote*“ (ERZ_3, Z. 91-93). Erzieher Sechs, der in einer Einrichtung mit 18 Kindern und drei Festangestellten arbeitet sagt:

„Ich kriege durch Freunde und Bekannte, die auch in dem Job arbeiten, mit wie es anders wo teilweise ist. Da gibt es Sachen von einer passt auf 22 Kinder auf. Verhältnisse die echt unzumutbar sind eigentlich und das habe ich auch schon oft gehört, aber bei uns haben wir das Glück das es nicht so ist“ (ERZ_6, Z. 99-102).

Vergleicht man die Verantwortungsübernahme mit dem Belastungsempfinden in Bezug auf die Gruppengröße fällt auf, dass sich sieben der acht Erzieherinnen verantwortlich fühlen, für ihren Gesundheitsschutz einzustehen. Erzieherin Eins sagt dazu: „*Man muss miteinander im Gespräch bleiben [...] bis wohin können wir gute Arbeit leisten und ab wann ist es nur noch eine Aufbewahrung und ich kann der Arbeit, die ich machen möchte und die ich gut machen möchte nicht mehr gerecht werden*“ (ERZ_1, Z. 95-98). Die Verteilung der Verantwortungsabgabe deckt sich mit der selbst empfundenen Verantwortung. Auch hier sehen sieben der acht Erzieherinnen die Kitaleitung ziemlich stark bis stark in der Verantwortung. Unklar bleibt aber weitestgehend was mit der Verantwortungsübernahme verbunden wird. Die Erzieherinnen, die beim größten Hamburger Kita-Träger angestellt sind,

bekunden ihre Belastung bezüglich der Gruppengrößen. Sie merken an, dass sie 15 Kinder pro Gruppe für eine ideale Gruppengröße halten, dass dies aber ein unerreichbares Ziel darstellt. Sie haben Verständnis dafür, dass die Kitaleitung trotz steigender Kinderzahlen kein weiteres Personal einstellen kann, da die finanziellen Ressourcen nicht ausreichen. Erzieherin Vier antwortet zu der Frage inwieweit sie die Leitung in der Verantwortung sieht etwas gegen die Gruppengröße zu unternehmen:

„Das Problem ist, dass der Gedanke dahintersteckt, dass wir und die Leitung möchten, dass alle Erzieher bleiben könnten. Es muss ja der Erzieher-Kind-Schlüssel stimmen. Es muss einfach so sein, damit das Geld, das monatlich da sein muss, da ist. Damit wir nicht ins Minus kommen. Sie machen das nicht um uns zu ärgern das muss einfach“ (ERZ_4, Z. 95-98).

Die Erzieherinnen zeigen sich insgesamt sehr bescheiden und nehmen die Gruppengröße entweder als nicht änderbare Tatsache oder wie im Beispiel von Erzieher sechs als großes Glück hin. Als konkrete Entlastung werden das Teilen der Gruppe und die Gruppenöffnung genannt. Die größte Belastung im Arbeitsalltag der Erzieherinnen stellt der Personalschlüssel, dar. Was genau als belastend empfunden wird, ist Inhalt des nächsten Abschnitts.

Belastung Personalschlüssel: Ähnlich wie bei der Belastung durch die großen Gruppen verhält es sich auch beim Personalschlüssel. Zwei Erzieherinnen empfinden die Erzieher-Kind-Relation nicht belastend (18 Vorschulkinder auf 3 Pädagogen) zwei geben an, dass sie ziemlich unbelastet sind (18 altersgemischte Kinder auf 3 Pädagogen). Vier Erzieherinnen geben an, dass der Personalschlüssel sie sehr stark belastet (22-24 Elementarkinder auf 2 Pädagoginnen). Vergleicht man die Ausprägung der Belastung durch den Personalschlüssel mit der Ausprägung der Verantwortungsübernahme, so fällt auf, dass sich obwohl nur vier von acht Erzieherinnen eine starke Belastung äußern, vier Erzieherinnen sehr stark und drei Pädagoginnen ziemlich stark in der Verantwortung sehen, dass es ihnen selbst und den Kindern gut geht. Alle acht Erzieherinnen sehen die Kitaleitung in der Verantwortung. Interessanterweise sehen die Erzieherinnen, die unter besseren strukturellen Bedingungen arbeiten, die Kitaleitung konkreter in der Verantwortung. Erzieherin Zwei sagt beispielsweise: *„Für den Aushilfspool sind die Leiterinnen zuständig, das ist auch ihre Aufgabe finde ich [...] und auch für die Geldquelle für den Aushilfspool sind sie verantwortlich, finde ich schon ja“* (ERZ_2, 136-139). Erzieherin drei, die in einer Einrichtung mit 22 Kindern pro Gruppe arbeitet, sagt zur Verantwortung der Kitaleiterin: „Die Leitung zieht mit. Wenn Notstand ist, dann löst sie uns in den Pausen ab und geht mit den Kindern frühstücken, dort wo kein

Erzieher ist. *Was sie kann, das macht sie schon*“ (ERZ_3, Z. 105-107). Auch hier verhält es sich sehr ähnlich wie bei der Gruppengröße. Die Erzieherinnen bekunden teilweise starke Belastungen wie hier Erzieherin Drei: *„Das schlimmste ist schon, wenn du längere Zeit alleine arbeiten musst. Weil das hält man nicht lange durch. Das ist wirklich so*“ (ERZ_3, Z. 221-222), stellen aber keine klaren Forderungen, sondern zeigen sich verständig, dass die Leitung ihr bestmöglichstes gibt, und formulieren stattdessen vorsichtige Wünsche wie im folgenden Beispiel: *„Ein Traum wäre wenn man zusätzliches Personal hätte für z.B. die Vorschularbeit und die Kolleginnen nicht aus den Gruppen raus müssen [...] Das wäre ein Traum, geht aber natürlich nicht*“ (ERZ_4, 109-114). Dazu kommt, dass den Erzieherinnen, die nicht beim größten Kita-Träger in Hamburg arbeiten, ein gut funktionierender Vertretungsplan sowie ausreichend Springerkräfte und Aushilfen bei krankheits-, urlaubs-, und fortbildungsbedingtem Ausfall zu Verfügung stehen und die Angestellten des größten Kita-Trägers in Hamburg über mangelnde Springerkräfte klagen: *„Es gibt zwar eine Erzieherfeuerwehr, aber die kommt der Kita teurer als ein normaler Erzieher und die sind auch für das ganze Jahr ausgebucht*“ (ERZ_3, Z. 222-224). Möglicherweise verfügen die stark belasteten Erzieherinnen nicht über die Informationen, wie beispielsweise Erzieherin Zwei, die sagt: *„Und wenn Kollegen krankheitsbedingt ausfallen, kann ich mir immer noch eine Aushilfe buchen, weil wir das Geld von der Krankenkasse zurückkriegen für den, der krank ist. Und somit kann man das Geld gut dafür ausgeben um eine Aushilfe zu buchen [...]*“ (ERZ_2, 127-130).

Der mitunter schlechte Personalschlüssel wird insgesamt als größte Arbeitsbelastung im Alltag der Erzieherinnen genannt. Hier muss zwischen dem offiziellen und der realen Erzieherinnen-Kind-Relation unterschieden werden. Bei der abschließenden Frage, welches die größte Belastung im Arbeitsalltag darstellt, antworteten vier der acht Erzieherinnen, dass vor allem das alleinige Arbeiten eine sehr starke Belastung darstellt. Die Rede ist von einer Erzieherin für 22-24 Kinder. Im Gegensatz dazu geben zwei Erzieherinnen an, dass der Personalschlüssel die niedrigste Belastung darstellt. Hier handelt es sich um die beiden Fachkräfte, die mit 18 Vorschulkindern und drei festangestellten Pädagogen arbeiten. Als konkrete Entlastung wird von den Erzieherinnen eine Gruppe von 15-18 Kindern auf mindestens zwei Pädagoginnen, ein gut funktionierender Vertretungsplan, ein über mehrere Jahre fest bestehendes Team und eine Kitaleiterin, die im Notfall auch im Gruppenalltag aushilft, aufgeführt. Wie es um die Belastung durch die Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen Zeitdruck steht, ist Thema des nächsten Abschnitts.

Belastung Aufgabenvielfalt und damit verbundener Zeitdruck: Eine Erzieherin beschreibt die Belastung durch die Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen Zeitdruck als sehr schwach, drei als ziemlich schwach. Ebenfalls eine Erzieherin sagt, dass die Aufgabenvielfalt und der damit verbundenen Zeitdruck eine sehr starke Belastung für sie darstellt, drei Pädagoginnen geben an, dass sie sich ziemlich stark belastet fühlen. Auffällig ist, dass die vielfältigen Tätigkeiten sowohl als Belastung als auch als Herausforderung angesehen werden. Dies scheint im engen Zusammenhang mit den persönlichen aber auch arbeitsbedingten Ressourcen zu stehen wie folgendes, bereits im Abschnitt 4.1.1, Verantwortungsübernahme und Kohärenzgefühl, bei Erzieherin Sieben zitiertes Beispiel verdeutlichen soll:

„Ja, puh, schrecklich. Ganz große (Belastung). Das finde ich schon sehr stark. Das war früher nicht so und das ging auch. Und wenn man dann Gesprächsbedarf hatte, dann hat man sich zusammengesetzt mit den Eltern, aber jetzt ist da ja so, mit dem und dem musst du das Gespräch machen und mit dem musst du dieses Gespräch machen. Dann ist es schwierig sich vorzubereiten auf diese Gespräche, weil ich eben raus bin und den ganzen Tag Vorschule mache und wie soll ich das mit meiner Kollegin zusammen machen? Das ist immer noch das andere Problem. Wir wollen das dann auch zusammen machen weil jeder das Kind auch anders sieht (ERZ_7, Z. 203-210).

Deutlich wird, dass die Belastung mehrere Ursachen hat. Zum einen liegt sie in der Zunahme der, in diesem Fall, Gespräche begründet. Der Erzieherin scheint die Bedeutsamkeit der regelmäßigen Gespräche unklar zu sein. Darüber hinaus spricht sie Zeitmangel an, den sie mit mangelnder Vorbereitungszeit begründet. Und zu wenig Zeit um sich mit der Kollegin zu besprechen. Im letzten Satz deutet die Erzieherin noch ihr hohes Perfektionsstreben an, indem sie darauf hinweist, dass sie das Gespräch mit ihrer Kollegin zusammen führen möchte, da jede Pädagogin einen anderen Blick auf das Kind hat. Erzieherin zwei hingegen beschreibt die Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen Zeitdruck wie folgt:

„*Wir machen die 4 1/2-jährigen Gespräche, wir machen unsere Förderpläne, besprechen das mit den Eltern. Ich finde es eher bereichernd das zu machen, mich mit Therapeuten zusammen zu setzen, die Stunden stehen uns zur Verfügung, das finde ich ganz angenehm. Also wir haben, glaube ich, den Vorteil, dass wir uns das ganz gut einteilen können und das wir viel Vor- und Nachbereitungszeiten haben. (ERZ_2, Z. 161-165).*

Hier zeigt sich, dass Erzieherin Zwei genau das hat, was Erzieherin Sieben fehlt. Sie empfindet den Austausch mit den Eltern und Therapeuten als bereichernd. Für sie ergeben

diese Gespräche Sinn. Darüber hinaus hat sie die Möglichkeit, sich die Arbeit gut einzuteilen, sich mit ihrer Kollegin und Therapeuten über das einzelne Kind auszutauschen und verfügt über feste Vor- und Nachbereitungszeiten.

In der eigenen Verantwortung etwas gegen die Belastung durch die Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen Zeitdruck zu unternehmen sehen sich fünf Erzieherinnen ziemlich stark und zwei Erzieherinnen sehr stark. Deutlich wird aber, dass es schwierig scheint, sich gegen die Belastung zu schützen. Die Berichte müssen beispielsweise zu einem bestimmten Zeitpunkt angefertigt werden und damit verbunden sind Elterngespräche, die aufgrund von mangelnder Vorbereitungszeit nicht vorgearbeitet werden können. Erzieherin Acht dazu:

„Wenn wir aber den Monat November haben [...] dann haben wir manchmal 12 - 14 Berichte auf einmal zu schreiben und das ist schon ein Problem [...] Wir müssen auch die Eltern mit ins Boot holen und müssen mit denen die Berichte besprechen. Das heißt man hat dann auch noch 14 Elterngespräche in den Tag einzubauen“ (ERZ_8, Z. 166-169; 182-184).

Erzieherin Acht hat aber Möglichkeiten gefunden sich zu schützen:

„Und da gehen wir auch immer vehement auf unsere Leitung zu und sagen, gibt es eine Möglichkeit, können wir eine Dienstbesprechung fallen lassen, dass wir dann die Zeit nutzen können oder das wir an einem Studientag einen halben Nachmittag zurückziehen. Ja und ansonsten wenn das nicht der Fall ist, weil andere Dinge auch wichtig sind müssen wir uns immer im Alltag von den Kindern lösen, ja das geht dann von den Kindern ab um dann halt eben die Berichte zu machen. Und es gibt auch Kollegen die sich die Arbeit mit nach Hause nehmen. Das ist dann immer eine Einstellungssache. Ich würde es nicht tun, weil man muss auch manchmal dem Arbeitgeber signalisieren hier sind unsere Grenzen, ich schaffe es nicht und dann muss geguckt werden“ (ERZ_8, Z. 169-177).

Erzieherin Acht informiert die Kitaleiterin, dass sie belastet ist und äußert konkrete Wünsche, wie sie ihrer Meinung nach die Belastung bewältigen kann und übernimmt so Verantwortung für ihre Gesundheit.

Die Leitung sehen drei Erzieherinnen ziemlich schwach in der Verantwortung, fünf dagegen ziemlich stark. Konkret wünschen sich die Erzieherinnen, dass die Leitung die Pädagoginnen informiert wann ein Bericht fertig sein muss und die Erzieherinnen möglichst aus der Gruppe auslöst oder Springerkräfte zur Verfügung stellt, damit die Erzieherinnen Gespräche gemeinsam führen können. Darüber hinaus werden feste Vorbereitungszeiten und Studientage zum Berichte verfassen und der Austausch mit der Kollegin als konkrete Entlastung

empfunden. Die letzte abgefragte Belastung im Alltag der Erzieherinnen bezieht sich auf die Körperhaltung und wird Inhalt des nächsten Punktes sein.

Belastung Körperhaltung: Die körperliche Belastung durch das Arbeiten auf „Kinderhöhe“ wird im Ranking von einer Erzieherin als größte Belastung und von drei Erzieherinnen als geringste Belastung wahrgenommen. Vier der acht Erzieherinnen schätzen ihre eigene Verantwortung für den Gesundheitsschutz als ziemlich stark ein, zwei weitere Erzieherinnen sehen sich sogar sehr stark in der Verantwortung. Erzieherin Acht sagt dazu:

„Ich krabbel nicht mehr mit den Kindern irgendwo rum oder hol irgendetwas aus den hintersten Ecken. Dafür nutze ich die Kinde dann auch, dass ich sage, kannst du mal eben unter unser Spielpodest gehen, kannst du das Licht mal ausmachen oder Kinder sind ja auch dankbar für alle Aufgaben. Die putzen auch gerne mal und finden das total klasse und das man einfach immer für sich sorgt. Eine gerade Haltung, nicht krumm nicht schief, nicht irgendwo rumlummeln“ (ERZ_8, Z.227-232).

Drei Erzieherinnen geben an, dass sie Sport treiben, um ihren Rücken zu stärken. Die anderen formulieren ihre Verantwortung wie im folgenden (in Abschnitt 4.1.1 bereits zitierten) Beispiel im Konjunktiv: „Ich bin nicht so die Sportskanone und irgendwie ich bin auch noch *immer nachmittags putzen gegangen und mir war das eigentlich alles zu viel [...] und dann* hatte ich einfach keine Lust gehabt noch Sport zu machen. Obwohl es mir gut tun würde, *alleine von der Körperstatur her, aber nein, ging nicht mehr*“ (ERZ_7, Z. 39-43).

Die Kitaleiterinnen werden größtenteils nur ziemlich schwach in der Verantwortung gesehen, etwas für den Gesundheitsschutz in Bezug auf das Arbeiten in eher gebückter Haltung zu unternehmen. Nur zwei Erzieherinnen sehen die Leitungskräfte ziemlich stark in der Verantwortung. Alle befragten Erzieherinnen verfügen über einen kleinen Erzieherinnenstuhl auf Rollen und Wickeltische, die die Kinder, sofern sie laufen können, alleine erklimmen können. Überwiegend merken die Pädagoginnen an, dass sie damit sehr zufrieden sind und sich nichts weiter von der Kitaleitung wünschen. Lediglich eine Erzieherin bezeichnet den Stuhl als wenig optimal, da er nicht richtig stützt, eine andere Erzieherin merkt an, dass sie kaum Zeit hat, um auf dem Stuhl zu sitzen. Zusätzlich zu den Erzieherinnenstühlen äußern die Erzieherinnen Wünsche nach einem Masseur, der regelmäßig in die Kita kommt, Sitzmöglichkeiten zum Berichteschreiben für Erwachsene und die Zuzahlung zu gut erreichbaren Fitnessstudios oder Rückenschulungskursen. Auffällig ist, dass einige Erzieherinnen anmerken, erst nach der Arbeit zu bemerken, wie belastet sie sind. Erzieherin drei beispielsweise dazu:

„Ich weiß nicht, vielleicht wäre das auch in jedem anderem Beruf gekommen das sind vielleicht auch die Veranlagungen, die ich so mitbringe. Ich habe auch Rücken- und Nackenschmerzen. Das hat auch etwas mit Belastung zu tun. Ich merke, dass es mir montags z.B. anders geht als freitags. Und dann ist Wochenende, dann habe ich Zeit, auch andere Bewegungen zu machen. Und montags geht es mir dann wieder gut und *freitags merke ich das dann wieder*“ (ERZ_3, Z. 176-181).

Erzieherin drei deutet in ihrer Aussage einerseits an, dass Rückenschmerzen nicht ausschließlich mit dem Arbeiten in gebückter Haltung oder dem Tragen von Kindern einhergeht. Auch andere Belastungen können Rückenschmerzen verursachen. Und andererseits scheint sie die Belastung als unveränderbar hinzunehmen. Im Gegensatz dazu bewertet Erzieher sechs die körperlich anstrengende Arbeit als Ressource und sagt: „Ehrlich gesagt finde ich, wenn ich Leute mit Stuhljob kennen lerne, dann habe ich das Gefühl, das wir eigentlich noch fitter sind, was das angeht. Klar, durch das viele hoch und runter, muss man auf seinen Rücken achten, aber generell sind wir mehr in *Bewegung als viele andere*“ (ERZ_6, Z. 186-189). In Bezug auf die Körperhaltung müssen die Erzieherinnen sensibilisiert werden, welchen tagtäglichen Belastungen sie ausgesetzt sind und motiviert werden, sich gesundheitsförderlich zu verhalten. Ergonomisches Mobiliar ist ein Anfang, reicht aber nicht aus. Wichtig wären zusätzliche individuelle Beratung und niedrigschwellige Angebote, wie beispielsweise Rückenschulungen in den Räumlichkeiten der Kitas oder Zuzahlungen zu gut erreichbaren Fitnessstudios.

Die Auswertungen der Interviews zeigen, dass sich die Erzieherinnen verantwortlich für ihren Gesundheitsschutz fühlen und bemüht, sind Belastungssituationen zu verändern. Die eingesetzten Bewältigungsversuche sind personen- und situationsabhängig. Die konkreten Bewältigungsversuche der Erzieherinnen werden in Kapitel 4.3 näher betrachtet. Das folgende Kapitel widmet sich den Aussagen der Kitaleiterinnen.

4.2 Ergebnisse aus den Interviews mit den Kitaleiterinnen

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Einschätzungen der Erzieherinnen betrachtet wurden, kommen jetzt die Kitaleiterinnen zu Wort. Die Führungskräfte der vier Hamburger Kindertagesstätten werden einerseits gebeten, sich in ihre Erzieherinnen hineinzusetzen und Auskunft über die Stärke der Belastung in den Bereichen Lärm, Gruppengröße, Personalschlüssel, Aufgabenvielfalt im Zusammenhang mit Zeitdruck und Körperhaltung zu geben. Andererseits sollen sie darüber berichten, wie stark sie sich und die Erzieherinnen selber in der Pflicht sehen, Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen zu

übernehmen. Die Ergebnisse der Befragung finden sich im folgenden Abschnitt. Begonnen wird mit der Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm.

Einschätzungen Belastung Lärm: Die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm schätzen alle vier Kitaleiterinnen als ziemlich stark ein. Eine Kitaleiterin denkt, dass Lärm die größte Belastung im Arbeitsalltag ihrer Erzieherinnen darstellt. Vor allem die Dauer der Lärmbelastung und die hohen Töne werden als mögliche Belastung angenommen (vgl. KL_4, Z. 43; 46).

Alle vier fühlen sich zudem ziemlich stark in der Verantwortung, etwas gegen die Lärmbelastung zu unternehmen. Wie sie ihre Verantwortung definieren berichtet beispielsweise Kitaleiterin drei: „*Ziemlich* stark auch. Nicht sehr stark, weil es nicht alleine in meiner Verantwortung liegt. Da gehört auch die Eigenverantwortung der Kolleginnen auch sehr dazu. Aber unsere Verpflichtung sehe ich ziemlich stark. Da fühlen wir uns auch verantwortlich und beteiligen *uns an Kosten wo es um individuelle Maßnahmen geht*“ (KL_3, Z. 49-52). Kitaleiterin drei gibt an, dass sie sich für ihre Mitarbeiterinnen verantwortlich fühlt und sich an den Kosten für individuelle Maßnahmen beteiligt. Gemeint sind hier maßangefertigte Ohrstöpsel. Sie sieht sich aber nicht nur alleine in der Verantwortung, auch die Erzieherinnen tragen eine ziemlich starke Eigenverantwortung. Dies sieht auch eine weitere Kitaleiterin so. Zwei Kitaleiterinnen sehen die Erzieherinnen sogar sehr stark in der eigenen Verantwortung. Kitaleiterin eins dazu:

„*Das ist ja letztendlich in ihrem Interesse*, das zu machen. Und da haben sie schon eine große Verantwortung. Da kann ich nicht als Leitung hier durch die Gruppen gehen. Kann man schon, dass man sagt, das gehört zum Konzept, dass eine Gruppe mal geteilt wird, dass man nicht immer alles zusammen macht, aber an sich ist das *auch die Verantwortung der Erzieherinnen*“ (KL_1, Z. 83-87).

Alle Kitaleiterinnen fühlen sich verantwortlich, für bauliche Lärmschutzmaßnahmen zu sorgen. Zwei Einrichtungen ließen sich entsprechend beraten, in drei von vier Kitas wurden Akustikdecken nachträglich angebracht. Darüber hinaus gibt es teilweise Vorhänge und Tücher in den Räumen, um Schall zu absorbieren, eine Einrichtung beteiligt sich, wie oben erwähnt, an den Kosten für Ohrstöpsel und zwei Einrichtungen hatten zeitweise eine Lärmampel ausgeliehen. Auf die Frage nach Beteiligungsmöglichkeiten seitens der Erzieherinnen antwortet Kitaleiterin eins:

„Nee, das ist auch eine Kostenfrage es gibt noch welche die schöner aussehen (Akustikdecken), aber das hat Herr X (stellvertretende Leitung) mit dem Akustiker

besprochen. Das hat er mitgeteilt, dann und dann kommt das, dann wir das eingebaut. Da hatten die Erzieher eher, wüsste ich auch nicht, warum die Erzieher da noch etwas mitbesprechen sollten (*lachen*)“ (KL_1, Z. 59-62).

Deutlich wird hier, dass die Erzieherinnen nicht beteiligt werden. Möglicherweise ist der Kitaleiterin nicht bewusst, welche große Bedeutung die Teilhabe der Erzieherinnen am gesamten Prozess der Lärmreduktion hat. Kitaleiterin zwei sieht das Problem der Lärmbelastung ganzheitlicher:

„Ich glaube, dass die Erzieherinnen ein bisschen für das Thema Lärm sensibilisiert werden müssen, weil es auf ihrer Gesundheit sonst lastet. Das heißt wir als Leitung sollten unsere Mitarbeiterinnen schulen und aufklären was das bedeutet in so einer Lärmsituation zu arbeiten, weil man kann es jetzt nicht komplett vermeiden, aber wenn ein Bewusstsein da ist, dass es auch Maßnahmen gibt, die man anwenden kann, dann geht man mit den Mitarbeiterinnen in eine Richtung. Und es geht ja sowieso nicht zu sagen, jetzt müsst ihr das so oder so machen, sondern es muss eine Art Selbstverständnis werden, dass die Kolleginnen merken, Moment mal ich muss auf mich achten, weil sonst mache ich den Beruf nicht mehr lang. Wenn das in den Köpfen *erst einmal drin ist, dann geht das, glaube ich, schon mal ein bisschen besser*“ (KL_2, Z.101-110).

Kitaleiterin zwei erkennt, dass die Erzieherinnen die belastende Situation, in der sie arbeiten, zunächst verstehen müssen, indem sie für das Thema sensibilisiert und geschult werden. Im Anschluss sollten ihnen Maßnahmen angeboten werden, die sie handlungsfähig machen. Und nicht zuletzt ist es wichtig, dass die Pädagoginnen intrinsisch motiviert sind für ihren Gesundheitsschutz zu sorgen. Sie müssen bedeutsam für die Pädagoginnen sein. Vorgeschriebene Lärmschutzmaßnahmen scheinen wenig sinnvoll.

Die Belastung durch die Gruppengröße steht im engen Zusammenhang mit der Lärmbelastung. Je mehr Kinder in einer Gruppe sind, desto lauter ist es auch. Die Belastung durch die Gruppengröße ist Inhalt des nächsten Punktes.

Einschätzungen Belastung Gruppengröße: Drei Kitaleiterinnen schätzen die Anzahl der Kinder pro Gruppe als Belastung für ihr pädagogisches Personal ein. Eine Kitaleiterin denkt, dass die Gruppengröße die größte Belastung im Arbeitsalltag ihrer Erzieherinnen darstellt. Eine Kitaleiterin weiß um den guten Erzieher-Kind-Schlüssel in ihrer Einrichtung (18 Kinder auf 3,5 Pädagogen) und gibt deshalb an, dass die Gruppengröße, wenn überhaupt, eine sehr schwache Belastung für ihre Erzieherinnen darstellt. Von den anderen drei Kitaleiterinnen

wird einerseits die Anzahl der Kinder, andererseits aber auch die Gruppenzusammensetzung als Belastung vermutet. Kitaleiterin eins dazu: „Was ich schon finde ist, dass die Erzieher-Kind-Relation, die stimmt nicht mehr. Da hatten wir früher in der Krippe noch eine Krippenleitung die immer mit eingesprungen ist. Da hatten wir einen Frühdienst extra in der Krippe, da hatten wir immer Vollzeitkräfte“ (KL_1, Z. 105-108). Kitaleiterin drei zur Gruppenzusammensetzung:

„Die Kolleginnen äußern tatsächlich am meisten die gefühlt große Zahl an Krippenkindern. Was dadurch kommt, dass immer wieder jemand neu dazukommt. Dann hat sich die Zahl der Krippenkinder pro Gruppe tatsächlich ganz leicht erhöht. Und das empfinden sie als große Belastung zumal die älteren Kinder natürlich schon viel selbstständiger agieren“ (KL_3, Z.179-183).

Eine Kitaleiterin fühlt sich sehr stark in der Verantwortung, auf die Gruppengröße zu achten, eine weitere Kitaleiterin fühlt sich ziemlich stark in der Verantwortung. Die zwei Kitaleiterinnen mit der größten Kinderanzahl pro Gruppe weisen die Verantwortung klar von sich. Auf die Frage, ob eine Reduktion der Gruppengröße möglich sei, antwortet Kitaleiterin vier:

„Nein, ich sage ja immer, das sind keine pädagogischen Größen, die wir hier halten, sondern das sind wirtschaftliche Größen. Der Träger bekommt für ein Elekind so und so viel Geld und wir bekommen davon Anteile und davon müssen wir unser Haus finanzieren. Und fahre ich die Kinderzahlen runter, gehen gleichzeitig auch die Erzieherstunden runter. Nein, nein, da habe ich keinen Einfluss drauf“ (KL_4, Z. 98-102).

Kitaleiterin eins zur selben Frage: „Reduzieren ganz gewiss nicht, das ist ein wirtschaftlicher Faktor. Wenn wir die Gruppen reduzieren, können wir auch die Erzieher reduzieren. Also das geht nicht, das wird's nicht geben“ (KL_1, Z. 133-135). Deutlich wird, dass die Kitaleiterinnen sehr wohl eine Belastung bei ihren Erzieherinnen feststellen, gleichzeitig aber der Überzeugung sind, keinen Einfluss auf die Situation zu haben. Sie wirken handlungsunfähig. Die Erzieherinnen sehen wiederum alle vier Leitungen ziemlich stark in der Verantwortung. Die Verantwortung, die Gruppe zu teilen, um die Belastung zu reduzieren, wird als konkrete Entlastung genannt. Die größte Belastung im Arbeitsalltag der Erzieherinnen vermuten die Kitaleiterinnen im Personalschlüssel. Was genau als belastend vermutet wird, ist Inhalt des nächsten Abschnitts.

Einschätzungen Belastung Personalschlüssel: Ähnlich wie bei der Belastung durch die großen Gruppen verhält es sich auch beim Personalschlüssel. Eine Kitaleiterin vermutet, dass der Personalschlüssel ihre Erzieherinnen nicht belastet (18 Vorschulkinder auf 3 Pädagogen). Eine gibt an, dass ihre Pädagoginnen ziemlich unbelastet sind (18 altersgemischte Kinder auf 3 Pädagogen). Zwei Kitaleiterinnen geben an, dass der Personalschlüssel ihr Personal sehr stark belastet (22-24 Elementarkinder auf 2 Pädagoginnen). Diese beiden Kitaleiterinnen sehen die Erzieherinnen-Kind-Relation als größte Belastung im Alltag ihrer Erzieherinnen an. Vergleicht man die Ausprägung der Belastung durch den Personalschlüssel mit der Ausprägung der Verantwortungsübernahme, so fällt auf, dass sich nur eine Kitaleiterin ziemlich schwach in der Pflicht sieht, Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen in Bezug auf den Personalschlüssel zu übernehmen. Kitaleiterin vier zur Personalsituation: „Wir haben elf Gruppen, drei Springer, wir sind 26 pädagogische Mitarbeiter. Also mindestens zwei haben immer Urlaub und dann werden noch zwei krank. Dass man alleine arbeitet, damit muss man leben und das ist eine Belastung“ (KL_4, Z. 114-118). Auffällig ist, dass Kitaleiterin vier auf der einen Seite eine sehr starke Belastung ihrer Angestellten wahrnimmt, andererseits aber sagt, dass die Kolleginnen damit leben müssen. Ähnlich wie bei der Belastung durch die Gruppengröße scheint die Kitaleiterin hier handlungsunfähig. Kitaleiterin zwei übernimmt hingegen klar die Verantwortung:

„Ich muss dafür sorgen, dass es den Kindern in den Gruppen gut geht und dass es da ausreichend Leute in der Gruppe gibt, die auf die Kinder aufpassen und pädagogisch wertvolle Angebote machen. Wenn alle Stricke reißen und es gibt mehrere Krankheitsfälle plus freie Tage plus Fortbildungen. Und es gibt wirklich nur noch eine Person, da sehe ich mich in der Verantwortung in die Gruppe zu gehen und meine Leitungsaufgaben für den Tag liegen zu lassen. Ich kann das einfach nicht verantworten eine Kollegin alleine arbeiten zu lassen“ (KL_2, Z. 141-147).

Kitaleiterin eins übernimmt ebenfalls die Verantwortung, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

„Ich fühle mich da sehr stark in der Verantwortung und springe dann auch immer mit in die Gruppen [...] Und auch so in der Mittagspause in der Krippe, da fühle ich mich ziemlich stark in der Verantwortung und versuche das einigermaßen auch für die Kinder gut zu regeln. Dass ich auch in den Spitzenzeiten wie beim Mittagessen mit bin. Und im Elementarbereich in den Pausen, Pausen ablösen. Um die Erzieherinnen etwas zu entlasten“ (KL_1, Z. 167-173).

Die Verantwortung der Erzieherinnen schätzen alle vier Kitaleiterinnen als ziemlich stark ein. Leitungskraft zwei begründet dies mit der Eigenverantwortung der Erzieherinnen sich einerseits nicht krank zu melden und die Kollegen unnötig zu belasten, wenn man nicht wirklich krank ist und auf der anderen Seite wirklich zu Hause zu bleiben und sich auszukurieren, sollte man wirklich erkrankt sein (vgl. KL_2, Z. 159-163). Der insgesamt niedrige Krankenstand und der gute Zusammenhalt unter den Kollegen werden von Kitaleiterin eins als konkrete Entlastung vermutet (vgl. KL_1, 178; 183-185). Darüber hinaus helfen laut den Kitaleiterinnen feste Springerkräfte und ein Aushilfspool, die Gruppenteilung sowie Aufgaben weglassen und sich auf das wesentliche konzentrieren, um den Belastungen durch Personalmangel entgegen zu wirken. Inwieweit die Kitaleiterinnen die Belastung durch die Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen Zeitdruck sehen ist Thema des nächsten Abschnitts.

Einschätzung Belastung Aufgabenvielfalt und damit verbundener Zeitdruck: Alle vier Kitaleiterinnen schätzen die Belastung durch die Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen Zeitdruck als ziemlich stark für ihre Erzieherinnen ein. Kitaleiterin zwei über das Belastungsempfinden der Erzieherinnen:

„Das äußern auch viele Kolleginnen. Es ist ehrlicherweise jedoch so, dass bei uns die Kolleginnen mit der kinderfreien Zeit, sprich Vorbereitungszeit, Besprechungszeit schon richtig üppig ausgestattet sind. Es ist allerdings häufig auch so eine Scheu zu merken. Viele Kolleginnen tun sich schwer damit, sich an den PC zu setzen oder auch an ein Formular zu setzen und es auszufüllen und haben Schwierigkeiten da zu formulieren. Da greift manchmal noch, nicht bei allen, aber bei einigen, so dieses klassische Bild der Kindergartenfrau, die praktisch unterwegs ist, viel am machen und am tun ist, sich aber schwer tut, einen Bericht zu schreiben“ (KL_3, Z. 125-132).

Die Kitaleiterin nimmt die Belastung ihrer Erzieherinnen wahr, sagt aber gleichzeitig, dass ihnen ihrer Meinung nach genügend Vorbereitungszeit zur Verfügung stünde. Daneben spricht sie eine möglicherweise unzureichende Qualifikation einiger ihrer Erzieherinnen an. Kitaleiterin vier kommt zu einer ähnlichen Einschätzung wie folgende Aussage zeigt:

„Ja, das ist für viele eine Belastung, weil sie da auch nicht so geübt drin sind. Das muss ich vielleicht vorweg schieben. Es ist einmal diese tägliche Dokumentation der Arbeit, die sie machen müssen, was habe ich heute gemacht und das wird dann auch abverlangt und das immer in richtige Worte zu fassen. Viele sind in der Rechtschreibung vielleicht auch gar nicht so firm. Ja, Elterngespräche,

Entwicklungsgespräche, sich Notizen machen. Ich glaube, das haben viele nicht gelernt und dann ist das natürlich auch schwierig“ (KL_4, Z. 145-149; 151-152).

Auch hier wird die Belastung als ein Mangel individueller Qualifikation beschrieben. Darüber hinaus nehmen zwei Kitaleiterinnen wahr, dass ihren Erzieherinnen die Zeit für beispielsweise gemeinsame Elterngespräche und Berichte fehlt. Kitaleiterin vier dazu: „Am liebsten würden sie diese immer zu zweit absprechen um es auch wirklich gut zu machen, die *Zeit ist aber nicht da*“ (KL_4, Z. 155-156). Auch Kitaleiterin eins äußert sich zur Zeitproblematik. Sie sagt: „Also bei diesem 4 1/2 Jährigen Gesprächen war ein ziemlicher *Zeitdruck [...] insgesamt entsteht durch die ganzen Entwicklungsgespräche und Beobachtungsbögen ein ziemlicher Zeitaufwand*“ (KL_1, Z. 192-196). Wirft man einen Blick auf die Ausprägung der Verantwortungsübernahme der Kitaleiterinnen, fällt auf, dass sich drei Kitaleiterinnen ziemlich stark und eine Kitaleiterin sehr schwach in der Verantwortung sehen. Die Erzieherinnen werden von allen vier Kitaleiterinnen ziemlich stark in der Verantwortung gesehen. Die Kitaleiterinnen übernehmen dabei in unterschiedlichem Ausmaß die Verantwortung. Eine Kitaleiterin besucht regelmäßig die Teamsitzungen der Mitarbeiterinnen und bietet dort konkret ihre Hilfe an (vgl. KL_3, Z. 135-139). Eine andere Kitaleiterin bietet ihren Erzieherinnen neben fest ausgewiesenen Vor- und Nachbereitungszeiten im Arbeitsvertrag an, Arbeitsmittel bei Bedarf auch mit nach Hause zu nehmen um dort beispielsweise Berichte, in der regulären Arbeitszeit, zu verfassen. Darüber hinaus sieht sie es in ihrer Verantwortung, schon in der Probezeit darauf zu achten, dass die künftigen festen Mitarbeiterinnen die erforderlichen Qualifikationen mitbringen, um die vielfältigen Anforderungen zu erfüllen (vgl. KL_2, Z. 177; 181; 186-187). Kitaleiterin vier ermutigt ihr Personal, Dinge wegzulassen und sich Zeit zu nehmen. Darüber hinaus bietet sie an Fortbildungen zu besuchen. Persönliche Unterstützung kann sie nicht bieten, da sie selber über knappe zeitliche Ressourcen verfügt (KL_4, Z. 132; 165-168). Als konkrete Entlastung könnte sich eine Kitaleiterin eine Stunde explizite Schreibzeit vorstellen. Darüber hinaus sollten die Erzieherinnen für sich selbst Sorge tragen, indem sie sich die Zeit nehmen, um Berichte in Ruhe und außerhalb des Kitaalltags zu verfassen.

Einschätzung Belastung Körperhaltung: Die körperliche Belastung durch das Arbeiten auf „Kinderhöhe“ wird im Ranking von einer Kitaleiterin als ziemlich starke Belastung und von drei Kitaleiterinnen als ziemlich schwache Belastung vermutet. Kitaleiterin vier begründet ihre Einschätzung wie folgt: „Ich habe nicht gehört, dass sie unter der Körperhaltung extrem leiden und mich haben sie auch nicht gefragt, *wir brauchen etwas anderes oder Hilfe*“

(KL_4, Z. 187-185). Kitaleiterin drei berichtet ähnliches: „*Belastung wegen Rückenschmerzen oder Nackenschmerzen oder so, dass höre ich hier im Haus tatsächlich ganz ganz selten*“ (KL_3, Z. 164-165). Kitaleiterin zwei schätzt die körperliche Belastung im Krippenbereich ziemlich stark ein. Sie sagt dazu: „Wenn einer eine Lösung findet für Krippenkinder und Erwachsene an einem Tisch zu sitzen, der wird reich und ich würde gerne dabei sein. Weil noch habe ich nicht die passende Lösung gefunden. Es ist ein Rätsel immer noch. Vor allem wenn die Kinder selbstständig sein sollen [...]“ (KL_2, Z. 202-205). Sie macht deutlich, dass sie noch nicht das ideale Mobiliar gefunden hat. Zumal sich die Erzieherinnen aus pädagogischen Gründen an die Größe der Kinder anpassen.

Drei Kitaleiterinnen schätzen ihre eigene Verantwortung, für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen Sorge zu tragen, als ziemlich stark ein, eine weitere Kitaleiterin sieht sich sogar sehr stark in der Verantwortung. Alle Kitaleiterin sehen es in ihrer Verantwortung Erzieherinnenstühle bereitzustellen. Hier werden die Pädagoginnen größtenteils in den Prozess der Stuhlauswahl mit einbezogen. Darüber hinaus stellen alle Einrichtungen Wickeltische, die von den Kindern eigenständig erklommen werden können, zur Verfügung. Die Pädagoginnen dürfen größtenteils die Räumlichkeiten nach eigenem Ermessen einrichten und können, sofern der Platz zur Verfügung steht, Sitzmöglichkeiten für Erwachsene in die Räumlichkeiten stellen. Kitaleiterin eins sagt zu ihrer Verantwortung: „Also die haben alle ihre Stühle bekommen und konnten alle ihre Wünsche anmelden. Benutzen sie aber zum Teil nicht. Und dann tut es mir auch leid. Aber letztendlich ist die Ausstattung eigentlich so, dass sie zumindest diese Stühle haben, die rüchenschonend sind“ (KL_1, Z. 212-214). Deutlich wird hier, dass die Kitaleiterin es in ihrer Verantwortung sieht sie Stühle bereitzustellen. In der Verantwortung der Erzieherinnen liegt es dann ihrer Meinung nach, diese auch zu nutzen. Weiter sagt Kitaleiterin eins zu ihrer Verantwortung:

„*Ich sehe mich in der Verantwortung, indem ich das Mobiliar anschaffe und auch mit ihnen gemeinsam überlegen, was machen wir. Und in der Krippe sage ich immer wieder, nehmt die Kinder nicht auf den Arm. Und wenn, dann nehmt sie im Sitzen an, da kann ich aber nur immer wieder drauf hinweisen. Letztendlich ist es ihre Entscheidung, aber wenn ich das sehe, spreche ich das schon an und sage passt auf, die Eltern haben ein oder zwei Kinder und ihr müsst hier die Kinder noch jahrelang auf dem Arm tragen. Es gibt Wickeltische mit Hockern, so dass die Kinder alleine drauf klettern können und hier wird überwiegend im Stehen gewickelt. Es ist ihre Gesundheit, sie müssen wirklich darauf achten!*“ (KL_1, Z. 229-236).

In dieser Aussage der Kitaleiterin wird ebenfalls die gemeinsame Verantwortung deutlich. Die Kitaleiterin sieht sich in der Verantwortung, das Mobiliar bereit zu stellen und beratend tätig zu sein, die Erzieherinnen sollten sich dann entsprechend gesundheitsfördernd bzw. erhaltend Verhalten.

Alle vier Kitaleiterinnen sehen die Pädagoginnen ziemlich stark in der Verantwortung auf ihre Gesundheit zu achten. Kitaleiterin eins dazu:

„*Ich finde* generell, dass Mitarbeiterinnen oder Erzieherinnen oft sehr bescheiden sind. Sie denken sehr wenig an sich und stellen oftmals erst einmal die Kinder in den Vordergrund stellen und erst mal gucken, dass es den Kindern gut geht. Und erst hinterher merken, jetzt habe ich die Schmerzen im Rücken oder in den Knien. Auch da muss in den Köpfen der Leute erst einmal ein Bewusstsein stattfinden, dass es wichtig ist, selber daran zu denken und darüber wissen was sie ihren Körpern antun um diesen Job eben etwas länger machen können (KL_2, Z. 222-228).

Kitaleiterin zwei beschreibt hier die Diskrepanz zwischen der eigenen Verantwortungsübernahme und dem Verantwortungsgefühl für die Kinder. Sie vermutet, dass die Erzieherinnen das Wohl der Kinder über das eigene stellen und möglicherweise die körperlichen Belastungen nicht oder zu spät wahrnehmen. Sie merkt an, dass ihrer Meinung nach die Voraussetzung für gesundheitsförderliches Verhalten zunächst die Wahrnehmung von Belastungen ist. Im folgenden Abschnitt werden die Perspektiven der Erzieherinnen und Kitaleiterinnen noch einmal ausführlich und systematisch verglichen.

4.3 Vergleich der Ergebnisse aus den Interviews mit den Erzieherinnen und Kitaleiterinnen

Nachfolgend werden die Perspektiven der Erzieherinnen und Kitaleiterinnen verglichen. Der Fokus liegt dabei auf der Verantwortungsübernahme der Erzieherinnen und Kitaleiterinnen für den Gesundheitsschutz. Auf das Belastungsempfinden der Erzieherinnen und die vermutete Belastung der Pädagoginnen seitens der Kitaleiterinnen wird nur am Rande eingegangen, da die Belastungen an sich nicht den Schwerpunkt dieser Arbeit darstellen.

Erzieherinnen fühlen sich grundsätzlich in der Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu sorgen. In keiner Kategorie sagen die Erzieherinnen, dass sie sich nur sehr schwach verantwortlich fühlen. Die Ausprägungen sind allerdings personen- und situationsabhängig und damit sehr individuell. Im Gegensatz zu den Erzieherinnen gibt es bei den Kitaleiterinnen Bereiche, in denen sie sich nur sehr schwach in der Pflicht sehen, Verantwortung für den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiterinnen zu übernehmen.

Die zweitgrößte Belastung stellt laut den Erzieherinnen der von den Kindern ausgehende Lärm dar. Alle acht Erzieherinnen geben an, dass sie diesbezüglich in ziemlichem bis sehr starkem Ausmaß die Verantwortung übernehmen. Sie bewältigen diese Lärmbelastungen, indem sie Angebote machen, Ansagen machen, die Gruppe teilen, mit den Kindern nach draußen gehen und Ohrstöpsel benutzen. Die Kitaleiterinnen schätzen die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm ebenfalls allesamt als ziemlich stark ein. Der Lärm wird von einer Kitaleiterin sogar als größte Belastung im Arbeitsalltag der Erzieherinnen vermutet. Alle vier Leitungen fühlen sich zudem ziemlich stark in der Verantwortung, etwas gegen die Lärmbelastung zu unternehmen. Sie lassen sich beraten, bauen Akustikdecken ein, bestücken die Gruppen mit Vorhängen und Tüchern und leihen Lärmampeln aus. Eine Einrichtung beteiligt sich an den Kosten für maßangefertigte Ohrstöpsel.

In Bezug auf die Gruppengröße fühlen sich sieben der acht Erzieherinnen ziemlich bis sehr stark in der Pflicht, Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz in diesem Bereich zu übernehmen. Interessanterweise übernehmen die beiden Kitaleiterinnen mit den kleineren Gruppengrößen die Verantwortung in stärkerem Ausmaß. Sie achten auf die Gruppenzusammensetzung, gehen mit den Erzieherinnen diesbezüglich ins Gespräch und nehmen nicht mehr als 18-19 Kinder pro Gruppe auf. Die anderen beiden Kitaleiterinnen weisen die Verantwortung von sich und argumentieren, dass sie die Gruppengrößen nicht reduzieren können, da es sich nicht um pädagogische sondern um wirtschaftliche Gruppengrößen handelt und sie ansonsten auch Erzieherstellen reduzieren müssten.

Der Personalschlüssel wird von der Hälfte der Erzieherinnen als stärkste Belastung wahrgenommen. Für die anderen vier stellt der Personalschlüssel keine oder eine nur sehr geringe Belastung dar. Sieben der acht Erzieherinnen geben an, dass sie sich ziemlich bis sehr stark diesbezüglich in der Verantwortung sehen. Sie bewältigen diese Belastung, indem sie Ruhe bewahren, versuchen den Tag gut zu organisieren, Springerinnen oder Aushilfe anfordern, sofern es sie gibt, und Kolleginnen und die Kitaleiterin um Unterstützung bitten. Die Einschätzung der Kitaleiterinnen deckt sich mit der Erzieherinneneinschätzung. Zwei denken, dass es sich um eine sehr starke Belastung handelt, zwei schätzen die Belastung als ziemlich bis sehr schwach ein. Ähnlich wie bei der Gruppengröße fühlen sich wieder die Kitaleiterinnen mit dem besseren Erzieherinnen-Kind-Schlüssel stärker in der Verantwortung, etwas gegen die Belastung durch den Personalschlüssel zu unternehmen. Sie geben an, dass sie es in ihrer absoluten Pflicht sehen, Aushilfen und Springerkräfte bereitzustellen und notfalls selber in der Gruppe aushelfen. Eine Kitaleiterin meint, dass die Erzieherinnen damit leben müssen alleine zu arbeiten, da sich immer Kolleginnen im Urlaub befänden oder krank

sein. Erzieherinnen und Kitaleiterinnen sind sich dennoch dahingehend einig, dass der geringe Personalschlüssel und insbesondere das alleinige Arbeiten mit einer großen Kindergruppe die größte Belastung im Alltag der Erzieherinnen darstellt.

Die Aufgabenvielfalt und der damit verbundene Zeitdruck werden von der Hälfte der Erzieherinnen als ziemlich starke bis starke Belastung, von der anderen Hälfte als ziemlich schwach bis sehr schwach empfunden. Sieben der acht Erzieherinnen fühlen sich ziemlich bis sehr stark in der Pflicht Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz in diesem Bereich zu übernehmen. Sie bewältigen diese Belastung, indem sie rechtzeitig daran denken Berichte und Gespräche vorzubereiten, sich im Vorfeld Notizen machen, ihre Vorbereitungszeit, sofern vorhanden, die diese Aufgaben nutzen, die Kitaleiterin bitten, sie an Abgabetermine zu erinnern und Studientage zur Bearbeitung bei der Leitung einfordern. Alle vier Kitaleiterinnen schätzen die Belastung als ziemlich stark ein. Drei Kitaleiterinnen sehen sich zudem ziemlich stark in der Verantwortung, hier für den Gesundheitsschutz ihrer Erzieherinnen Sorge zu tragen, indem sie Studientage zum Berichte schreiben und feste Vorbereitungszeiten zur Verfügung stellen, Berichte vorbereiten und benötigte Informationen zur Verfügung stellen, erlauben auch von Zuhause in der regulären Arbeitszeit Berichte zu schreiben und bei Bedarf Fortbildungen genehmigen. Eine Kitaleiterin bietet in den Teamsitzungen konkret ihre Hilfe an, eine andere erwähnt, dass sie keinerlei persönliche Unterstützung bieten kann, da sie selber über knappe zeitliche Ressourcen verfüge.

Die Körperhaltung wird von einer Erzieherin als größte von drei Erzieherinnen als geringste Belastung empfunden. Sechs der acht Erzieherinnen geben an, dass sie sich ziemlich bis sehr stark diesbezüglich in der Verantwortung sehen. Sie bewältigen diese Belastung, indem sie die vorhandenen Erzieherinnenstühle benutzen, die Kinder möglichst selten tragen, Wickeltische benutzen, nicht auf dem Boden rumkriechen, regelmäßig privat Sport treiben, spezielles Rückentraining machen und im Privaten für Ausgleich sorgen. Die Kitaleiterinnen schätzen die Belastung durch das Arbeiten auf Kinderhöhe sehr unterschiedlich ein. In der Verantwortung sehen sich drei ziemlich stark, eine sogar sehr stark. Sie übernehmen Verantwortung, indem sie Erzieherinnenstühle, variables Mobiliar, Wickeltische und erwachsenengerechte Tische breitstellen, die Kostenbeteiligung zu einem Fitnessstudio anbieten und die Erzieherinnen darauf hinweisen, die Kinder möglichst wenig zu tragen.

Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz heißt aus Erzieherinnensicht darüber hinaus, dem Arbeitgeber und den Kolleginnen gegenüber zu signalisieren, wann man Hilfe braucht, dem Arbeitgeber klar zu machen, was noch fehlt (z.B. Hautschutzcreme), und dass die Wünsche und Belange der Erzieherinnen seitens der Kitaleiterin ernst genommen werden.

Die Kitaleiterinnen wünschen sich insgesamt mehr Verantwortungsübernahme von den Erzieherinnen. Aus ihrer Sicht wäre es gesundheitserhaltend und förderlich, wenn die Erzieherinnen besser auf sich achten würden und früher Schwierigkeiten und Belastungen ansprechen.

Die Erzieherinnen wünschen sich zusätzliches Personal für die Vorschularbeit, mindestens eine Vollzeit tätige Springkraft pro Arbeitsbereich, nicht mehr als 18 Kinder pro Gruppe zu betreuen, nicht mehr alleine arbeiten müssen, eine Kostenbeteiligung zu einem Fitnessstudio, das auch gut erreichbar ist, ab und zu auf Arbeitgeberkosten massiert zu werden, mehr Geld mehr soziale Anerkennung und mehr Urlaub. Die Kitaleiterinnen wünschen sich für ihre Erzieherinnen weniger Kinder pro Gruppe bzw. weiterhin nur 15 Krippenkinder bzw. 18 Elementarkinder pro Gruppe, eine zusätzliche feste Stunde Berichtszeit, mehr Anmeldungen von Elementarkindern, dass die Erzieherinnen ein bisschen gelassener sind, mehr Zeit für Vor- und Nachbereitungen, mehr Geld, mehr Anerkennung und einen höheren Personalschlüssel. Im Folgenden Abschnitt werden die zentralen Erkenntnisse aus den Interviews und dem Vergleich der Perspektiven zusammenfassend verdichtet, um daran anschließend Empfehlungen für die Praxis ableiten zu können.

4.4 Zusammenfassung

Die Erzieherinnen übernehmen in hohem Maß die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz, sofern mindestens zwei der drei Komponenten des Kohärenzgefühls hohe Ausprägungen aufweisen. Darüber hinaus brauchen sie einen eindeutigen Adressaten für ihre Bedürfnisse. Dies kann entweder die eigene Person oder eine geteilte Verantwortung mit den Kolleginnen oder der Kitaleiterin sein. Äußern die Erzieherinnen eine einschränkte Verantwortungsübernahme fällt auf, dass die Erzieherinnen ihre Handlungsoptionen sehr vage formulieren. Die Situationen können also durchaus bedeutsam und verständlich für sie sein. Ob die Ressourcen jedoch ausreichen, um der Belastung gesundheitsförderliche Taten Folge zu lassen, bleibt aber unklar. Die dritte Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen liegt in der Verantwortungsabgabe. Auffällig ist, dass der Adressat oftmals unklar bleibt. Die Folge ist eine eingeschränkte Handhabbarkeit. Wird im Gegensatz dazu eine Verantwortliche direkt bestimmt, deutet dies auf eine hohe Handhabbarkeit der Erzieherinnen hin. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass die Erzieherinnen sich in hohem Maße verantwortlich fühlen, Belastungssituationen zu verändern. Problematisch dabei ist unter anderem die Diskrepanz zwischen der eigenen Verantwortungsübernahme und dem Verantwortungsgefühl für die Kinder. Die Erzieherinnen stellen teilweise das Wohl der Kinder über ihr eigenes und nehmen

dadurch möglicherweise die eigenen körperlichen und psychische Belastungen nicht oder sehr spät wahr.

Die Kitaleiterinnen fühlen sich ebenfalls verantwortlich für den Gesundheitsschutz der Pädagoginnen Sorge zu tragen. Vor allem die Umsetzung präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen verorten sie in ihrem Aufgabenbereich. Eine der vier Kitaleiterinnen sieht sich darüber hinaus in der Verantwortung, die Erzieherinnen in den ganzen Prozess der Gesundheitsförderung mit einzubeziehen. Neben der eigenen Verantwortung betonen die Kitaleiterinnen immer wieder die hohe Selbstverantwortung der Fachkräfte.

Im Vergleich wird deutlich, dass sowohl die Erzieherinnen als auch die Kitaleiterinnen in erster Linie die Pädagoginnen in der Verantwortung sehen für ihren Gesundheitsschutz Sorge zu tragen. In Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Ressourcen gelingt die Verantwortungsübernahme in unterschiedlichem Ausmaß. Aus den Ergebnissen der Interviews resultierend beinhaltet das nächste Kapitel konkrete Empfehlungen für die Praxis. Es wird zwischen den Empfehlungen für die Erzieherinnen und den Kitaleiterinnen unterschieden.

5. Empfehlungen für die Praxis

Auf Grundlage der Ergebnisse aus der Studie werden im Folgenden Empfehlungen für die Erzieherinnen und Kitaleiterinnen abgeleitet, die zur Stärkung der Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und damit zur Förderung und dem Erhalt der Erzieherinnengesundheit beitragen sollen.

Erzieherinnen und Kitaleiterinnen tragen gemeinsam die Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Pädagoginnen. Die Ergebnisse zeigen, dass eine wichtige Voraussetzung, um Verantwortung für den Gesundheitsschutz übernehmen zu können, die Wahrnehmung darstellt, dass sich die Erzieherinnen in einer belastenden Situation befinden. Dies setzt die Fähigkeit voraus, sich selber reflektieren zu können. Regelmäßige persönliche Gespräche mit der Kitaleiterin können den Erzieherinnen dabei helfen, ihre Arbeitssituation zu analysieren. Gemeinsam können persönliche Gesundheitspotenziale sowie Gesundheitsrisiken identifiziert werden. Voraussetzung dafür ist ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen der Kitaleiterin und der Fachkraft. Dies bildet die Basis um Missstände anzusprechen und konkrete Unterstützung einzufordern.

Im Einzelnen können folgende Maßnahmen und Aktivitäten als Empfehlungen abgeleitet werden:

Empfehlungen für die Erzieherinnen:

- Regelmäßige persönliche Gespräche mit der Kitaleiterin führen (aktiv werden, Missstände ansprechen, konkret Unterstützung einfordern)
- Distanzierungsfähigkeit als Ressource nutzen (sich abgrenzen, Dinge nicht mit nach Hause nehmen, lernen abzuschalten)
- Hohe Identifikation mit dem Beruf als Ressource nutzen (Freude an der Arbeit mit den Kindern, Eltern, Kollegen, sinnvoller Beruf)
- Sich selbst reflektieren, Belastungen, aber auch Fähigkeiten wahrnehmen und diese Erkenntnisse für sich zu nutzen (Sport treiben, privaten Ausgleich schaffen, Betriebssportangebote nutzen, ergonomisches Mobiliar nutzen)
- Hohes Perfektionsstreben und Verausgabungsbereitschaft einschränken (nicht alles 100%-ig machen wollen, Angebote weglassen, kein schlechtes Gewissen den Kolleginnen gegenüber haben, wenn man sich der mittelbaren Arbeit zuwendet, nicht krank zur Arbeit kommen)
- Fortbildungen (zum Thema Gesundheitsschutz, Zeitmanagement, Berichte schreiben usw.) besuchen und mit den Kollegen darüber in den Austausch gehen
- Teambildende Maßnahmen wahrnehmen
- Pausen einhalten

Empfehlungen für die Kitaleiterinnen:

- Aufgabenzuschreibungen bezüglich verschiedener Gesundheitsschutzmaßnahmen mit Träger klären
- Präventive allgemeinen Maßnahmen um individuelle Gesundheitsförderung, durch persönliche Gespräche und Zielvereinbarungen, ergänzen und Einhaltung kontrollieren
- Konkrete individuelle Unterstützung und Maßnahmen anbieten die das Kohärenzgefühl jeder einzelnen Erzieherin stärkt
- Hohe Transparenz bei der Umsetzung von Maßnahmen bieten
- Vorbild sein

- Realistischer niedrigschwelliger Gesundheitsschutz in den Kitaräumlichkeiten, idealerweise während der Arbeitszeit, anbieten
- Vertrauensvolle Kommunikationsplattform schaffen in der Erzieherinnen Belastungen ansprechen, unterstützende Strukturen schaffen und hilfsbereiter Partner beim Thema Gesundheitsschutz sein
- Teambildene Maßnahmen ermöglichen und unterstützen
- Anreize schaffen sich gesundheitsförderlich zu verhalten (Extraleistung beim Nachweis gesundheitsförderlichen Maßnahmen)
- Kostenloses gesundes Essen anbieten, das im Pausenraum eingenommen wird
- Anreize schaffen Fortbildungen zum Thema Gesundheitsschutz zu besuchen und Strukturen schaffen, dass das ganze Team vom Wissen einzelner profitiert
- Private und öffentliche Wertschätzung leben
- Arbeitsbedingte Ressourcen zur Verfügung stellen, die es den Erzieherinnen ermöglicht sich gesundheitsförderlich und erhaltend zu verhalten

Die Empfehlungen für die Erzieherinnen und Kitaleiterinnen sprechen verschiedene Bereiche an. Einige der Maßnahmen, beispielsweise die wertschätzende Haltung der Kitaleitung ihren Mitarbeiterinnen gegenüber, können ohne großen Ressourceneinsatz und sofort umgesetzt werden. Andere Vorschläge, wie zum Beispiel die Implementierung von Bewegungsangeboten in den Kitaräumlichkeiten, idealerweise in der Arbeitszeit, bedürfen einer strukturellen Veränderung und müssen daher mittel und langfristig angegangen werden.

6. Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens

Die Stichprobe der Studie hegt keinen Anspruch auf Gültigkeit für die Gesamtheit der Erzieherinnen, bietet aber für sich genommen einen tiefen und präzisen Einblick in die Arbeitssituation und zur Untersuchung gestellten Fragen. Jedoch ist eine Unter- bzw. Überschätzung einzelner Bereiche durch die subjektive Kodierung der Interviewerin nicht auszuschließen, da nicht mehrere unabhängige Personen die Übereinstimmung der Codes bestätigt haben. Die Frage nach dem Gesundheitszustand fehlt in dem Leitfadenterview. Aussagen zum Gesundheitszustand sind aber dennoch möglich, da die Frage nach der Gesundheit wie in Hurrelmanns Definition mehrdimensional Betrachtung in den Interviews findet. Obwohl über die Bedeutung des Perspektivwechsels Antonovskys geschrieben wird, der die Frage nach der Entstehung der Gesundheit in den Mittelpunkt seiner Theorie stellt, wurde ein Leitfaden entwickelt, der insgesamt eher pathogen ausgerichtet ist. Die

arbeitsbedingten Belastungen stehen im Fokus. Nach den arbeitsbedingten Ressourcen wird eher am Rande gefragt. Würde der Leitfaden heute neu erstellt werden bzw. eine weiterführende Studie durchgeführt werden, würde die Frage nach den Gesundheitspotenzialen der Erzieherinnen im Mittelpunkt stehen, um im Zuge dessen noch detaillierter zu erfahren, wie genau es den einzelnen Erzieherin gelingt, trotz gesundheitsgefährdender Einflüsse Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen. Darüber hinaus wäre es in der Nachbetrachtung sinnvoll gewesen, noch mehr Erzieherinnen anstatt der Kitaleiterinnen zu befragen. Ein Vergleich der Perspektiven gestaltet sich schwierig, da die Erzieherinnen gebeten werden für sich persönlich und die Kitaleiterinnen allgemein für alle Erzieherinnen zu antworten. Alternativ hätten die Kitaleiterinnen gebeten werden können konkret die interviewten Erzieherinnen einzuschätzen. Dies wäre ihnen aber vermutlich nicht angenehm gewesen, hätte aber am besten die unterschiedlichen Sichtweisen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz gezeigt. Abschließend musste die Frage nach der Ereignisseinschätzung nach Lazarus, ob die Situation als herausfordernd, bedrohlich oder bereits schädigend empfunden wird, nach dem ersten Interview wieder herausgenommen werden, da sie zu theoretisch war und wenig alltagsbezogene Antworten generierte.

Trotz der vorbenannten Einschränkungen kann auf den herausgearbeiteten Ergebnissen aufgebaut werden. Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Erkenntnisse der Studie noch einmal zu den theoretischen Erwägungen ins Verhältnis gesetzt.

7. Fazit und Ausblick

Die Aussagen der interviewten Erzieherinnen und Kitaleiterinnen bestätigen die Resultate etlicher Studien. Erzieherinnen gehören zu einer körperlich und psychisch stark belasteten Berufsgruppe. Insbesondere der von den Kindern ausgehende Lärm stellt eine Belastung für alle Erzieherinnen dar. Der Personalmangel, bedingt durch krankheits-, urlaubs- und fortbildungsbedingten Ausfall wird von den Erzieherinnen in öffentlichen Einrichtungen als sehr belastend beschrieben.

Die Bewertung der Erzieherinnen, inwieweit sich eine Situation auf ihre Gesundheit auswirkt, ist sehr individuell und abhängig von den persönlichen Ressourcen sowie den Rahmenbedingungen unter denen die Pädagoginnen arbeiten. Auch der Schweregrad der empfundenen Belastung variiert. Die Bewältigungsversuche sind daher abhängig von der Bewertung der Situation. Somit wird Stress nicht automatisch negativ von den Erzieherinnen

bewertet. Reichen die Bewältigungsstrategien aus, fühlen sie sich im positiven Sinn herausgefordert. Erst bei anhaltender Belastung setzt die negative Wirkung von Stress ein.

Es hat sich gezeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen der Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und der Erzieherinnengesundheit gibt. Auf der Ebene der Erzieherinnen ist das Kohärenzgefühl der einzelnen Erzieherinnen ausschlaggebend für die Verantwortungsübernahme des eigenen Gesundheitsschutzes. Erzieherinnen, die über ein stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl verfügen, fühlen sich insgesamt weniger belastet. Sie können Verantwortung für die eigene Gesundheit übernehmen, sofern sie ihre innere und äußere Umgebung als strukturiert, vorhersehbar und erklärbar empfinden sowie das Gefühl haben, dass ihre persönlichen sowie arbeitsbedingten Ressourcen ausreichen um den Anforderungen des Arbeitsalltags begegnen zu können. Diese nehmen sie sodann als Herausforderungen wahr, für die es sich lohnt Anstrengungen und Engagement zu zeigen. Die Erzieherinnen scheinen darüber hinaus gewisse Fähigkeiten zu brauchen, um Verantwortung für sich übernehmen zu können. Sie benötigen ein Bewusstsein dafür, dass sie aktiv Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen müssen. Sie sollen sich angesprochen fühlen, also ihre eigene Verantwortung wahrnehmen, und im Weiteren in der Lage sein zu reflektieren. Sie müssen überlegen, ob und wenn ja wie schwer die vorliegende Belastung wiegt und sich fragen, welche persönlichen und arbeitsbedingten Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen, um die belastende Situation zu bewältigen. Es hat sich gezeigt, dass die Fähigkeit sich abzugrenzen zu können, als Ressource dient Verantwortung für den eigenen Gesundheitsschutz zu übernehmen. Daneben ist es wichtig Hilfe einzufordern und das eigene Perfektionsstreben und die Verausgabungsbereitschaft einzuschränken. Nach dem Bewältigungsversuch ist es notwendig, dass die Erzieherinnen in der Neubewertung ihr Verhalten erneut reflektieren und im Zuge dessen eine Haltung entwickeln, die es ihnen ermöglicht, Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen.

Es hat sich gezeigt, dass die Erzieherinnen, die in hohem Maß für sich selbst Verantwortung übernehmen auch die Kitaleiterinnen stark in der Verantwortung sehen, Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen zu übernehmen. Die Erzieherinnen fordern präventive Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in Form von baulichen Maßnahmen, der Finanzierung von ergonomischem Mobiliar, dem Bereitstellen von ausreichend Springer- und Aushilfskräften und einen aktiven Austausch mit den Kitaleiterinnen.

Aus den Erkenntnissen der Arbeit resultierend benötigt es meines Erachtens nach eine Ergänzung der präventiven allgemeinen Maßnahmen um eine individuelle Gesundheitsförderung, um die Erzieherinnengesundheit zu fördern und zu erhalten. Ziel der

individuellen Förderung muss sein – wie zuvor genannt – die Erzieherinnen dazu zu befähigen, Belastungssituation korrekt einschätzen und ihnen begegnen zu können. Die Kitaleiterinnen sollten regelmäßige individuelle Gespräche mit den Erzieherinnen führen, sie dafür sensibilisieren, dass sie in einem vergleichsweise psychisch und physisch anspruchsvollen Berufsfeld arbeiten und dort konkret Unterstützung anbieten wo das Kohärenzgefühl der einzelnen Erzieherin nicht stark genug ausgeprägt ist, um Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen. In persönlichen Gesprächen sollten sie gemeinsam versuchen Gesundheitspotenziale aufzudecken und zu stärken und mögliche Gesundheitsrisiken zu identifizieren. Hierfür wären Schulungen und Supervision für die Leiterinnen hilfreich. Kitaleiterinnen sollten generell für mehr Transparenz bei der Umsetzung von Maßnahmen sorgen. Ihre Aufgabe solle es sein, den Erzieherinnen dabei zu helfen, dass der Gesundheitsschutz von Anfang an Relevanz für sie hat und sie frühzeitig auf ihr psychisches und physisches Wohlbefinden achten.

Der Träger sollte ebenfalls, wie im Arbeitsschutzgesetz verankert, Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Erzieherinnen übernehmen. Die Aussagen der Kitaleiterinnen deuten darauf hin, dass sie die ihnen zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel teilweise nach eigenem Ermessen einsetzen können. Im Aufgabenbereich des Trägers liegt es meinem Erachten nach daher erstens den Kitaleiterinnen konkrete Anweisungen bezüglich der Art und des Umfangs von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu geben und zweitens deren Umsetzung zu kontrollieren. Es sollte nicht im Ermessen der einzelnen Kitaleiterin liegen, ob das Geld für Akustikdecken eingesetzt wird oder nicht, sondern grundsätzlich vom Träger mit eingeplant und finanziert werden. Andererseits benötigt es mehr Freiheiten, finanzielle Mittel individuell und an den konkreten Bedürfnissen der einzelnen Einrichtung mit ihren individuellen Erzieherinnen, Eltern und Kindern einzusetzen.

Zusätzlich bedarf es auch Veränderungen auf politischer Ebene. Der Personalschlüssel müsste beispielsweise neu berechnet werden. Krankheits,- fortbildungs,- und urlaubsbedingter Ausfall sowie die mittelbare Arbeit müssten in die Berechnung des Erzieherinnen-Kind-Schlüssels mit einfließen. Einer Erzieherin, die gezwungen ist, regelmäßig 22 Kinder alleine zu betreuen, nützt weder ein stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl noch eine Kitaleiterin, die sich um eine individuelle Gesundheitsförderung bemüht. Unter diesen Umständen können Erzieherinnen nicht ausreichend die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen und im Zuge dessen auch nicht hinreichend ihre Gesundheit wahren.

8. Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Dt. erw. Hrsg. von Alexa Franke und Nicola Schulte. Dgvt-Verlag, Tübingen.
- Arbeitsschutzgesetz (ArSchG): Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (7. August 1996 BGBl. I S. 1246) Zuletzt geändert durch Art. 17 G vom 5. Februar 2009
- Beck, D. (2011): Zeitgemäße Gesundheitspolitik in Kleinst- und Kleinbetrieben. Hemmende und fördernde Bedingungen. Edition Sigma. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2012): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, 3. Aufl., Berlin
- Berger, J., Niemann, D., Nolting, H.-D., Schiffhorst, G., Genz, H., Kordt, M. (2002): Stress bei Erzieher/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastungen in ausgewählten Berufen 2001. BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege, DAK Gesundheitsmanagement, Hamburg
- Blättner, B., Waller, H. (2011): Gesundheitswissenschaft. Eine Einführung in Grundlagen, Theorie und Anwendung. 5. Aufl., Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart
- Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. E. (Hrsg.) (2004): Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Hogrefe, Göttingen, Bern, Toronto, Seattle
- Franke, F., Felfe, J. (2011): Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Instrument „Health-oriented Leadership“. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Macco, K. (Hrsg.) (2011): Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York
- Franzkowiak, P., Homfeldt, H. G., Mühlum, A. (2011): Lehrbuch Gesundheit. Beltz Juventa, Weinheim und Basel
- Fthenakis, W. E., Hanssen, K., Oberhuemer, P., Schreyer, I. (Hrsg.) (2003): Träger zeigen Profil. Ein Qualitätshandbuch für Träger von Kindertageseinrichtungen. Beltz Verlag, Weinheim, Basel, Berlin
- Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Soziales und Familie (Hrsg.) (2012): Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Kindertagesstätten. 2. Überarbeitete Aufl., INA gGmbH, Institut für den Situationsansatz, Berlin, Hamburg
- Fuchs-Rechlin, K. (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. (Hrsg.) (2010): Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main
- Helfferrich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl., VS Verlag, Wiesbaden

- Homfeldt, H. G., Sting, S. (2006): Soziale Arbeit und Gesundheit. Eine Einführung. Ernst Reinhardt Verlag, München Basel
- Hurrelmann, K. (2010): Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung. 7. Aufl., Juventa-Verlag, Weinheim
- Jung, S., Schmid, J. (2011): Eine Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung in Kindertageseinrichtungen. Gesundheit von pädagogischen Fachkräften. Unfallkasse Baden-Württemberg (Hrsg.) Jedermann-Verlag GmbH, Stuttgart
- Kaminski, M. (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Praxis. Ein Leitfaden zur systematischen Umsetzung der DIN SPEC 91020. Springer Fachmedien, Wiesbaden
- Kliche T. (2007). Leistungen und Bedarf von Kitas für Prävention und Gesundheitsförderung: Ergebnisse der bundesweiten Pilotstudie. Hamburg, Universitätsklinikum Eppendorf (UKE)
- Köppel, M. (2007): Salutogenese und Soziale Arbeit. 3. Aufl., Verlag Hans Jacobs, Lage
- Krause, Ch., Wiesmann, U., Hannich, H.-J. (2004): Subjektive Befindlichkeit und Selbstwertgefühl von Grundschulkindern. Pabst Science Publisher, Lengerich
- Lazarus, R. S. & Launier, R., (1981): Streßbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt, in: Nitsch, J. R., Stress - Theorien, Untersuchungen, Massnahmen, Verlag Hans Huber, Bern, Stuttgart, Wien
- Lorenz, R. (2005): Salutogenese. Grundwissen für Psychologen, Mediziner, Gesundheits- und Pflegewissenschaftler. 2. Aufl., Reinhardt Verlag, München
- Maulbetsch, C. (2010): Person und Verantwortung. Zur Grundlegung einer pädagogischen Handlungstheorie unter dem Aspekt der Erziehung zur Verantwortung im Kontext Schule. Waxmann Verlag, Münster.
- Mayring, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Auflage. Beltz Verlag Weinheim, Basel
- Petzold, T.D. (2010): Praxisbuch Salutogenese. Warum Gesundheit ansteckend ist. Südwest Verlag, München
- Porst, R. (2009): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch, 2. Aufl. SV Verlag, Wiesbaden
- Rice, V. H. (Hrsg.) (2005): Stress und Coping. Lehrbuch für Pflegepraxis und –wissenschaft. Deutschsprachige Ausgabe herausgegeben von Patrick Muijsers, Verlag Hans Huber, Bern
- Rosenstiel, L. v. (2003): Grundlagen der Organisationspsychologie. 5. Aufl., Schäfer-Poeschel Verlag, Stuttgart
- Rudow, B. (2004): Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen. (Projektbericht). Mannheim/Mühlhausen: IGO
- Schiffer, E. (2013): Wie Gesundheit entsteht. Salutogenese: Schatzsuche statt Fehlerfahndung. Überarbeitete Neuauflage, Beltz Verlag, Weinheim und Basel
- Sombetzki, J. (2014): Verantwortung als Begriff, Fähigkeit, Aufgabe. Eine Drei-Ebenen-Analyse. Springer VS, Wiesbaden.

Sozialgesetzbuch (SGB) - Fünftes Buch (V) Gesetzliche Krankenversicherung (vom 21. Juli 2004 BGBl. I S. 1791) § 1 Solidarität und Eigenverantwortung

Thinschmidt M., Jenschke D., Ziesch M. (Hrsg.) (2009): Erzieherinnengesundheit. Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen. Dresden, Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (Hrsg.)

Viernickel, S., Voss, A. (2013): STEGE. Studie zu Strukturqualität und ErzieherInnengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Unfallkasse Nordrheinwestphalen (Hrsg.), Düsseldorf

9. Quellenverzeichnis

Bundesamt für Gesundheit (BAG): online: <http://www.bag.admin.ch/aktuell/> (Letzter Zugriff: 05.12.2013)

Duden (2012): online: <http://www.duden.de/node/662998/revisions/875409/view> (Letzter Zugriff: 07.01.2014)

Elbkinder e.V. (2012): Leitbild/Vision: online: http://www.elbkinder-kitas.de/de/ueber_uns/unser_unternehmen/leitbild_vision/index.html (Letzter Zugriff: 02.02.2014)

Dresing, T., Pehl, T. (2013): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 5. Auflage. Marburg: online: www.audiotranskription.de/praxisbuch (Letzter Zugriff: 20.01.2014)

GEW-Ratgeber. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst. Tarifvertrag öffentlicher Dienst: online: http://www.gew.de/Binaries/Binary53766/05_Betr_Gfsrd_12Seiter_Web.pdf (Letzter Zugriff: 03.02.2014)

Verdi (2009): Chancen Fördern, Anerkennung Fordern. Argumente für unsere Forderungen an die Politik.: http://www.chancenfoerdern.de/w/files/material/090420_argumentepolitik.pdf (Letzter Zugriff: 08.11.2013)

WHO (1986): OTTAWA-CHARTA zur Gesundheitsförderung: http://www.apug.de/archiv/pdf/ottawa_charta.pdf (Letzter Zugriff: 06.11.2013)

Anhang

Anhang 1: Leitfaden und Einschätzskala

Leitfaden Erzieherinnen

1. Persönliche Angaben

1.1 Alter

→ Wie alt bist du?

1.2 Berufliche Qualifikation

→ Welche Ausbildung/en hast du absolviert?

→ Wo wurde/n die Ausbildung/en gemacht?

1.3 Tätigkeitsdauer

→ Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?

→ In welchem Bereich arbeitest du zurzeit (Krippe, Elementar, altersgemischt)?

→ In welcher Funktion arbeitest du (Gruppenleitung/Zweitkraft)?

→ Seit wie vielen Jahren bist du in diesem Arbeitsbereich tätig?

→ Seit wie vielen Jahren bist du in deiner jetzigen Kita tätig?

1.4 Arbeitsvertrag

→ Arbeitest du Vollzeit oder Teilzeit? Wie viele Wochenstunden sind das?

→ Hast du einen befristeten oder unbefristeten Vertrag?

1.5 Gesundheitsmanagement

→ Bietet dein Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement an?

2. Arbeitsbelastungen

2.1 Lärm

Erzieherinnen sind vielen tagtäglichen Belastungen ausgesetzt. Beginnen möchte ich mit der Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm.

→ Ist Lärm eine Belastung für dich?

→ Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?

→ Was genau ist an dem Lärm belastend?

→ Wie gehst du mit damit um?

→ Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen den Lärm zu unternehmen?

→ Wenn es bereits Maßnahmen von Arbeitgeberseite aus gab, konntest du deine eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?

→ Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du die Kitaleitung/GF in der Verantwortung?

→ Was erwartest/ würdest du dir von deiner Leitung/GF wünschen?

2.2 Zu viele Kinder pro Gruppe

In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen.

- Ist das hier auch so?
- Stellen diese großen Gruppengrößen eine Belastung für dich dar?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würden du die Belastung einschätzen?
- Was genau ist daran belastend?
- Wie gehst du damit um?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen die Belastung durch die großen Gruppengrößen zu unternehmen?
- Wenn es bereits Maßnahmen von Arbeitgeberseite aus gab, konntest du deine eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du die Kitaleitung/GF in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir von deiner Leitung/GF wünschen?

2.3 Personalunterbesetzungen

Personalunterbesetzungen, bedingt durch krankheits-, urlaubs- oder fortbildungsbedingten Ausfall stellen oftmals eine Arbeitsbelastung dar.

- Stellt der Arbeitsausfall von Kollegen/innen eine Belastung für dich dar?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?
- Was genau ist daran belastend?
- Wie gehst du damit um?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen die Belastung zu unternehmen?
- Wenn es bereits Maßnahmen von Arbeitgeberseite aus gab, konntest du deine eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du die Kitaleitung/GF in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir von deiner Leitung/GF wünschen?

2.4 Arbeitsaufgaben und –organisation/Zeitdruck

Studien zufolge empfindet ein Großteil der Erzieherinnen, dass insgesamt zu viele verschiedene Arbeitsaufgaben zu erfüllen sind. Vor allem der damit verbundene Zeitdruck wird als Belastung empfunden.

- Stellt Zeitdruck eine Belastung für dich dar?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?

- Was genau ist daran belastend?
- Wie gehst du mit damit um?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen die Belastung zu unternehmen?
- Wenn es bereits Maßnahmen von Arbeitgeberseite aus gab, konntest du deine eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du die Kitaleitung/GF in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir von deiner Leitung/GF wünschen?

2.5 Ungünstige Körperhaltungen

Viele Erzieherinnen haben Rücken und Nackenschmerzen durch du das Arbeiten auf Kinderhöhe

- Stellt das Arbeiten in gebückter Haltung für dich eine Belastung dar?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark in die Belastung?
- Was genau ist belastend?
- Wie gehst du damit um?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen die Belastung zu unternehmen?
- Wenn es bereits Maßnahmen von Arbeitgeberseite aus gab, konntest du deine eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du die Kitaleitung/GF in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir von deiner Leitung/GF wünschen?

2.6 Sonstige Belastungen

- Gibt es sonst noch belastende Faktoren in deinem Berufsalltag?
- Wie gehst du damit um?
- Liegt das in deiner Verantwortung oder in der Verantwortung deiner Leitung/GF?
- Was belastet dich in deinem Beruf am meisten? Was ist am wenigsten belastend?

2.7 Wünsche

- Wenn du 3 Wünsche frei hättest, was würdest du dir wünschen?

Leitfaden Kitaleiterinnen

1. Persönliche Angaben

1.1 Alter

→ Wie alt bist du?

1.2 Berufliche Qualifikation

→ Welche Ausbildung/en hast du absolviert?

→ Und wo wurde/n die Ausbildung/en gemacht?

1.3 Tätigkeitsdauer

→ Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?

→ In welchem Bereich arbeitest du zurzeit (Leitung)?

→ In welcher Funktion arbeitest du (Leitung/Stellvertretene Leitung)?

→ Seit wie vielen Jahren bist du in diesem Arbeitsbereich tätig?

→ Seit wie vielen Jahren bist du in dieser Kita tätig?

1.4 Arbeitsvertrag

→ Arbeitest du Vollzeit oder Teilzeit?

→ Wie viele Wochenstunden sind das?

→ Hast du einen befristeten oder unbefristeten Vertrag?

1.5 Gesundheitsmanagement

→ Bietet ihr ein betriebliches Gesundheitsmanagement an?

2. Arbeitsbelastungen

2.1 Lärm

Erzieherinnen sind vielen tagtäglichen Belastungen ausgesetzt. Beginnen möchte ich mit der Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm.

→ Ist Lärm eine Belastung für einige der Erzieher/innen?

→ Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?

→ Wurden bereits Lärmschutzmaßnahmen umgesetzt?

→ Konnten die Erzieher/innen ihre eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?

→ Schätzt du die tägliche Lärmbelastung eher als Herausforderung, als Bedrohung oder als schädigend ein?

→ Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen den Lärm zu unternehmen?

- Wie sehr siehst du die Erzieherinnen, auf einer Skala von 1 bis 4, in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir von den Erzieher/innen wünschen?

2.2 Zu viele Kinder pro Gruppe

In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen.

- Ist das hier auch so?
- Wird die Anzahl der Kinder pro Gruppe auch von einigen Erzieher/innen als belastend empfunden?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?
- Wurden bereits Maßnahmen umgesetzt um die Gruppengrößen zu reduzieren?
- Konnten die Erzieher/innen ihre eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Schätzt du die Arbeit mit den vielen Kindern pro Gruppe eher als Herausforderung, als Bedrohung oder als schädigend ein?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen diese Belastung zu unternehmen?
- Wie sehr siehst du die Erzieher/innen, auf einer Skala von 1 bis 4, in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir den Erzieher/innen wünschen?

2.3 Personalunterbesetzungen

Personalunterbesetzungen, bedingt durch krankheits-, urlaubs- oder fortbildungsbedingten Ausfall stellen oftmals eine Arbeitsbelastung dar.

- Stellt der regelmäßige Ausfall von Kollegen/innen eine Belastung für einige Erzieherinnen dar?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?
- Wurden bereits Maßnahmen umgesetzt um die Erzieher/innen zu entlasten (Springer)?
- Konnten die Erzieher/innen ihre eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Schätzt du das Arbeiten mit weniger Personal eher als Herausforderung, als Bedrohung oder als schädigend ein?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen diese Belastung zu unternehmen?

- Wie sehr siehst du die Erzieher/innen, auf einer Skala von 1 bis 4, in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir den Erzieher/innen wünschen?

2.4 Arbeitsaufgaben und –organisation/Zeitdruck

Studien zufolge empfindet ein Großteil der Erzieherinnen, dass zu viele Arbeitsaufgaben zu erfüllen sind und bei Erfüllung dieser Aufgaben oft Zeitdruck gegeben ist.

- Ist Zeitdruck eine Belastung für einige Erzieher/innen?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?
- Wurden bereits Maßnahmen umgesetzt um die Erzieher/innen zu entlasten (mehr Personal/Bring-und Abholzeiten entzerren/ Vorbereitungszeiten)?
- Konnten die Erzieher/innen ihre eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Schätzt du den täglichen Zeitdruck eher als Herausforderung, als Bedrohung oder als schädigend ein?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen diese Belastung zu unternehmen?
- Wie sehr siehst du die Erzieher/innen, auf einer Skala von 1 bis 4, in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir den Erzieher/innen wünschen?

2.5 Ausstattung Mobiliar

Viele Erzieherinnen haben Rücken und Nackenschmerzen durch die ungünstige Körperhaltung beim Basteln und Spielen sowie durch das Tragen und Wickeln der Kinder

- Sind einige Erzieher/innen die hier arbeiten ebenfalls durch die ungünstige Körperhaltung bei der Arbeit belastet?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark würdest du die Belastung einschätzen?
- Wurden bereits Maßnahmen ergriffen um die Körperhaltungen der Erzieherinnen zu verbessern (Wickeltische/erwachsengerechte Stühle/ Rückenschule)?
- Konnten die Erzieher/innen ihre eigenen Ideen einbringen? Wurden diese berücksichtigt?
- Schätzt du das Arbeiten in gebückter Haltung eher als Herausforderung, als Bedrohung oder als schädigend ein?
- Auf einer Skala von 1 bis 4, wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen diese Belastung zu unternehmen?

- Wie sehr siehst du die Erzieher/innen, auf einer Skala von 1 bis 4, in der Verantwortung?
- Was erwartest/ würdest du dir den Erzieher/innen wünschen?

2.6 Sonstige Belastungen

- Gibt es sonst noch belastende Faktoren im Berufsalltag deiner Mitarbeiterinnen?
- Was denkst du, was empfinden die Erzieher/innen in ihrem Berufsalltag als größte Belastung? Was ist am wenigsten belastend?

2.7 Wünsche

- Wenn du 3 Wünsche frei hättest, was würdest du dir für deine Mitarbeiter/innen wünschen?

Einschätzskala

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1 sehr schwach | 2 ziemlich schwach | 3 ziemlich stark | 4 sehr stark |
|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|

Anhang 2: Transkriptionen

Transkriptionen Erzieherinnen

ERZ_1

1 ERZ_1, weiblich

2 **I: Wie alt bist du?**

3 40 Jahre #00:00:18-0#

4

5 **I: Welche Ausbildungen hast du absolviert?**

6 ERZ_1: Die Ausbildung zur Heilerzieherin #00:00:54-6#

7

8 **I: Und wurde die Ausbildung in Hamburg absolviert?**

9 ERZ_1: Ja, in Hamburg Alsterdorf.

10

11 **I: Wie lange und in welchem Bereich arbeitest du?**

12 ERZ_1: Seit 1997 in altersgemischte Gruppen mit Integrationskindern #00:01:16-9#

13

14 **I: Und wie lange arbeitest du in dieser Kita?**

15 ERZ_1: Seit 2005

16

17 **I: Und mit wie vielen Wochenstunden arbeitest du?**

18 ERZ_01: Mit 38,5 Stunden, unbefristet #00:01:28-4#

19

20 **I: Und dann geht es ja wie gesagt um Arbeitsbelastungen. Und da würde mich interessieren**
21 **ob dein Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement anbietet?**

22 ERZ_01: Ja, Impfungen werden übernommen soweit ich weiß, gegen Hepatitis. Ansonsten
23 nichts. Ich finde ja, dass sie mal einen Massagemenschen herholen könnten. #00:02:27-6#

24

25 **I:Dann kommen wir jetzt zu den Arbeitsbelastungen. Und als erstes würde ich gerne auf**
26 **die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm eingehen. Würdest du sagen,**
27 **Lärm ist eine Belastung für dich?**

28 ERZ_01: Ja, Belastung ist immer so ein weiter Begriff, also es wird schon im Laufe der Jahre
29 mehr. Ich weiß damals hat mich das nicht so belastet aber mittlerweile gibt es schon
30 Situationen wo ich das als sehr unangenehm empfinde wenn viele Kinder in einem Raum sind
31 und sehr laut sind. Aber wir haben ja uns ja vor ein paar Jahren Ohrstöpsel zugelegt, die auch
32 zum Teil vom Arbeitgeber übernommen wurden. Und die Minimieren so ein bisschen den
33 Geräuschpegel.

34

35 **I: Und auf einer Skala von eins bis vier, wie stark würdest du sagen ist die Belastung?**

36 ERZ_01. Ich wäre so hier (zeigt zwischen zwei und drei). Das ist schwierig. Ich finde die
37 Abstufung zwischen ziemlich schwach und ziemlich stark ist du groß eigentlich. Es ist
38 unterschiedlich. Es gibt Situationen da ist alles gut, da würde ich sagen, dass die Belastung
39 ziemlich schwach ist. Und teilweise ist die Belastung sogar ziemlich stark. Morgens z.B.,
40 wenn viele Kinder im Bewegungsraum sind, auch aus anderen Gruppen, dann ist die
41 Belastung ziemlich stark. Wenn du dich dann auch noch um ein weinendes Kind kümmerst
42 dann ist es schon besser aus diesem Raum raus zu gehen um sich intensiv um dieses Kind zu
43 kümmern. Vor allem die vielen kleinen Kindern sind belastend. Die haben jetzt nicht den
44 Geräuschpegel wie große Kinder die durch die Gegend rennen und schreien aber wenn die
45 Weinen das ist auch ein Geräusch das schon anstrengend ist. Es ist schon eine
46 Gradwanderung. Was biete ich den Großen an wenn es mir zu laut ist und was ist mit den
47 Kleinen.

48

49 **I: Und inwieweit siehst du dich selber in der Verantwortung?**

50 ERZ_01: Wenn ich merke entweder mir wird es zu viel oder ich merke es schaukelt sich so
51 sehr hoch, dass ich denke ist jetzt nicht gut für die Kinder, könnte etwas passieren oder ist
52 vielleicht sogar schon etwas passiert dann sehe ich das als meine Pflicht an da irgendwie zu
53 intervenieren und irgendetwas anzubieten.

54

55 **I: Und was für Möglichkeiten hast du dann?**

56 ERZ_1: Rausgehen oder ein Angebot machen um den Kindern ein bisschen Beschäftigung zu
57 geben. Manchmal haben sie auch einfach Langeweile und dann anfangen rumzutoben weil sie
58 nichts mit sich anzufangen wissen. Gut morgens müssen sie manchmal auch einfach erst mal
59 ihre Energie raus lassen. Dann ist es auch manchmal gut sie laufen zu lassen, aber wenn es
60 mir zu viel wird dann sage ich auch mal, gut, dann sollen sie draußen laufen. Sie können
61 rausgehen und man bindet sie in ein Bewegungsangebot ein wo sie sich auch auspowern
62 können, aber ein bisschen geregelter, wo sie dann auch nicht so laut sind.

63

64 **I: Und wie stark siehst du die Kitaleitung in Verantwortung sich auch um das Thema Lärm
65 zu kümmern?**

66 ERZ_1: Ist schon auch sehr stark verantwortlich. Es gibt im Bewegungsraum Dämmplatten,
67 die sind jetzt nicht so für uns, die sind glaube ich auch da um nach oben hin zu den Nachbarn
68 abzdämmen. Und dadurch, dass die Kosten für die Ohrstöpsel mit übernommen wurden,
69 wurde da schon ein bisschen Verantwortung mit übernommen. Also klar liegt es immer an
70 mir, denn keiner kann in mich reingucken was ist mir zu viel oder was ist mir zu laut, da muss
71 ich natürlich signalisieren, dass sich da was tun muss und mich dann auch darum kümmern
72 und gucken ob ich dann Unterstützung kriege, aber das ist ja passiert. #00:07:31-7#

73

74 **I: Dann geht es darum, dass in den vergangenen Jahren, zumindest in vielen öffentlichen
75 Einrichtungen, die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen ist. Ist das bei
76 euch auch so? Und würdest du auch sagen, dass das eine Belastung darstellt?**

77 ERZ_1: Das würde ich schon sagen. Wir haben hier mit 16 Kindern pro Gruppe angefangen
78 und waren jetzt schon bei 20 Kindern. Natürlich, das ist schon bemerkbar. Vor allem durch

79 die vielen kleinen Kindern. Und es ist eine Gradwanderung. Was brauchen die Großen und
80 was die Kleinen.

81

82 **I: Und wie hoch würdest du die Belastung einschätzen?**

83 ERZ_01: Ich finde das schwer einzuschätzen. So ein Mittelding zwischen zwei und drei. Vier
84 nein. Da sind wir hier noch von entfernt. Wir haben einfach diesen guten Stellenschlüssel. In
85 anderen Einrichtungen, da möchte ich nicht arbeiten. Eine Person oder 1,5 Personen auf 22
86 Kinder und da sind auch ein bis zwei verkappte Integrationskinder dabei die dann noch nicht
87 mal Förderung bekommen weil sie keine Integrationskindern sind. Hier werden sie ja
88 gefördert und wir haben eben die Mittel, weil wir auch zu dritt sind, darauf einzugehen und
89 was zu machen und sie zu fördern. Aber was ich merke ist, dass manchmal was hinten über
90 fällt. Je mehr Kinder es werden, je mehr musst du dich eben auch kümmern und je weniger
91 Zeit habe ich für das einzelne Kind, das merke ich.

92

93 **I: Und inwieweit siehst du die Leitung in der Verantwortung auch darauf zu achten, dass
94 es nicht immer mehr Kindern werden?**

95 ERZ_1: Es ist so ein Zusammenspiel und man muss miteinander im Gespräch bleiben was wir
96 wollen und was wir leisten können. Oder bis wohin können wir gute Arbeit leisten und ab
97 wann ist es nur noch eine Aufbewahrung und ich kann eigentlichen Arbeit die ich machen
98 möchte und die ich gut machen möchte nicht mehr gerecht werden. Da muss man schon im
99 Gespräch bleiben und sagen bis dahin ja und dann ist aber auch Schluss.

100

101 **I: Inwieweit habt ihr Einfluss mitzugestalten?**

102 ERZ_1: Wir haben ja nicht aus Spaß mehr Kinder aufgenommen. Das ist ja ein Kostenfaktor.
103 Wir mussten auch ein bisschen auf die Kosten achten und dadurch mehr Kinder in die
104 Gruppen holen. Die Anmeldungen gehen im Büro ein. Uns ist klar, dass wir 18 Plätze zu
105 besetzen haben, müssen gucken, dass wir natürlich die drei Integrationsplätze besetzen, was
106 letztes Jahr relativ schwer war. Natürlich können wir sagen ich glaube, dass das schwierig
107 werden könnte mit diesem Kind, aber ich glaube, dass wir heutzutage da keine großen
108 Möglichkeiten mehr haben, auszusuchen. Es gab mal Zeiten da konnten wir besser abwägen,
109 was der Gruppenkonstellation gut tut. Aber jetzt gibt es mehr Integrationseinrichtungen hier
110 in der Gegend. Natürlich geht es manchmal auch schief. Gerade haben wir z.B. nur ein 4-
111 jähriges Mädchen. Das nächstältere Mädchen ist dann Zwei. Da hat man dann eine Lücke, das
112 ist total blöd für das Mädchen, aber manchmal kommen nicht die Anmeldungen rein, die du
113 dir für deine Gruppenkonstellation wünschst. Doch wir haben da auch ein bisschen
114 Mitspracherecht.

115

116 **I: Würdest du dir etwas von der Leitung wünschen?**

117 ERZ_1: Ich denke über sowas ja immer nicht so nach. Da wird dir meine Kollegin nachher
118 mehr zu sagen können, wahrscheinlich. Ja, gut, ein besserer Austausch wäre manchmal ganz
119 gut. Ich denke man muss für sich selber Sorge tragen. Entweder ich sage der Leitung so sieht
120 es bei uns in der Gruppe aus und es geht nicht oder ich tu es eben nicht und nehme was
121 kommt. Und wenn ich in den Austausch gehe, dann kann ich notfalls sagen, das und das
122 wünsche ich mir von euch. Aber konkret kann ich dir jetzt nicht sagen was ich mir wünsche.

123

124 **I: Du hast eben schon angedeutet, dass ihr einen guten Personalschlüssel habt. Trotzdem**
125 **wird es auch hier Urlaub, Krankheit usw. geben. Kommt das häufiger vor, dass man**
126 **unterbesetzt arbeitet und ist das eine Belastung für dich?**

127 ERZ_1: Es ist natürlich hier Jammern auf hohem Niveau. Naja klar, es gibt Zeiten, wenn es
128 gen Winter geht, ist vermehrt die Krankheitswelle da und dann hast du noch Leute die im
129 Urlaub sind, klar gibt's mal Phasen, gerade jetzt mit 19 Kindern, die zu Zweit schon belastend
130 sind.

131

132 **I: Was genau ist dann belastend?**

133 ERZ_1: Ich habe das Gefühl ich kann vielem nicht gerecht werden. Ich drehe und wende
134 mich und versuche alles am Laufen zu halten, das hat natürlich auch mit meinem hohen
135 Anspruch zu tun an mich und an meine Arbeit. Es gibt Tage da gehe ich um vier hier raus und
136 ich denke, super es sind alle unverletzt geblieben, alle sehen sauber aus und sind gewickelt,
137 aber ich bin auch fertig dann. Und dann gibt's sicherlich auch Tage da habe ich etwas
138 vergessen, aber das war nicht möglich an dem Tag. Das sind so Tage die für mich echt
139 belastend sind. Ich habe alles versucht aber was für einen Preis habe ich dafür gezahlt, dass
140 ich hier auf dem Zahnfleisch raus krieche.

141

142 **I: Und was würdest du sagen wo liegt da die Verantwortung der Leitung?**

143 ERZ_1: Es ist natürlich auch schwierig Aushilfen zu finden. Wer kann sich das schon
144 erlauben nur ein oder zwei Tage die Woche zu arbeiten und dann noch auf Abruf vielleicht
145 sogar noch. Es ist eben auch schwierig jemanden zu finden der für das ganze Haus passt. Wir
146 sind 5 Gruppen und alle unterschiedliche Menschen. Natürlich wäre eine dritte Springerstelle
147 super. Können wir uns im Moment nicht leisten, steht aber wieder im Gespräch. Das würde
148 ich mir wünschen. In den Zeiten, in denen viele krank und im Urlaub sind reichen zwei
149 Springer eigentlich nicht aus. Und wenn du dann denkst, juchu wir sind zu dritt dann gibt es
150 andere Gruppen in den zu aushelfen musst und bist dann wieder nur zu zweit. Das Planen der
151 Dienste ist schon ziemlich anstrengend, das wir ja auch noch mitmachen. Gucken, dass es
152 auch deinen Kollegen im Haus geht. Es geht mir ja nicht gut, wenn ich weiß da sind Kollegen
153 die auch auf dem Zahnfleisch kriechen. Es soll ja auch allen möglichst gut gehen und nicht
154 das Risiko eingehen, dass der Kollege morgen auch noch umfällt, weil er total überbelastet ist.
155 #00:21:17-0#

156

157 **I: Dann würde ich gerne noch wissen, es sind in den letzten Jahren immer mehr**
158 **administrative Aufgaben dazu gekommen, man muss immer mehr Berichte schreiben und**
159 **das zum Teil auch unter Zeitdruck. Ist das eine Belastung für dich?**

160 ERZ_1: Keine Dauerbelastung. Das ist punktuell. Die 4 ½-Jährigen Gespräche müssen im
161 Herbst geführt werden, müssen bis November fertig sein. In diesem Zeitfenster hast du
162 natürlich noch mehr Belastung als sonst in der Nachmittagszeit, also in der Vorbereitungszeit
163 die wir ja auch haben, aber es sind dann schon noch mal eine Mehrbelastung. Du musst dir
164 darüber vorher Gedanken machen, musst das Kind noch mal beobachten und dann mit den
165 Eltern die Gespräche führen. Aber nur punktuell. Dazu kommen noch Erstgespräche oder
166 auch Elterngespräche. Oder eben die Förder oder Entwicklungsberichte. Auch das ist immer

167 nur in einem gewissen Zeitraum. Natürlich ist das dann ein bisschen Stress weil du dich
168 hinsetzen musst, wir machen das zusammen mit den Therapeuten, aber auch dafür musst du
169 eben Zeit scheffeln, du musst 5 Leute unter einen Hut kriegen und den Bericht dann
170 ausarbeiten und schreiben, ist dann auch ein bisschen mehr Belastung aber auch nur für diesen
171 Zeitraum.

172

173 **I: Und wie seht siehst du dich selber in der Verantwortung dagegen etwas zu**
174 **unternehmen?**

175 ERZ_1: Klar kann man rechtzeitig daran denken und schon mal vorher anfangen sich Notizen
176 zu machen. Das haut aber generell nicht hin. Damit könnte man schon mal ein bisschen Stress
177 umgehen, weil man nicht bei "0" anfängt, aber ich denke das ist dann einfach so in diesem
178 Zeitfenster.

179

180 **I: Und siehst du da auch die Leitung irgendwo in der Verantwortung? Kann sie da etwas**
181 **übernehmen oder hat sie da keine Verantwortung zu tragen?**

182 ERZ_1: Nö, die Leitung übernimmt die Vorbereitung. Sie sorgt dafür, dass Formulare und
183 Berichte der Kinder im den Ordner sind und ich nicht noch kopieren oder danach suchen
184 muss, das übernimmt sie und das ist auch gut so. Nö, mehr kann die Leitung da nicht tun.
185 #00:24:54-2#

186

187 **I: Dankeschön. Dann ist der nächste Punkt ich habe das mal ungünstige Körperhaltung**
188 **genannt. Viele Erzieher haben Rücken und Nackenschmerzen weil sie eher auf**
189 **„Kindhöhe“ arbeiten. Würdest du sagen, dass das arbeiten in eher gebückter Haltung eine**
190 **Belastung für sich darstellt?**

191 ERZ_1: Ja, da bin ich aber auch selber mit dran schuld. Was heißt selber schuld, natürlich ist
192 es eine körperliche Belastung in diesem Bereich.

193

194 **I: Wenn du das wieder einschätzen solltest, wie hoch ist die Belastung?**

195 ERZ_1: Eins und zwei ist Quatsch. Für mich persönlich ist es gerade eher eine drei, so. Gerade
196 in Bezug auf die Kleinen, die auch Körpernähe brauchen und mal hochgenommen werden
197 müssen. Die sind zwar klein und leicht, aber auch die Integrationskinder die vielleicht nicht
198 laufen können oder was du einfach auch mal tragen musst. Ist immer eine persönliche Sache
199 wie man damit umgeht. Ich passe da leider zu wenig auf mich auf. Ich bin dann jemand der
200 das Kind mal eben hochnimmt, was gar nicht gut ist, aber da bin ich schon ziemlich belastet.

201

202 **I: Und wie stark siehst du die Leitung in der Verantwortung da etwas zu tun?**

203 ERZ_1: Ich denke da muss ich für mich sorgen und gucken was kann ich machen um mir die
204 Arbeit zu erleichtern mit den Kindern. Wir haben einen Wickeltisch auf den die Kinder
205 alleine raufkrabbeln können, wenn sie es dann können. Wir haben einen rollenden Hocker auf
206 dem du beim Anziehen nicht immer in die Hocke oder auf die Knie gehen musst. Ich weiß
207 nicht ob die Leitung da groß für Sorgen muss. Die haben ihre Büroarbeiten und sind nicht in
208 der Pädagogik drin. Die Arbeitsmittel werden dann schon bezahlt. #00:28:23-4#

209

210 **I: Dann sind wir schon fast am Schluss. Ich würde gerne noch wissen, gibt es sonst noch**
211 **irgendwelche belastenden Faktoren in deinem Beruf, die ich jetzt hier nicht angesprochen**
212 **habe?**

213 ERZ_1: Wir hatten Lärm, wir hatten körperlich. (Lachen) Mein Praktikant belastet mich
214 gerade. Das gehört hier nicht her, aber ich finde jeder soll die Chance haben in diesen Beruf
215 reinschnuppern zu dürfen. Das mache ich auch unglaublich gerne, aber du hast halt solche
216 und solche Praktikanten. Momentan leiste ich ein bisschen über meine Arbeit hinaus auch
217 Arbeit. Da leisten wir gerade eher Sozialarbeit. Ich versuche da auch hinter die Fassade zu
218 blicken und sehe er möchte diesen Beruf machen. Und dann müssen wir gerade intensiver
219 Anleitersgespräche führen und gucken was er tun kann um hier voran zu kommen. #00:31:21-
220 7#

221

222 **I: Dankeschön. Dann würde ich noch gerne wissen von diesen Sachen die ich**
223 **angesprochen habe. Was ist die größte Belastung? Was am wenigsten?**

224 ERZ_1: Momentan ist die Körperbelastung am schlimmsten und am wenigsten der Zeitdruck.
225 #00:32:16-3#

226

227 **I: Und wenn du drei Wünsche frei hättest. Was würdest du dir in Bezug auf die Arbeit**
228 **wünschen?**

229 ERZ_1: 1. weniger 100% sein zu wollen, eine dritte Springerstelle und mehr ältere Kinder in
230 der Gruppe, homogenere Mischung und auch Mischungen Jungs und Mädchen und 18 nicht
231 überschreiten.

ERZ_2

1 **ERZ_2**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du?**

4 ERZ_2: 39 Jahre #00:00:00-0#

5

6 **I: Welche Ausbildungen hast du absolviert?**

7 ERZ_2: Erzieherin

8

9 **I: Und wurde die Ausbildung in Hamburg absolviert?**

10 ERZ_2: In Hamburg Altona #00:00:23-7#

11

12 **I: Wie lange arbeitest du schon in deinem Beruf?**

13 ERZ_2: Seit 13 Jahren, davon seit 11 Jahren in dieser Kita

14

15 **I: In welchem Bereich arbeitest du?**

16 ERZ_2: In einer altersgemischte Gruppe mit Integrationskindern

17

18 **I: Und mit wie vielen Wochenstunden arbeitest du?**

19 **Vertrag:** Vollzeit, 38,5 Stunden, unbefristet #00:00:53-1#

20

21 **I: Und dann geht es ja wie gesagt um Arbeitsbelastungen. Und da würde mich interessieren ob dein Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement anbietet?**

22 ERZ_2: Also dass einzige, was sie anbieten ist, dass der arbeitsmedizinische Dienst alle zwei
23 Jahre kommen sollte und die dann die zugelassenen oder erforderlichen Impfungen bezahlen.
24 #00:01:33-2#

25

26
27 **I: Dankeschön. Dann geht es konkret als erstes um die Belastung durch den von den
28 Kindern ausgehenden Lärm eingehen. Würdest du sagen, Lärm ist eine Belastung für
29 dich?**

30 ERZ_2: Ja!

31

32 **I: Und auf einer Skala von eins bis vier, wie stark würdest du sagen ist die Belastung?**

33 ERZ_2: Ziemlich stark bis sehr stark.

34

35 **I: Was genau ist an dem Lärm belastend?**

36 ERZ_2: Es geht auf die Nerven und die hohen Töne, also wenn die Kinder laut sind, und du
37 dein eigenes Wort nicht mehr verstehen. Also du permanent einer Lautstärke ausgesetzt bist.
38 Gerade auch die hohen Töne, dass geht auf die Nerven.

39

40 **I: Und wie gehst du damit um?**

41 ERZ_2: Das gehört halt auch noch zur Vorsorge, die der Arbeitgeber mit unterstützt, sind
42 Ohrstöpsel, die zur Hälfte von unserem Arbeitgeber mit bezahlt werden. Und das Ohrstöpsel
43 die das Ohr vor den hohen Tönen schützt. Die Filtern die hohen Töne heraus. Und wenn ich

44 merke, dass es zu laut wird oder dass ich stressanfälliger werde dann sind die Ohrstöpsel da,
45 die ich mir dann ins Ohr stecke. Die werden auch extra angefertigt für jedes Ohr. Dann gibt es
46 verschiedene Grade an Filtern und die kann man sich dann aussuchen welchen Filter man
47 gerade benötigt. Haben wir vor ein paar Jahren mal mit einbezogen.

48

49 **I: Und gibt es sonst noch Maßnahmen die der Arbeitgeber hier in Bezug auf Lärmschutz**

50 ERZ_2: Ja, wir gaben Lärmschutzdecken und wir bekommen demnächst auch Tücher, man an
51 die Decke hängt und die den Schall rausnehmen sollen.

52

53 **I: Und inwieweit siehst du dich selber in der Verantwortung?**

54 ERZ_2: Meine eigene Verantwortung mit dem Lärm umzugehen? Die ist sehr hoch.

55

56 **I: Und wie hoch siehst du die Verantwortung bei deinem Arbeitgeber etwas gegen den
57 Lärm zu unternehmen?**

58 ERZ_2: Sehr stark. #00:04:50-3#

59

60 **I: Und gibt es noch etwas, dass du dir zusätzlich wünschen würdest von der Leitung?**

61 ERZ_2: Ja, zum Hautschutz besteht noch Bedarf. Also was erste Hilfe angeht sind wir
62 eigentlich ganz gut ausgebildet, aber was unseren Hautschutz angeht, gerade weil wir auch
63 Krippenkindern haben, und damit auch Wickelkinder, und ich finde nicht, dass es reicht Erste
64 Hilfe Handschuhe zu haben, oder irgendwelche gängigen Handcremes, sondern es muss schon
65 eine spezielle Hautschutzcreme sein, die ich finde sollte vom Arbeitgeber noch zur Verfügung
66 gestellt werden. Aber da bin ich jetzt auch dran, das bespreche ich am Dienstag im Großteam.

67

68 **I: Dann wäre der nächste Punkt, dass in den vergangenen Jahren, zumindest in vielen
69 öffentlichen Einrichtungen, die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen ist.**

70 **Ist das bei euch auch so? Und würdest du auch sagen, dass das eine Belastung darstellt?**

71 ERZ_2: Nein, wir haben mit 16 Kindern angefangen und sind in den letzten 11 Jahren auf 18
72 hochgegangen. Und es kann auch schon passieren, dadurch das wir auch im Laufe des Jahres
73 eingewöhnen und nicht mehr nur zum Sommer, können wir auch mal überbelegen. Generell
74 sollte es auf 18 laufen.

75

76 **I: Würdest du sagen, dass es insgesamt trotzdem eigentlich zu viele Kinder sind?**

77 ERZ_2: Ja, finde ich schon. Mit 16 Kindern war es schon auch noch angenehmer und wenn
78 man bedenkt, dass wir altersgemischt arbeiten mit 0 bis 6-jährigen Kindern und zusätzlich
79 noch Integrationskinder haben und man weiß auch immer nicht so wie sich die einzelnen so
80 entwickeln, ist es mit 18 doch schon auch viel. Wenn sie dann alle auch da sind.

81

82 **I: Was genau ist belastend?**

83 ERZ_2: Allen gerecht zu werden. Den Kleinen gerecht zu werden, den Großen auch gerecht
84 zu werden. Also alles unter einen Hut zu bekommen, das finde ich dann sehr schwierig.

85 Gerade wenn man dann auch noch zu zweit ist statt zu dritt. #00:07:50-2#

86

87 **I: Wie stark ist die Belastung?**

88 ERZ_2: Über das Jahr hinweg sehe ich, finde ich eigentlich geht es. Wenn alle Erzieherinnen
89 da sind, dann ist die Belastung sehr schwach oder ziemlich schwach. Wenn wir dann aber
90 überbelegt sind und eine Kollegin ist im Urlaub, dann kann die Belastung schon auch mal
91 ziemlich stark werden. Und dann spielt die Jahreszeit eine Rolle. Bist du mehr drinnen oder
92 draußen oder wie ist die Krankensituation im Haus.

93

94 **I: Wie stark siehst du dich in der Verantwortung?**

95 ERZ_2: Ich denke dadurch, dass es mein Job ist, dass ich selbst schon stark in der
96 Verantwortung bin, dass ein Tag gut organisiert über die Bühne geht und trotzdem ist gerade
97 bei uns im Haus die Verantwortung aller die hier arbeiten, dass jeder von uns einen guten Tag
98 hat. Also jede Gruppe auch, wenn ich dann tatsächlich mal alleine bin, dass die Kolleginnen
99 dann mit einspringen müssen und mitverantwortlich ist, dass es den Erzieherinnen und den
100 Kindern gut geht. Und dafür muss ich aber eingestehen, wenn es mir schlecht geht, dann muss
101 ich das auch einfordern. Da ist meine Verantwortung definitiv. Ich kann nicht darauf warten
102 dass jemand vor meiner Haustür steht, sondern ich muss selber gucken, dass da jemand
103 kommt. Also da ist meine Verantwortung auf jeden Fall ziemlich hoch (3).

104

105 **I: Und inwieweit trägt die Leitung Verantwortung?**

106 ERZ_2: Ich finde dadurch, dass die das da organisieren, oben im Büro, finde ich, dass ihre
107 Verantwortung da sehr stark (4) ist, dass sie darauf achten müssen und nicht wahllos
108 aufnehmen sollen sondern halt gucken und sich aber auch mit den Erzieherinnen aus den
109 einzelnen Gruppen auseinandersetzen müssen. Sich auszutauschen.

110

111 **I: Werden eure Wünsche berücksichtigt?**

112 ERZ_2: Müssen sie. Das ist halt hier bei uns so. Wir haben schon ein gleichberechtigtes
113 Mitspracherecht bei den Aufnahmen der Kinder.

114

115 **I: Du hast eben schon angedeutet, dass ihr grundsätzlich einen guten Personalschlüssel
116 habt. Trotzdem wird es auch hier Urlaub, Krankheit usw. geben. Kommt das häufiger vor,
117 dass man unterbesetzt arbeitet und ist das eine Belastung für dich?**

118 ERZ_2: Wir haben ja den Personalschlüssel, 18 Kinder auf drei Erzieher, aber statistisch
119 gesehen sind wir im Jahr meistens doch nur zu zweit. Ich persönlich brauche ja immer lange
120 bis ich belastet bin. Also ich kann auch zu Zweit gut arbeiten, wenn der Kollege halt mitzieht.

121

122 **I: Woran glaubst du liegt das?**

123 ERZ_2: Bei mir ist eher so, dass ich die Ruhe bewahre und mir meinen Tag so organisiere
124 dass er für alle gut ausgeht. Also es gibt schon Tage wo ich denke, gut dass ich hier raus bin
125 aber das passiert nicht so oft als umgekehrt. Ich sehe das eher als Herausforderung zu sagen,
126 es ist halt so, ich kann da eh nichts gegen machen also muss ich gucken wie ich damit klar
127 komme. Und wenn Kollegen krankheitsbedingt Ausfallen kann ich mir immer noch eine
128 Aushilfe buchen weil wir das Geld von der Krankenkasse zurückkriegen für den der krank ist.
129 Und somit kann man das Geld gut dafür ausgeben um eine Aushilfe zu buchen wenn dann
130 eine frei ist.

131

132 **I: Inwieweit siehst du dich selber in der Verantwortung?**

133 ERZ_2: Ich sehe mich da ziemlich stark in der Verantwortung, dass es allen gut geht.

134

135 **I: Und inwieweit siehst du die Geschäftsführung in der Verantwortung?**

136 ERZ_2: Für den Aushilfspool sind die Leiterinnen zuständig, das ist auch ihre Aufgabe finde
137 ich. Weil so den Überblick habe ich jetzt nicht wer hier wie als Aushilfe arbeitet und meistens
138 treffen Bewerbungen für Aushilfen auch im Büro ein. Und auch für die Geldquelle für den
139 Aushilfspool sind sie verantwortlich, finde ich schon ja.

140

141 **I: Würdest du dir von der Leitung noch etwas wünschen?**

142 ERZ_2: Wir haben beschlossen, dass wir niemanden ordern, wenn jemand im Urlaub ist. Ich
143 finde aber, wenn die Situation einfach total schlecht aussieht in dieser Gruppe und die
144 Kollegen schon völlig belastet sind dann sollte man da eine Ausnahme machen und sie nicht
145 einfach abfeuern sondern ich finde da sollte das Büro mehr Vertrauen zu uns haben. Keiner
146 von uns wird das Geld einfach so zum Fenster herauswerfen. Wenn ich mir jemanden hole,
147 dann weil eine Not entstanden ist. Ob da mein Kollege im Urlaub ist oder nicht, ob wir gesagt
148 haben nee für Urlaub zahlen wir keine Aushilfen. Aber wenn es in der Gruppe einfach nicht
149 mehr tragbar ist und die sitzen nicht in der Pädagogik, wir sitzen in der Pädagogik und wenn
150 es uns persönlich nicht gut mit der Situation geht dann finde ich sollten sie uns da auch mehr
151 vertrauen und uns mehr Handhabe ermöglichen. Man kann uns darauf immer wieder
152 hinstoßen und sagen kann man das nicht noch anders organisieren kann, vielleicht sind
153 manche Situationen auch willkürlich gewesen, aber wenn man in die Vergangenheit guckt
154 haben wir auch alle unsere Erfahrungen gemacht. Da sollten sie mehr ein offenes Ohr haben
155 und nicht so zickig reagieren #00:16:43-4#

156

157 **I: Dann geht es um die Vielzahl der Arbeitsaufgaben und der damit verbundene Zeitdruck.
158 Ist das eine Belastung für dich?**

159 ERZ_2: Ich denke wir sind ein Laden, der mit Beobachtungen usw. schon ein bisschen
160 schluffiger umgeht. Wir werden von keinerlei Institution dazu genötigt irgendetwas zu tun.
161 Wir machen die 4 1/2-jährigen Gespräche, wir machen unsere Förderpläne, besprechen das
162 mit den Eltern. Ich finde es eher bereichernd das zu machen, mich mit Therapeuten
163 zusammen zu setzen, die Stunden stehen uns zur Verfügung, das finde ich ganz angenehm.
164 Also wir haben, glaube ich, den Vorteil, dass wir uns das ganz gut einteilen können und das
165 wir viel Vor und Nachbereitungszeiten haben.

166

167 **I: Wie viel Vorbereitungszeit habe ihr?**

168 ERZ_2: 5,5 Stunden. Also das sind 1,5 Stunden in der Woche. Und dazu gibt es noch das
169 Kleinteam, da kann man Therapeutengespräche machen. Man kann es so gut organisieren,
170 dass man das hinkriegt. Das ist aber Luxus, den viele andere in anderen Einrichtungen nicht
171 haben. Deswegen kann ich mich da eigentlich gar nicht so groß beschweren. Manchmal ist es
172 ein bisschen anstrengend wenn man es schlecht organisiert hat und dann auf einmal ein
173 Gespräch nach dem nächsten führt und irgendwie nicht mehr hinterher kommt. Das passiert
174 aber trotzdem jedes Jahr, aber dann muss man halt mal ein paar Nachmittage länger arbeiten,

175 aber dafür habe ich so viel Ausgleich und kann mir meine Arbeitszeiten so gut einteilen, dass
176 ich es jetzt letztendlich nicht so schlimm finde. In dem Moment ist es schon eine
177 Arbeitsbelastung aber man hätte es anders regeln können. Und man hätte vielleicht früher
178 damit anfangen können.

179

180 **Und inwieweit ist die Leitung in der Verantwortung?**

181 ERZ_2: Die Leitung schreibt uns Zettel, bis wann welcher Bericht fertig sein muss, das
182 haben wir dann vor Ort in unseren Ordnern und letztendlich sind wir dann im Kleinteam dafür
183 verantwortlich das in einer angemessenen Zeit zu gestalten. Und das ist mal mehr und mal
184 weniger. #00:20:10-9#

185

186 **I: Dann sind wir auch schon fast beim letzten Punkt, ich habe das mal ungünstige**
187 **Körperhaltung genannt. Viele Erzieher haben Rücken und Nackenschmerzen weil sie eher**
188 **auf „Kindhöhe“ arbeiten. Würdest du sagen, dass das arbeiten in eher gebückter Haltung**
189 **eine Belastung für sich darstellt?**

190 ERZ_2: Ja, ich denke das ist mit Sicherheit eine Belastung. Aber auch da finde ich kann man
191 selber gucken wie man damit am besten umgeht. Also wir haben z.B. einen Erzieherstuhl der
192 Rollen darunter hat. Da setzt du dich drauf und bist damit in der richtigen Sitzhaltung und
193 musst nicht immer auf die Knie gehen. Du bist auf Augenhöhe der Kinder. Für unseren
194 Wickeltisch haben wir die Treppe wo sie rauf und runter gehen können.

195

196 **I: Konntet ihr dort eure eigenen Ideen mit einbringen?**

197 ERZ_2: Ja. Da finde ich muss auch jeder Erzieher für sich gucken wie er sich da belasten
198 lässt oder nicht. Was du nicht vermeiden kannst ist auch Kinder hin und wieder auf den Arm
199 zu nehmen. Aber dann musst du dich vielleicht auf diesen Erzieherstuhl setzen und das Kind
200 dann da auf den Schoß nehmen. Das ist mit Sicherheit gesünder als die ganze Zeit damit
201 rumzulaufen.

202

203 **Und inwieweit siehst du den Arbeitgeber in der Verantwortung?**

204 ERZ_2: Der Arbeitgeber ist in der Verantwortung, finde ich, die Mittel anzuschaffen, die
205 man alle braucht. So wie Ohrstöpsel für die Ohren und den Erzieherstuhl und die Einrichtung
206 so zu gestalten, dass es möglich ist sich daran zu halten. Aber letztendlich ist jeder selbst
207 dafür verantwortlich das auch für sich zu nutzen. Das machen viele nicht, aber es gibt
208 heutzutage schon gute Sachen um dich davor zu schützen. #00:22:37-2#

209

210 **I: Und du hast vorhin schon angesprochen, dass der Hautschutz noch eine Belastung**
211 **darstellt, bzw. dass der Arbeitgeber dort deiner Meinung noch mehr Verantwortung**
212 **übernehmen sollte. Gibt es sonst noch Belastungen?**

213 ERZ_2: Nein.

214

215 **I: Und wenn du ein Ranking machen solltest, was wäre die größte Arbeitsbelastung was die**
216 **niedrigste?**

217 ERZ_2: Was mich wirklich nervt und mich richtig belastet das ist die Laustärke. Das geht
218 mir am meisten auf die Nerven, weil wenn die Lautstärke da ist, dann achte ich nicht mehr auf

219 meinen Körper und auch nicht mehr auf meinen Hautschutz und auf gar nicht mehr, weil ich
220 eigentlich nur mit meinen Nerven zu tun habe.

221

222 **I: Und was ist am wenigsten belastend?**

223 ERZ_2: Der Zeitdruck. Das macht mir eher Spaß viele verschiedene Aufgaben gleichzeitig
224 zu erfüllen. #00:24:15-6#

225

226 **I: Ja, super, dann noch ganz zum Schluss. Was würdest du dir wenn du 3 Wünsche frei
227 hättest für die Arbeit wünschen?**

228 ERZ_2: Mehr Geld (lachen)! Also ich glaube eine bessere Bezahlung und mehr Anerkennung
229 in der Gesellschaft, das finde ich ganz wichtig, weil man immer noch hört, ach
230 Kindergärtnerin bist du und du denkst, ne, genau das bin ich halt nicht. Also dass man
231 unserem Berufsstand mehr Anerkennung gibt, das finde ich sehr wichtig und der 3. Wunsch:
232 Freunde und Spaß mit den Kids und den Kollegen. Das habe ich schon und das soll so
233 bleiben!

ERZ_3

1 **ERZ_3**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du?**

4 ERZ_3: Ich bin 57 #00:00:29-5#

5

6 **I: Welche Ausbildungen hast du absolviert auch wo?**

7 ERZ_3: Ich bin Erzieherin und habe die Ausbildung in Mecklenburg am Schweriner Schloss
8 gemacht #00:01:10-1#

9 **I: Und wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?**

10 ERZ_3: Oh, jetzt müssen wir rechnen. Seit dem ich 18 bin, also seit 39 Jahren.

11

12 **I: In welchem Bereich du arbeitest weiß ich, im Elementar. Habt ihr so was wie
13 Gruppenleitung?**

14 ERZ_3: Nein, nicht mehr.

15

16 **I: Und wie lange arbeitest du in dieser Kita?**

17 ERZ_3: Seit 1991, seit 22 Jahren.

18

19 **I: Und mit wie vielen Wochenstunden arbeitest du?**

20 ERZ_3: Vollzeit 38,5, unbefristet #00:02:46-0#

21

22 **I: Und dann geht es ja wie gesagt um Arbeitsbelastungen. Und da würde mich interessieren
23 ob dein Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement anbietet?** Nein, da ist mir
24 nichts bekannt. Ich glaube es gibt eine Chorgruppe und etwas mit Bewegung, aber das ist in
25 Winterhude und ich glaube nicht, dass man wenn man Vollzeit arbeitet, dass man danach
26 noch Lust hast mit irgendwelchen Kollegen da durch die Gegend zu hüpfen. #00:03:32-0#

27

28 **I: Genau. Jetzt geht es konkret um Arbeitsbelastungen. Ich habe mir ein paar Bereiche
29 herausgesucht und beginnen möchte ich mit dem von den Kindern ausgehenden Lärm. Ist
30 das ist eine Belastung für dich?**

31 ERZ_3: Das ist eine Belastung.

32

33 **I: Und wenn du das hier auf der Skala einschätzen solltest. Wie stark ist die Belastung?**

34 ERZ_3: Das variiert. Das fängt morgens ziemlich ruhig an, den größten Lärm machen
35 morgens die Eltern. Aber dann nach dem Mittagessen. Wir haben da jetzt ein System drin.
36 Seit wir 22 Kinder haben und nicht mehr 15 Kindern wie früher als es noch die Schulkinder
37 gab, das merkst du. Aber es ist trotz der Masse relativ entspannt. Es gibt immer so Zeiten wo
38 sie dann richtig abdrehen, aber das sind einzelne Kinder. Und das weißt du, entweder musst
39 du mit allen einmal raus. Vielleicht ist auch Spielthema gerade fertig und dann müssen sie
40 sich neu orientieren.

41

42 **I: Und wie gehst du damit um?**

43 ERZ_3: Du merkst, dass sich das langsam aufbaut und dann sucht man nach Methoden.

44 Entweder machen wir alle zusammen Frühsport. Hüpfen, laufen, gehen, springen oder einmal
45 rausgehen. Nach 40 Jahren Arbeit fällt einem das nicht so schwer und du merkst das oder man
46 sagt: Jetzt Ruhe!

47

48 **I: Und gab es bereits Maßnahmen von Arbeitgeberseite?**

49 ERZ_3: Ja, die Lärmschutzdecken in der Gruppe. Obwohl das nicht viel ist, sind die Stimmen
50 gedämpfter sind. Es singt jetzt nicht mehr so gut.

51

52 **I: Und wie kam es dazu, dass die Decken eingebaut wurden?**

53 ERZ_3: Der Wunsch kam von uns. Wir hatten das damals in der Halle gesehen, das hat da
54 richtig strak geschallt und das war ganz schlimm. Wir haben uns eine Lärmampel geliehen um
55 das auszuprobieren und das war extrem. Und dann wurden in der blauen Gruppe
56 Lärmschutzdecken installiert. Und immer wenn wieder Geld da war, kam die nächste Gruppe
57 dran.

58

59 **I: Und wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung?**

60 ERZ_3: Sehr stark. Es geht da ja nicht nur um mich, ich habe da auch das Wohl der Kinder im
61 Auge. Und wenn die den ganzen Tag diesem Lärm ausgesetzt sind finde ich das nicht prall,
62 überhaupt nicht.

63

64 **I: Und inwieweit siehst du die Leitung in der Verantwortung?**

65 ERZ_3: Das gute an diesem Haus ist, hier agieren die Erzieher. Jeder kann sich hier auf den
66 anderen verlassen. Wir arbeiten schon so lange zusammen. Du sagst der Leitung du hast die
67 und die Idee und deshalb und mit unserer Leitung das ist so ein gutes Zusammenarbeiten.
68 Alles was machbar ist, das erlaubt sie auch. Sie sagt macht mal, ihr wisst das am besten.

69 #00:09:01-9#

70

71 **I: Und zwar wüsste ich gerne ob das hie rauch so ist, dass die Anzahl der Kinder pro
72 Gruppe immer weiter gestiegen ist. Ist das hier auch so?**

73 ERZ_3: Das ist hier so.

74

75 **I: Und würdest du sagen das stellt auch eine Belastung da, dass es jetzt mehr Kinder sind?**

76 ERZ_3: Das ist ganz normal. Je mehr Kinder es sind, desto mehr Verantwortung hast du und
77 desto mehr angespannt bist du. Wenn wir jetzt morgens um acht Uhr anfangen und um halb
78 fünf Feierabend haben. Dann merke ich auch die 40 Jahre Arbeitstätigkeit. Vielleicht gehen
79 die jüngeren Erzieherinnen damit anders um. Aber ich brauche dann abends immer erst mal so
80 eine halbe kleine Stunde nur für mich um runterzukommen.

81

82 **I: Und wie gehst du damit im Alltag um?**

83 ERZ_3: Ich sehe mich sehr stark in der Verantwortung. Jedes Haus bewirtschaftet sich selber
84 innerhalb des Trägers. Es ist wie ein Bumerang. Du kannst trotz mehr Kinder keine Leute
85 einstellen weil es sich dann wieder nicht trägt. Wir haben hin und her überlegt, das haben wir
86 übrigens zusammen gemacht, wie man das am besten gestaltet, dass das Haus trotzdem
87 erhalten bleiben kann und kein Erzieher noch gehen muss. Da hängen nicht nur die

88 Erzieherstellen dran, auch die Hauswirtschaftsleitung, die Putzfrauen. Die rechnen das echt
89 pro Kind aus, auch die Quadratmeter zum Putzen. Und wenn statt 20 Kinder nur 15 Kinder da
90 sind, dann braucht die Putzfrau angeblich nicht so viel putzen. Es ist Quatsch, aber so wird es
91 berechnet. Wir können nicht mehr so vielen einzelnen Sachen machen. Das schaffen wir
92 einfach nicht mehr. Am Kind so einzeln, ein Erzieher ein Kind. Irgendetwas das sie brauchen,
93 das schaffst du echt nicht mehr. Wir machen jetzt Gruppenangebote. Manchmal gucke ich
94 welches Alter dazu passt, wer könnte das schaffen und frage sie ob sie Lust haben. Nur im
95 Morgenkreis sind wir alle zusammen. Da brauchen sie nicht so viel Platz, das geht eher über
96 den Kopf. Ansonsten ist das mehr Kleingruppenarbeit. Und trotzdem versuchen wir es immer
97 auf den Spuren der Kinder zu machen. Dann mal kurz zum Fischladen zum Beispiel. Da
98 haben wir überlegt, das ist nicht weit, das schaffen wir in einer halben Stunde. Die Kinder
99 wollten wissen, können Fische kacken?

100

101 **I: Und inwieweit siehst du dich in der Verantwortung?**

102 ERZ_3: Sehr stark.

103

104 **I: Und inwieweit sieht du die Leitung in der Verantwortung?**

105 ERZ_3: Auch sehr stark. Die Leitung zieht mit. Wenn Notstand ist, dann löst sie uns in den
106 Pausen ab und geht mit den Kindern frühstücken, dort wo kein Erzieher ist. Was sie kann, das
107 macht sie schon. #00:13:58-1#

108

109 **I: Das ist eine super Überleitung. Der nächste Punkt ist nämlich Personalunterbesetzung.
110 Bedingt durch Krankheit, Urlaub und Fortbildungen usw. ist es ja auch hier so dass ihr oft
111 alleine arbeitet. Ist das eine Belastung für sich und wenn ja wie stark ist die Belastung?**

112 ERZ_3: Diese Belastung bleibt auch bei 4. Ich erinnere mich gerade an den Sommer.

113

114 **I: Was genau ist dann belastend?**

115 ERZ_3: Dann hast du immer alle Kinder auf ein Mal und du kannst dann auch keine
116 Kleingruppenarbeit mehr machen. Du musst immer für alle denken und versuchen alle ins
117 Boot zu holen. Auch wer dann keine Lust hat muss mitmachen.

118

119 **I: Und inwieweit siehst du dich dann in der Verantwortung?**

120 ERZ_3: Ich sehe mich da immer bei vier.

121

122 **I: Und wie sieht es mit der Verantwortung der Leitung aus?**

123 ERZ_3_ Wie ich schon gesagt habe, die Leitung fühlt sich sehr verantwortlich und springt mit
124 in die Gruppen wenn es sein muss und löst Erzieherinnen für ihre Pausen aus. Es gibt auch
125 noch zwei Springerkräfte. Eine für die 4 Krippengruppen und eine für die 5 Elegruppen. Aber
126 die Springerin für die Elegruppen ist auch fast immer in der Krippe. Dort baut sie dann
127 Überstunden auf, die sie im Elementarbereich wieder abbummelt. Nur den Montag hat sie
128 sich nicht wegnehmen lassen. Da gehen wir zum Schwimmen. Aber es geht nicht anders. Du
129 kannst ja nicht die Krippenkinder alleine lassen. Die Unterstützen sich dann auch gegenseitig.
130 Zwischen der gelber und der grünen Gruppe gibt es zum Beispiel eine Verbindungstür, die
131 lassen sie dann auf und dann kann einer aus der anderen Gruppe mit gucken.

132

133 **I: Was würdest du dir wünschen?**

134 ERZ_3: Die sollten die Politik ändern. Kindergärten selber zu bewirtschaften, das funktioniert
135 überhaupt nicht. Ich glaube das fing mit dem Kitagutscheinsystem an. Vielleicht war es
136 vorher auch nicht einfacher. Aber vorher konnte man Gelder bei der Stadt beantragen und
137 sagen das und das brauche ich. Entweder sie haben es bewilligt oder nicht und jetzt musst du
138 mit allem zusehen, dass du damit klar kommst. Und was ich daran total schade finde, du
139 darfst dich selber bewirtschaften, aber nicht selber entscheiden. Trotzdem drücken sie dir
140 Sachen von oben auf. Diese Beobachtungsbögen und das, das das... #00:17:40-1#

141

142 **I: Dann würde ich gerne noch wissen, es sind in den letzten Jahren immer mehr**
143 **administrative Aufgaben dazu gekommen, man muss immer mehr Berichte schreiben und**
144 **das zum Teil auch unter Zeitdruck. Ist das eine Belastung für dich?**

145 ERZ_3: Das ist eine ganz große Belastung.

146

147 **I: Was genau ist daran belastend?**

148 ERZ_3: Du sprichst mit den Eltern ja sowieso, aber jetzt musst du nach jeden
149 Entwicklungsbogen auch noch ein Elterngespräch führen, möglichst zu zweit. Aber wie soll
150 das gehen? Funktioniert gar nicht. Wer soll dann in der Gruppe sein. Und dann hatten wir alle
151 Bögen ausgefüllt und dann drucken sie noch mal eben einen neuen Bogen aus und dann darfst
152 du alles noch einmal schreiben. Und dann guckt man nach und sieht, dass sich genau eine
153 Frage geändert hat. Das sind so Sachen, dann musst du noch mal den Bogen ausfüllen. noch
154 mal mit den Eltern sprechen, noch mal unterschreiben lassen. Den Bogen den du zur Schule
155 geschickt hast wieder zurückfordern, den nächsten hinschicken.

156

157 **I: Was würdest du dir da wünschen?**

158 ERZ_3: Ich würde mir auch eine durchplante Planung auch von Behördenseiten wünschen.
159 Ich kann dir gar nicht sagen woher die Änderung kommt, vielleicht auch vom Lehrerinstitut.

160

161 **I: Und inwieweit siehst du die Leitung in der Verantwortung?**

162 ERZ_3: Die Leitung unterstützt uns indem sie uns für die Elterngespräche auslöst, wenn sie
163 dann Zeit hat. Ansonsten führt das Gespräch einer. Ich finde es aber besser, gerade wenn das
164 so wichtige Sachen sind, die dann auch an die Schule weitergehen und für das Kind auch
165 wichtig sind, dass man die Gespräche zu zweit macht. Der eine sieht das Kind so und der
166 andere so. Jeder hat seine eigene Meinung. Aber das kommt leider ganz selten vor. #00:20:27-
167 9#

168

169 **I: Dankeschön. Dann ist der nächste Punkt ich habe das mal ungünstige Körperhaltung**
170 **genannt. Viele Erzieher haben Rücken und Nackenschmerzen weil sie eher auf**
171 **„Kindhöhe“ arbeiten. Würdest du sagen, dass das arbeiten in eher gebückter Haltung eine**
172 **Belastung für sich darstellt?**

173 ERZ_3: Ja, leider.

174

175 **I: Was genau findest du daran belastend?**

176 ERZ_3: Ich weiß nicht, vielleicht wäre das auch in jedem anderem Beruf gekommen das sind
177 vielleicht auch die Veranlagungen, die ich so mitbringe. Ich habe auch Rücken- und
178 Nackenschmerzen. Das hat auch etwas mit Belastung zu tun. Ich merke, dass es mir montags
179 z.B. anders geht als freitags. Und dann ist Wochenende, dann habe ich Zeit, auch andere
180 Bewegungen zu machen. Und montags geht es mir dann wieder gut und freitags merke ich
181 das dann wieder.

182

183 **I: Und wie gehst du damit im Alltag um?**

184 ERZ_3: Ich habe das früher immer nicht verstanden, dass die Älteren die in Rente gingen erst
185 mal krank wurden. Und so ähnlich funktioniert das bei mir auch. Ich komme hier morgens an,
186 merke nichts, ich merke den ganzen Tag nicht. Fahre dann nach Hause, mache mir einen
187 Kaffee setze mich hin und denke, dann oh, das ist ja komisch. Ich bin hier total abgelenkt und
188 merke die Verspannung dann erst zu Hause.

189

190 **I: Und gab es bereits Maßnahmen?**

191 ERZ_3: Es gibt hier Erzieherinnenstühle. Die haben eine Erleichterung gebracht.

192

193 **I: Würdest du dir sonst noch etwas wünschen?**

194 ERZ_3: Ansonsten wüsste ich nichts. Bei den Leuten die ziemlich groß sind, bringen
195 Schreibtische etwas. Mir macht das eigentlich nichts, ich bin klein genug und meine Kollegin
196 ist noch kleiner.

197

198 **I: Wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung?**

199 ERZ_3: Ich glaube da muss schon jeder selber gucken. Vielleicht schwimmen gehen oder so
200 (lachen). Auf jeden Fall regelmäßig. Ich gehe ja schwimmen. Ich denke mal so wenn man
201 privat so etwas arbeiten würde dann würde auch keiner Fragen wie geht es deinem Rücken.

202

203 **I: Wie stark siehst du die Leitung in der Verantwortung?**

204 ERZ_3: Die Leitung sorgt schon für die Stühle. #00:23:50-2#

205

206 **I: Dann sind wir schon fast am Schluss. Ich würde gerne noch wissen, gibt es sonst noch
207 irgendwelche belastenden Faktoren in deinem Beruf, die ich jetzt hier nicht angesprochen
208 habe?**

209 ERZ_3: Schwierige Eltern sind auf jeden Fall belastend. Das gehört schon ewig dazu. Die
210 gab`s schon immer.

211

212 **I: Wie gehst du damit um?**

213 ERZ_3: Ich streite mich mittlerweile mit den Eltern. Früher habe immer gedacht, naja,
214 vielleicht haben die Eltern ja Recht, jetzt habe ich immer Recht. Das kommt nicht immer gut
215 an. Ich kann die Probleme der Eltern zum Teil einfach nicht nachvollziehen. Das Kind freut
216 sich, kommt gerne in den Kindergarten und trotzdem gibt es das und das und das. Man muss
217 sich abgrenzen können. Ansonsten nimmt man das mit nach Hause. #00:25:30-0#

218

219 **I: Dankeschön. Dann würde ich noch gerne wissen von diesen Sachen die ich**

220 **angesprochen habe. Was ist die größte Belastung? Was am wenigsten?**

221 ERZ_3: Das schlimmste ist schon, wenn du längere Zeit alleine arbeiten musst. Weil das hält
222 man nicht lange durch. Das ist wirklich so. Es gibt zwar eine Erzieherfeuerwehr, aber die
223 kommt der Kita teurer als ein normaler Erzieher und die sind auch für das ganze Jahr
224 ausgebucht. #00:29:06-9#

225

226 **I: Und wenn du drei Wünsche frei hättest. Was würdest du dir in Bezug auf die Arbeit**
227 **wünschen?**

228 ERZ_3: Für jeden Bereich eine Springerkraft die Vollzeit da ist, damit man nicht ständig
229 sagen muss, oh nein, das geht heute nicht. Eigentlich müsste man Mobiliar für die Kinder
230 haben, dass man variabel einsetzen kann. Wir haben zum Teil Schränke, die sind so alt wie
231 ich. Es gibt so neue Sachen, die auf Rädern sind, da kann man mehr mit machen. Ansonsten
232 ein bisschen mehr Urlaub und ein bisschen mehr Geld. Ich denke mal, dass jeder Beruf so
233 seine Belastungen hat. #00:33:10-9

ERZ_4

1 **ERZ_4**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du?**

4 ERZ_4: 34 Jahre #00:00:19-1#

5

6 **I: Welche Ausbildungen hast du absolviert?**

7 ERZ_4: Ich bin Kinderpflegerin. Das heißt jetzt Sozialpädagogische Assistenti#00:00:36-6#

8

9 **I: Und wurde die Ausbildung in Hamburg absolviert?**

10 ERZ_4: Ja.

11

12 **I: Wie lange und in welchem Bereich arbeitest du?**

13 ERZ_4: Seit 1998 im Elebereich

14

15 **I: Und wie lange arbeitest du schon in dieser Einrichtung?**

16 ERZ_4: Seit 2005 also 8 Jahre #00:01:37-7#

17

18 **I: Und hast du einen Vollzeit oder einen Teilzeitvertrag?**

19 ERZ_4: Vollzeit mit 38,5 Stunden.

20

21 **I: Dann kommen wir jetzt zu den Arbeitsbelastungen. Und als erstes würde ich gerne auf**
22 **die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm eingehen. Würdest du sagen,**
23 **Lärm ist eine Belastung für dich?**

24 ERZ_4: Doch schon, ja klar. Wenn man den ganzen Tag mit der Geräuschkulisse konfrontiert
25 wird merkt man abends schon wenn man runterfährt dass man kaputt ist. Und wenn meine
26 Tochter dann noch etwas von mir möchte dann sage ich oft, ich muss erst mal 5 Minuten
27 wieder runterkommen. Man muss die Balance wieder finden. Ja besonders merke ich das, am
28 Tag bekomme ich das meistens gar nicht mit, erst abends. Besonders merke ich das wenn ich
29 selber angeschlagen bin. Wenn ich eine Erkältung habe dann habe ich immer das Gefühl alles
30 piepst und die Geräusche sind noch lauter als sonst.

31

32 **I: Wie stark ist die Belastung?**

33 ERZ_4: Es kommt immer darauf an was die Kinder spielen. Vor Weihnachten sind z.B. alle
34 aufgeregt, das ist auch ein Faktor, der eine Rolle spielt. Man ist eigentlich den ganzen Tag mit
35 Lärm umgeben. Selbst wenn die Kinder normal spielen ist da diese Geräuschkulisse um einen
36 herum. Mal ist die Belastung ziemlich schwach, mal ziemlich stark.

37

38 **I: Wie gehst du damit um?**

39 ERZ_4: Wenn`s zu laut wird dann sage ich das auch. Dann muss ich mal auf den Tisch
40 hauen. Oder man muss sie daran erinnern, dass sie gerade ziemlich laut sind. Oder ich mache
41 Angebote, wenn ich merke, dass sie völlig durch den Wind sind, dann biete ich
42 Phantasiereisen im Nebenraum an. Oder man teilt die mal die Gruppe. Die Hälfte geht in den

43 Nebenraum. Man muss halt gucken und immer flexibel sein.

44

45 **I: Wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung?**

46 ERZ_4: Meine Verantwortung ist ziemlich stark. Es gibt immer Kinder die lauter sind und
47 lauter spielen und andere die ruhiger sind und sich lieber Bücher angucken oder ruhigere
48 Sachen machen. Dann ist ja auch meine Aufgabe, dass jeder so zu seinem Recht kommt.
49 Wenn welche bauen wollen, dann biete ich ihnen an dass sie ins Atelier gehen können. Nicht
50 nur für Erwachsene kann Lärm anstrengend sein, für die Kinder auch. Gerade wenn die
51 Jüngeren dazu kommen, denen zu Anfang alles ein bisschen viel ist. Die kommen aus der
52 behüteten Krippe zu uns und die Große spielen anders.

53

54 **I: Und gab es schon Lärmschutzmaßnahmen die umgesetzt wurden?**

55 ERZ_4: Lärmschutzdecken in der Gruppe und in der Halle. Wir hatten auch mal besprochen
56 unter den Hockern so Filzdinger zu kleben. Und dann hatten wir irgendwann mal eine
57 Schulung. Das ging eher von der Küche aus. Die hatten auch mal das Thema Lärmbelastung
58 und da ging es auch um das Geklapper vom Besteck und den Tellern und was man da
59 unternehmen kann. Und ich glaube wir hatten auch mal einen Referdant hier der auch da mal
60 irgendwie etwas gesagt hat, aber das ist schon so lange her.

61

62 **I: Und wie stark siehst du die Leitung in der Verantwortung?**

63 Doch also die Leitung, ich würde jetzt nicht sagen, dass sie das ständig im Blick haben aber
64 wenn man das anspricht, dann wird das gehört und dann wird auch geguckt was sie machen
65 können. Z.B. die stellvertretene Leitung hatte von Anfang an gesagt wir müssen die
66 Lärmkulisse beachten und gucken wo es noch keine Schallschutzdecken gibt. Ich finde schon,
67 dass sie die Verantwortung übernehmen. #00:08:43-2#

68

69 **I: Dann geht es darum, dass in den vergangenen Jahren die Anzahl der Kinder pro Gruppe
70 immer weiter gestiegen ist. Ist das bei euch auch so? Und würdest du auch sagen, dass das
71 eine Belastung darstellt?**

72 ERZ_4: Na klar, total.

73

74 **I: Was genau ist daran belastend?**

75 ERZ_4: Einmal auch von dem Lärmpegel, dann reicht das Mobiliar teilweise gar nicht. Die
76 passen kaum noch an den Tisch. Teilweise müssen wir schon Kinder aufnehmen bevor sie
77 drei Jahre alt sind, dann sind die meisten auch noch nicht trocken. Das arbeiten ist auch
78 anders. Vorher konntest du die Angebote anders machen, jetzt müssen wir immer schauen.
79 Z.B. wenn meine Kollegin zum Schwimmen geht, dann nimmt sie nur 3 Vorschulkinder aus
80 der Gruppe mit und ich habe den Rest. Dann muss ich durch die Gegend springen und mich
81 koordinieren, damit ich vielleicht trotzdem noch ein kleines Angebot machen kann. Weil das
82 ja auch mein Job ist. Ich bin ja nicht nur da um die Kinder zu hüten sondern ich möchte ihnen
83 ja auch etwas bieten und möchte auch schöne Sachen mit ihnen machen, wie z.B. ein
84 Rasierschaumangebot für die Kleinen. Dann muss man immer zwischen den Räumen hin und
85 herpendeln. Das war früher ein bisschen entspannter.

86

87 **I: Wie gehst du mit der Belastung um?**

88 ERZ_4: Ich habe eine sehr starke Verantwortung für die Kinder. Es ist einfach so. Ich nehme
89 es hin. Was soll ich machen?

90

91 **I: Wie groß ist die Belastung?**

92 ERZ_4: Sehr stark.

93

94 **I: Und inwieweit siehst du die Leitung in der Verantwortung?**

95 ERZ_4: Das Problem ist das der Gedanke dahintersteckt, das wir und die Leitung möchten,
96 dass alle Erzieher bleiben könnten. Es muss ja der Erzieher-Kind-Schlüssel stimmen. Es muss
97 einfach so sein, damit das Geld, das monatlich da sein muss, da ist. Damit wir nicht ins Minus
98 kommen. Sie machen das nicht um uns zu ärgern das muss einfach. #00:12:26-2#

99

100 **I: Das ist eine super Überleitung. Der nächste Punkt ist nämlich Personalunterbesetzung.
101 Bedingt durch Krankheit, Urlaub und Fortbildungen usw. ist es ja auch hier so dass ihr oft
102 alleine arbeitet. Ist das eine Belastung für sich und wenn ja wie stark ist die Belastung?**

103 ERZ_4: Na klar.

104

105 **I: Wie stark ist die Belastung?**

106 ERZ_4: Die Belastung ist sehr stark.

107

108 **I: Was genau ist belastend?**

109 ERZ_4: Die Arbeit die du sonst zu zweit machst musst du dann alleine machen und du
110 arbeitest dann doppelt. Ein Traum wäre wenn man zusätzliches Personal hätte für z.B. die
111 Vorschularbeit und die Kolleginnen nicht aus den Gruppen raus müssen. Vorschularbeit ist
112 eine Dienstleistung die ganz wichtig ist und gemacht werden muss mit dem Brückenjahr und
113 so, aber dann fehlen halt Leute aus der Gruppe. Das wäre ein Traum, geht natürlich aber
114 nicht.

115

116 **I: Was würdest du dir von Leitungsseite oder Arbeitgeberseite wünschen?**

117 ERZ_4: Eigentlich müsste von oben mehr gemacht werden. Da kommt immer noch etwas
118 dazu, z.B. die Beobachtungsbögen. Da denkt man auch, wisst ihr eigentlich was hier so
119 abgeht? Und dann bekommt man einen Brief in dem steht, dass die wissen das es ein hartes
120 Jahr war und so. Mit dem Brief können die sich den Hintern abwischen. Weil die gar nicht
121 wissen wie wir hier knüppeln. Weil wir immer noch mehr oben drauf kriegen. Und das soll
122 noch gemacht werde und das noch. Die haben gar keine Ahnung was wir hier wirklich
123 machen habe ich das Gefühl. #00:15:46-2#

124

125 **I: Dann würde ich gerne noch wissen, es sind in den letzten Jahren immer mehr
126 administrative Aufgaben dazu gekommen, man muss immer mehr Berichte schreiben und
127 das zum Teil auch unter Zeitdruck. Ist das eine Belastung für dich?**

128 ERZ_4: Natürlich, ja klar. Es heißt ja wir haben Vorbereitungszeit. Wir haben es 10 Mal
129 versucht Tage zu finden aber dann kommt etwas dazwischen oder man ist froh mal zu Zweit
130 in der Gruppe zu sein. Und wir haben es noch gut, wir arbeiten beide Vollzeit. Wie oft haben

131 wir schon versucht Zeiten zu finden in denen wir dann Berichte schreiben können. Das
132 funktioniert alles nicht. Eigentlich müssten wir für diese ganzen Sachen noch mal zwei
133 Stunden Vorbereitungszeit haben. So machen wir diese Berichte ganz oft zwischen Tür und
134 Angel oder ich nehme das ganz oft mit nach Hause, das mache ich ganz oft, weil ich mich in
135 der Gruppe nicht gut genug konzentrieren kann. Ich fange immer an, aber dann muss ich noch
136 mal aufstehen dann muss jemand gewickelt werden oder dann weint jemand. Dann müsste der
137 Tag eigentlich noch mehr Stunden haben.

138

139 **I: Habt ihr feste Vorbereitungszeiten im Arbeitsvertrag?**

140 ERZ_4: Nein, weiß ich nicht. Ich weiß nur das es hieß richtet euch Vorbereitungszeiten in den
141 Kitas dafür ein. Haben wir alles versucht, ist aber nicht umsetzbar. Ich wünschte mir
142 Vorbereitungszeiten, aber wo will man die noch einbauen?

143

144 **I: Und inwieweit siehst du die Leitung in der Verantwortung?**

145 ERZ_4: Eigentlich stark. Wir sollen das machen, das ist Pflicht und ich finde das ja auch gut.
146 Das hilft einem auch bei der Vorbereitung für Elterngespräche. Die Schule will auch, dass
147 man Berichte schreibt. Man fühlt sich dann manchmal ein bisschen als Fußabtreter. Genauso
148 wenn wir feststellen ein Kind bräuchte Logopädie oder Ergotherapie und wir schicken die
149 Eltern zum Kinderarzt. Und der sagt dann, ne ist alles okay. Dann werden wir so als blöd
150 hingestellt. Man spricht die Eltern an um dem Kind zu helfen und dann wird es so dargestellt
151 als würde man das Kind raus mobben. Wir reißen uns hier den Arsch auf und haben gemacht
152 und getan und Elterngespräche geführt und noch mal jemanden Externes holen lassen. Und
153 die Eltern behaupten dann zu Hause wäre alles wunderbar. Und angeblich spielen sie nur
154 Lernspiele und es gibt kein Fernsehen und das Kind erzählt dann etwas ganz anderes. Du
155 willst dem Kind helfen und möchtest vorankommen, ich will doch nichts Schlimmes oder das
156 heißt ja nicht, dass ich jemanden nicht mag nur weil ich die Problematik anspreche. Vielleicht
157 Integrationseinrichtung, er bräuchte eher kleinere Gruppen, er ist halt nicht so schnell. Dann
158 frage ich mich wozu sitze ich eigentlich hier?

159

160 **I: Wie gehst du damit um?**

161 ERZ_4: Da ist schon ein bisschen frustrierend. Das macht einen schon traurig. Auch wenn die
162 Ärzte keine Therapien verschreiben. Wir sehen die Kinder jeden Tag, wir sehen die Gruppe
163 und sehen die Entwicklung. Es verlangt ja keiner, dass jeder gleich entwickelt ist, aber wenn
164 man helfen möchte und Tipps geben möchte und wird dann so abgelehnt, dann fragt man sich
165 auch wofür mache ich das eigentlich.

166

167 **I: Dankeschön. Dann ist der nächste Punkt, ich habe das mal ungünstige Körperhaltung**
168 **genannt. Viele Erzieher haben Rücken- und Nackenschmerzen weil sie eher auf**
169 **„Kindhöhe“ arbeiten. Würdest du sagen, dass das arbeiten in eher gebückter Haltung eine**
170 **Belastung für sich darstellt?**

171 ERZ_4: Ich bin ja nicht so groß, ich kann eigentlich gut bei uns sitzen. Außer beim
172 Mittagessen. Obwohl ich es oft mit dem Nacken hab. Vielleicht habe ich doch eine schlechte
173 Haltung, unbewusst, keine Ahnung. Ich achte aber auch nicht auf meine Haltung, wenn ich
174 ehrlich bin. Ich habe schon mal Nacken und Kopfschmerzen, vielleicht kommt es von hier?

175 Aber ich habe mich damit noch nicht so auseinandergesetzt.

176

177 **I: Dankeschön. Dann würde ich noch gerne wissen von diesen Sachen die ich**
178 **angesprochen habe. Was ist die größte Belastung? Was am wenigsten?**

179 ERZ_4: Das kommt alles so auf einen. Das hängt zusammen. Die Gruppen werden immer
180 größer, wir haben wenig Personal und lauter ist es dann auch. Das Mobiliar ist keine
181 Belastung für mich. #00:26:26-8#

182

183 **I: Und wenn du drei Wünsche frei hättest. Was würdest du dir in Bezug auf die Arbeit**
184 **wünschen?**

185 ERZ_4: Oh Gott. Personal für Vorschule, das die Gruppen nicht noch größer werden und
186 mehr Anerkennung einfach auch. Anerkennung bekommen wir ja schon irgendwie aber mehr
187 Geld. Ich bin z.B. Kinderpflegerin, mache aber die gleiche Arbeit wie meine Kollegin, die
188 Erzieherin ist. Ich finde nach 5 oder 6 Jahren sollte man den Status wie eine Erzieherin haben,
189 ich bin ja auch nicht nur am wickeln und wenn meine Kollegin nicht da ist, mache ich ja auch
190 alles.

191

ERZ_5

1 **ERZ_05**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du?**

4 ERZ_05: 26 Jahre #00:00:24-9#

5

6 **I: Welche Ausbildungen hast du absolviert?**

7 ERZ_05: Ich bin Erzieherin, Staatlich anerkannte Erzieherin.

8

9 **I: Und wurde die Ausbildung in Hamburg absolviert?**

10 ERZ_05: Nein, ich Schleswig Holstein, in Schleswig #00:00:35-8#

11

12 **I: Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?**

13 ERZ_05: Seit 5 Jahren im Elementarbereich, davon seit 4 Jahren in meiner jetzigen Kita.

14

15 **I: Und mit wie vielen Wochenstunden arbeitest du?**

16 ERZ_05: 40 Stunden Vollzeit, unbefristeter Vertrag #00:01:01-6#

17

18 **I: Und dann geht es ja wie gesagt um Arbeitsbelastungen. Und da würde mich interessieren ob dein Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement anbietet?**

19 ERZ_05: Ein Betriebsarzt kommt regelmäßig, dann wird eine Fitnesskarte angeboten, die sich
20 aber nicht so richtig lohnt bei uns weil das Fitnessstudios sind die schwer erreichbar sind für
21 mich, deshalb nehme ich die nicht, dann gibt es eine betriebliche Altersvorsorge, ja.

22 #00:01:51-8#

23

24
25 **I: Dann kommen wir jetzt zu den Arbeitsbelastungen. Und als erstes würde ich gerne auf
26 die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm eingehen. Würdest du sagen,
27 Lärm ist eine Belastung für dich?**

28 ERZ_05: Ja, definitiv.

29

30 **I: Und, ich habe so eine Skala hier, wenn du das einschätzen solltest, wie stark ist die
31 Belastung?**

32 ERZ_05: Also ich würde schon sagen, dass der Lärm eine der größten Belastungen des
33 Erzieheralltags sind. Und da würde ich schon sagen, die Belastung ist ziemlich stark, also drei
34 schon

35

36 **I: Und kannst du mir sagen was genau du an dem Lärm belastend findest?**

37 ERZ_05: Es sind größtenteils die hohen Töne und das der Lärm von allen Seiten immer
38 kommt.

39 **I: Und wie gehst du damit um im Alltag?**

40 ERZ_05: Ich kann mich, glaube ich, relativ gut selber runterfahren und ruhig bleiben und
41 immer wieder reflektieren, dass es nun mal laut ist und die Räumlichkeiten sind so. Wir gehen
42 viel raus mit den Kindern, eigentlich täglich, um das zu entzerren. Auch wenn es schlechtes

43 Wetter ist. Und ich für mich persönlich brauche ich Ausgleich. Ich versuche viel Sport zu
44 machen nebenbei.

45

46 **I: Und von Arbeitgeberseite, gab es da Maßnahmen den Lärm zu reduzieren?**

47 ERZ_05: Nein, wir haben eine sehr alte zusammengewürfelte Einrichtung. Und da wir nicht
48 wissen ob wir das nächste Jahr finanziell überleben ist das auch gerade nicht vorgesehen.

49

50 **I: Und wie stark siehst du die Kitaleitung in Verantwortung sich auch um das Thema Lärm
51 zu kümmern?**

52 ERZ_05: Ja, das sehe ich eigentlich schon in der Verantwortung, definitiv. Ich weiß, dass
53 gerade nicht viel möglich ist. Wenn ich aber in eine größere Einrichtung gehen würde, dann
54 wäre es mir schon wichtig, dass man verschiedene Räume hat und die Kinder mehr aufteilen
55 kann. Und dadurch auch darauf achten kann, dass die Lärmbelastung nicht zu hoch und wenn
56 man die Möglichkeiten hat die Räume zu dämmen dann sollten die Einrichtungen das auch
57 machen. Eben weil es eine so hohe Belastung ist.

58

59 **I: Und inwieweit siehst du dich selber in der Verantwortung?**

60 ERZ_05: Auch natürlich ziemlich stark #00:05:02-8#

61

62 **I: Dann geht es darum, dass in den vergangenen Jahren, zumindest in vielen öffentlichen
63 Einrichtungen, die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen ist. Ist das bei
64 euch auch so?**

65 ERZ_05: Meine Einrichtung gibt es erst seit einem dreiviertel Jahr. Wir sind mit 19 Kindern
66 gestartet, jetzt sind es 18 Kinder. Bei uns ist es nicht so, wir haben immer durchgängig die
67 gleiche Kinderzahl und einen festen Betreuerschlüssel also das verändert sich nicht.

68

69 **I: Würdest du sagen, dass die Gruppengröße trotzdem zu groß ist?**

70 ERZ_05: Wir haben 18 Kinder und sind eigentlich immer drei Betreuer. Das finde ich absolut
71 in Ordnung. Die Räumlichkeiten sind ein bisschen zu klein aber vom Betreuungsschlüssel ist
72 das total in Ordnung. #00:06:11-6#

73

74 **I: Wie sieht es aus mit dem Personalschlüssel. Du hast eben schon angedeutet, dass ihr
75 einen sehr guten Personalschlüssel habt.**

76 ERZ_05: Also, wir schaffen das eigentlich immer ganz gut. Dadurch das wir sehr
77 selbstständig sind und wir ein sehr gutes Team haben die eigentlich nie krank sind. Ich kann
78 das bei jedem einzelnen an einer Hand abzählen wie häufig die krank sind. Durch
79 Urlaubsdoppelungen oder so was kommt es mal vor, dass jemand ausfällt und zum Beispiel
80 heute habe ich auch den ganzen Tag zu zweit gearbeitet. Das ist halt auch mal möglich. Man
81 ist dann vielleicht mal ein bisschen müder, aber das ist möglich. Wir können auch immer noch
82 anfragen wie anderen Kitas die zum Träger gehören. Wir haben keine offiziellen Springer,
83 aber ich könnte in anderen Einrichtungen fragen ob die jemanden frei haben und mir
84 jemanden ausleihen. Da können wir uns eigentlich nicht beschweren. #00:07:22-6#

85

86 **I: Dann würde ich gerne noch wissen, es sind in den letzten Jahren immer mehr**
87 **administrative Aufgaben dazu gekommen, man muss immer mehr Berichte schreiben und**
88 **das zum Teil auch unter Zeitdruck. Ist das eine Belastung für dich?**

89 ERZ_05: Ja, auf der einen Seite eine Belastung auf der anderen Seite aber auch eine
90 Herausforderung. Ich finde das eigentlich ganz spannend. Der Zeitfaktor ist natürlich dabei,
91 man bräuchte einfach manchmal ein bisschen mehr.

92
93 **I: Habt ihr feste Vorbereitungszeiten?**

94 ERZ_05: Ja, ich habe 4 Stunden vor und Nachbereitungszeiten in meinem Vertrag. Dadurch
95 das ich die Gruppenleitung mache, ziehe ich mich viel aus dem Gruppenalltag heraus und wir
96 haben kein richtig festes Büro, sondern nur einen Schreibtisch im Eingang und ich habe jetzt
97 einfach unglaublich viel organisatorisches und bürokratisches zu machen und versuche mich
98 dann immer rauszuziehen, wenn es gerade passt. Und dadurch, dass wir drei Leute sind kann
99 ich das auch machen, dann sind die anderen immer noch zu zweit und dann mache ich den
100 Bürokras. Ich schaffe es manchmal trotzdem nicht alles, finde es aber eigentlich spannend
101 und freue mich über die Arbeit.

102
103 **I: Würdest du dir da noch etwas von deinem Arbeitgeber wünschen, dass du deine**
104 **Aufgaben besser bewältigen kannst?**

105 ERZ_05: Bürotage wären nicht schlecht. Denn wenn ich mich rausziehe, dann habe ich ein
106 schlechtes Gewissen. Weil ich immer denke ich lasse meine Kollegen im Stich und die
107 machen jetzt die ganze pädagogische Arbeit und ich sitze hier am Schreibtisch. Aber für
108 meine Kollegen ist es schon eine starke Herausforderung mit den ganzen
109 Computergeschichten. Eine Kollegin die kennt sich damit eigentlich gar nicht aus und für die
110 ist es wirklich anstrengen wenn immer neue Sachen dazu kommen. Vielleicht könnte man
111 regelmäßig zwei, drei Stunden in der Woche Bürozeiten einplanen. Das wäre sicher eine
112 Hilfe. Dass man sich dann komplett einmal damit auseinandersetzt als immer nur
113 zwischendurch oder nach der Arbeit. #00:09:59-8#

114
115 **I: Dankeschön. Dann ist der nächste Punkt, ich habe das mal ungünstige Körperhaltung**
116 **genannt. Viele Erzieher haben Rücken und Nackenschmerzen weil sie eher auf**
117 **„Kindhöhe“ arbeiten. Würdest du sagen, dass das arbeiten in eher gebückter Haltung eine**
118 **Belastung für sich darstellt?**

119 ERZ_05: Ich glaube ich merke das schon im Rücken. Ich habe viel Rücken und
120 Kopfschmerzen. Wir haben sehr niedrige Stühle. Wir haben zwar auch Erzieherstühle, die
121 Drehstühle. Die sind aber nicht so optimal finde ich. Ich weiß nicht woran das liegt, die haben
122 so eine Lehne, die ist ganz weit unten am Becken und ich habe immer das Gefühl, man sitzt
123 zwar relativ gerade, aber man rollt dann doch immer hin und her, dass es so richtig stützend
124 nicht ist. Gerade auch am Schreibtisch fällt mir das auf. Da hätte ich lieber einen richtigen
125 Bürostuhl.

126
127 **I: Und gab es diese Stühle einfach so oder wurdet ihr da beteiligt?**

128 ERZ_05: Vor drei Jahren wurden die angeschafft und da gab es eine Auswahl von 2 oder 3
129 und da war das schon noch die beste Option, weil die Rollen und man noch ein bisschen

130 beweglich sein kann, die Alternative war so ein Wackelpilz, der konnte nicht rollen und hatte
131 keine Rollen, der war noch viel schlimmer.

132

133 **I: Und wie stark ist die Belastung mit dem Rücken?**

134 ERZ_05: Kommt darauf an wie viel man seinen Rücken nebenbei noch stärkt. Ich würde zwei
135 nehmen. Man muss schon darauf achten, dass man privat Sport macht sonst hat man sehr
136 schnell Probleme mit dem Rücken.

137

138 **I: Das heißt du siehst dich da auch in der Verantwortung?**

139 ERZ_05: Ja, da könnte natürlich auch der Arbeitgeber Angebote machen, je nachdem was für
140 Möglichkeiten er hat. Z.B. Rückenschule oder Massage. Wir haben das tatsächlich einmal
141 gehabt, dass ein Masseur in die Einrichtung gekommen ist. Das ist aber auch schon 2,3 Jahre
142 her. Und dann wurden alle massiert. Das war natürlich eine tolle Sozialleistung. Ein Mal im
143 Monat ein Masseur das wäre echt gut und das hilft wirklich. Oder das man sinnvolle
144 Fitnessstudios hat. Eine Kooperation mit einer größeren Fitnessstudiokette hat die man dann
145 auch gut erreichen kann. Ich war da mal, aber da musste ich vierzig Minuten hinfahren und
146 dann wieder zurück. Und die haben dann auch geschlossen und dann gab es nur noch Studios,
147 die waren noch weiter weg. Und dann lohnt sich das nicht mehr. Oder das man eine
148 Rückenschule bezahlen würde. Ich finde es jetzt nicht so sinnvoll die in die Arbeit kommen
149 zu lassen, dann ist das immer noch sehr mit Arbeit verbunden, aber wenn Rückenschulkurse
150 finanziert würden, das finde ich sinnvoll. #00:14:13-1#

151

152 **I: Dann sind wir schon fast bei der letzten Frage. Was ist vielleicht sonst noch belastend in
153 deinem Arbeitsalltag, die ich jetzt hier nicht angesprochen habe?**

154 ERZ_05: Es ist so ein bisschen das Zusammenspiel aus dieser Herausforderung mit dem
155 Lärm. Aber speziell in meiner Einrichtung, dass ich wenn ich Büroarbeit habe, immer noch
156 die Kinder da hab und mich nicht in einen Raum zurück ziehen kann. Ich sitze am
157 Schreibtisch und versuche meine Sachen zu machen und nebenbei laufen die Kinder drum
158 herum und die Eltern kommen um ihre Kinder abzuholen und wollen ein Gespräch. Diese
159 Herausforderung alles gleichzeitig zu schaffen, multitaskingfähig zu sein. Eine andere
160 Herausforderung ist die Verantwortung. Dass man ständig die Verantwortung hat. Das ist so
161 eine Wahnsinns Anspannung innerlich. Die ganzen 10 Stunden, die das Kind bei uns ist,
162 haben wir die Verantwortung für das Kind. Das ist alles möglich aber auch eine Belastung die
163 da ist. #0:15:55-2#

164

165 **I: Und wenn du drei Wünsche frei hättest. Was würdest du dir in Bezug auf die Arbeit
166 wünschen?**

167 ERZ_05: Ein eigenes Büro, das meine Kita weiter so besteht wie sie jetzt ist und eine neue
168 Einrichtung in der wir dann bleiben können.

ERZ_6

1 **ERZ_6**, männlich

2

3 **I: Wie alt bist du?**

4 ERZ_6: 32 Jahre #00:00:18-0#

5

6 **I: Welche Ausbildung/en hast du absolviert?**

7 ERZ_6: Ausbildung: Keine. Ich bin Quereinsteiger. Ich bin mit 16 von Zuhause weg und hab
8 Musik gemacht, mein Leben lang.

9

10 **I: Wie lautet deine Berufsbezeichnung?**

11 ERZ_6: Pädagogische Kraft #00:00:53-8#

12

13 **I: Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?**

14 ERZ_6: 7 Jahre sind es jetzt, ich habe als Musiker in Kindergärten angefangen, dann war da
15 ein Kindergarten wo ich öfter war, die haben mich dann irgendwann als Aushilfe, als
16 Kollegen krank waren, angerufen obwohl ich vorher immer nur Musik gemacht habe, aber
17 die Kinder mich halt kannten und so wurde das halt immer mehr. Und jetzt seit knapp 4
18 Jahren bin ich fest angestellt. #00:01:19-0#

19

20 **I: Und mit wie vielen Wochenstunden arbeitest du?**

21 ERZ_6: 25 Wochenstunden, unbefristet #00:01:30-4#

22

23 **I: Ich würde gerne wissen ob dein Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement
24 anbietet?**

25 ERZ_6: Wir haben den Betriebsarzt halt, der einmal im Jahr kommt und uns durchcheckt und
26 es gibt die Möglichkeit, ich weiß nicht ob das aktuell noch so ist, weil ich nutze es nicht, zu
27 vergünstigten Bedingungen bei einer Fitnessstudiokette Mitglied zu werden, wo man dann
28 irgendwie nur noch 60% des eigentlichen Beitrags zahlt oder so. #00:02:17-6#

29 **I: Weißt du ob es eine Gefährdungsbeurteilung bei euch gibt?**

30 ERZ_6: Oh ja, ja, ja, ja, das ist das Audit. Da wird drauf geachtet ob alles sicher ist und vor
31 allem ob alles hygienisch zugeht. In Kindergärten hat man immer mehr Angst vor Bakterien
32 als vor anderen Sachen.

33

34 **I: Dann kommen wir jetzt zu den Arbeitsbelastungen. Und als erstes würde ich gerne auf
35 die Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm eingehen. Würdest du sagen,
36 Lärm ist eine Belastung für dich?**

37 ERZ_6: Auf jeden Fall. Das ist die größte Belastung in dem Job.

38

39 **I: Ich habe hier eine Skala ausgedruckt. Was würdest du sagen auf einer Skala von eins bis
40 vier wie stark ist die Belastung?**

41 ERZ_6: 4=Sehr stark.

42

43 **I: Was genau findest du an dem Lärm belastend?**

44 ERZ_6: Man kann ihnen keinen Vorwurf draus machen, aber es sind Kinder, die haben ihr
45 Organ noch nicht richtig unter Kontrolle. In unsere Gruppe sind es 18, wenn alle da sind, und
46 keiner redet in einer Lautstärke miteinander wie wir das jetzt gerade tun, sondern jeder
47 versucht lauter zu sein als der andere und du hast halt einen permanenten sehr hohen
48 Geräuschpegel. Ich habe den Vergleich. Ich mache ja Musik und ich habe früher ich einer
49 Teenieband Musik gemacht mit kreischenden Mädels vor der Bühne und das war nix gegen
50 die Lärmbelästigung die man im Kindergarten hat. Wenn ich mich mit befreundeten Erziehern
51 unterhalte oder Leuten die denselben Job machen, dann ist es immer das Thema. Wie lange
52 halten wir das noch durch wie lange kommen wir mit dem Lärm noch klar. Es ist das einzige
53 weswegen Leute überlegen etwas anderes zu machen weil sie sagen ich halte das jetzt nicht
54 mehr aus von der Lautstärke.

55

56 **I: Das ist eine super Überleitung. Ich würde nämlich gerne wissen wie du damit umgehst?**

57 ERZ_6: Ich werde den Job nicht ewig machen (lachen). Ich bin jetzt insgesamt 7 Jahre dabei,
58 4 davon fest, und ich rechne damit, dass ich das jetzt vielleicht noch 2 Jahre mache und dann
59 hör ich auf oder suche mir etwas anderes. Weil ich denke dann reicht es auch mit dem Lärm.
60 Ich finde bei dem Job ist es auch besonders wichtig dass man das mit Freude macht und wenn
61 man merkt man gelangt an seine persönliche Belastungsgrenze dann muss man sich fragen ob
62 es etwas gibt, dass man ändern kann oder ist es etwas, das nicht zu ändern ist. Und du kannst
63 den Kindern nicht sagen, seid jetzt bitte den ganzen Tag lang ruhig weil mich das nervt mit
64 dem Lärm und ich habe keine Lust genervt in den Kindergarten zu kommen und dann die
65 Kinder das spüren zu lassen dass mir das alles zu viel ist. Deswegen ist es für mich ein Job
66 mit Verfallsdatum.

67

68 **I: Und wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung etwas gegen den Lärm zu**
69 **unternehmen?**

70 ERZ_6: Schon insofern, dass man Ansagen machen muss. Es kann auch nicht sein, dass sie
71 den ganzen Tag rumbrüllen. Vormittags gehen wir raus mit den Kindern, da können sie alles
72 raus lassen. Da sagen wir auch, gebt alles, verschießt euer Pulver. Und nach dem
73 Mittagessen achten wir auch darauf, dass für eine Stunde Mittagsruhe eingehalten wird. Da
74 muss dann ermahnt und geschimpft werden bis die das verstehen, da es natürlich auch für die
75 Kinder selber Stress ist, wenn sie sich die ganze Zeit in so einer Lärmhölle aufhalten. Sie sind
76 gerade in einem Alter wo sie Sachen lernen wie Rücksicht nehmen und das versuchen wir
77 ihnen dann zu vermitteln, dass sie nicht nur uns sondern sich auch gegenseitig damit keinen
78 Gefallen tun wenn sie die ganze Zeit rumschreien.

79 **I: Gab es bereits Maßnahmen vom Arbeitgeber etwas gegen Lärm zu unternehmen?**

80 ERZ_6: Nee, ich wüsste jedenfalls nichts.

81 **I: Und wie stark würdest du sagen ist der AG in der Verantwortung?**

82 ERZ_6: Die können da nichts machen. Ehrlich gesagt halte ich das für ein unlösbares
83 Problem. Ich wüsste nicht was man tun soll um das zu lösen. Man braucht halt Mitarbeiter die
84 da ein dickes Fell haben, was das angeht. Wenn man ein ganz sensibler Mensch ist der
85 empfindlich auf Lärm reagiert, egal was für pädagogische Qualitäten er an den Tag bringt,
86 dass das kein Job für ihn ist. Das kann man nicht ändern!

87

88 **I: Würdest du dir etwas von der Leitung wünschen?**

89 ERZ_6: Was wünschen von denen? Ich wüsste nicht was.

90

91 **I: Dann geht es darum, dass in den vergangenen Jahren, zumindest in vielen öffentlichen**
92 **Einrichtungen, die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen ist. Ist das bei**
93 **euch auch so?**

94 ERZ_6: Nee, das ist hier nicht so. Ich weiß, dass das unserem Arbeitgeber manchmal ein
95 bisschen Sorgen bereitet weil wir immer knapp an der Grenze sind. Wenn in diesem Sommer
96 5 Kinder in die Schule kommen, werden wir sehen müssen ob wir in unserem Team erhalten
97 bleiben können, weil wir dann einfach zu viele Mitarbeiter sind. Aber ansonsten haben wir
98 das Glück, dass da von Seiten des Arbeitgebers gut drauf geachtet wird das wir einen
99 ordentlichen Schlüssel haben. Ich kriege durch Freunden und Bekannten die auch in dem Job
100 arbeiten mit wie es anders wo teilweise ist. Da gibt es Sachen von einer passt auf 22 Kinder
101 auf. Verhältnisse die echt unzumutbar sind eigentlich und das habe ich auch schon oft gehört,
102 aber bei uns haben wir das Glück das es nicht so ist.

103

104 **I: Würdest du sagen, dass die Gruppengröße trotzdem zu groß ist?**

105 ERZ_6: Ich finde es okay so bei uns. Mehr sollten es auch nicht sein, wir haben 18 Kinder,
106 das hat aber eher damit zu tun, dass wir mit etwas weniger Raum auskommen müssen, dass
107 wir die Kinder einfach nicht so gut verteilen können wie es vielleicht optimal wäre, aber
108 generell ist das echt noch sehr gut bei uns.

109

110 **I: Was würdest du dir wünschen?**

111 ERZ_6: Größere Räume. #00:08:44-9#

112

113 **I: Du hast eben schon angedeutet, dass ihr einen guten Personalschlüssel habt. In anderen**
114 **Kitas ist es oft so, dass man bedingt durch Urlaub, Krankheit usw. unterbesetzt arbeitet. Ist**
115 **das bei euch ein Thema?**

116 ERZ_6: Nee, wenn Dezember ist und drei Leute sind gleichzeitig krank, dann muss man
117 natürlich gucken wie man das improvisiert bekommt. Wir haben allerdings einen echt gut
118 funktionierenden Vertretungsplan und auch eine Chefin die bereit ist im Notfall selber vorbei
119 zu kommen. Also wenn wirklich zu viele Leute krank sind, dann kommt Frau X. Das ist echt
120 nicht schlecht. #00:09:37-3#

121

122 **I: Dann würde ich gerne noch wissen, es sind in den letzten Jahren immer mehr**
123 **administrative Aufgaben dazu gekommen, man muss immer mehr Berichte schreiben und**
124 **das zum Teil auch unter Zeitdruck. Ist das eine Belastung für dich?**

125 ERZ_6: Ja, das würde ich schon sagen. Also ich komme damit klar noch so gerade, weil ich
126 auch Zuhause mit Computern arbeite aber ich kriege das bei meinen Kolleginnen mit, die den
127 Job seit 20 Jahren machen und am Computer jetzt nicht so fit sind und da ist immer noch so
128 die Frage was steckt dahinter. Ich finde es geht ganz oft darum die Eltern zufrieden zu stellen
129 und da beißt sich die Katze so ein bisschen in den Schwanz weil das abgeht von der Zeit die

130 man effektiv mit dem Kind verbringt. Das ist bei uns noch relativ harmlos, es ist schon
131 belastend was da alles von einem erwartet wird außerhalb der Arbeit am Kind?

132

133 **I: Was genau ist da belastend?**

134 ERZ_6: Ein paar Sachen sind jetzt abgeschafft worden aber jede Kleinigkeit im Computer
135 festhalten zu müssen, es gibt viele Standards die eingehalten werden müssen von denen ich
136 bei manchen den Sinn dahinter einfach nicht verstehe. Bzw. es verstehe wenn man mir sagt, ja
137 das ist für die Eltern, damit sie genau wissen was los ist, aber am Ende, vielleicht bin ich da
138 auch zu romantisch, denke ich am meisten haben die Eltern davon wenn wir uns richtig gut
139 ums Kind kümmern. Das man zwischendurch auch mal an den Computer muss ist ja klar aber
140 es muss im Verhältnis bleiben. Ich kenne eine Kita wo die Erzieher auf dem Spielplatz mit
141 dem I-Pad Fotos von den Kindern machen müssen und im laufenden Arbeitstag den Eltern per
142 Mail dieses Foto schicken müssen uns dazu schreiben: Guck mal, euerm Kind geht's gut,
143 guck mal wie es gerade lacht hier in der Sandkiste. Diese ständige Transparenz auch diesem
144 Zertifikate hinterherjagen, damit man sich wieder eine Plakette in den Eingangsbereich hauen
145 kann was man wieder für eine tolle Kita ist. Das gehört vielleicht zum Konkurrenzkampf mit
146 anderen Kitas dazu, man darf sich dabei aber keine Illusionen machen. Das geht im Endeffekt
147 ab von der Zeit für die man wirklich angestellt ist.

148 **I: Wie gehst du damit um?**

149 ERZ_6: Zähneknirschend, aber ich mach`s halt (lachen).

150

151 **I: Wenn du das auf der Skala noch einmal einschätzen solltest. Wie stark ist da die
152 Belastung für dich?**

153 ERZ_6: Da würde ich sagen irgendetwas zwischen zwei und drei. Noch nicht so super stark,
154 ich kann ja nicht für andere sprechen, aber ich weiß, dass es für andere an die 4 (sehr stark)
155 grenzt. Bei mir ist es noch in Ordnung. Es ist eher nervig und noch nicht so super belastend.
156 Man versteht den Sinn dahinter nicht immer?!

157

158 **I: Und was würdest du sagen wo liegt da die Verantwortung der Leitung?**

159 ERZ_6: Es ist halt schwierig. Es ist echt aus mehreren Perspektiven zu beleuchten. Zum einen
160 gibt es Eltern die genau das erwarten, die wollen ständig informiert werden da ist das
161 Vertrauen vielleicht auch nicht so groß zu der Kita, wenn sie immer aller sofort wissen wollen
162 und sich nicht so darauf verlassen, dass das schon alles so okay sein wird. Aber eigentlich
163 sehe ich die Verantwortung der Leitung darin, dass sie erkennen, dass der wirkliche Wert
164 dieser Arbeit darin liegt mit dem Kind zu arbeiten. Das klingt vielleicht ein bisschen
165 hochtrabend aber es ist einfach so ich mache die Erfahrung immer wieder, wenn man sich
166 wirklich mit den Kindern, auch mit Problemfällen und auffälligen Kindern, du brauchst Zeit
167 mit denen. Es lohnt sich nicht, sich ein Mal mit ihnen hinzusetzen oder ein Mal mit denen zu
168 reden. Kinder brauchen ehe Wiederholungen die ganze Zeit, du musst das immer und immer
169 und immer wieder mit denen besprechen und somit liegt die Verantwortung der Leitung in
170 meinen Augen darin, dass sie erkennt worum es wirklich gehen sollte, und das geht nur, wenn
171 man jedes einzelne Kind wirklich gut im Blick hat. Es reicht nicht sie ruhig zu halten oder sie
172 zu beschäftigen. Wir bereiten sie für die Schule vor und ich habe keine Lust, dass sie in die
173 Schule kommen und dann auf dem Hosenboden landen weil da dann erst herauskommt woran

174 man mal arbeiten muss mit dem Kind. Ich will, dass wir das schon in unserer Arbeitszeit
175 feststellen und die dann darauf vorbereiten können damit sie möglichst weich fallen wenn es
176 dann irgendwann wirklich ernst wird. Das hat Priorität und alles andere kann man machen
177 aber dem untergeordnet. Und es gibt Momente, da hat man das Gefühl es sind andere Sachen
178 übergeordnet, die man machen kann wenn man zu viel Zeit hat, aber nicht als Priorität.
179 #00:14:54-9#

180

181 **I: Dankeschön. Dann ist der nächste Punkt, ich habe das mal ungünstige Körperhaltung**
182 **genannt. Viele Erzieher haben Rücken und Nackenschmerzen weil sie eher auf**
183 **„Kindhöhe“ arbeiten. Würdest du sagen, dass das arbeiten in eher gebückter Haltung eine**
184 **Belastung für sich darstellt?**

185 ERZ_6: Unsere Kinder sind keine Krabbelkinder mehr, die müssen nicht mehr getragen und
186 gewickelt werden, deshalb geht das. Ehrlich gesagt finde ich, wenn ich Leute mit Stuhljob
187 kennen lerne, dann habe ich das Gefühl, das wir eigentlich noch fitter sind, was das angeht.
188 Klar, durch das viele hoch und runter, muss man auf seinen Rücken achten, aber generell sind
189 wir mehr in Bewegung als viele andere.

190

191 **I: Das heißt wie stark siehst du dich selber in der Verantwortung da etwas zu tun?**

192 ERZ_6: Ich muss halt aufpassen. Das ist eher die Frage der kompletten Eigenverantwortung.
193 Wie gehe ich mit mir und meinem Körper und meiner Seele um und so. Da muss halt jeder
194 auf sich achten und gucken was zu tun ist. Bei mir geht es jetzt eigentlich.

195

196 **I: Und hat da der Arbeitgeber irgendwelche Maßnahmen ergriffen?**

197 ERZ_6: Wir arbeiten nach den Pickler und Hengstenberg Grundlagen. Da geht es unter
198 anderem darum eine gesunde Körperhaltung von Anfang an zu entwickeln. Wir haben Stühle,
199 die keine Lehnen haben, da müssen sie lernen von Anfang an gerade zu sitzen, man kann gar
200 nicht anders als gerade drauf sitzen und so ist es bei uns auch, wir sitzen auf den selben
201 Stühlen und das kommt uns eigentlich zu gute, jetzt auch speziell bei unserem Arbeitgeber,
202 dass da von Anfang an drauf geachtet wird das es keine Stühle gibt in die du dich jetzt so
203 rumlummeln kannst. Das ist zwar nicht so bequem, aber es ist ein guter Grundstein für eine
204 gesunde Körperhaltung. Das ist ja auch etwas wert. #00:17:05-9#

205

206 **I: Dann sind wir schon fast am Schluss. Ich würde gerne noch wissen, gibt es sonst noch**
207 **irgendwelche belastenden Faktoren in deinem Beruf, die ich jetzt hier nicht angesprochen**
208 **habe?**

209 ERZ_6: Ja, was mich belastet und worüber ich mir immer mal wieder Gedanken mache ist,
210 dass es so wahnsinnig viel um die Kundenzufriedenheit geht. Damit meine ich jetzt nicht,
211 dass die Eltern merken, dass ihre Kinder in guten Händen sind, sondern ich bin ein Fan von
212 Ehrlichkeit wenn es um Entwicklungsgespräche geht. Und wenn du dann mitbekommst, dass
213 Eltern, die vielleicht ein hoch angesehener Anwalt sind oder schwer zugänglich für die
214 Schwächen ihrer Kinder, da merke ich, dass diese Eltern mit Samthandschuhen behandelt
215 werden. Und ich finde, wenn es ganz krasse Verhaltensauffälligkeiten gibt, das darüber
216 geredet werden muss und zwar ungeschönt. Weil es hat niemand etwas davon und das Kind
217 am allerwenigsten wenn man da um die Eltern glücklich zu halten nicht sagt was Sache ist.

218 Ich habe das jetzt schon eins zwei Mal mitbekommen das vor schwierigen Elterngesprächen
219 gesagt wurde überlegt euch ganz genau wie ihr das sagt und das vielleicht doch nicht
220 erwähnen. Und das finde ich extrem schwierig und falsch. Ich habe lieber einen angepissten
221 Anwalt, die können dann ja ruhig auch mal sauer sein auf mich, das würde ich jetzt nicht so
222 schlimm finden, aber man muss denen reinen Wein einschenken. Und Fakt ist, in der
223 Anfangszeit haben wir sie im wachen Zustand mehr, erleben wir sie mehr Stunden am Tag als
224 Zuhause. Und wir erleben sie auch im Verbund mit andern Kindern was die sozialen
225 Fähigkeiten, das Zwischenmenschliche angeht. Das bekommen wir hautnah mit. Deshalb
226 wäre es schön wenn man uns vertraut, dass wir ein sehr gutes und detailliertes Bild vom Kind
227 zeichnen können. Und da habe ich so ein paar Mal die Erfahrung gemacht, dass man die
228 Gespräche lieber so glimpflich hinter sich bringen möchte als darüber zu reden was wirklich
229 wichtig ist.

230

231 **I: Und wie gehst du damit um?**

232 ERZ_6: Ich mache es ja trotzdem. Ich gehe das Risiko ein. Ich denke nicht, dass man mich
233 aufgrund von so etwas feuern würde, aber ich bekomme mit, dass das immer so ein bisschen
234 gedeckelt wird und es immer um die Zufriedenheit der Eltern geht. Aber in meinen Augen ist
235 der Job nicht dafür da um den Eltern zu erzählen was sie hören wollen sondern der Job ist
236 dafür da um genau hinzugucken, was ist mit dem Kind was kann es gut, was fehlt ihm
237 vielleicht und daran zu arbeiten und das geht nicht wenn man die ganze Zeit bei der Mama
238 "ei,ei,ei" machen muss. #00:20:24-7#

239

240 **I: Dankeschön. Dann würde ich noch gerne wissen von diesen Sachen die ich
241 angesprochen habe. Was ist die größte Belastung? Was am wenigsten?**

242 ERZ_6: Lärm und am wenigsten belastend die Personalsituation bei uns und füge noch
243 ergänzend hinzu, dass ich das Glück habe seit 2 Jahren in einem festen Team zu arbeiten. Und
244 das ist ein Punkt den ich wirklich schwierig finde. Ich bekomme das bei Kollegen mit, wie da
245 das Personal durch gewechselt wird und man unterschätzt mittlerweile, habe ich das Gefühl
246 heutzutage die Qualität einer festen Gruppe, mit festen Bezugspersonen und nicht heute die
247 und morgen der. Darauf lassen sich die Kinder nicht ein, dass kann man auch nicht von ihnen
248 erwarten und ich weiß die Qualität eines gut zusammenarbeitenden festen Teams sehr zu
249 schätzen und sehe auch, dass das Gefahren birgt, wenn das zu oft wechselt.

250

251 **I: Welche Gefahren siehst du da?**

252 ERZ_6: Die Kinder nehmen das zwar nicht bewusst aber unbewusst schon und man merkt es
253 an dem Vertrauen, dass sie Kinder einem entgegen bringen oder halt nicht. Bei uns, wie
254 gesagt zwei Jahre festes Team, kommen die Kinder mittlerweile und erzählen uns Sachen die
255 sie nicht erzählen würden, wenn jedes halbe Jahr die Erzieher ausgewechselt werden würden,
256 deshalb ist das auch so ein wichtiger Punkt für mich #00:22:26-6#

257

258 **I: Und wenn du drei Wünsche frei hättest. Was würdest du dir in Bezug auf die Arbeit
259 wünschen?**

260 ERZ_6: Zack, mehr Gehalt, Urlaubstage könnten mehr sein.

261

262 **I: Wie viel Urlaub hast du?**

263 ERZ_6: 24, genau die beiden Sachen und weniger Angst vor vielleicht auch mal zornigen

264 Eltern. Lass uns sie ruhig zornig machen, es ist zu ihrem besten.

ERZ_7

1 **ERZ_07**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du? #00:00:04-8#**

4 ERZ_07: 48 werde ich jetzt #00:00:10-7#

5

6 **I: Und dann würde ich gerne wissen welche Ausbildungen du absolviert hast? #00:00:14-0#**

7
8 ERZ_07: Kinderpflegerin hieß es ja damals noch, jetzt heißt das Sozialpädagogische
9 Assistentin #00:00:19-4#

10

11 **I: Wo hast du die Ausbildung gemacht, hier in Hamburg? #00:00:22-7#**

12 ERZ_07: In Hamburg Harburg #00:00:24-7#

13

14 **I: Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf? #00:00:28-0#**

15 ERZ_07: Seit 1985, jetzt muss ich überlegen, ich glaube 28 Jahre sind das jetzt. Hier, in
16 derselben Gruppe, im selben Raum, im Elementarbereich. #00:00:45-2#

17

18 **I: Und immer schon in dieser Kita? #00:00:50-4#**

19 ERZ_07: Ja, ich bin hier angefangen und hab selbst ein Kind hier einmal durch Haus laufen
20 lassen, wollte ich gerade sagen und dann bin ich hier hängen geblieben. #00:00:56-6#

21

22 **I: Und arbeitest du Vollzeit oder Teilzeit? #00:00:57-6#**

23 ERZ_07: Vollzeit, 38,5 Wochenstunden #00:01:06-4#

24

25 **I: Und dann hast du vermutlich einen unbefristeten Vertrag? #00:01:05-3#**

26 ERZ_07: Ja! #00:01:05-3#

27

28 **I: Jetzt würde ich gerne wissen ob dein Arbeitgeber ein betriebliches
29 Gesundheitsmanagement anbietet. Das heißt z.B. irgendwelche Vergünstigungen für
30 Fitnessstudios oder... #00:01:19-1#**

31 ERZ_07: Ja, wir haben hier so eine, Oh Gott ich weiß gar nicht, so eine Radfahrgruppe und
32 ich bin da gar nicht so dolle informiert, weil ich das noch nie genutzt habe, muss ich ganz
33 ehrlich mal sagen. Ich weiß das es so eine Betriebssportgruppe oder so nennt sich das, dass es
34 so was auf jeden Fall hier gibt. Das wird hier immer ausgelegt, ganz aktuell, wenn wieder
35 Betriebsversammlungen sind, dann wird auch noch mal wieder ein Aufruf gemacht, dass man,
36 wenn man möchte... #00:01:44-6#

37

38 **I: Und wie kommt es, dass du daran nie teilgenommen hast? #00:01:48-2#**

39 ERZ_07: Kann ich eigentlich gar nicht sagen. Ich bin nicht so die Sportskanone und
40 irgendwie ich bin auch noch immer nachmittags putzen gegangen und mir war das eigentlich
41 alles zu viel. Ich bin zusätzlich immer noch 2 Stunden putzen gegangen bis vor einem Jahr
42 und dann hatte ich einfach keine Lust gehabt noch Sport zu machen. Obwohl es mir gut tun
43 würde, alleine von der Körperstatur her, aber nein, ging nicht mehr. #00:02:15-7#

44

45 **I: Jetzt kommen wir zu den konkrete Arbeitsbelastungen und anfangen möchte ich gerne**
46 **mit dem von den Kindern ausgehenden Lärm. Ist Lärm eine Belastung für dich?**

47 **#00:02:26-7#**

48 ERZ_07: Jetzt wo ich älter werde, muss ich jetzt auch sagen. Also vorher hat mich das nicht
49 so gestört, ich merke das daran, dass wenn ich nach Hause komme dann muss alles erst mal
50 ruhig sein. Das hatte ich vorher nicht, da habe ich Musik angeschaltet oder fernsehen
51 angeschaltet oder was auch immer. Und jetzt ist das so, dass ich wirklich erst mal ein bisschen
52 Ruhe brauche und auch nicht gleich angequatscht werden will. Und meinen Namen nicht
53 mehr hören will, weil wie oft hört man hier den eigenen Namen, so diese Geschichte. Ja,
54 daran merke ich das eigentlich. Und das ich dann auch viel schneller müde bin, das hat ja
55 auch durch die Situation zu tun, dass es einfach lauter ist oder mir lauter vorkommt. Es ist
56 nicht lauter wie vor 10 Jahren sag ich jetzt mal, dass es einfach nur, denke ich mal, mein
57 eigener Körper der das so wahrnimmt aufnimmt, wie auch immer. #00:03:19-4#

58

59 **I: Was genau würdest du sagen ist hier an dem Lärm im Alltag belastend? #00:03:20-6#**

60 ERZ_07: Mhh, eigentlich spielen die Kinder miteinander, also laut. Manchmal denkt man ist
61 das laut und dann guckt man ist das wirklich laut weil sie rumkreischen, aber sie spielen
62 miteinander. Es ist die Gruppe, die Menge der Kinder, die 23 Kinder in einem Raum. Wenn
63 wir Gruppenöffnung haben und sich das verteilt dann ist es schon wieder anders. Dann hat
64 man nicht diese geballte Ladung, diese 23 in einem Raum. Dann verteilt sich das immer so
65 ein bisschen und dann ist das nicht so. Aber wenn die Gruppen zu sind dann ist es schon laut.
66 #00:04:09-7#

67

68 **I: Gibt es etwas dass der Arbeitgeber dagegen unternommen hat, irgendwelche**
69 **Maßnahmen? #00:04:20-4#**

70 ERZ_07: Ich weiß, es gibt so Messungen immer zwischendurch vom
71 Sicherheitsbeauftragtentreffen. Ich bin auf dem Sicherheitsbeauftragtentreffen ganz oft und da
72 werden manchmal auch so Sachen angesprochen wenn Kollegen lärmbedingt Probleme
73 haben, auch in der Küche oder solche Geschichten. Dann kann man sich melden bei denen
74 und die kommen mit Messgeräten und dann wird genau überlegt wie man da Abhilfe schaffen
75 kann. Das weiß ich jetzt küchentechnisch bei uns in den Gruppen, ne, das ist dieser normale
76 Lärm sag ich jetzt mal. Das ist gedämpft durch diese Deckengeschichten, da wurde ja genau
77 drauf geachtet und dann haben wir noch Vorhänge bei uns, so dass man solche Sachen so ein
78 bisschen, aber ansonsten, nö. Es ist auch nicht übermäßig laut, ich sag ja, das ist Alltag und
79 man kann die Kinder ja auch runterbringen, wenn man das Gefühl hat es its zu laut, dann setzt
80 man sich hin und guckt sich ein Buch an oder wir hören zusammen eine CD leise, eine
81 Geschichte oder so was, man kriegt sie ja runter so ist es ja nicht. Ich merke im Alter, dass
82 dieser normale Lärm, der mich vor 10 Jahren nicht störte, merke ich jetzt doch manchmal,
83 dass ich so denke, oh, schön, wenn jetzt Feierabend ist. #00:05:30-4#

84

85 **I: Und wie hoch würdest du sagen ist die Belastung durch den Lärm? #00:05:39-6#**

86 ERZ_07: Mhh, also wenn dann würde ich so ein Zwischending sagen. Ziemlich schwach ist
87 es nicht und ziemlich stark würde ich jetzt auch nicht bezeichnen, weil das für mich normal

88 ist. Das gehört so und man kann sie auch nicht runter schrauben, es ist ja wirklich einfach so,
89 wenn sie miteinander spielen dann schaukelt sich das hoch, weil der eine den anderen was
90 anderes erzählen will, was wichtigeres erzählen will, also von daher ich würde mich jetzt so
91 dazwischen #00:06:16-2#

92

93 **I: Aller klar, vielen Dank. Und gibt es etwas was du dir von der Leitung wünschen**
94 **würdest? #00:06:39-4#**

95 ERZ_07: Man könnte das ja gar nicht ändern. Ich wüsste jetzt gar nicht wie man das
96 unbedingt ändern könnte. Weil, ne ne, das sind die normalen Stimmen das ist jetzt nicht
97 unbedingt wie in der Küche wo andere Geschichten sind, wo man Abhilfe schaffen kann, aber
98 das ist dieser normale Kinderlärm wo ich jetzt nicht sagen könnte, nee. Gruppenöffnung hilft
99 uns dabei, finde ich. Also mir persönlich. Und sich dann auch andere Kinder
100 zusammenschließen. Da ist es nicht wie in der Gruppe, der Clan kennt sich schon, und dann
101 wollen wir übertrumpfen und besser sein und toller sein, Das ist aber nicht, wenn andere
102 aufeinander treffen. #00:07:27-3#

103 **I:Die Kinderanzahl der Gruppe, Ich weiß nicht ob das hier auch so ist, aber in vielen Kitas**
104 **ist die Anzahl der Kinder pro Gruppe kontinuierlich gestiegen. Ist das hier auch so?**
105 **#00:07:50-7#**

106 ERZ_07: Wir sind jetzt bei 23 Kindern pro Gruppe, zwei Erzieher. Das hat sich so ein
107 bisschen angeschlichen, aber das hat ja auch immer mit den Geldgeschichten zu tun. Aber es
108 ist ein bisschen mehr geworden. Ich könnte aber gerade gar nicht sagen wie viel, weil ich mit
109 einer ganz anderen Gruppe angefangen bin, da hatte ich nur 18 Kinder. Das waren aber auch
110 nur 2-3-Jährige. Dadurch hat sich die Gruppe umstrukturiert und dann hat sich das natürlich
111 ein bisschen gesteigert. Aber ich glaube wir sind mal mit 21 Kindern angefangen. Doch, so
112 ein paar Kinder sind schon schleichend immer mal dazu gekommen. Und dann ist das auch
113 immer so geblieben weil dann ist das finanziell ja die Geschichte, dass man die Leute halten
114 muss und will und der Druck ist dann ja auch da. #00:08:32-9#

115

116 **I: Und würdest du sagen dass diese große Gruppengrößen eine Belastung für sich**
117 **darstellen? #00:08:36-7#**

118 ERZ_07: Schöner ist das schon mit einer kleinen Gruppe. Also man merkt das manchmal
119 wenn so Feiertage sind oder so. Also ich brauche nicht so ganz wenig Kinder das brauche ich
120 auch nicht. #00:08:48-2#

121

122 **I: Was wäre deine Idealgröße? #00:08:48-2#**

123 ERZ_07: Äh, also 15 oder 20, nein 20 sind auch schon wieder zu viele. Also 15 wäre eine
124 nette Gruppe. Man geht ja auch immer so nach den Tischen im Essraum (lachen) wo man sich
125 dann den Kindern zusetzen kann. Zwei große Tische, das würde ich schon nett finden. Ich
126 hatte eine Vorschulgruppe letztes Jahr das waren 12 Kinder, das war ja ideal. Das war toll
127 (lachen) das ist ein ganz anderes arbeiten. Das ist die Hälfte der Gruppe die man sonst hat.
128 Und man kann ganz anders auf die Kinder eingehen. Also das war schon ideal. Aber wo hat
129 man denn sowas (lachen), sag ich mal. Das ist ein schönes arbeiten dann hat man Zeit für
130 jedes Kind, wo man manchmal nach Hause geht und denkt so, jetzt muss ich mich aber an den
131 ranhalten, den hast du heute gar nicht so richtig wahrgenommen. Also wahrgenommen schon,

132 aber nicht so wie man das eigentlich möchte. Dem hätte man noch ein bisschen mehr Zeit
133 geben können, weil so viel los war und die anderen das so in Anspruch nehmen. Da finde ich
134 schon eine kleinere Anzahl, natürlich, findet glaube ich, jeder schöner. #00:09:56-8#

135

136 **I: Dann ist der nächste Punkt Personalunterbesetzung. Bedingt durch Krankheit und**
137 **Urlaub und Fortbildungen. Ist das hier häufig der Fall das man dann auch alleine arbeiten**
138 **muss? #00:10:15-4#**

139 ERZ_07: Nicht unbedingt häufig, aber das ist schon ab und an mal. #00:10:14-9#

140

141 **I: Und würdest du sagen, dass das eine Belastung darstellt? #00:10:17-8#**

142 ERZ_07: Doch, und bei mir ist das noch ein bisschen anders, ich muss vormittags aus meiner
143 Gruppe raus und muss zur Vorschulgruppe nach oben. Also die Kinder aus dem
144 Elementarbereich zusammensammeln, dann geh ich mit den Kindern nach oben und dann
145 nachher wieder runter gleich in die volle Gruppe und wenn du dann eine Kollegin hast, so wie
146 meine Kollegin ist heute krank, also das war aber angekündigt, die muss ins Schlaflabor, und
147 dann ist jetzt eine Springerin drin, so dass heißt ich geh jetzt gleich raus mit meinen Kindern,
148 komme dann wieder zurück und muss dann in die volle Gruppe gleich zum Mittagessen. Das
149 ist echt Stress. Also das finde ich wirklich schon eine ganz schöne Belastung. Aber das habe
150 ich auch bei diesen Gesprächen, die wir dann mit der Heimleitung zwischendurch immer mal
151 haben auch gesagt, dass das einen schon ganz schön belastet. #00:11:04-5#

152

153 **I: Und wie hat sie darauf reagiert? Gibt es da Möglichkeiten etwas zu verändern?**
154 **#00:11:06-4#**

155 ERZ_07:Mhh, eigentlich nicht. Sie sind ja schon so, dass ich das Glück dann habe, dass ich
156 immer jemanden rein bekomme. Dadurch das ich die Vorschule mache. Nicht das die
157 Vorschule oben ausfällt oder der andere Kollege die Vorschule oben alleine machen muss.
158 Das wär für den dann wieder die Belastung. Also es ist ein hin und hergeschiebe. #00:11:35-
159 1#

160

161 **I: Das heißt ihr habt aber Springerkräfte? #00:11:35-1#**

162 ERZ_07: Ja, Oh Gott zwei, nein drei. Einmal ne halb #00:11:59-2#

163

164 **I: Und die sind für alle Gruppen zuständig? #00:11:59-2#**

165 ERZ_07: Ja, aber der eine ist schon für den Bereich eher eingeteilt, wenn der dann natürlich
166 nicht da ist, dann müssen die anderen Springer auch da rein, in die Krippe sag ich jetzt mal.
167 #00:12:36-3#

168

169 **I: Und was kannst du dann machen wenn du alleine arbeiten musst? #00:12:42-1#**

170 ERZ_07: Ja, man schafft es ja immer (lachen). Man lässt ja nicht die Kinder alleine. Wir
171 haben unsere Gruppenöffnung halt jetzt, das erleichtert schon immer ein bisschen finde ich
172 und ja. Und ich mache dann halt Sachen wo die Gruppe zusammen ist. Ich sag eben halt
173 Bilderbuchbetrachtung, mal was singen, bisschen so oder rausgehen und dann rein, dass sie
174 erst mal ein bisschen an der Luft sind und sich austoben. Also wir gehen jeden Tag raus im
175 Elementarbereich. Außer wenn es natürlich so regnet, dass sie in einer halben Stunde gleich

176 durch sind. Aber eigentlich steht Bewegung immer erst mal an erster Stelle steht weil dann
177 sind sie auch ruhiger hinterher, Das ist einfach so und das versuchen wir dann auch immer
178 hinzubekommen. Es ist auch so wenn einer alleine ist, dass jemand anderes in die Halle geht
179 und das dann Kinder die das brauchen dann in die Halle gehen können und sich erst mal
180 austoben, ausschreien können. Und dann kommen sie auch wieder ganz anders in die Gruppe
181 zurück. #00:14:16-9#

182

183 **I: Und wenn du dir etwas von der Leitung wünschen könntest was würdest du dir da**
184 **wünschen? #00:14:20-3#**

185 ERZ_07: Mehr Springer oder weniger Kinder (lachen). Ja, das auch wirklich immer einer da
186 ist. Das man weiß, wenn der andere krank ist dann ist auch jemand da. Und das nicht, wenn
187 der andere krank ist, und dann hast du vielleicht noch einen Spätdienst, dann bist du fix und
188 fertig. Dann ist man schon die ganze Zeit alleine und dann hast du auch noch deinen
189 Spätdienst der schon vorher eingeteilt war. Okay, man kann vielleicht rumgehen und noch
190 mal tauschen aber wann hat man die Zeit zum rumgehen und zum tauschen wer tauscht dann
191 mit einem? Ich finde die Sachen belasten einen immer ganz schön, wenn man dann wirklich
192 noch Spätdienst oder eine Besprechung hat. Heute ist auch so ein Tag. Gleich gehe ich in die
193 Vorschule, dann flitze ich in die Gruppe weil da die Springerin jetzt in der Gruppe ist, muss
194 dann schnell Pause machen weil ich nicht weiß wie lange ich die Springerin habe ob sie dann
195 vielleicht wo anders noch hin muss und noch Dienstbesprechung heute Abend. Das ist so ein
196 Tag, da weiß man schon heute Abend läuft nichts mehr. Das gibt es in anderen Berufen
197 wahrscheinlich auch, nicht nur im Kindergarten, sag ich jetzt mal.

198

199 **I: Beim nächsten Bereich geht es mir um die Vielzahl der zu erfüllenden Aufgaben und der**
200 **damit verbundene Zeitdruck. In den letzten Jahr sind ja sehr viele administrative Aufgaben**
201 **dazu gekommen, wie Berichte schreiben, 41/2-Jährigengespräche. Stellt das eine Belastung**
202 **für dich da? #00:15:54-6#**

203 ERZ_07: Ja, puh, schrecklich. Ganz große. Das finde ich schon sehr stark. Das war früher
204 nicht so und das ging auch. Und wenn man dann Gesprächsbedarf hatte, dann hat man sich
205 zusammengesetzt mit den Eltern, aber jetzt ist da ja so, mit dem und dem musst du das
206 Gespräch machen und mit dem musst du dieses Gespräch machen. Dann ist es schwierig sich
207 vorzubereiten auf diese Gespräche, weil ich eben raus bin und den ganzen Tag Vorschule
208 mache und wie soll ich das mit meiner Kollegin zusammenmachen? Das ist immer noch das
209 andere Problem. Wir wollen das dann auch zusammen machen weil jeder das Kind auch
210 anders sieht. Ich sehe die Kinder vormittags gar nicht, ich sehe sie nachmittags draußen. Ich
211 muss mich ja mit ihr austauschen und das ist total blöd. #00:16:49-1#

212

213 **I: Gibt es feste Vorbereitungszeiten? #00:16:49-1#**

214 ERZ_07: Mhm, ich sag jetzt nein (lachen) aber wir sollen sie uns nehmen. Ja aber wie sollen
215 wir sie denn nehmen? Das geht manchmal gar nicht? Wie soll ich mich vorbereiten für die
216 Vorschule? Das ist ganz oft so, dass ich nicht vorher rausgehe aus der Gruppe und mich
217 vorbereite. Ich gucke mir jetzt nachmittags an, als heute was ich morgen mache mit denen
218 und dann nehme ich das schon mit runter und kopiere das schon mal schnell. Und manchmal
219 mache ich auch ganz spontan irgendetwas aber so diese Vorbereitungszeit, es wird schon,

220 letztes Jahr, es werden uns schon Zeiten mittlerweile zur Verfügung gestellt. Wenn eine
221 Dienstbesprechung ausfällt, weil so viele krank sind oder was auch immer, dann heißt es ihr
222 könnt Berichte schreiben. Oder beim Studientag haben wir auch Zeit bekommen um Berichte
223 zu schreiben. Also es wird jetzt schon eingeräumt weil das von uns schon häufiger moniert
224 wurde, das es sonst einfach anstrengend ist. Diese Sachen immer zu einer bestimmten Zeit
225 fertig haben zu müssen. Deswegen bekommen wir jetzt von der Heimleitung schon Zeiten
226 eingeräumt. Das ist sehr schwierig manchmal, wenn man es auch vorher nicht weiß, um dann
227 erst mal runter zu fahren. Man muss dann ja auch erst mal runterfahren so ein bisschen, so aus
228 dem Gruppenstress raus und dann sofort setzt du dich hin und jetzt kannst du einen Bericht
229 schreiben oder zwei. Ich habe selbst schon Berichte zu Hause geschrieben, dann nehme ich
230 das mit und schreibe gleich 5 Berichte und wenn ich mich hier jetzt rausziehe, ich könnte
231 mich rausziehen, aber eine halbe Stunde rausziehen, ich krieg es nicht hin und die anderen
232 auch nicht, was ich so höre. #00:19:02-1#

233

234 **I: Was würdest du dir da von der Leitung wünschen? #00:19:02-2#**

235 ERZ_07: Wenn, dass man wirklich feste Zeiten dafür hat. So wie einen Studientag. Ich glaube
236 man könnte die alle an einem Studientag schreiben. Und wenn du deine unmittelbare Kollegin
237 auch dabei hast. Oder eine Dienstbesprechung und dann schreibt man nur Berichte. Nicht so
238 aus dem Gruppenalltag rausgerissen und mal eben schnell zwischendurch.

239

240 **I: Dann kommen wir auch schon zum letzten Punkt. Den habe ich mal ungünstige**
241 **Körperhaltung genannt, weil viele Erzieher über Rücken und Nackenschmerzen klagen,**
242 **weil man ja immer auf "Kinderhöhe" eher arbeitet. Man hat kleine Stühle und Tische**
243 **#00:19:42-9#**

244 ERZ_07: Aber wir haben ja unseren eigenen Stuhl. Jeder konnte sich einen Stuhl holen wenn
245 man wollte. #00:19:50-5#

246

247 **I: Das ist so ein Stuhl auf Rollen? #00:19:50-5#**

248 ERZ_07: Ja, ich habe auch einen auf Rollen mit einer kleinen Lehne. Aber ich brauche das
249 mal, dass man sich so zurück lehnen kann. Weil ich auch nicht so eine gute Haltung habe,
250 weil ich vorher, 25 Jahre habe ich auch auf diesen kleinen Dingern gesessen. Jetzt wo man
251 älter wird dachte ich, jetzt brauche ich auch mal einen. Wo man eigentlich vorher hätte mit
252 anfangen müssen. Eigentlich müsste man wenn man anfängt den Leuten gleich einen Stuhl
253 mit in die Hand drücken, den passenden. Hier könnt ihr arbeiten. Man denkt da nicht dran,
254 wenn man jung ist. Ich sehe das jetzt ja auch, viele Jungen auch die Springer, die sitzen alle
255 auf diesen kleinen Ministühlen. Habe ich auch gemacht. Und man merkt das später erst.

256 #00:20:46-6#

257

258 **I: Und würdest du sagen, dass es eine Belastung ist dass du auf Kinderhöhe arbeitest?**
259 **#00:20:51-8#**

260 ERZ_07: Doch doch, oder auch wenn man die Kinder wickelt. Bei uns im Elementarbereich
261 haben wir zwar einen Wickeltisch aber ich wickel die gar nicht unbedingt oben auf dem
262 Wickeltisch. Und dieses ganze Ding immer runter zu machen und und und. Da habe ich das
263 auch gelernt im Stehen zu wickeln. Früher ging das einfach jetzt muss ich mich aber auch

264 schon auf die Wanne hocken und dann mach ich das im Stehen. Daran merke ich das dann
265 auch. #00:21:26-3#

266

267 **I: Gibt es etwas von Leitungsseite was dir helfen würde? #00:21:26-1#**

268 ERZ_07: Wir haben einen Wickeltisch, den müsste ich dann benutzen, mhh (lachen). Einen
269 festen Wickeltisch. Aber der Platz ist gar nicht da. Der muss immer aufgeklappt werden. Wir
270 haben den schon ganz oft unten, das dürfen wir aber eigentlich gar nicht, sag ich jetzt mal,
271 weil die drauf klettern dürfen. Unsere gehen nicht drauf, aber man weiß nie (lachen). Aber das
272 ist nicht so hoch und die fallen jetzt ja nicht mehr so wie Krippenkinder. Da könnte man das
273 gar nicht machen. Ja, gewohnheitsmäßig mache ich das immer noch im Stehen. Eigentlich
274 müsste ich das in Angriff nehmen, um mich zu schonen aber man denkt da in dem Moment
275 nicht dran, weil alles schnell gehen muss. Und irgendwann merkt man es. #00:22:26-6#

276

277 **I: Gibt es sonst noch Belastungen wenn du an deinen Arbeitsalltag denkst?**

278 ERZ_07: Also diese Berichtsgeschichte. Und ich habe natürlich diese ganze doppelte
279 Geschichte. Ds ist das was mich auch persönlich belastet. Seit zwei Jahren muss ich
280 Vorschule machen, ich hatte das eigentlich abgelehnt, aber es muss irgend einer machen und
281 dann habe ich in Anführungsstrichen eine Anweisung bekommen, weil ich es früher schon
282 einmal gemacht habe, die Vorschule und eben schon ein bisschen den Einblick habe (stöhn)
283 und wir noch jemanden brauchen und jetzt brauchen wir sogar noch jemanden Dritten weil
284 wir so viele Vorschulkinder bekommen, dieses Jahr glaube ich. Also das ist schon eine
285 Belastung. Das ist eigentlich meine anstrengendste Zeit, vielleicht weil ich auch älter
286 geworden bin, klar und auch dieses hin und her. Wenn man eine Vorschulgruppe hätte das
287 wäre schon etwas anderes. Da bist du dann den ganzen Tag und kannst deine Gruppe
288 dementsprechend einrichten und ausrichten, aber so dieses du holst sie jetzt hoch, machst 1,5
289 Stunden was mit den Kindern, du musst es vorbereiten, du möchtest sie ja auch so weit
290 bringen, dass sie später in der Schule zurechtkommen und das finde ich anstrengend.

291 #00:23:54-7#

292

293 **I: Ich stell mir das auch anstrengend vor, weil du das gar nicht wolltest? #00:23:54-7#**

294 ERZ_07:Ja, weil ich wusste das das so eine Belastung wird. Wäre das eine andere Gruppe
295 gewesen, dann schon, aber ich habe mich da jetzt auch rein gefuchst, das bringt mir jetzt auch
296 Spaß aber du hast jedes Jahr eine neue Veränderung. Das erst Jahr hatte ich ja 12 Kinder, klar
297 ich wusste, dass das mehr werden würden, so einen Luxus hat man nicht immer, mh, das war
298 einem schon klar. Da hatte ich dann aber den Raum mit den 12 Kindern. Im letzten Jahr hatte
299 ich dann 22 Kinder, dann mussten wir den ganzen Raum neu einrichten und ich muss mit
300 einem Kollegen zusammen arbeiten. Das ist alles eine Umstellung. Jetzt nächstes Jahr wieder.
301 Jetzt müssen wir in zwei Räumen arbeiten wohl in zwei Gruppen, noch wieder einen Raum
302 neu einrichten noch wieder eine neue Kollegin mit rein. Also es ist nicht dieses
303 Gleichbleibende, es ist jetzt Ruhe die einkehrt. Du hast jetzt dein Programm und man sammelt
304 sich ja so ein paar Sachen zusammen, das ist schön, das hat den Kindern Spaß gemacht. Das
305 mache ich auch wieder. Und jetzt hast du wieder was Neues. Auch wenn du die Kollegin
306 schon kennst, jeder bringt sich dann ja anders auch wieder ein. Du musst wieder alles um
307 muddeln und umstellen (stöhn). Und da bist du jetzt schon mit dem Kopf die ganze Zeit dabei

308 was in einem halben Jahr ist. Also der andere Kollege auch nicht nur ich. Kann nicht mal
309 einfach alles ganz konstant, ganz normal ablaufen wie der Gruppenalltag. Klar, es sind immer
310 Veränderungen aber so jedes Jahr so gravierende, im Alter, doch ein bisschen anders. Wie ich
311 jung war habe ich das alles nicht so empfunden. Wenn da mal etwas geändert wurde. Ich
312 mach auch alles, ich bin auch jemand der alles gerne ausprobiert und hinterher jetzt sagt, uah,
313 geht jetzt gar nicht ist viel zu blöd, zu anstengend oder aber es bringt auch Spaß. Wenn ich
314 dabei bin bringt es auch Spaß. Es ist eine schöne Gruppe, alle sind im gleichen Alter. Und es
315 ist ein ganz anderes arbeiten wir das was man in der Gruppe wieder hat. Man kann ganz
316 andere Themen bearbeiten aber eben dieses rund herum. #00:26:00-1#

317

318 **I: Und wenn du dir etwas wünschen könntest? Würdest du dir wünschen, dass du da raus**
319 **käme oder das sich die Bedingungen verändern? #00:25:59-8#**

320 ERZ_07: Eher die Bedingungen. Jetzt habe ich mich auf wieder da rein gefuchst und es war
321 vielleicht auch wieder das Neue erst mal. Und diese Doppelbelastung, es ist einfach eine
322 andere Belastung als wenn man in der Gruppe arbeitet. Und ich genieße das auch wenn Ferien
323 sind. Daran sehe ich das ja. Und ich muss sagen meinen Urlaub den habe ich nicht in den
324 Ferien. Den nehme ich immer in der Zeit in der auch die Vorschule ist, damit ich noch ein
325 bisschen Auszeit hab. Da muss dann eben ein Springer noch mit rein oder wer auch immer.
326 Da Sorge ich für mich, dass sind 6 Wochen die nehme ich mir. Ist zwar vielleicht unfair wie
327 auch immer, aber solange es noch nicht so ist dass ich das auch noch aufgesetzt kriege. Man
328 weiß ja nie ob das noch kommt, in den Ferien, ihr müsst da auch die Zeiten nehmen.
329 #00:27:13-3#

330

331 **I: Ich habe herausgehört, dass die Aufgabenvielfalt eine Belastung darstellt? #00:27:28-4#**

332 ERZ_07: Ja, der krasse Wechsel von Vorschule zu Gruppe und das man dann einfach zu
333 wenig Zeit hat sich vorzubereiten. Doch es wird gesagt, wenn wir nachmittags auf dem Hof
334 sind, dann können sich ein zwei rausziehen und kann schon was für die Vorschule machen.
335 Wir gehen aber schon immer so raus, dass jeder nur eine halbe Stunde dreiviertel Stunde
336 draußen bleiben muss, ich wechsel mich mit meiner Kollegin ab, wenn es zu kalt ist, damit
337 wir nicht so lange draußen stehen müssen, dann ist der Tag auch schon wieder um und dann
338 gehen wir in die Gruppe rein und dann kann ich nicht rausgehen, ich könnte es, ja aber man
339 macht es nicht, weil man dann ein schlechtes Gewissen der anderen Kollegin gegenüber hat.
340 Also die Zeiten wären da, sie ist aber dann alleine in dem Moment. Das ist das Problem, dass
341 man selber so ein schlechtes Gewissen hat der anderen Kollegin gegenüber. Ich könnte auch
342 morgens gleich wenn ich komme ne halbe Stunde, morgens gleich geht es nicht, weil da
343 immer ziemlich viel gewusel ist, aber ich könnte ne halbe Stunde vorher rausgehen. Aber
344 dann würde das alles mit dem Frühstück alles ein bisschen durcheinander bringen. Also man
345 denkt dann immer an die andere Kollegin auch noch mit weil man weiß was die dann für einer
346 Belastung ausgesetzt ist. Und das sollen wir nicht. Nee, wenn ihr Pause macht könnt ihr die
347 auch ne halbe Stunde alleine lassen, wenn ihr krank seid, dann ist das auch so. Sie haben ja
348 auch Recht aber irgendwo ist man auch Mensch. Von daher ist man da immer in einem
349 Zwiespalt. Vielleicht müsste man da mal mehr an sich denken, weil das ist schon wirklich
350 anstrengend mit dieser Vorbereitungsgeschichte. Die Zeit die man nicht hat. Gut wir sind zu

351 zweit, dann kann der eine Kollege noch mal schnell etwas vorbereiten aber trotzdem ist das
352 immer mit hetzen verbunden. #00:29:17-0#

353

354 **I: Das ist eine gute Überleitung. Wenn du drei Wünsche frei hättest, was würdest du dir**
355 **dann für die Arbeit wünschen? #00:29:25-5#**

356 ERZ_07: Ja, habe ich schon gesagt. Weniger Kinder, mehr Springer. Und dieses ganze
357 Durcheinander nicht. Also dass es eher strukturiert, vielleicht hat das auch mit dem Alter zu
358 tun. Ich denke dann manchmal auch an die Eltern. Die haben schon eine ganz andere
359 Einstellung und Vorstellung als wir sie haben und dann gibt es da natürlich auch so einen
360 Zwiespalt wo du denkst, okay lass sie jetzt so, sie sind eine ganz andere Generation und sie
361 verstehen das jetzt auch gar nicht was ich empfinde oder meine das merke ich auch
362 manchmal, wenn ich Elterngespräche führe. Die sind alle viel viel junger, ist ja auch normal,
363 ich habe früher auch ganz anders gedacht. Das finde ich dann auch immer sehr schwierig und
364 dann denke ich auch Oh Gott und ich soll da mit 60 noch sitzen? Und dann hoffe ich immer
365 dass ich mich nicht so doll verändere. Das ich weiter so gut klar komme. Mir macht das auch
366 manchmal zu schaffen wenn ich sehe, dass andere so viele Probleme haben, mit anderen
367 Leuten und untereinander. Und dann denke ich auch wieder, nein sie haben auch selber
368 schuld, sie sind so und sie brauchen das vielleicht.

ERZ_8

1 **ERZ_08**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du? #00:00:21-5#**

4 ERZ_08: Ich bin geboren 26.08.60, das heißt ich bin jetzt 53. #00:00:21-5#

5

6 **I: Vielen Dank und dann würde ich gerne wissen welche Ausbildungen hast du absolviert?**

7 #00:00:23-9#

8 ERZ_08: Damals hieß das noch Kinderpflegerin heute ist das die Sozialpädagogische

9 Assistentin #00:00:36-8#

10

11 **I: Und hast du die Ausbildung in Hamburg gemacht oder woanders? #00:00:36-8#**

12 ERZ_08: In Hamburg #00:00:38-8#

13

14 **I: Und wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf? #00:00:40-9#**

15 ERZ_08: Also ich bin 81 in den Job gegangen, das sind jetzt schon 32 Jahre und ich habe
16 schon mein 25-jähriges Dienstjubiläum gefeiert. #00:01:09-7#

17

18 **I: Und zurzeit arbeitest du im Elementarbereich richtig? #00:01:10-0#**

19 ERZ_08: Genau. #00:01:15-8#

20

21 **I: Und das war immer schon so oder hast du auch schon in der Krippe gearbeitet?**
22 **#00:01:14-3#**

23 ERZ_08: Nein, als ich angefangen habe bin ich als Springerin in ein großes Haus gegangen in
24 Barmbek. Und da habe ich überall, Krippe, Schulkinder, Elementarkinder betreut und dann
25 bin ich glaube ich als mein Sohn damals geboren ist noch einem Jahr zurückgegangen in die
26 Arbeit und habe dann aber in der Krippe gearbeitet 1,5 Jahre und dann habe ich aufgehört
27 und dann habe ich 6 Jahre Sonderurlaub beantragt weil mein 2. Sohn geboren wurde. Da hatte
28 ich damals 3 Jahre Erziehungszeit und habe danach aber noch 6 Jahre daraufgesetzt und bin
29 dann als mein erster Sohn 9 war und mein größerer dann 12 wieder zurück und hier her. Seit
30 dem bin ich hier in der Einrichtung. Das sind jetzt auch 11 Jahre inzwischen. #00:02:07-9#

31

32 **I: Arbeitest du Vollzeit oder Teilzeit? #00:02:25-8#**

33 ERZ_08: Ich arbeite 30 Stunden Teilzeit und habe einen unbefristeten Vertrag. #00:02:25-8#

34

35 **I: Super, und dann würde ich gerne wissen ob dein Arbeitsgeber ein betriebliches**
36 **Gesundheitsmanagement anbietet also etwas wie Vergünstigungen für ein Fitnessstudio**
37 **oder Rückenschule oder etwas anderes, was der Gesundheit zuträglich ist? #00:02:47-6#**

38 ERZ_08: Also unser Arbeitgeber bietet schon Sportkurse an und man kann, ich habe mal
39 einen Einstieg bei Kieser mitgemacht, Rückenschule, und da haben sie damals den Einstieg
40 übernommen. Die arbeiten aber nicht mit Kieser zusammen, ich weiß auch gar nicht ob die
41 noch mit einem anderen Sportstudio zusammenarbeiten. Aber die machen auf jeden Fall so
42 Rückenfit und ich glaube es gibt so Fahrradfahren nach der Arbeit also schon so ein paar
43 Dinge die der Arbeitgeber anbietet nach der Arbeit. #00:03:43-9#

44

45 **I: Und dieses Kieser Training hast du mal ausprobiert? #00:03:42-5#**

46 ERZ_08: Das mache ich jetzt privat für mich. #00:03:53-4#

47

48 **I: Genau, dann geht es jetzt um verschiedene Arbeitsbelastungen. Beginnen möchte ich mit**
49 **der Belastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm. Ob du sagen würdest, dass**
50 **Lärm eine Belastung für dich darstellt? #00:04:00-2#**

51 ERZ_08: Also ich sage mal so wenn man jeden Tag in seinen Job geht merkt man das häufig
52 gar nicht mehr so, weil das ist der Alltag. Wenn ich aber Urlaub habe, 3 Wochen am Stück,
53 und ich komme dann in die Kita zurück und habe dann meine 23 Ele Kinder, dann merke ich
54 das ganz extrem. Deshalb denke ich, das ist schon eine Belastung, #00:04:20-7#

55

56 **I: Und was genau würdest du sagen ist daran belastend? #00:04:23-6#**

57 ERZ_08: Dass man durch diesen Lärmpegel sicherlich von der Stimmung her sehr angekratzt
58 und aufgerieben ist, dass man sicherlich auch bei Kindern häufiger mal nachfragen muss was
59 sie von einem möchten, was sie gesagt haben weil man durch die vielen Nebengeräusche das
60 oft gar nicht so ortet. Man wird wahrscheinlich auch ungeduldiger dadurch mit den Kindern
61 und ich merke an mir selber, dass ich es schon genieße, wenn der Tag dann mal eine Auszeit
62 hat wenn man gemeinsam rausgeht. Weil einfach in den Räumen ist es einfach lauter als wenn
63 man in das Außengelände geht. Ich glaube das merkt man dann selber auch das es einfach
64 Zeit ist, gerade wenn es auch mal eine Zeit geregnet hat und man weiß die Eltern sind mit den
65 Kindern vielleicht nicht so oft rausgegangen dass man dann einfach sagt, wir müssen heute
66 raus ich halte das nicht mehr aus, es ist hier so laut und so wuselig. #00:05:29-0#

67

68 **I: Das ist eine gute Überleitung, ich wüsste nämlich gerne wie du damit umgehst. Ihr geht**
69 **auf jeden Fall raus sagst du... #00:05:38-2#**

70 ERZ_08: Genau, wir gehen raus. Für mich ist da ein bisschen das Problem ich arbeite nur 30
71 Stunden. Ich komme um 8 und gehe um 2, ich habe aber keine Pause. Also ich arbeite 6
72 Stunden am Stück. Würde ich jetzt 35 Stunden arbeiten würde ich jeden Tag eine halbe
73 Stunde Pause machen und dann noch eine halbe Stunde länger arbeiten und ja, ich bin
74 permanent an den Kindern dran, man hat keine Möglichkeit sich ein bisschen rauszuziehen
75 um einfach auch von dem Lärm mal runterzukommen. #00:06:17-0#

76

77 **I: Das heißt, wenn du dir etwas wünschen könntest, wäre das eine Pause? #00:06:19-1#**

78 ERZ_08: Dann wäre das sicherlich auch mal eine Auszeit von 10 Minuten, Einfach mal nur
79 raus, mal ohne die Kinder runterkommen und dann wieder in das Geschehen. Also ich merke
80 das auch wenn ich nach Feierabend in mein Auto steige um nach Hause zu fahren, dann
81 springt immer automatisch mein Radio an und manchmal haue ich da einfach drauf. Ich
82 möchte, dass jetzt einfach nicht mehr hören. Ich möchte mich nicht berieseln und bedudeln
83 lassen, dann muss ich einfach Ruhe haben. Ein anderes Mal ist dann auch wieder anders, je
84 nachdem wie man den Tag verbracht hat. Ich bin aber auch jemand der versucht auch in
85 Kleingruppen zu arbeiten. Das heißt wenn wir 23 Kinder im Gruppenraum haben dann
86 spreche ich mit meiner Kollegin aber, du ich nehme jetzt 10 Kinder und ich gehe jetzt mal in

87 den Bewegungsraum oder ich gehe mal in die Halle oder wir gehen mal in den Essraum und
88 spielen da mal, dann sich dann automatisch der Lärmpegel auch reduziert.

89

90 **I: Wunderbar. Du hast das gerade auch schon angesprochen. In den vergangenen Jahren**
91 **ist die Anzahl der Kinder pro Gruppe immer weiter gestiegen. Ist das hier auch so?**

92 **#00:07:51-9#**

93 ERZ_08: Also ich weiß das gar nicht mehr so genau, soweit ich mich erinner habe wir im
94 Elebereich immer so um die 23 Kinder gehabt. Damals war das allerdings anders, da hat man
95 den zweiten Erzieher mit einer Vollzeitstelle gerade erst eingeführt. Da gab es bei 23 Kindern
96 eine Erzieherin die Vollzeit und eine Erzieherin die halbtags gearbeitet hat. Und dann hat man
97 gesagt es werden immer mehr Migrantenteile und daraufhin hat der Arbeitgeber die
98 Vollzeitstelle eingeführt. Aber von der Anzahl her ist das dann immer gleich geblieben. Ich
99 glaube eher, dass es früher schwieriger war, weil man die gleiche Masse hatte aber mit
100 weniger Personalstunden. #00:08:44-3#

101

102 **I: Würdest du denn sagen, dass die Gruppengröße trotzdem, eine Belastung für dich**
103 **darstellt oder würdest du sagen das ist mit zwei Vollzeitkräften... #00:08:56-9#**

104 ERZ_08: Also ich denke man muss das aus zwei Blickwinkeln sehen. Einmal die meine wie
105 ich damit umgehe und einmal die der Kinder. Und ich finde es für beide Parteien einfach zu
106 viel. Also wenn ich mir jetzt was wünschen könnte würde ich sagen 15 Kinder das wäre ideal
107 um allen auch gerecht zu werden, wenn man davon ausgeht, dass der eine oder andere mal
108 nicht da ist hat man eine super schöne Größe und dann würden auch die Dinge wie Lärmpegel
109 und sich alles auch von alleine reduzieren. Aber ich finde auch bei einer so großen Gruppe,
110 mit dem Personalschlüssel den wir zur Zeit haben, wenn die Kollegin mal krank ist steht man
111 doch alleine in der Gruppe davor, ja, das ist einfach zu viel und man kann den Kindern nicht
112 mehr gerecht werden. Ja man kommt ja auch mit unterschiedlichen Verfassungen hier an.
113 Komme ich aus dem Urlaub, habe ich erst mal wieder ein bisschen Energie und Power dann
114 fällt mir das vielleicht leichter mit 23 Kindern einen Tag zu bewältigen. Bin ich aber eh schon
115 durch den Winter geschliddert und habe mir schon mal eine Grippe eingefangen oder meine
116 Energien gehen so auf den Rest, dann ist das schon sehr anstrengend. #00:10:10-8#

117

118 **I: Das ist eine super Überleitung da der nächste Punkt Personalunterbesetzung ist. Bedingt**
119 **durch krankheits-, urlaubs- oder fortbildungsbedingten Ausfall stellen oftmals eine**
120 **Arbeitsbelastung dar. Stellen der Arbeitsausfall von Kolleginnen und das alleinige**
121 **Arbeiten eine Belastung für dich dar? #00:10:25-5#**

122 ERZ_08: Das auf jeden Fall. Es gibt so Alltagssituationen, wenn morgens z.B. eine Mutter
123 kommt und sagt ich würde da gerne diese Woche da mal mit dir da und da drüber sprechen,
124 das liegt mir so auf dem Herzen, und dann kann ich nicht zurückgreifen auf meine Kollegin
125 was ich sonst machen kann. Ich kenne ja unseren Tagesrhythmus und da weiß ich wo wir
126 Kapazitäten haben für Besprechungen und dann kann ich natürlich sagen, jetzt bin ich allein
127 und dann muss ich die Mutter trösten und sagen im Moment ist es schwierig und ich kann
128 da auch auf keinen zurückgreifen denn meistens ist es ja auch so, dass dann im Haus auch an
129 anderen Stellen irgendwo etwas einknickt und vorrangig, denke ich mal, ist es wichtig das in
130 der Krippe immer Springerkräfte reingesetzt werden weil da dieser pflegerische Anteil

131 natürlich sehr viel größer ist und da habe ich dann schon mal ein Problem. Das andere
132 Problem ist, dass ich vielleicht gerade in einem Projekt stecke das ich geplant habe mit meiner
133 Kollegin und das möchte ich dann auch gerne weitermachen. Und wenn ich weiß das meine
134 Kollegin 14 Tage nicht kommt, dann würde ich den Kindern ungerne sagen, so jetzt müssen
135 wir das alles stoppen, wir können das dann vielleicht aufschieben, weil es kann ja auch sein,
136 dass ich dann krank bin. #00:11:43-5#

137

138 **I: Das heißt, wie gehst du damit um? #00:11:46-0#**

139 ERZ_08: Genau, also packe ich es mir auf die Schulter letzten Endes und versuche alles
140 Mögliche rauszuhauen für die Eltern und Kinder und für mich und dann muss man natürlich
141 auch aufpassen, dass man nicht in diesen Kreislauf rutscht, Kollegin kommt wieder und man
142 selber ist dann am Ende. #00:12:03-6#

143

144 **I: Und wie schaffst du das? #00:12:03-7#**

145 ERZ_08: Ja, also ich denke mir, ich habe mir persönlich einen Freiraum geschaffen durch die
146 Teilzeitarbeit, dass ich nur 30 Stunden arbeite, Das ist auch eine Einstellungssache. Ich habe
147 selber 2 Kinder, ich habe einen Mann der nicht sehr viel Geld verdient aber wir haben
148 irgendwann mal festgestellt, dass Geld nicht alles ist und ja in der heutigen Zeit ist das mit der
149 Arbeit und dem Stress immer schlimmer und immer mehr und die Leute erkranken an
150 irgendwelchen psychosomatischen Erkrankungen und ich habe eben für mich, nachdem ich in
151 die 30 Stunden gegangen bin, hier ist für mich Stopp ich gehe nicht wieder auf Voll, ich habe
152 ja 10 Jahre Voll gearbeitet ich kenn das einfach auch mit Früh und Spätdienst, mit
153 Dienstbesprechungen und insofern ist das eigentlich die Entscheidung die ich für mich
154 getroffen habe. Ich mag diesen Beruf, ich arbeite gerne mit Eltern und Kindern, aber
155 irgendwo muss ich meine Grenzen ziehen damit ich dann, wenn ich mal irgendwann mein
156 Rentenalter erreicht habe, dann auch noch etwas vom Leben hab. Das hört sich alles so
157 strukturiert an.

158

159 **I: Dankeschön. Dann möchte ich also nächstes mit dir über viele verschiedene
160 Arbeitsaufgaben sprechen die zu erfüllen sind. Vor allem der damit verbundene Zeitdruck.
161 Stellt das eine Belastung für dich dar? Oder machst du das aufgrund deiner
162 Teilzeitbeschäftigung nicht mit? #00:13:29-6#**

163 ERZ_08: Nein, ich mach das natürlich alles mit. Ich muss mir dann die Freiräume eben in
164 meiner Arbeitszeit mit meiner Kollegin schaffen. Ich sage mal so, wenn wir übers Jahr
165 Berichte schreiben weil man eben jüngere Kinder zwischendurch rein bekommen hat und
166 dann eben nach einem viertel Jahr einen Bericht schreiben muss geht das. Wenn wir aber den
167 Monat November haben und wir wissen die Schulen öffnen wieder ihre Tage, dass Eltern dort
168 hingehen können, Eltern müssen anmelden für Vorschule dann haben wir manchmal 12 - 14
169 Berichte auf einmal zu schreiben und das ist schon ein Problem. Und da gehen wir auch
170 immer vehement auf unsere Leitung zu und sagen gibt es eine Möglichkeit, können wir eine
171 Dienstbesprechung fallen lassen, dass wir dann die Zeit nutzen können oder das wir an einem
172 Studientag einen halben Nachmittag zurückziehen. Ja und ansonsten wenn das nicht der Fall
173 ist, weil andere Dinge auch wichtig sind müssen wir uns immer im Alltag von den Kindern
174 lösen, ja das geht dann von den Kindern ab um dann halt eben die Berichte zu machen. Und

175 es gibt auch Kollegen die sich die Arbeit mit nach Hause nehmen. Das ist dann immer eine
176 Einstellungssache. Ich würde es nicht tun, weil man muss auch manchmal dem Arbeitgeber
177 signalisieren hier sind unsere Grenzen, ich schaffe es nicht und dann muss geguckt werden.
178 Aber dann ist es geballt, wenn es so Zeiten gibt wo das so abgefordert wird. Unterm Jahr kann
179 man immer sagen okay heute mache ich die und nächsten Monat mache ich die zwei, das
180 geht, aber so eine Masse und die kann man auch nicht vorarbeiten weil es ja auch um ein
181 Zeitfenster von einem Jahr geht. Das heißt, dass Kind ist mit 4 gekommen und mit 5 oder 4,5
182 muss dieser Bogen fertig sein und dann ist es ja auch nicht nur der Bogen. Wir müssen auch
183 die Eltern mit ins Boot holen und müssen mit denen die Berichte besprechen. Das heißt man
184 hat dann auch noch 14 Elterngespräche in den Tag einzubauen. Und dann kann man sich ja
185 vorstellen, dass ist für die Kinder eigentlich immer die schöne Zeit, die Zeit vor Weihnachten
186 wo auch Kinder sehr aufgekratzt sind. Da geht's dann schon drunter und drüber. Alles ist
187 dann so geballt. #00:16:15-3#

188

189 **Das heißt wenn du dir da was wünschen könntest? #00:16:22-5#**

190 ERZ_08: Ja, genau. Kapazitäten die man noch nutzen kann. Im Endeffekt läuft bei unserer
191 Arbeit alles darauf hinaus mehr Personal einzustellen oder aber die Gruppengröße der Kinder
192 zu reduzieren. Also diese beiden Dinge sind immer wieder präsent. Immer wenn wir als
193 Gruppe zusammensitzen kommt immer wieder, ja hätten wir da jemanden dann könnten wir
194 da. Wir könnten auch viel mehr Angebote mit den Kindern machen wenn wir ein weiterer
195 Mensch, ich sage mal, mehr Personal den Rücken frei halten würde.

196

197 **I: Ja, vielen Dank und dann sind wir auch schon fast beim letzten Punkt. Ich habe das**
198 **"ungünstige Körperhaltung genannt". Viele Erzieherinnen haben Rücken und**
199 **Nackenschmerzen durch das Arbeiten auf Kinderhöhe. Stellt das Arbeiten in gebückter**
200 **Haltung für dich eine Belastung dar? #00:17:17-0#**

201 ERZ_08: Ja, ich habe das Problem, dass ich persönlich, privat zwischen 10-13 zu schnell
202 gewachsen bin und dann hat sich meine Wirbelsäule verformt und da habe ich halt 2
203 Skoliosen in meinem Rücken, das ist ja wenn die Wirbelsäule sich verformt, dann gibt es ja
204 meistens oben und unten und ich musste ein Jahr im Gipsbett schlafen. Als Kind, also in der
205 Pubertätszeit auf dem Rücken in einer harten Gipsschale. Das hat man früher noch so gemacht
206 und dadurch ist mein Rücken einfach schon kaputt gewesen bevor ich angefangen habe.
207 Eigentlich habe ich so die Jahre ohne meine Kinder gut verbracht, da war man auch noch jung
208 und ich habe immer Krankgymnastik gemacht. Aber nach meinen Kindern hatte ich arge
209 Probleme. Und dann habe ich halt geguckt nach Sport und da war für mich klar ich gehe nicht
210 irgendwo in Rückenfit sondern ich mache ganz gezielt Rückenaufbautraining. Ja, das mache
211 ich jetzt auch fast schon 10 Jahre wieder, seit ich wieder angefangen habe zu arbeiten und ich
212 finde es aber schon einen Unterschied ob ich in der Krippe arbeite oder ob ich im Elebereich
213 arbeite. Ich habe eine Zeit, als ich hier anfang in der Krippe gearbeitet und da bin ich nach
214 Hause gekommen und war platt. Durch das Tragen und das noch mehr auf dem Boden sein.
215 Aber unabhängig von mir finde ich ist es für alle die wir in dieser Arbeit arbeiten immer ein
216 großes Risiko der Gesundheit mit dem Rücken. Wenn man nicht da auch wieder privat oder
217 über den Arbeitgeber, wenn es da Möglichkeiten gibt, sich Hilfe holt und etwas tut, dann wird

218 man nicht alt, dann kriegt man wirklich Bandscheibenvorfälle und Nervenbeschädigungen.
219 #00:19:45-0#

220

221 **I: Und worauf achtest du hier im Alltag? Wie schonst du deinen Rücken? #00:19:48-3#**

222 ERZ_08: Und hier ist es so. Meine Kollegin und ich haben beide so einen Rollstuhl. Man ist
223 eh immer in Gänge, Der Arbeitgeber sagt eh, Gesundheitsstühle, das kann man vergessen,
224 weil man nicht drauf sitzt. Da kann ich mal 2 Minuten sitzen, aber dann schreit schon das
225 nächste Kind und der hat sich schon wieder eingepiescht, da ist schon wieder etwas
226 umgefallen. Ja, man muss auf seine Körperhaltung natürlich ein bisschen achten und ich bin
227 einfach nicht mehr auf dem Boden. Das ist einfach so. Ich krabbel nicht mehr mit den
228 Kindern irgendwo rum oder hol irgendetwas aus den hintersten Ecken. Dafür nutze ich die
229 Kinde dann auch, dass ich sage, kannst du mal eben unter unser Spielpodest gehen, kannst du
230 das Licht mal ausmachen oder Kinder sind ja auch dankbar für alle Aufgaben. Die putzen
231 auch gerne mal und finden das total klasse und das man einfach immer für sich sorgt. Eine
232 gerade Haltung, nicht krumm nicht schief, nicht irgendwo rumlummeln. #00:20:53-3#

233

234 **I: Und würdest du dir da noch etwas vom Arbeitgeber wünschen? #00:20:53-8#**

235 ERZ_08: Für mich wäre es einfach gut, wenn ich mal 10 Minuten abschalten könnte. Das
236 macht den ganzen Körperorganismus ja auch wieder ein bisschen fit. Aber eigentlich gibt es
237 nichts in unserer Arbeit. Ich kann mir da keine Pritsche da hinlegen und mich da mal
238 raufpacken, weil dann habe ich 5 Kinder auf mir drauf die sich freuen, dass sie dann mal so
239 nah an einem sind und ja. Gut ich kann natürlich auch, wenn ich die Kinder wickel auf meine
240 Haltung achten. Ich kann sehen, dass ich die Kinder nicht trage. Wenn die Kinder sich von
241 ihren Eltern verabschieden dann haben wir ein Verabschiedungsfenster, da können sie, wenn
242 sie nicht rauf kommen einen Stuhl hinstellen. Es gibt so Dinge, da muss man sagen, dass
243 mache ich aus dem und dem Grunde nicht. Gut, man ertappt sich manchmal, wenn man
244 irgendwo etwas dekoriert, dass man kopfüber auf einer Leiter steht wo man sagt, eigentlich ist
245 das für die Halswirbelsäule auch nicht gerade prickelnd, muss ich das jetzt unbedingt machen.
246 Da ist man immer ein bisschen hin und hergerissen. Ich könnte meine Arbeit gar nicht anders
247 bewältigen. #00:22:19-6#

248

249 **I: Würdest du sagen es gibt sonst noch Belastungen in deinem Arbeitsalltag? #00:22:25-9#**

250 ERZ_08: Ja, ich denke mal wir haben die Kinder den ganzen Tag die ja auch ihre
251 Wehwehchen haben die man ja nicht körperlich sondern vom Kopf her umsetzt und da ist es
252 mit der Anzahl von 23 ganz ganz viel. Ich denke darunter leider die Erzieher auch, dass man
253 nicht mehr allen Kindern gerecht werden kann. Das man oft die Kinder, die sich verbal
254 melden, die traurig sind, die weinen, die hat man im Blick aber die ruhigeren die jeden Tag
255 mitlaufen da muss man selber dann mal dran denken, die haben das Recht und so. Ich finde
256 das ist auch schon eine ganz schöne Belastung da wären wir auch wieder bei der Anzahl der
257 Kinder. Hätte man weniger, hätte man weniger psychische Belastung und dann sind es
258 natürlich auch die Eltern. Also ich, durch meine über dreißig Jahre im Job, kann natürlich
259 auch entscheiden wie war die Elternschaft vor 30 Jahren und wie ist sie jetzt und unsere
260 heutigen Eltern, ja, die sind fordernd, die sind inkonsequent. Also passieren viele Dinge beim
261 Bringen auch, dann bringen Kinder wieder etwas mit was sie eigentlich nicht mitbringen

262 dürfen weil die Eltern schon zuhause nicht sagen konnten, du weißt doch das soll nicht mit in
263 die Kita. oder aber, die Eltern haben dem Kind morgens keinen warmen Pullover anziehen
264 können, weil die Kinder das nicht wollten und uns geben sie dann den Pullover. Eltern wollen
265 heutzutage mehr Gespräche, ihr wissen durch uns aufpeppen. Was früher auch nicht so der
266 Fall war. Ich finde es schon eine große Belastung geworden, dass wir mit allen kleinen
267 Dingen schon mit den Eltern ins Gespräch gehen müssen und das sie auch diese Tür- und
268 Angelgespräche oft fordern. Und ich persönlich bin eher der Typ, dass wenn ich bei der
269 Arbeit bin , dann bin ich für die Kinder da und alle anderen Geschichten muss man halt in
270 Gesprächen mit den Eltern dann mal lösen. Aber es kann nicht sein, dass morgens Mutter
271 Müller kommt und sag ich muss da jetzt aber noch mal wegen gestern dies und dann kommt
272 der nächste und ich habe da noch das und das sind eben keine Dinge die große Wichtigkeit
273 haben. Natürlich spreche ich mit den Eltern, wenn sich das Kind hier verletzt hat und die
274 Eltern noch mal wissen wollten wie war denn das da gestern und. Das ist ganz klar oder wenn
275 es darum geht einem Kind geht es heute eigentlich nicht so gut, ruft mich an wenn was ist.
276 Aber ich denke es wird viel zu viel immer von uns als Erzieher gewollt. Wir müssen lernen
277 und einfach auch abzugrenzen. Ich habe auch das Problem meine Kollegin ist Vollzeit da,
278 wenn die Eltern am Nachmittag kommen da hat sie immer auch noch ein bisschen Zeit, die
279 Anzahl der Kinder ist schon ein bisschen weniger. ich gehe aber Schlag zwei und um zwie
280 wird die Hälfte unserer Kinder abgeholt. Wir arbeiten in einer Gruppe mit 5 und 6 Stunden,
281 aber auch mit 8 und 10 Stunden Kindern. Und die Hälfte wird abgeholt wenn ich dann Haus
282 gehe und die anderen bleiben mit meiner Kollegin. Aber wenn ich dann gehe dann kommen
283 auch die Eltern und dann habe ich aber Feierabend. Und dann muss ich mich für mich
284 abgrenzen und wenn dann noch jemand über Gott und die Welt sprechen möchte, dann kann
285 ich nur für mich entscheiden, okay heute habe ich Zeit, heute mache ich das Mal aber ein
286 anderes Mal, weil wenn ich jeden Tag 10 Minuten oder eine viertel Stunde länger auf Arbeit
287 bleiben würde, dann hätte ich ja noch extra Urlaubstage. Das ist auch eine Gratwanderung.
288 #00:26:21-2#

289

290 **I: Vielen Dank, das war`s.**

Transkriptionen Kitaleiterinnen

KL_1

1 **KL1**, weiblich

2

3 **I: Wie sind sie?**

4 KL1: 63 Jahre #00:00:07-3#

5

6 **I: Welche Ausbildungen haben sie absolviert?**

7 KL1: Ich habe erst die Erzieherinnenausbildung gemacht und dann 5 Jahre als Erzieherin
8 gearbeitet und habe dann habe ich hier an der Fachhochschule noch an Fachhochschule
9 Sozialpädagogik studiert#00:00:35-3#

10

11 **I: Und wo wurde/n die Ausbildung/en gemacht?**

12 KL1: Ja, hier in Hamburg

13

14 **I: Wie lange arbeiten sie insgesamt schon in ihrem Beruf?**

15 KL1: Insgesamt auch als Erzieherin schon. 1996 habe ich angefangen. Dann habe ich von 73-
16 77 studiert und seit 78 bin ich Leitung. Also seit 40 Jahre als Kitaleitung #00:01:11-5#

17

18 **I: Seit wie vielen Jahren sind Sie in ihrer jetzigen Kita tätig?**

19 KL1: In jetziger Kita seit 26 Jahren #00:01:21-3#

20

21 **I: Arbeiten sie Vollzeit oder Teilzeit und viele Wochenstunden sind das?**

22 KL1: Vollzeit mit 38,5 Stunden. Der Vertrag ist unkündbar (lachen) #00:02:10-2#

23

24 **I: Dann würde mich interessieren ob sie auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement
25 anbieten?**

26 KL1: Ja, haben die und zwischendurch machen die mal Umfragen, obwohl das habe ich erst
27 einmal erlebt, da gibt Fragebögen und die Erzieher müssen ankreuzen ob sie sich wohlfühlen,
28 wie das Arbeitsklima ist, wie die Arbeitsbelastungen sind, wie sie das einschätzen. Aber das
29 haben wir erst einmal gemacht. Aber wir haben auch, aber das kommt eigentlich immer nicht
30 so richtig zum Tragen, was haben wir denn da noch in der Zentrale, das weiß ich jetzt im
31 Moment nicht. Also es gibt sowas. Ich bin jetzt echt überfragt ob wir da jemanden haben
32 (lachen) der da ausschließlich zuständig ist. Es gibt bestimmt jemanden vom Betriebsrat der
33 dafür zuständig ist. Sicherheitsbeauftragte haben wir auch im Haus. Und da gibt es auch ein
34 zentrales Treffen weiß ich nicht alle 1/4 Jahr oder so treffen die sich die
35 Sicherheitsbeauftragten. Insgesamt denke ich sind wir hier in der Kita selbst dafür
36 verantwortlich ob wir hier Schallschutzdecken anbauen oder ob wir das Geld für Stühle
37 haben, es gibt ja inzwischen diese ganzen Erzieherstühle auf Rollen oder solche Sachen.
38 Dafür gibt es eigentlich kein Geld von der Zentrale sondern das müssen wir hier, das
39 entscheiden wir hier selber. #00:04:20-2#

40

41 **I: Das ist eine gute Überleitung. Beginnen möchte ich mit der Belastung durch den von den
42 Kindern ausgehenden Lärm. Ist Lärm eine Belastung für ihre Erzieherinnen?**

43 KL1: Ja, aber auf jeden Fall. Und deswegen haben wir jetzt ja auch schon versucht fast in
44 allen Gruppen eben diese Lärmschutzdecken einzubauen. In den Fluren fehlt es noch aber in
45 der Krippe und auch in der gelben Gruppe wurde das nachgerüstet. Das war bauseitig nicht
46 drin. Das wurde eingebaut, weil wir das wichtig finden, wenn das Geld da ist, dass das der
47 Gesundheit förderlich ist. #00:05:19-9#

48

49 **I: Und wie kam es zu den Lärmschutzdecken? Gab es da eine Besprechung im Team oder?**
50 **Wie ist es dazu gekommen?**

51 KL1: Ich glaube das haben wir uns selber ausgedacht. Sie und Herr X? Ja, und er hat das
52 ganze dann initiiert. #00:05:22-2#

53

54 **I: Sie haben eben schon gesagt, auf einer Skala von 1-4 wie stark würden sie Belastung**
55 **durch den von den Kindern ausgehenden Lärm einschätzen?**

56 KL1: Ziemlich stark, ja. #00:05:43-5#

57

58 **I: Konnten die Erzieherinnen ihr Ideen mit einbringen?**

59 KL1: Nee, das ist auch eine Kostenfrage es gibt noch welche die schöner aussehen aber das
60 hat Herr X mit dem Akustiker besprochen. Das hat er mitgeteilt, dann und dann kommt das,
61 dann wir das eingebaut. Da hatten die Erzieher eher, wüsste ich auch nicht, warum die
62 Erzieher da noch etwas mitgesprochen sollten (lachen). #00:06:32-3# #00:06:41-0#

63

64 **I: Die Erzieherinnen sind ja täglich der Lärmbelastung ausgesetzt. Schätzen Sie die**
65 **tägliche Lärmbelastung eher als Herausforderung), als bedrohlich oder als schädigend für**
66 **die Erzieherinnen ein?**

67 KL1: Das wüsste ich hier nicht. Tinnitus hat mit Stress zu tun, glaube ich. Ich finde, dass die
68 Erzieherinnen hier damit ganz gut umgehen und eben auch zwischendurch mal mit den
69 Kindern in den Garten gehen. Dadurch findet ja auch schon eine Entlastung statt. Und wir
70 hatten auch schon mal eine Lärmampel hier im Haus, gerade in der Halle da wird ja immer
71 ziemlich rumgetobt, dass die Kinder gesehen haben, jetzt steht die Ampel auf Rot, jetzt
72 müssen wir mal ein bisschen leider sein. Und das ist auch unterschiedlich. Jetzt im Moment
73 finde ich sind unsere Kinder hier leise im Haus. Es gibt auch andere Zeiten wo sehr viel
74 lautere Kinder hier im Haus waren. Das sich das verteilt und nicht immer alle zusammen in
75 einem Gruppenraum sind. Dadurch schafft man das ja auch schon dass es leiser ist.

76 #00:07:52-1#

77

78 **I: Und wie stark sehen sie sich in der Verantwortung etwas gegen Lärm zu unternehmen?**

79 KL1: Das sehe ich auch ziemlich stark. #00:08:09-2#

80

81 **I: Wie stark sehen sie ihre Mitarbeiterinnen in der Verantwortung etwas gegen den Lärm**
82 **zu unternehmen?**

83 KL1: Hier würde ich auch sehr stark sagen. Das ist ja letztendlich in ihrem Interesse das zu
84 machen. Und da haben sie schon eine große Verantwortung. Da kann ich nicht als Leitung
85 hier durch die Gruppen gehen. Kann man schon, das man sagt das gehört zum Konzept, dass
86 eine Gruppe mal geteilt wird das man nicht immer alles zusammen macht, aber an sich ist das

87 auch die Verantwortung der Erzieherinnen. #00:08:51-8#

88

89 **I: Was würden sie sich von ihren Fachkräften noch wünschen?**

90 KL1: Ich finde die machen das schon super (lachen). #00:09:10-2#

91

92 **I: Der nächste Punkt betrifft die Gruppengröße. In den vergangenen Jahren ist die Anzahl**
93 **der Kinder pro Gruppe in vielen Kitas immer weiter gestiegen. Ist das hier auch der Fall?**

94 KL1: Ja, nein, so kann man das nicht sagen. Als ich anfang waren das auch schon 22 Kinder in
95 der Gruppe. In der Krippengruppe, da ist sie gestiegen. Und jetzt durch das Gutscheinsystem
96 und durch die ganztägige Betreuung an der Schule dadurch das wir wissen im Sommer
97 verlassen uns viele Kinder nehmen wir im Frühjahr schon viele Kinder in die Gruppen. Damit
98 das Sommerloch so ein bisschen aufgefangen wird. Deshalb wechseln jetzt schon
99 Krippenkinder. Dann haben die nicht mehr 22 sondern 24 Kinder in der Gruppe. Und
100 eigentlich war bisher 22 Kinder immer das Ziel. Und dann geht das im Sommer wieder runter
101 und dann füllen wir das langsam wieder auf. Es gibt keine kontinuierliche Gruppenstärke
102 mehr, sondern es geht rauf und runter. Und in der Krippe achte ich schon darauf, dass es 13
103 Kinder sind. Das kann man auch besser planen. Das sind nicht so viele Krippenkinder und die
104 Belegung kann ich ziemlich beeinflussen weil ich weiß wann die Kinder 3 werden. Und dann
105 wechseln die den Bereich. Was ist schon finde ist, dass die Erzieher-Kind-Relation die stimmt
106 nicht mehr. Da hatten wir früher in der Krippe noch eine Krippenleitung die immer mit
107 eingesprungen ist. Da hatten wir einen Frühdienst extra in der Krippe, da hatten wir immer
108 Vollzeitkräfte. Wenn man das soo hoch rechnet, dann ist die Belastung stärker geworden, also
109 das finde ich schon.

110

111 **I: Melden die Erzieher zurück, dass sie belastet sind?**

112 KL1: In der Krippe geht es noch, aber im Elementarbereich ist das natürlich ganz deutlich.
113 Jetzt gibt es die 5-Stunden Kinder, das gab es früher auch nicht, da hatten wir überwiegend 8-
114 Stunden Kinder, weil keiner in die Kita kam bei dem die Eltern nicht berufstätig waren. Und
115 jetzt für die 5-Stunden Kinder ist es genau so ein Aufwand wie für die 8-Stunden Kinder. Die
116 Beobachtungsbögen, die Entwicklungsgespräche werden trotzdem für alle geführt. Es werden
117 insgesamt mehr Kinder benötigt um es wirtschaftlich zu machen. Durch den Wechsel im
118 Sommer wird es schwierig. Wenn wir ein Kitajahr hätten von Sommer zu Sommer dann wäre
119 es einfacher, aber das ist nicht so. Es wechseln über das ganze Jahr Kinder und dadurch sind
120 die Gruppen zum Teil dann auch voller.

121

122 **I: Wie stark würden sie die Belastung auf der Skala einschätzen?**

123 KL1: Das würde ich auch als ziemlich stark sehen. Auch gerade weil wir so unglaublich viele
124 3-Jährige haben, die in die Gruppen wechseln und die haben einen ganz schön pflegerischen
125 Aufwand, mit dem Wickeln. Also ich finde, dass hat sich durch die ganztägige Betreuung
126 ganz schön verändert. Vorher waren die Schulkinder vormittags in der Schule und
127 nachmittags haben die sich selber auch beschäftigt, die wollten ja eigentlich in Ruhe gelassen
128 werden. Die haben ihre Hausaufgaben gemacht und sind hier groß geworden. Das waren
129 immer ausgesprochen nette Kinder. So und jetzt ist es auch so mit dem wickeln, der
130 pflegerische Anteil ist größer.

131

132 **I: Gibt es Maßnahmen die Gruppengröße zu verkleinern?**

133 KLI: Reduzieren ganz gewiss nicht, das ist ein wirtschaftlicher Faktor. Wenn wir die
134 Gruppen reduzieren, können wir auch die Erzieher reduzieren. Also das geht nicht, das wird`s
135 nicht geben. Früher gab es die Säuglingsgruppe, die Kleinstkindgruppe, die Kleinkindgruppe
136 und jedes Jahr wurde weiter geschoben. Das würde ich hier aber auch nicht begrüßen. Und die
137 Gruppen waren nicht ganz so groß. Dann würde ich sagen muss man einfach innerhalb der
138 Gruppe eine Teilung vornehmen. Das machen die aber auch schon. Dass die Erzieher sagen,
139 jetzt mach ich etwas mit den 3-Jährigen oder ich kümmer mich speziell darum.

140

141 **I: Inwieweit sehen sie die Erzieherinnen in der Verantwortung?**

142 KLI: Die Verantwortung die Gruppen zu unterteilen liegt bei den Erzieherinnen. Gut, das
143 kann man als Leiterin ansprechen, sie haben die Verantwortung darauf zu achten, dass das
144 gemacht wird, aber auch bei den Erziehern.

145

146 **I: Schätzen Sie die Arbeit mit den vielen Kindern pro Gruppe eher als Herausforderung,
147 als bedrohlich oder als schädigend ein?**

148 KLI: Das ist eine ganz schöne Herausforderung. Ich glaube manchmal, dass die 3-Jährigen zu
149 kurz kommen, das glaube ich schon. Aber ich wüsste jetzt auch nicht wie wir das ändern
150 könnten. Nicht wenn beide Kolleginnen in der Gruppe sind, aber wenn z.B. jemand krank ist
151 oder im Urlaub ist, dann ist einfach die Zeit und die Ruhe nicht da

152

153 **I: Das ist eine sehr gute Überleitung, das ist nämlich mein nächster Punkt.
154 Personalunterbesetzung durch krankheits-, urlaubs- oder fortbildungsbedingten Ausfall.
155 Glauben sie, dass das eine Belastung für die Erzieherinnen darstellt?**

156 KLI: Ja, die Belastung ist sehr stark. Das ist so.

157

158 **I: Haben sie da Maßnahmen bereits ergriffen um die Erzieherinnen zu entlasten?**

159 KLI: Das geht auch nur, wenn es finanzierbar ist, so und wir haben jetzt z.B. Frau X, die
160 vorher in der Gruppe ganztägig angestellt war und das dann gesundheitlich nicht mehr konnte,
161 die haben wir jetzt mit 30 Stunden im Elementarbereich als Springerin. Die ist sozusagen
162 über her. Und in der Krippe gibt es auch eine Springerin, so dass eigentlich in der Krippe die
163 Kolleginnen sehr selten alleine arbeiten müssen. Während das hier im Elementarbereich
164 schon öfter vorkommt. Das ist so. Ja.

165

166 **I: Und inwieweit fühlen sie sich da in der Verantwortung?**

167 KLI: Ich fühle mich da sehr stark in der Verantwortung und springe dann auch immer mit in
168 die Gruppen und bin dann manchmal ziemlich abgenervt (lachen). So wie heute. Ich hätte es
169 auch wissen können, Frau X hat immer dienstags ihren Ausgleich und Frau Y ist auch nicht
170 da (lachen). Und auch so in der Mittagspause in der Krippe, da fühle ich mich ziemlich stark
171 in der Verantwortung und versuche das einigermaßen auch für die Kinder gut zu regeln. Dass
172 ich auch in den Spitzenzeiten wie beim Mittagessen mit bin. Und im Elementarbereich in den
173 Pausen, Pausen ablösen. Um die Erzieherinnen etwas zu entlasten.

174

175 **I: Und wie geht das Personal damit ihrer Meinung nach um? Sehen sie das alleinige**
176 **arbeiten als Herausforderung. Oder ist das eine bedrohliche oder schädigende Situation?**
177 KL1: Für mich ist das eine bedrohliche Situation und ich wundere mich, dass die
178 Erzieherinnen das immer noch so gut schaffen. Und da so durchhalten. Einige sind nie krank
179 und einige Mal etwas häufiger, aber z.T. dann auch mit irgendwelchen Rückengeschichten
180 oder Kniegeschichten oder weiß der Teufel was. Aber es ist nicht so, dass sie fehlen weil sie
181 mal Kopfschmerzen haben oder ein bisschen Schnupfen. Die verhalten sich hier überwiegend
182 sehr verantwortungsbewusst. So erlebe ich die Erzieherinnen das und so erlebe ich das auch
183 die ganze Zeit. Das hier keiner fehlt weil er keine Lust hat oder weil es ihm zu viel ist sondern
184 dass sie sich gegenseitig unterstützen und nicht nur den Kindern sondern auch ihren Kollegen
185 gegenüber sehr verantwortungsbewusst sind. Dann wird zwar manchmal ordentlich
186 gemeckert, ich auch (lachen), ich bin dann auch angeenevt, wenn dann wieder jemand krank
187 ist, aber eigentlich kommen die alle hier her.

188

189 **I: Und sie hatten das vorhin auch schon angesprochen. Es gibt auch viele Berichte zu**
190 **Schreiben und Gespräche zu führen. Haben sie das Gefühl, dass dadurch Zeitdruck bei**
191 **den Erzieherinnen entsteht?**

192 KL1: Also bei diesem 4 1/2 Jährigen Gesprächen war ein ziemlicher Zeitdruck. Dann sind wir
193 auch noch in diesem Evaluationsprogramm, ich musste die dann noch an das Landinstitut
194 schicken weil die gucken wollten ob die Einschätzungen der Lehrer und der Erzieherinnen
195 übereinstimmt und das war schon ein ziemlicher Zeitdruck. Aber insgesamt entsteht durch die
196 ganzen Entwicklungsgespräche und Beobachtungsbögen ein ziemlicher Zeitaufwand.

197

198 **I: Wie stark sind die Erzieherinnen durch den Zeitdruck belastet?**

199 KL1: Ich finde da sind die auch ziemlich stark belastet. Manche Erzieherinnen machen das
200 locker, die können auch gut schreiben und andere haben einfach Schwierigkeiten damit. Und
201 mögen eigentlich nicht so gerne diese Bögen ausfüllen. Und so ist auch die Qualität ganz
202 unterschiedlich. Aber ich finde, dass sie die Kinder gut im Blick haben und wenn sie mit den
203 Eltern reden, dann, dass darf ich vielleicht gar nicht sagen, aber dann ist es mir doch
204 wichtiger, dass sie das den Eltern gut vermitteln können, es geht um den Inhalt. Die Bögen
205 müssen geführt werden, da achte ich auch drauf, aber die Gespräche mit den Eltern sind mir
206 wichtiger.

207

208 **I: Vielen Dank. Der nächste Punkt betrifft die Ausstattung und das Mobiliar. Viele**
209 **Erzieherinnen haben Rücken und Nackenschmerzen durch die ungünstige Körperhaltung**
210 **beim Basteln und Spielen sowie durch das Tragen und Wickeln der Kinder. Glauben sie**
211 **dass die Erzieherinnen belastet sind durch die Arbeit auf Kinderhöhe?**

212 KL1: Also DIE haben alle ihre Stühle bekommen und konnte alle ihre Wünsche anmelden.
213 Benutzen sie aber zum Teil nicht. Und dann tut es mir auch leid. Aber letztendlich ist die
214 Ausstattung eigentlich so, dass sie zumindest diese Stühle haben, die rükkenschonend sind.

215

216 **I: Und da durften sie auch ihre eigenen Ideen mit einbringen?**

217 KL1: Die Erzieherinnen haben sich die Stühle mit angeguckt und wir haben jetzt
218 unterschiedliche Modelle. Erst hatten wir alle Sitzbälle, und haben dann festgestellt aber das

219 ging nicht. Die sind immer weggerollt und die Kinder haben damit gespielt, dann hatten wir
220 so Reiterstühle und jetzt die Stühle auf Rollen. Wenn sie irgendwelche Wünsche äußern, dann
221 werden die auch größtenteils erfüllt. Vielleicht nicht immer gleich. Mit den Tischen ist das
222 natürlich schwierig. Das ist aber unterschiedlich. Manche haben auch einen Schreibtisch oder
223 einen Tisch mit normaler Höhe. Das liegt dann auch an den Erzieherinnen ob sie sich das da
224 reinstellen. In manchen Gruppen ist das auch schwierig. Es gab auch mal Regale, da konnte
225 man eine Arbeitsplatte rausziehen, hat aber nie jemand benutzt. Die Möglichkeiten hätte es
226 schon immer gegeben, aber es wurde irgendwie nicht angenommen.

227

228 **I: Das heißt da sehen sie die Erzieherinnen in der Verantwortung?**

229 KL1: Ich sehe mich in der Verantwortung indem ich das Mobiliar anschaffe und auch mit
230 ihnen gemeinsam überlegen, das was machen wir. Und in der Krippe sage ich immer wieder
231 nehmt die Kinder nicht auf den Arm. Und wenn, dann nehmt sie im Sitzen an, da kann ich
232 aber nur immer wieder drauf hinweisen. Letztendlich ist es ihre Entscheidung aber wenn ich
233 das sehe spreche ich das schon an und sage passt auf die Eltern haben ein oder zwei Kinder
234 und ihr müsst hier die Kinder noch jahrelang auf dem Arm tragen. Es gibt Wickeltische mit
235 Hockern, so dass die Kinder alleine drauf klettern können und hier wird überwiegend im
236 Stehen gewickelt. Es ist ihre Gesundheit, sie müssen wirklich darauf achten!

237

238 **I: Gibt es sonst noch belastende Faktoren im Berufsalltag ihrer Mitarbeiterinnen?**

239 KL1: Die vielen kleinen Kinder, dann auch, dass kann ich mir jetzt vorstellen wenn der Kita-
240 TÜV irgendwann kommt, die Anforderungen. Dann wird von außen evaluiert, ob die
241 Bildungsempfehlungen bearbeitet sind und wie sie bearbeitet sind. Ich weiß, dass das
242 irgendwann kommt und dass sie noch ein Institut suchen, die diese Überprüfung übernimmt.
243 Wir müssen ja eigentlich auch die Bildungsempfehlungen immer in der Pädagogik
244 berücksichtigen, ich glaube dass da der Druck auch noch mal stärker wird.

245

246 **I: Was denken sie, was finden die Erzieher/innen in ihrem Berufsalltag am belastendsten?**

247 **Was am wenigsten belastend?**

248 KL1: Das mit dem Mobiliar ist am wenigsten belastend. Sondern Krankheit, das alleine
249 arbeiten, das denke ich dass das am meisten belastend ist.

250

251 **I: Und wenn Sie 3 Wünsche frei hätten, was würden Sie sich für ihre Mitarbeiterinnen
252 wünschen?**

253 KL1: Einen höheren Personalschlüssel, das könnte ich mir 3 Mal wünschen (lachen) das wäre
254 toll und weniger Kinder in den Gruppen. Das würde ich gut finden.

KL_2

1 **KL2, weiblich**

2 **I: Wie alt bist du?**

3 KL2: Ich bin 43 Jahre #00:00:14-7#

4

5 **I: Welche Ausbildung hast du absolviert?**

6 KL2: Ich bin staatlich anerkannte Erzieherin und davor habe ich ein Studium in Frankreich
7 absolviert und bin sozusagen Diplom Kommunikationswissenschaftlerin #00:00:29-3#

8

9 **I: Du hast es schon gesagt, dein Studium hast du in Frankreich absolviert und die
10 Erzieherausbildung hast du in hier Hamburg absolviert?**

11 KL2: Genau.

12

13 **I: Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?**

14 KL2: Also in diesem pädagogischen Beruf seit 7 Jahren

15

16 **I: Und du bist auch von Anfang an Leitung gewesen bei diesem jetzigen Arbeitgeber?**

17 KL2: Jap #00:00:53-5#

18

19 **I: Wie viele Wochenstunden arbeitest du?**

20 KL2: Zurzeit 20, ich habe aber die meiste Zeit aber 30 Stunden gearbeitet.

21

22 **I: Und ist das ein befristeter oder ein unbefristeter Vertrag?**

23 KL2: Es ist ein unbefristeter Vertrag

24

25 **I: Genau, jetzt kommen wir zum Gesundheitsmanagement. Bietet ihr ein betriebliches
26 Gesundheitsmanagement an?**

27 KL2: Ja, also wir haben uns praktisch weiterentwickelt. Die Geschichte des Unternehmens ist
28 jetzt schon 20 Jahre alt, aber das Thema Arbeitssicherheit ist die erste Baustelle in diesem
29 ganzen Konstrukt die der Träger im Grunde zu Herzen genommen hat aufgrund der
30 Gesetzgebung. Das ist ja auch verpflichtend. Und somit haben wir vor einigen Jahren
31 angefangen mit der Berufsgenossenschaft Module zu erarbeiten im Bereich Arbeitssicherheit
32 und jetzt ist es sozusagen ziemlich routiniert sowohl in den Bürofilialen die mehr
33 administrativ arbeiten als auch in den Kitas und jetzt geht es darum zu gucken was brauchen
34 wir darüber hinaus noch. Nicht nur den Pflichtteil zu bearbeiten Arbeitssicherheit sondern
35 eben auch das Thema BEM Betriebliche Wiedereingliederungsmaßnahmen. Es werden
36 Konzepte entwickelt wie Mitarbeiter, die für eine Weile aus dem Unternehmen aus
37 gesundheitlichen oder persönlichen Gründen raus sind z.B. durch Sabbatical oder Elternzeit,
38 wieder in das Unternehmen integriert werden können. Darüber steht das Thema
39 Gesundheitsmanagement. Es gibt eine Gesundheitsmanagerin die Ansprechpartnerin ist und
40 Modelle entwickeln die dann wieder in den einzelnen Einrichtungen implementiert und
41 umgesetzt werden sollen. Es gibt auch viele Maßnahmen die schon gelaufen sind. Ich war
42 gerade auf einer Schulung die von der Berufsgenossenschaft organisiert wurde. Das Ziel ist

43 Gesundheit mit System und nicht nur einzelne Maßnahmen. Ziele sollen formuliert werden, es
44 wird geguckt welche Instrumente haben wir, wie kann das evaluiert werden. Es geht darum
45 das zu professionalisieren. Und da sind wir gestartet mit dieser Schulung die es in Dresden
46 gab von der VBG und von BG zusammen. Das hat damit zu tun, das wir ja sowohl eine
47 GmbH als auch eine gGmbH haben. Deshalb haben wir zwei Berufsgenossenschaften und das
48 ist das erste Mal das die beiden Berufsgenossenschaften für ein gemeinsames Projekt
49 zusammen arbeiten.

50

51 **I: Du sagtest, dass bereits Maßnahmen gelaufen sind. Kannst du ein paar Beispiele**
52 **nennen?**

53 KL2: Ja also es gibt verschiedene Sachen. Wir haben zum einen für die Mitarbeiter die
54 Möglichkeit eine Fitnesskarte zu beantragen, also das heißt die Kollegen haben die
55 Möglichkeit vergünstigt ins Fitnessstudio zu gehen. Dieses System wird sich in 2014
56 erweitern, denn es hat sich ein Verein gegründet und da werden nicht nur Fitnessstudios unter
57 diese Kategorie fallen aber wenn eine sagt, ach ich mach jetzt mal eine Volleyballmannschaft
58 zusammen mit meinen Kolleginnen, dass man dann zum Teil auch finanziert oder
59 Vergünstigungen über den Verein bekommen kann. Es gab regional auch verschiedene
60 Maßnahmen wie zum Beispiel hier in Hamburg haben Kolleginnen auch an verschiedenen
61 Läufern teilgenommen wie z.B. Mopo-Lauf. Wo Teams aus verschiedenen Filialen zusammen
62 gelaufen sind. Dann gibt es aber auch den großen Bereich des Lebenslagen Coaching, alles
63 was mit der psychischen Gesundheit zu tun hat, wird für die Mitarbeiter angeboten, weil das
64 sowieso ein Teil unseres Geschäfts ist. Für die Kunden wie auch für die Mitarbeiter. Wenn
65 zum Beispiel ein Mitarbeiter Stress hat oder Probleme am Arbeitsplatz oder pflegebedürftige
66 Angehörige, dann kann er sich an die Fachkräfte innerhalb des Betriebs auch wenden und die
67 Beratung nutzen. Es gibt verschiedene Ebenen auf denen geguckt wird. Dann das große
68 Thema Lärmschutz, Hautschutz, Rücken, Ergonomie generell. Das ist auch ein großes Thema,
69 wenn Einrichtungen neu gebaut werden oder umgebaut werden, werden solche Aspekte gleich
70 berücksichtigt. Es kommen Akustikdecken in die Räume rein, es werden Messungen
71 vorgenommen und entsprechende Umbaumaßnahmen angestoßen. #00:08:23-5#

72

73 **I: Das ist eine tolle Überleitung, da es um Lärm als Belastung im nächsten Punkt geht.**
74 **Glaubst du das Lärm eine Belastung für deine Mitarbeiterinnen darstellt?**

75 KL2: Ja, auf jeden Fall. Wir haben es jetzt auch in den Schulungen von der
76 Berufsgenossenschaft gelernt, dass die Erzieherinnen es zum Teil mit über 80 Dezibel zu tun
77 haben und das über längere Zeitperioden und das ist definitiv eine Belastung, dass geht an die
78 Psyche und deshalb werden auf der einen Seite die mechanische Lärmschutzmaßnahmen
79 eingebaut wie Akustikdecken und Teppichböden wenn es dann geht und Poster bei den
80 Möbeln. Es wird aber auch pädagogisch mit den Kindern gearbeitet, dass sie lernen nicht so
81 laut zu sein, Flüsterstunden und rausgehen und draußen dann schreien weil es dort okay ist.
82 Also beides.

83

84 **I: Wenn du beurteilen müsstest wie stark ist die Belastung die vom Lärm ausgeht? Was**
85 **denkst du von eins bis vier?**

86 KL2: Also ich würde sagen drei und natürlich ist das ein unterschiedlicher Lärm ob man mit

87 Krippenkindern arbeitet, das ist ja mehr dieses Babygeschrei was ja auch sehr penetrant sein
88 kann und im Elementarbereich sind das natürlich eher so Laute von Kinder die auch im Spiel
89 sind oder die mit Gegenständen hantieren wie Legosteine aufeinander kloppen, das sind so
90 Sachen die wirklich sehr stark belastend sein können.

91

92 **I: Ich höre heraus, dass du dich auch als Leitung verantwortlich fühlst. Wie stark würdest**
93 **du sagen bist du selbst in der Verantwortung?**

94 KL2: Auch drei (lachen)

95

96 **I: Und wie stark siehst du die Mitarbeiterinnen selber in der Verantwortung etwas gegen**
97 **den Lärm zu unternehmen?**

98 KL2: Letztendlich genauso, weil es geht ja auch um ihre Eigenverantwortung.

99

100 **I: Was würdest du dir von deinen MitarbeiterInnen wünschen?**

101 KL2: Ich glaube, dass die Erzieherinnen ein bisschen für das Thema Lärm sensibilisiert
102 werden müssen weil es auf ihrer Gesundheit sonst lastet. Das heißt wir als Leitung sollten
103 unsere Mitarbeiterinnen schulen und aufklären was das bedeutet in so einer Lärmsituation zu
104 arbeiten, weil man kann es jetzt nicht komplett vermeiden, aber wenn ein Bewusstsein da ist,
105 da es auch Maßnahmen gibt die man anwenden kann, dann geht man mit den Mitarbeiterinnen
106 in eine Richtung. Und es geht ja sowieso nicht zu sagen, jetzt müsst ihr das so oder so machen
107 sondern es muss eine Art Selbstverständnis werden dass die Kolleginnen merken, Moment
108 mal ich muss auf mich achten, weil sonst mache ich den Beruf nicht mehr lang. Wenn das in
109 den Köpfen erst einmal drin ist, dann geht das, glaube ich, schon mal ein bisschen besser.

110 #00:12:55-4#

111

112 **I: Dankschön. Ich weiß nicht, ob das hier auch so ist. In vielen Kitas ist die Anzahl der zu**
113 **betreuenden Kinder pro Gruppe in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen? Ist das hier**
114 **auch so und wenn ja, ist das eine Belastung für die Erzieherinnen?**

115 KL2: Was ich sehr befürworte ich die neue Regelung hier in Hamburg, dass Krippengruppen
116 nur 15 haben dürfen, seit letzten August oder schon August davor? Bei unserem AG haben
117 wir das Glück, dass wir betriebsnahe Kitas sind und somit eine zusätzliche Finanzierung von
118 Firmen bekommen. Und das Geld stecken wir auch in Personalstunden oder in Personen. So
119 haben wir oft das Glück einen etwas besseren Personalschlüssel zu haben als eine rein
120 öffentliche Einrichtung. Und das macht sich schon bemerkbar. Nicht nur unbedingt auf die
121 Größe der Gruppe, auch das. Es gibt Einrichtungen von uns die haben statt 15 nur 10
122 Krippenkinder pro Gruppe. Natürlich umso besser, ja juchu. Das ist aber nicht überall der
123 Fall. Ich denke was auch geht, wenn man mehr Betreuungspersonen hat, dann haben die
124 Mitarbeiter auch mehr Zeit für Vorbereitung und Nachbereitung außerhalb der Gruppe haben.
125 Und Überstunden können abgebaut werden, weil man weiß es gibt eine Vertretung oder wenn
126 man krank ist oder auf Fortbildung geht. Denn das sind die Momente, die oft bei öffentlichen
127 Einrichtungen oft nicht geregelt sind. Es heißt ja ihr könnt zur Fortbildung gehen aber dann
128 bleibt die Kollegin allein an diesem Tag. #00:15:19-3#

129

130 **I: Super, das ist auch der nächste Punkt. Der Punkt nämlich Personalunterbesetzung.**
131 **Dass aufgrund von krankheits-, urlaubs- oder fortbildungsbedingten Ausfall oft Kollegen**
132 **auch alleine arbeiten müssen. Stellt der regelmäßige Ausfall von Kolleginnen eine**
133 **Belastung für einige Erzieherinnen dar?**

134 KL2: Das ist super belastend. Das ist fast noch belastender als in einer lauten Umgebung zu
135 arbeiten. Das ist nicht nur physisch sondern auch noch psychisch belastend und man hat
136 immer die Geschichte mit der Aufsichtspflicht und diese Verantwortung. Das ist einfach nicht
137 schön, dann macht es keinen Spaß.

138
139 **I: Und wenn du das auch einschätzen solltest, wie stark siehst du dich selber in der**
140 **Verantwortung das möglichst du verhindern?**

141 KL2: Also da sage ich jetzt 4, weil das mein Job ist. Ich muss dafür sorgen, dass es den
142 Kindern in den Gruppen gut geht und dass es da ausreichend Leute in der Gruppe gibt, die auf
143 die Kinder aufpassen und pädagogisch wertvolle Angebote machen. Wenn alle Stricke reißen
144 und es gibt mehrere Krankheitsfälle plus freie Tage plus Fortbildungen. Und es gibt wirklich
145 nur noch eine Person, das sehen ich mich in der Verantwortung in die Gruppe zu gehen und
146 meine Leitungsaufgaben für den Tag liegen zu lassen. Ich kann das einfach nicht
147 verantworten eine Kollegin alleine arbeiten zu lassen.

148
149 **I: Und ansonsten habe ich herausgehört habt ihr auch Springerkräfte die sozusagen**
150 **entgegen wirken können?**

151 KL2: Ja, und wenn es sein muss dann nehmen wir auch externes Personal. Dann beschäftigen
152 wir Honorarleute für eine Zeit. Das sind in der Regel Leute, die mit uns schon zu tun haben,
153 durch das Ferienprogramm. Die kennen schon die Abläufe, die kennen schon den
154 Arbeitgeber. Da haben wir genug Vertrauen, dass sie das auch richtig machen werden, wir
155 nehmen nicht irgendwen von der Straße aber es ist schon so, dass es da ganz wichtig ist, dass
156 genug Personal da ist, dass wir eben keine Kollegin alleine im Stich lassen.

157
158 **I: Und inwieweit siehst du das Personal in der Verantwortung?**

159 KL2: Ja, auch, weil letztendlich geht es darum, dass eine Kollegin, die nicht wirklich krank ist
160 und sich trotzdem krank meldet das sie dann ihre Kolleginnen im Stich lässt und auf der
161 anderen Seite wenn sie wirklich krank ist dann soll sie bitte schön zu Hause bleiben weil sonst
162 steckt sie die anderen an und kann ja auch nicht vernünftig arbeiten. Also es ist eine
163 Eigenverantwortung gefragt. #00:18:43-1#

164
165 **I: Und vielen Studien zufolge ist es so, dass die Erzieherinnen gesagt haben das in den**
166 **letzten Jahre sehr viel neue Arbeit in Form von Dokumentationen, viel administratives**
167 **auch und sie haben gesagt, dass damit auch oft Zeitdruck entsteht. Dass die**
168 **Vorbereitungszeiten eigentlich nicht da sind. Dass sie sich zeitlich unter Druck fühlen.**
169 **Hast du auch den Eindruck, dass das bei deinen Erzieherinnen ein Thema ist?**

170 KL2: Ja, also bei uns sind auch unglaublich viele Aufgaben zu bewältigen aufgrund der hohen
171 Qualität sie wie hier anbieten. Die Mitarbeiterinnen haben zusätzliche Beauftragungen, die
172 zusätzliche Aufgaben haben, wie Sicherheitsbeauftragte, Qualitätsbeauftragte, Tierbeauftragte
173 die eben teilweise gucken müssen wie kriege ich das alles unter einen Hut. Sowohl die

174 pädagogischen als auch die zusätzlichen Sachen zu machen und eben dann aber auch die
175 Dokumentation, die Vor-und Nachbereitung meiner Projekte und so weiter. Von daher es gibt
176 unglaublich viel zu tun und es wird auch viel verlangt von unserem Personal und es gibt Leute
177 die es einfach auch nicht so wirklich schaffen und das ist auch so, dass wir in der Probezeit
178 merken ob jemand mithalten kann oder nicht. Es wird auch viel verlangt bspw. am Computer
179 zu arbeiten. Nicht destotrotz versuchen wir, weil wir auch einen besseren Personalschlüssel
180 haben, den Personen Vorbereitungszeiten zu gewähren. Es ist festgeschrieben, wie viel
181 Vorbereitungszeiten jedem zustehen. Wenn du eine 40-Stunden-Stelle hast, hast du 3 Stunden
182 für Vor-und Nachbereitung. Du arbeitest dementsprechend weniger am Kind. Qualitäts- und
183 Sicherheitsbeauftragte haben dann noch zusätzlich Vorbereitungszeiten. Das ist im Dienstplan
184 schon mit eingeplant. Ich habe trotzdem immer das Gefühl die Zeit reicht nie aus, so ungefähr
185 (lachen). Und es gibt Leute die es besser managen können als anderen und man kann die Zeit
186 auch von Zuhause aus arbeiten, wenn man möchte und kann sich auch den Laptop mit nach
187 Hause zu nehmen. Wir machen es dann möglich indem wir auch die Arbeitsmaterialien und
188 Arbeitsmittel erlauben mit nach Hause zu nehmen. Wenn jemand einen Bericht oder ein
189 Elterngespräch abtippen möchte oder was auch immer, dann kann er sich den Laptop
190 ausleihen und dann macht er es Zuhause, zum Beispiel. In ihrer Verantwortung liegt es da für
191 sich zu sorgen und es so zu machen wie es für den einzelnen am besten ist. #00:22:17-2#

192

193 **I: Dann sind wir auch schon fast am Ende. Du hast das auch schon ein bisschen**
194 **angesprochen. Es geht um die Ausstattung das Mobiliar. Dass man in der Kita natürlich oft**
195 **auf der „Kinderhöhe“ arbeitet und Rückenschmerzen und Nackenschmerzen da leider so**
196 **ein bisschen vorprogrammiert sind. Und auch hier würde ich gerne wissen was schätzt du**
197 **ein, wie hoch ist die Belastung der Erzieherinnen?**

198 KL2: Auch da finde ich gibt es einen Unterschied zwischen dem Elementarbereich und der
199 Krippe. Also ich finde im Krippenbereich ist die Belastung ziemlich stark, weil dort die
200 Tische und Hocker wirklich sehr, sehr niedrig sind und wir haben Erzieherstühle die man
201 individuell einstellen kann. Nichts desto trotz wenn man auf so einem tollen Stuhl sitzt ist der
202 Tisch trotzdem da unten drunter (lachen). Wenn einer eine Lösung findet für Krippenkinder
203 und Erwachsene an einem Tisch zu sitzen der wird reich und ich würde gerne dabei sein. Weil
204 noch habe ich nicht die passende Lösung gefunden. Es ist ein Rätsel immer noch. Vor allem
205 wenn die Kinder selbstständig sein sollen, wir arbeiten nach der Pikler Pädagogik, wir setzten
206 sie in keine Tripptrappstühle, weil sie selber hochklettern können sollen. Wir passen uns aus
207 pädagogischen Gründen an die Höhe der Kinder an und dann muss man sich
208 Ausweichmöglichkeiten suchen. Dass man im Gruppenraum wenn möglich auch einen
209 Bereich installiert mit einem Tisch auf Erwachseneniveau und mit Stühlen die auf
210 Erwachsenenhöhe sind, so dass man wenn man z.B. einen Bericht schreiben muss, dass an
211 erwachsenen Mobiliar macht und eben nicht auf Kinderhöhe. Oder das man eben rausgeht
212 und in einen anderen Raum wo das Mobiliar eben auch für die Erwachsenen vorhanden ist.
213 Wir haben Wickelkommoden, so dass die Kinder alleine hochklettern können, sofern sie
214 schon krabbeln können. Ansonsten ist Licht ein großes Thema. Das gehört ja auch dazu. Das
215 kann sonst auch sehr belastend sein und Kopfschmerzen verursachen. Es sollten z.B. dimm
216 bare Lichter sein oder zumindest unterschiedlich schaltbare Bereiche obwohl ich natürlich

217 eine gewisse LUX Zahl vorweisen muss. Da muss man immer zwischen den Richtlinien und
218 dem Wohlbefinden der Mitarbeiter ein bisschen jonglieren.

219

220 **I: Und wenn wir da auch wieder auf die Selbstverantwortung bezugnehmen. Was denkst du**
221 **inwieweit sind die Erzieher da auch selber verantwortlich da auf sich zu achten?**

222 KL2: Auch da, wobei ich glaube das ist schwierig. Ich finde generell, dass Mitarbeiterinnen
223 oder Erzieherinnen oft sehr bescheiden sind. Sie denken sehr wenig an sich und stellen
224 oftmals erst einmal die Kinder in den Vordergrund stellen und erst mal gucken, dass es den
225 Kindern gut geht. Und erst hinterher merken, jetzt habe ich die Schmerzen im Rücken oder in
226 den Knien. Auch da muss in den Köpfen der Leute erst einmal ein Bewusstsein stattfinden,
227 dass es wichtig ist, selber daran zu denken und darüber wissen was sie ihren Körpern antun
228 um diesen Job eben etwas länger machen können. Und was wir jetzt haben ist ein neues
229 Projekt um ältere Mitarbeiterinnen besser zu integrieren in den pädagogischen Bereich. Um
230 zu gucken wie können wir deren Arbeitsplätze gestalten, so dass Kolleginnen, die vielleicht
231 auch eine Weile nicht gearbeitet haben oder wieder zurück in den Beruf gehen wollen nach
232 einer längeren Pause, dass die dann auch wieder die Möglichkeit haben wieder in
233 Einrichtungen zu arbeiten. Da haben wir gerade eine Ausschreibung gewonnen, es gibt jetzt
234 eine Gruppe von Leuten die sich damit beschäftigt zu gucken wie können ältere Mitarbeitern
235 bessere Bedingungen, gesundheitlich angepasste Bedingungen schaffen. Das ist gerade
236 gestartet und ist speziell für ältere Mitarbeiterinnen. #00:28:41-5#

237

238 **I: Was würdest du sagen ist sonst noch belastend? Gibt es sonst noch belastende Faktoren**
239 **im Berufsalltag deiner Mitarbeiterinnen?**

240 KL2: Ja, du hast gar nicht über die Haut gesprochen. Bei den Schulungen haben sie uns
241 erwischt indem sie gesagt haben, dass Hauterkrankungen die größten Meldungen bei der
242 Berufsgenossenschaft von Erzieherinnen sind sogar noch vor Rückenproblemen. Das liegt an
243 dem häufigen Zugang zum Wasser, dem häufigen Händewaschen und Umgang mit
244 Desinfektionsmitteln und Reinigungsmittel. Deshalb werden sowohl Pflegemittel als auch
245 Händeschutzmittel, Cremens und Handschuhe kostenlos zur Verfügung gestellt. Es gibt auch
246 Handschutzpläne, wie man sich am besten die Hände pflegt und bieten Schulungen an.

247 #00:30:10-6#

248

249 **I: Und was würdest du sagen ist insgesamt von diesen einzelnen Aspekten am**
250 **belastendsten und was am wenigsten?**

251 KL2: Also ich würde sagen psychische Belastungen sind am größten, verbunden mit
252 schwierigen Elternarbeit und Probleme im Team, weil wir in den anderen Bereichen ziemlich
253 gut aufgestellt sind. Da achten wir drauf. Eltern haben zum Teil komische Vorstellungen, die
254 meinen z.B. dass wir ihren Kindern schon mit 3 Jahren chinesisch beibringen sollen. Und
255 dann müssen wir ihnen sagen, eigentlich ist das nicht ganz der Weg. Das sind dann eher so
256 Sachen die für unsere Kolleginnen belastend sind. Und eben auch die Kommunikation im
257 Team, wenn sich Leute nicht einig sind oder sich erst finden müssen. Oder wenn neue
258 Kollegen dazu kommen. Das ist relativ belastend.

259

260 **I: Und wie geht ihr damit um?**

261 KL2: Innerhalb der Einrichtung kann dann kollegiale Beratung angeboten werden und auf die
262 Psychologen und Beraterinnen im Haus zurückgegriffen werden. Wir agieren ein bisschen
263 wie ein Familienzentrum. #00:33:38-8#

264

265 **I: Inwieweit können MA ihre Ideen einbringen?**

266 KL2: Es gibt schon Hierarchien, aber innerhalb der einzelnen Kitas gibt es viele
267 Möglichkeiten mitzubestimmen. Es gibt Teamsitzungen und Mitarbeiterbefragungen. Es gibt
268 eine Mitarbeiter-Interessenvertretung, eine Art Betriebsrat. Aber auch in der direkten
269 Kommunikation. Die Kolleginnen können inhaltlich mitbestimmen und sagen welche
270 Materialien dafür nötig sind und dann wurden gemeinsame Anschaffungen gemacht. Oder
271 z.B. als es die Möglichkeit gab neue Erzieherinnenstühle zu bestellen, dann wurde die
272 Kollegin einzeln gefragt ob sie einen Stuhl wollten oder nicht oder welchen Stuhl. Es ist
273 wichtig die Leute ins Boot zu holen um auch da die Eigenverantwortung zu stärken!

274 #00:35:05-5#

275

276 **I: Vielen Dank. Zum Abschied wüsste ich noch gerne wenn du 3 Wünsche frei hättest, was
277 würdest du dir für deine Mitarbeiterinnen wünschen?**

278 KL2: Ich wünsche mir dass sie weiterhin in den kleinen Gruppen, also mit maximal 15
279 Kindern pro Gruppe arbeiten können. Weil ich jetzt eine neue Kita plane würde ich mir
280 wünschen, wirklich von vornherein die Lärmschutzmaßnahmen, von vornherein die
281 Ergonomie so zu gestalten, dass es so wenig belastend wie möglich ist. Im Grunde von
282 vornherein eine so gut wie möglich gesunde Kita zu planen und dann das Team dazu zu
283 holen, ihnen bewusst machen, was sie bei uns bekommen können und das dann wieder in die
284 Konzeption mit einfließen zu lassen. Als Gesamtpaket. #00:38:06-9#

KL_3

1 **KL3**, weiblich

2

3 **I: Wie alt bist du?**

4 KL3: 47 Jahre #00:00:31-7#

5

6 **I: Welche Ausbildung hast du absolviert?**

7 KL3: Die Erzieherausbildung #00:00:40-5#

8

9 **I: Hast du die Erzieherausbildung hier in Hamburg absolviert?**

10 KL3: Ja.

11

12 **I: Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf?**

13 KL3: Seit 18 Jahren im päd. Bereich

14

15 **I: Seit wann hier als Leitung?**

16 KL3: seit März 2012 als Kitaleiterin #00:01:00-8#

17

18 **I: Wie viele Wochenstunden arbeitest du?**

19 KL3: 34 Stunden, 30 Stunden sind unbefristet, und 4 Std. sind derzeit noch befristet weil wir
20 eine Bürohilfe eine Zeit lang hatten und jetzt mache ich die Arbeit mit. Das macht für uns im
21 Moment mehr Sinn. #00:01:46-9#

22

23 **I: Jetzt kommen wir zum Gesundheitsmanagement. Bietet ihr ein betriebliches
24 Gesundheitsmanagement an? Gibt es Maßnahmen...**

25 KL3: Gar nicht. Das gibt es alles gar nicht! #00:02:32-0#

26

27 **I: Wurde hier schon mal eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?**

28 KL3: Gefährdungsbeurteilungen sind vorgeschriebene sobald eine Kollegin mitteilt, dass sie
29 schwanger ist. Dann muss eine Gefährdungsbeurteilung jedes Mal konkret für die Kollegin
30 durchgeführt werden. Ansonsten gibt es eine Gefährdungsbeurteilung in vorgeschriebenen
31 Abständen, alle 2 Jahre für das ganze Haus. Die Landesunfallkasse guckt ob das Haus für
32 Kinder sicher ist und aus arbeitsmedizinischer Sicht gibt es auch eine Beurteilung. Es wird
33 geschaut ob es gute Sitzmöglichkeiten auch für die Erzieherinnen gibt, gibt es
34 Rückzugsmöglichkeiten, wie ist es beim Wickeln mit der Hygiene, wird den Erzieherinnen
35 alles zur Verfügung gestellt was sie brauchen. Welche Gefährdungen gibt es überhaupt.
36 #00:03:39-2# #00:03:50-9#

37

38 **I: Um Lärm als Belastung geht es im nächsten Punkt. Glaubst du das Lärm eine Belastung
39 für deine Mitarbeiterinnen darstellt? Und wenn ja, wie stark denkst du ist die Belastung?**

40 KL3: Würde ich bei drei einschätzen, ziemlich stark.

41

42 **I: Wurden hier bereits Maßnahmen umgesetzt?**

43 KL3: Wir haben Lärmschutzdecken und haben uns da auch noch mal beraten lassen. In den
44 Bewegungsräumen gibt es die Lärmschutzdecken und Vorhänge und Teppiche in den
45 Gruppen. Ich weiß nicht ob das mit dazugehört aber wir beteiligen uns an den Kosten für
46 Ohrstöpsel.

47

48 **I: Wie stark siehst du dich in der Verantwortung als Leiterin?**

49 KL3: Ziemlich stark auch. Nicht sehr stark, weil es nicht alleine in meiner Verantwortung
50 liegt. Da gehört auch die Eigenverantwortung der Kolleginnen auch sehr dazu. Aber unsere
51 Verpflichtung sehe ich ziemlich stark. Da fühlen wir uns auch verantwortlich und beteiligen
52 uns an Kosten wo es um individuelle Maßnahmen geht.

53

54 **I: Wie stark sind die Erzieherinnen in der Verantwortung?**

55 KL3: Die sehe ich tatsächlich sehr stark in der Verantwortung weil es da auch um sie selber
56 geht und sie dann auch diejenigen sind die das einschätzen können.

57

58 **I: Was wünschst du dir von den Erzieherinnen? Wo siehst du sie besonders in der
59 Verantwortung?**

60 KL3: Also so eine Sache die immer wieder untergeht in Bezug auf alle möglichen Dinge ist
61 aber, das so eine Belastung da ist und festgestellt wird und auch beklagt wird aber es wird
62 dann quasi nicht weitergegeben. Es endet quasi an der Bürotür und wir kriegen das manchmal
63 sehr spät mit. Das ist so ein fehlendes Bewusstsein bei den Kollegen, kenn ich auch von mir
64 selber, so eigene Bedürfnisse werden immer hinten angestellt. Man beklagt sich, da ist eine
65 Belastung aber dann den Schritt zu gehen, hey da ist eine Belastung die muss abgestellt
66 werden, das erfolgt dann gar nicht. #00:07:42-7#

67

68 **I: Dankschön. Ich weiß nicht, ob das hier auch so ist. In vielen Kitas ist die Anzahl der zu
69 betreuenden Kinder pro Gruppe in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen?**

70 KL3: Ich meine die Gruppenstärke ist in den letzten Jahren von 16 auf 18 gestiegen. Und
71 inzwischen ist es so, dass wir 18 Kinder pro Gruppe als einen Durchschnittswert erachten.
72 Wir nehmen Kinder über das ganze Jahr verteilt auf, was bedeutet, dass wir teilweise 16
73 Kinder in der Gruppe haben dann aber auch für gewisse Zeiträume bis zu 20 Kinder um
74 einfach den Eltern auch die Möglichkeit zu geben nicht nur im August sondern auch im
75 Januar einzugewöhnen.

76

77 **I: Und wie würdest du das einschätzen, ist das eine Belastung für die Erzieherinnen?**

78 KL3: Das ist eine Belastung. Wie stark kommt auf die Gruppenzusammensetzung an, da wir
79 nicht nur altersgemischt, sondern eben auch noch die Integrationskinder mit betreuen. Das
80 kommt auf den Pflegebedarf der einzelnen Kinder an. Also schon zwischen ziemlich stark
81 und sehr stark.

82

83 **I: Und haben die Erzieherinnen da Einfluss auf die Gruppenzusammensetzung?**

84 KL3: Die Zusammensetzung der Gruppen wird im Team besprochen. Die Regelkinder belege
85 in der Regel ich, beziehe dabei aber die Wünsche der Erzieherinnen mit ein. Habe das auch

86 selber im Blick wie die Altersstruktur in der Gruppe ist. Und Integrationskinder werden nur in
87 Rücksprache mit den Gruppenkolleginnen aufgenommen. Da entscheiden sie auf jeden Fall
88 mit.

89

90 **I: Und wie stark siehst du dich in der Verantwortung?**

91 KL3: Sehr stark.

92

93 **I: Und wie stark sind die Erzieherinnen in der Verantwortung?**

94 KL3: Ziemlich stark. Da sehe ich mich mehr in der Verantwortung (lachen). #00:10:37-3#

95

96 **I: Der nächste Punkt ist Personalunterbesetzung. Dass aufgrund von krankheits-, urlaubs-
97 oder fortbildungsbedingten Ausfalls oft Kollegen auch unterbesetzt arbeiten müssen. Stellt
98 der regelmäßige Ausfall von Kolleginnen eine Belastung für einige Erzieherinnen dar?**

99 KL3: Also die Erzieherinnen äußern das auf jeden Fall. Klar, das ist auch zu beobachten, dass
100 da eine große Belastung ist. Wobei wenn wir nur die Zahlen betrachten wir hier sehr, sehr gut
101 aufgestellt sind. Also wir beschäftigen deutlich mehr Personal als uns refinanziert wird. Und
102 in Krankheitssituationen haben wir zum Glück auch einen Aushilfspool auf den wir ziemlich
103 zuverlässig zugreifen können. Also Krankheiten werden häufig ausgeglichen durch
104 zusätzliche Aushilfen. Bei Urlauben ist das anders, die sind dann eben auch vorgeplant. Und
105 trotzdem ist eine große Belastung für die Erzieherinnen erkennbar. Auf jeden Fall.

106

107 **I: Und wie äußert sich das?**

108 KL3: Stress. So wie gestresste Menschen halt aussehen. Sie empfinden den Lärm dann
109 größer, die haben das Gefühl dem einzelnen Kind nicht gerecht zu werden. Es ist so ein
110 Gezerre um Angebote. Können Angebote stattfinden oder ist es zu viel? Häufig auch ein fast
111 schlechtes Gewissen den anderen Kollegen gegenüber wenn Angebote gemacht werden. Das
112 Gefühl ist, ich bin dann aus der Gruppe raus, aber es wird dann völlig vergessen, dass ja nicht
113 eine Kollegin alleine rausgeht sondern durchaus auch Kinder mitnimmt. Es ist ein großes
114 Gefühl der Zerrissenheit dann da. Zwischen der Verantwortung für das was getan werden
115 muss, also die Pflegesachen und weinende Kinder zu trösten, also Grundbedürfnisse zu stillen
116 und dem Bedürfnis der Kinder aber auch nach individueller Entwicklung. Und dann fehlt den
117 Kolleginnen auch oft die Energie eben auch Aktionen vorzubereiten. Sowas ist dann deutlich
118 zu merken.

119

120 **I: Das kam jetzt eben auch schon ein bisschen zur Sprache. Vielen Studien zufolge ist es so,
121 dass die Erzieherinnen gesagt haben das in den letzten Jahre sehr viel neue Arbeit in Form
122 von Dokumentationen, viel administratives dazu gekommen ist und dass damit auch oft
123 Zeitdruck entsteht. Hast du auch den Eindruck, dass das bei deinen Erzieherinnen ein
124 Thema ist?**

125 KL3: Ja, ich sehe das. Das äußern auch viele Kolleginnen. Es ist ehrlicherweise jedoch so,
126 dass das bei uns die Kolleginnen mit der kinderfreien Zeit, sprich Vorbereitungszeit,
127 Besprechungszeit schon richtig üppig ausgestattet sind. Es ist allerdings häufig auch so eine
128 Scheu zu merken. Viele Kolleginnen tun sich schwer damit sich an den PC zu setzen oder
129 auch an ein Formular zu setzen und es auszufüllen und haben Schwierigkeiten da zu

130 formulieren. Da greift manchmal noch, nicht bei allen, aber bei einigen, so dieses klassische
131 Bild der Kindergartenfrau die praktisch unterwegs ist, viel am machen und am tun ist, sich
132 aber schwer tut einen Bericht zu schreiben.

133

134 **I: Und wie stark würdest du sagen bist du selbst in der Verantwortung?**

135 KL3: Da sehe ich mich ziemlich stark in der Verantwortung. Biete mich da auch immer
136 wieder an, gehe auch seit einigen Monaten mehr oder weniger regelmäßig in die
137 Kleinteam Sitzungen mit rein und kriege dann auch die Fallbesprechungen mit und kann da
138 dann auch immer noch mal Fragen beantworten bzw. auch noch Mal diese Hilfsangebote
139 machen, noch mal einen Tipp geben, wie es einfacher geht.

140

141 **I: Und wie stark würdest du die Erzieherinnen in der Verantwortung sehen? Zumal ich
142 heraushöre, dass sie eigentlich zumindest genug Zeit zur Verfügung haben.**

143 KL3: Ja, das ist eben relativ. Die Kolleginnen selber fühlen sich zeitlich noch nicht gut genug
144 ausgestattet. Ich glaube es wäre gut wirklich ganz explizit zu sagen eine Stunde Schreibzeit
145 pro Woche. Nicht Vorbereitung für Aktivitäten, nicht Einkäufe für die Gruppe machen nicht
146 übers Kleinteam hinaus noch Elterngespräche führen sondern wirklich eine Stunde nur zum
147 Berichte schreiben, Beobachtungen verschriftlichen, und und und. #00:16:50-6#

148

149 **I: Dann sind wir auch schon fast am Ende. Es geht um die Ausstattung und das Mobiliar.
150 *Dass man in der Kita natürlich oft auf der „Kinderhöhe“ arbeitet und Rückenschmerzen
151 und Nackenschmerzen da leider so ein bisschen vorprogrammiert sind. Und auch hier
152 würde ich gerne wissen was schätz du ein, wie hoch ist die Belastung der Erzieherinnen?***

153 KL3: Nein. Erstens, das weiß jeder hier im Haus und viele nutzen es auch, hat jede Kollegin
154 die Möglichkeit zu uns zu kommen und zu sagen ich möchte jetzt diesen oder jenen Stuhl
155 haben, die Sitzgelegenheit haben. Wir haben auch diverse ergonomische Sitzgelegenheiten im
156 Haus die die Kolleginnen dann auch mal ausprobieren können, wenn sie da Schwierigkeiten
157 haben. Und es wird hier auch nie gesagt, nee, das ist jetzt aber nicht mehr drin. Wenn eine
158 Kollegin kommt und sie sagt sie hat Schwierigkeiten und sie braucht das, dann wird das
159 angeschafft. Und das andere ist, dass wir Wickelgelegenheiten eben auf Stehhöhe haben, die
160 Kinder auch in jeder Gruppe die Möglichkeit haben über Treppen selber hochzuklettern und
161 da Selbstständigkeit ja hier im Haus eh großgeschrieben wird, also die Selbstständigkeit der
162 Kinder wird ununterbrochen gefördert, ist es auch tatsächlich so, dass die Kinder in aller
163 Regel selber hochklettern auf diese Wickelmöglichkeiten. Nichts desto trotz wird natürlich
164 viel gehoben, aber Belastung wegen Rückenschmerzen oder Nackenschmerzen oder so, dass
165 höre ich hier im Haus tatsächlich ganz ganz selten. #00:18:36-8#

166

167 **I: Was würdest du sagen ist sonst noch belastend? Gibt es sonst noch belastende Faktoren
168 im Berufsalltag deiner Mitarbeiterinnen?**

169 KL3: Naja, das hat ein bisschen mit der Gruppengröße zu tun. Und damit, dass wir übers Jahr
170 verteilt Kinder aufnehmen. Eigentlich kommen die Kolleginnen aus dem Eingewöhnen gar
171 nicht heraus. Es gibt selten so Ruhephasen in einer Gruppe wo nicht gerade eine
172 Eingewöhnung ist sondern wo die Gruppe sich findet und dann mal eine Weile stabil ist. Wo
173 sich alle Kinder miteinander entwickeln können ohne dass von außen wieder jemand

174 dazukommt. Das beobachten wir jetzt gerade da wir das auch erst seit dem Sommer 2012
175 machen. #00:19:29-1#

176

177 **I: Und was würdest du sagen ist insgesamt von diesen einzelnen Aspekten am belastendsten**
178 **und was am wenigsten?**

179 KL3: Die Kolleginnen äußern tatsächlich am meisten die gefühlt große Zahl an
180 Krippenkindern. Was dadurch kommt, dass immer wieder jemand neu dazukommt. Dann hat
181 sich die Zahl der Krippenkinder pro Gruppe tatsächlich ganz leicht erhöht. Und das
182 empfinden sie als große Belastung zumal die älteren Kinder natürlich schon viel
183 selbstständiger agieren. Auf der einen Seite zwar lauter sind das aber tatsächlich auch viel
184 unter sich und in Aktionen, gemeinsam mit den Erzieherinnen, ja durchaus auch mal leiser
185 sind. Und sich artikulieren können. Und das finden die Erzieherinnen als angenehmer und als
186 Erleichterung. Und von daher ist die leicht gestiegene Zahl der Krippenkinder und die
187 permanente Eingewöhnung am belastendsten. Am wenigsten belastend die Arbeit auf
188 Kinderhöhe. #00:21:12-5#

189

190 **I: Vielen Dank. Zum Abschied wüsste ich noch gerne wenn du 3 Wünsche frei hättest, was**
191 **würdest du dir für deine Mitarbeiterinnen wünschen?**

192 KL3: Ich würde mir für die Erzieherinnen tatsächlich so eine Stunde zusätzliche Berichtszeit
193 wünschen, ihnen das einräumen zu können. Ich würde ihnen wünschen, dass es wieder mehr
194 Anmeldungen von Elementarkindern gibt. Das würde ich mir auch für das ganze Haus
195 wünschen. Die Anfragen sind deutlich gesunken da es viel mehr Elementarplätze gibt in
196 Hamburg. Dadurch das die Hortplätze abgebaut wurden sind viele Krippen aber auch
197 Elementarplätze geschaffen wurde. Und viele Einrichtungen gehen dazu über dass sie sowohl
198 Krippen als auch Elementarplätze anbieten. Die gehen dann nicht mehr weg sondern bleiben
199 in der Einrichtung. Und ein dritter Wunsch für die Erzieherinnen. Ach das ist schwer, das ist
200 ein wenig fassbarer Wunsch. Manchmal ein bisschen mehr Gelassenheit. Tief Luftholen, drei
201 Schritte zurückgehen und zu sagen, hey, es gibt auch anderen Wege und Möglichkeiten
202 (lachen).

KL_4

1 **KL4**, weiblich

2 **I: Wie alt bist du?**

3 KL4: 54 #00:00:26-3#

4 **I: Welche Ausbildung hast du absolviert?**

5 KL4: Ich bin Erzieherin #00:00:29-2#

6 **I: Hast du die Ausbildung in Hamburg gemacht?**

7 KL4: Ja, in der Wagnerstraße #00:00:39-0#

8 **I: Wie lange arbeitest du insgesamt schon in deinem Beruf, inklusive der Erzieherzeit?**

9 KL4: Ja, seit dem ich 19 bin und jetzt bin ich 54. Also 35 Jahre. #00:00:55-4#

10 **I: Seit wann arbeitest du als stellvertretende Leitung?**

11 KL4: Ich arbeite als Leitungsververtretung seit 1984, in dieser Kita seit 16 - 17 Jahren. Also
12 schon richtig lange. #00:01:27-1#

13 **I: Arbeitest du Vollzeit oder Teilzeit?**

14 KL4: Seit einem Jahr Teilzeit mit 32 Wochenstunden, aber erst mal nur für ein Jahr.

15 **I: Darf ich fragen warum?**

16 KL4: Einfach so. Ich bin weder krank noch habe ich irgendetwas. Ich mach das an 4 Tagen
17 die Woche und wir sind ein gutes Team. Und dann habe ich immer freitags frei und ich habe
18 einen weiten Weg, ich wohne ein bisschen außerhalb und dann lohnt sich das auch vom
19 Fahrtgeld her. Ich wollte das einfach ausprobieren und jetzt werde ich noch bis Oktober
20 verlängern und dann geht im Oktober die Kitaleiterin und dann muss ich gucken wie es weiter
21 geht. Aber das ist nach 35 Jahren ein geschenkter Freitag, das ist richtig super toll. Ich
22 schwäre immer noch davon, jetzt geht es langsam zu Ende und ich frage mich, werde ich
23 mich jemals wieder daran gewöhnen, aber man verdient schon weniger, aber das macht es
24 nicht wett und irgendwann werden dann auch mal die Bedürfnisse ein bisschen anders.
25 #00:03:10-7#

26 **I: Bietet der Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement an?**

27 KL4: Ja, das machen sie. Verstärkt gerade über den Betriebsrat sowieso. Da gab es
28 Gesundheitstage die letzten Jahre ein Mal im Jahr, jetzt wollen sie in diesem Jahr Vorträge
29 machen zum Thema Stress und so weiter. Im Fortbildungsprogramm gibt es Fortbildungen
30 zum Umgang mit Stress, oder wie schütze ich mich vor Lärm. Also nicht nur Fortbildungen,
31 die die pädagogische Arbeit betreffen sondern auch für Kollegen, eine Fortbildung heißt
32 "Ruhe und Stille" die ist immer ausgebucht. Also sie versuchen da schon so etwas zu machen.
33 #00:03:59-8#

34

35 **I: Das ist eine perfekte Überleitung. Der erste Punkt ist nämlich tatsächlich der Lärm. Die
36 Arbeitsbelastung durch den von den Kindern ausgehenden Lärm. Glaubst du das Lärm eine
37 Belastung für deine Mitarbeiterinnen darstellt?**

38 KL4: Ja, auf alle Fälle.

39

40 **I: Von eins bis vier, wie stark würdest du sagen ist die Belastung durch den Lärm.**

41 KL4: Ich würde drei sagen, ziemlich stark. Ich denke an so eine gewisse Form von Lärm
42 gewöhnt man sich, das höre ich dann auch schon gar nicht mehr, aber es gibt ja immer so
43 Spitzen und da würde ich sagen, ziemlich stark. #00:04:43-2#

44

45 **I: Und was genau würdest du sagen ist an dem Lärm belastend?**

46 KL4: Die Dauer, also wenn du 23 Kinder hast, dann ist mal der eine laut und dem gesteht
47 man das zu, weil man denkt die Kinder müssen laut sein, und eine Stunde später sind die
48 nächsten laut und die dürfen auch mal laut sein. Und dadurch ist es dauerhaft, diese
49 Lärmbelastung. Und das merkt man ja zu Anfang nicht und irgendwann am Ende der Woche
50 denkt man, was ist da los. #00:05:21-2#

51

52 **I: Hab ihr hier im Haus schon irgendwelche Maßnahmen ergriffen um etwas gegen den
53 Lärm zu unternehmen?**

54 KL4: Ja, wir haben Lärmschutzdecken in allem Räumen, hier ja auch. Im Bewegungsraum,
55 in der Halle. Ja, mehr kann man im Endeffekt gar nicht machen. Möbel sind drin, die dämmen
56 das ganze ja auch. Ansonsten haben sie sich hinten mal eine Lärmampel angeschafft oder im
57 Essraum haben sie sich einen Gong angeschafft, dass sie dann auf den Gong schlagen, wenn
58 die Kinder leise sein sollen, so als Signal, dass man nicht so gegen an schreien muss.
59 #00:06:09-9#

60

61 **I: Das ist eine gute Überleitung. Ich würde gerne wissen wie sehr du dich in der
62 Verantwortung siehst auch etwas gegen Lärm zu unternehmen für die Einrichtung und wie
63 sehr du auch die Erzieherinnen in der Verantwortung siehst?**

64 K4: Also ich selber sehe mich in der Verantwortung was alles die baulichen Sachen, also die
65 Dinge die ich von außen steuern kann. Also Gesundheitsförderung für die Kollegen. Jetzt fällt
66 mir zu Lärm gerade nichts ein, aber wenn jemand sagt ich habe immer Rückenschmerzen, ich
67 möchte einen anderen Stuhl, dann gehe ich einen anderen Stuhl kaufen und wenn jemand
68 sagen würde ich möchte hier so eine Lärmampel haben, die kostet 150 € im Katalog, dann
69 würden wir die anschaffen. Da sind wir von der Größe des Hauses auch nicht so gebunden.
70 Ansonsten denke ich sind die Kollegen dafür verantwortlich. Und manchmal wundere ich
71 mich, was sie so zulassen. Wenn in der Halle Musik an ist und die Kinder schreien und ich
72 sitze im Büro daneben und denke mein Gott, was ist das laut. Oder letzte Woche saßen zwei
73 Kinder draußen in der Hütte und hauten mit den Steinen immer so und ich saß im Büro und
74 dachte, man muss das denn wirklich sein und bin dann auch irgendwann raus und sag ich, wir
75 haben nette Nachbarn, denkt mal auch an die. Es sind 10 Kinder draußen, warum lasst ihr
76 sowas zu. Das eine ist ja, das Kinder spielen müssen, aber ich denke man kann sie auch
77 reglementieren und sagen, jetzt wird nicht mit den beiden Metalltopfdeckeln aneinander
78 geschlagen. Aber da würde ich mich nicht einmischen weil ich denke das müssen sie selber
79 entscheiden. Und wenn sie sagen ich lass das alles zu und hinterher geht es mir schlecht,
80 dann kann ich sie höchstens darauf hinweisen. #00:08:00-6#

81

82 **I: In vielen Kitas ist die Anzahl der zu betreuenden Kinder pro Gruppe in den letzten**
83 **Jahren kontinuierlich gestiegen. Ist das hier auch so? #00:08:11-7#**

84 KL4: Das ist hier nicht so. Wir haben eigentlich immer 22, 23 Ele Kinder pro Gruppe gehabt
85 und den Schnitt haben wir nicht verändert. In der Krippe haben wir manchmal ein Kind mehr,
86 aber dafür auch in anderen Zeiten, wenn Eingewöhnung ist, weniger. Also im
87 Jahresdurchschnitt hat sich das bei uns nicht verändert. #00:08:26-5#

88 **I: Und würdest du sagen das die Anzahl der Kinder pro Gruppe trotzdem von den**
89 **Mitarbeiterinnen als belastend empfunden wird? #00:08:31-2#**

90 KL4: Ja! Ich denke 23 Ele Kinder zu zweit ist keine gute Zahl. Manchmal sagen die
91 Kolleginnen, dass 14 Kinder alleine angenehmer sind als 23 Kinder zu zweit. Weil durch die
92 Masse der Kinder, zum Thema Lärm, ist es einfach laut. Und 14 Kinder in einem größeren
93 Raum, dann haben sie mehr Platz, spielen entspannter. Manchmal wäre es vielleicht besser
94 alleine zu sein mit der Hälfte der Kinder anstatt in der großen Gruppe. #00:09:05-8#

95

96 **I: Und hast du da irgendwelche Möglichkeiten die Gruppengröße zu reduzieren?**
97 **#00:09:10-9#**

98 KL4: Nein, ich sage ja immer das sind keine pädagogischen Größen die wir hier halten
99 sondern das sind wirtschaftliche Größen. Der Träger bekommt für ein Ele Kind so und so viel
100 Geld und wir bekommen davon Anteile und davon müssen wir unser Haus finanzieren. Und
101 fahre ich die Kinderzahlen runter, gehen gleichzeitig auch die Erzieherstunden runter. Nein,
102 nein, da habe ich keinen Einfluss drauf. #00:09:41-4#

103

104 **I: Und würdest du dir da etwas von den Fachkräften wünschen? #00:09:47-6#**

105 KL4: Nein, das machen sie. Auch die Kollegen die schon lange hier sind die Sorgen da auch
106 für sich. Jetzt sieht man es auch gerade. Es ist Eingewöhnung in der Krippe und die andere
107 Kollegin ist mit den Kindern rausgegangen. Die fahren jetzt auf dem Flur, das versuchen sie
108 schon zu machen. Aber das ganze stößt an räumliche und personelle Grenzen. #00:10:10-6#

109

110 **I: Das ist auch mein nächster Punkt. Personalunterbesetzungen, bedingt durch krankheits-**
111 **,urlaubs- oder fortbildungsbedingten Ausfall. Dadurch müssen Erzieherinnen auch häufig**
112 **mal alleine arbeiten. Stellt der regelmäßige Ausfall von Kolleginnen eine Belastung für**
113 **einige Erzieherinnen dar? #00:10:23-4#**

114 KL4: Ja, und das ist auch nicht mal, das ist eigentlich regelhaft. Wir haben 11 Gruppen, 3
115 Springer, wir sind 26 pädagogische Mitarbeiter. Also mindestens 2 haben immer Urlaub und
116 dann werden noch zwei krank. Dass man alleine arbeitet damit muss man leben uns das ist
117 eine Belastung. Weil wir auch alle älter geworden sind (lachen). Es kommen ja kaum noch
118 Junge, nein, aber das ist eine Belastung. #00:10:55-1#

119

120 **I: Was genau ist daran belastend? #00:11:03-0#**

121 KL4: Die Flut von Dingen die bewerkstelligt werden müssen. Das positive ist ja, der Tag ist
122 ja so unterschiedlich. Von Gesprächen mit den Eltern, mit den Kindern, anziehen ausziehen,
123 Essen, Angebot und das ist auch gleichzeitig das belastende, das ich dann so die Allroundfrau
124 für alles sein muss, glaube ich. Man kann sich nicht nur auf die pädagogische Arbeit mit den
125 Kindern konzentrieren sondern dann hat man noch so einen hauswirtschaftlichen Part mit

126 Essen holen und die Teller sind nicht da und dann kommen noch die Eltern und stellen Fragen
127 und unsere Eltern sind hier wirklich extrem fordernd in der Minute auch das haben zu wollen
128 was sie brauchen und das ist manchmal, glaube ich, sehr anstrengend. #00:11:43-4#

129

130 **I: Was würdest du dir da von deinen Fachkräften wünschen wie sie damit umgehen?**

131 #00:11:48-4#

132 KL4: Ich ermuntere sie dazu auch Dinge wegzulassen. Also man kann und muss nicht das
133 gleiche Programm fahren wenn man alleine ist. Und sich da versuchen auf das wesentliche zu
134 konzentrieren und auch Nein sagen zu können. Das ist, glaube ich, manchmal bei den
135 Pädagoginnen, die auch immer so ein offenes Herz haben, da leiden sie dann auch am meisten
136 drunter, dass sie das nicht dann alles machen können was sie eigentlich wollten. Und auch das
137 aushalten zu können. Dann gehen wir vielleicht heute nicht mit den Krippenkindern raus oder
138 wir Essen 10 Minuten später, aber es ist halt alles so getaktet und die Pause muss dann genau
139 dann sein und dann muss das. Das gibt ja auch Sicherheit solche, aber da könnten sie auch ein
140 Stück zurückfahren und sich selber nicht so unter Stress setzen. #00:12:49-5#

141

142 **I: Studien zufolge empfindet ein Großteil der Erzieherinnen, dass zu viele Arbeitsaufgaben
143 zu erfüllen sind und bei Erfüllung dieser Aufgaben oft Zeitdruck gegeben ist. Ist das eine
144 Belastung für einige Erzieherinnen? #00:13:08-3#**

145 KL4: Ja, das ist für viele eine Belastung, weil sie da auch nicht so geübt drin sind. Das muss
146 ich vielleicht vorweg schieben. Es ist einmal diese tägliche Dokumentation der Arbeit die sie
147 machen müssen, was habe ich heute gemacht und das wird dann auch abverlangt und das
148 immer in richtige Worte zu fassen. Viele sind in der Rechtschreibung vielleicht auch gar nicht
149 so firm. Dieses ganze was es so beinhaltet. Dann diese 4 1/2-jährigen Berichte. Am liebsten
150 würden sie diese immer zu zweit absprechen um es auch wirklich gut zu machen, die Zeit ist
151 aber nicht da. Ja, Elterngespräche, Entwicklungsgespräche, sich Notizen machen. Ich glaube,
152 das haben viele nicht gelernt und dann ist das natürlich auch schwierig. Das hält sich bei uns
153 noch ein bisschen in Grenzen, weil wir keine Sprachförderung haben, keine SISMIK Bögen
154 und so was, da gibt es andere Einrichtungen, die müssen viel mehr machen. Aber das ist
155 schon eine Belastung, und die Eltern erwarten es dann auch. Was man einmal vorgegeben hat,
156 ach da hängt ja gar kein Zettel oder man macht einen Zettel und die liest dann keiner (lachen)
157 das ist auch manchmal so. Die Wertschätzung fehlt auch manchmal. #00:14:28-2#

158

159 **I: Inwieweit siehst du dich da in der Verantwortung? Kannst du deine Mitarbeiterinnen
160 irgendwie unterstützen? Oder liegt das in der Verantwortung der Erzieherinnen?**

161 #00:14:35-6#

162 KL4: Unterstützen kann ich sie nur, dass sie mit ihren Stärken arbeiten. Ich sage mal, wenn
163 jemand eine ganz krakelige Handschrift hat und nicht sicher ist, der sollte vielleicht jemand
164 anderen fragen. Dass sie mit Fachfrauen und Fachmännern hoffentlich arbeiten und dann
165 sagen dann soll derjenige das machen und sie können zur Fortbildung gehen aber ich als
166 Person kann sie auch nicht unterstützen weil auch wir so eng getaktet sind mit dem was wir
167 machen. Es gibt Fortbildungen zum Thema Darstellung oder zu den Bögen oder zum
168 Besprechen. Ich kann ihnen sagen nehmt euch die Zeit, also ich kann ihnen höchstens Mut

169 machen, füllt die Bögen in Ruhe aus, nehmt sie nicht mit nach Hause, zieht euch aus der
170 Gruppe raus, aber das müssen sie schon selber organisieren. #00:15:26-3#

171

172 **I: Habe sie feste Vorbereitungszeiten? #00:15:27-2#**

173 KL4: Nein, also keine ausgewiesenen im Dienstplan oder so was. Auch da sollte jeder für sich
174 selber sorgen. #00:15:39-5#

175

176 **I: Viele Erzieherinnen haben Rücken und Nackenschmerzen durch die ungünstige**
177 **Körperhaltung beim Basteln und Spielen sowie durch das Tragen und Wickeln der Kinder.**
178 **Sind einige Erzieherinnen die hier arbeiten ebenfalls durch die ungünstige Körperhaltung**
179 **bei der Arbeit belastet? #00:15:55-8#**

180 KL4: Nein, eigentlich das wüsste ich jetzt nicht. Klar haben wir niedrige Tische und Stühle
181 aber sie haben sich das alles so selbst eingerichtet und manchmal sind wir in der Leitung eher,
182 dass wir sagen, nimmt euch doch einen großen Stuhl, stellt euch doch irgendwo noch einen
183 Erziehertisch hin also weil ich auch aus der Generation komme in der man noch am
184 Erziehertisch saß und die Kinder haben gespielt. Dann war es eine Zeit so völlig out und man
185 hatte nur noch Räume für Kinder und inzwischen denke ich, na ja könnten sie machen. Sie
186 haben alle Rollhocker, die haben sie alle in den Gruppen. Sie haben auch schon auf Bällen
187 gesessen also das würde ich auch alles akzeptieren. Ich habe nicht gehört, dass sie unter der
188 Körperhaltung extrem leiden und mich haben sie auch nicht gefragt wir brauchen etwas
189 anderes oder Hilfe. #00:16:47-0#

190

191 **I: Was würdest du sagen ist sonst noch belastend? Gibt es sonst noch belastende Faktoren**
192 **im Berufsalltag deiner Mitarbeiterinnen? #00:16:58-3#**

193 KL4: Naja vielleicht das wir Kinder auch wirklich erziehen müssen. Dass Eltern ganz viele
194 Dinge einfach abgeben und Zuhause machen können was sie wollen. Das ging jetzt auch
195 gerade durch die Presse. Und hier muss dann so Grundlagenerziehung stattfinden, manchmal.
196 Heute Morgen zum Beispiel kam ein Vater mit seinem Kind in den Frühdienst. Das hat so
197 einen blutigen Finger, schreit, hat es nämlich in der Autotür geklemmt. Und der Vater sagt zu
198 der Kollegin: Was soll ich denn jetzt machen? Naja, damit müssen sie zum Arzt gehen, sagt
199 sie am besten UKE, da muss man drauf gucken, der wird ja schon blau. Das Kind schreit. Da
200 sagt der Vater, ja aber ich muss nach Rostock. Ja, ich muss jetzt nach Rostock da habe ich
201 einen Termin. Natürlich haben wir den Vater weggeschickt, er musste mit dem Kind zum Arzt
202 gehen, aber das sind schon so Momente die Kollegen schon belasten und denken Hallo, ihr
203 seid die Eltern und ich muss euch jetzt sagen was ihr mit euerm Kind machen sollt (lachen).
204 Das diskutieren wir auch viel. Hast du das schon gehört, jetzt haben sie uns das gefragt. Das
205 belastet Kollegen schon was sie sonst noch alles übernehmen sollen. #00:18:34-1#

206

207 **I: Vielen Dank. Zum Abschied wüsste ich noch gerne wenn du 3 Wünsche frei hätten, was**
208 **würdest du dir für deine Mitarbeiterinnen wünschen? #00:18:38-2#**

209 KL4: Für meine Mitarbeiter, oh ich würde mir mehr Geld für sie wünschen. Dass ihre Arbeit
210 besser anerkannt wird und nicht nur so mit Worten sondern auch finanziell. Weil
211 Anerkennung läuft über Bezahlung. So das würde ich weiß Gott für sie wünschen weil das
212 hätten sie verdient und das würde auch, glaube ich, allen richtig gut helfen (lachen) und damit

213 in Verbindung sicherlich auch, ich weiß gar nicht ob mehr Personal oder kleinere Gruppen.
214 So in diese Richtung. Und dann könnte man all diese Dinge machen wie Vorbereitungszeit,
215 sich rausziehen. Ich bräuchte gar keine drei Wünsche, ich glaube mehr Geld und mehr Zeit
216 wär das was ich mir für die wünschen würde.

Anhang 3: Kodierleitfaden

| Variable | Ausprägung | Definition |
|--------------------------------|--------------------------------------|---|
| Verantwortungsübernahme | K1: hohe Verantwortungsübernahme | Erzieherin übernimmt klar die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit und benennt einen Adressaten. |
| | K2: mittlere Verantwortungsübernahme | Erzieherin übernimmt teilweise die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit und benennt keinen eindeutigen Adressaten. |
| | K3: niedrige Verantwortungsübernahme | Erzieherin übernimmt nicht die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit und benennt keinen Adressaten. |
| Verstehbarkeit | K4: hohe Verstehbarkeit | Erzieherin hat das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich Verhaltensweisen ihrer Kollegen, Eltern und Vorgesetzten erklären. |
| | K5: mittlere Verstehbarkeit | Erzieherin hat teilweise das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich Verhaltensweisen ihrer Kollegen, Eltern und Vorgesetzten meistens erklären. |
| | K6: niedrige Verstehbarkeit | Erzieherin hat nicht das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich Verhaltensweisen ihrer Kollegen, Eltern und Vorgesetzten nicht erklären. |
| Handhabbarkeit | K7: hohe Handhabbarkeit | Erzieherin hat das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Unterstützung ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Neue Situationen werden als Herausforderung wahrgenommen. |
| | K8: mittlere Handhabbarkeit | Erzieherin hat teilweise das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Unterstützung ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Neue Situationen werden eher als Herausforderung wahrgenommen. |
| | K9: niedrige Handhabbarkeit | Erzieherin hat nicht das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Unterstützung ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Neue Situationen werden als Belastung wahrgenommen. |
| Bedeutsamkeit | K10: hohe Bedeutsamkeit | Erzieherin empfindet ihre Arbeit als Quelle der Gesundheit und ist intrinsisch motiviert für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. |
| | K11: mittlere Bedeutsamkeit | Erzieherin empfindet ihre Arbeit teilweise als Quelle der Gesundheit und ist meistens intrinsisch motiviert für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. |
| | K13: niedrige Bedeutsamkeit | Erzieherin empfindet ihre Arbeit als Quelle der Krankheit und ist nicht motiviert für ihre Gesundheit Sorge zu tragen. |

Anhang 4: Auswertung Erzieherinnen

ERZ_1

Erzieherin Eins schwankt in ihrer Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz. Einerseits übernimmt sie sehr klar die Verantwortung (K1) wie folgende Aussage zeigt: „Also klar liegt es immer an mir, denn keiner kann in mich reingucken was ist mir zu viel oder was ist mir zu laut, da muss ich natürlich signalisieren, dass sich da was tun muss und mich dann *auch darum kümmern*“ (ERZ_1, Z. 69-71). Dann finden sich aber auch Aussagen, die auf eine mittlere Verantwortungsübernahme (K2) und auf eine niedrige Verantwortungsübernahme (K3) hindeuten: „Ja, gut, ein besserer Austausch wäre manchmal ganz gut. Ich denke man muss *für sich selber Sorge tragen [...] Aber konkret kann ich dir jetzt nicht sagen, was ich mir wünsche*“ (ERZ_1, Z. 118-122). In dieser Aussage sagt sie zunächst, dass jeder für sich selber Sorge tragen und in den Austausch gehen muss, unklar bleibt ob dieser Erkenntnis auch Taten folgen. Der letzte Satz deutet auf eine niedrige Verantwortungsübernahme hin. Sie hat sich bisher keine Gedanken gemacht inwieweit die Kitaleiterin sie in Bezug auf ihren Gesundheitsschutz unterstützen könnte und übernimmt somit an dieser Stelle keine Verantwortung. Insgesamt ist ihre Verantwortungsübernahme daher im mittleren Bereich (K2) angesiedelt.

In Bezug auf die Verstehbarkeit fällt auf, dass sich größtenteils Aussagen finden, die auf eine hohe Verstehbarkeit (K4) schließen lassen. Erzieherin Eins hat das Gefühl Verhaltensweisen und Geschehnisse auf ihrer Arbeit abschätzen zu können. Folgende Aussage verdeutlicht dies: „*Wir haben ja nicht aus Spaß mehr Kinder aufgenommen. Das ist ja ein Kostenfaktor. Wir mussten auch ein bisschen auf die Kosten achten und dadurch mehr Kinder in die Gruppen holen*“ (ERZ_1, Z. 102-104). In der Komponente Handhabbarkeit finden sich Angaben die auf eine niedrige bis mittlere Ausprägung schließen lassen. Das soeben erwähnte Beispiel für eine hohe Verstehbarkeit in Bezug auf die Notwendigkeit mehr Kinder aufzunehmen, steht jetzt gleichzeitig für eine niedrige Handhabbarkeit (K9). Die Erzieherin hat das Gefühl an der Situation nicht ändern zu können, die große Gruppengröße belastet sie. Dies wirkt sich negativ auf ihre Möglichkeiten, für ihren Gesundheitsschutz Sorge zu tragen, aus. Es finden sich aber auch Aussagen die auf eine mittelstark ausgeprägte Handhabbarkeit (K8) hinweisen: „*Aber was ich merke ist, dass manchmal was hinten über fällt. Je mehr Kinder es werden, je mehr musst du dich eben auch kümmern und je weniger Zeit habe ich für das einzelne Kind, das merke ich*“ (ERZ_1, Z.89-91). Insgesamt ist ihre Handhabbarkeit daher im mittleren Bereich (K8) angesiedelt. Die Bedeutsamkeit ist laut Antonovsky die wichtigste Komponente des Kohärenzgefühls. Erzieherin Eins äußert nicht, dass ihr die Arbeit mit den Kindern Freude bereitet. Den Aussagen zu Folge ist ihr aber bewusst, dass sie auf ihre Gesundheit achten

sollte. Sie sagt: „*Ich denke man muss für sich selber Sorge tragen* (ERZ_1, Z. 119). Dies lässt auf eine mittlere Bedeutsamkeit (K11) schließen. Unklar bleibt aber, ob ihre Motivation ausreicht um aktiv für ihren Gesundheitsschutz Sorge zu tragen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Erzieherin Eins im niedrigen bis hohen Maße Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernimmt. Manchmal übernimmt sie klar die Verantwortung und benennt Adressaten, ein anderes Mal wirkt sie hilflos. Größtenteils hat das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich Verhaltensweisen ihrer Kollegen, Eltern und Vorgesetzten erklären. Erzieherin Eins hat zum Teil das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Unterstützung ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Neue Situationen werden eher als Herausforderung wahrgenommen. Manchmal hat sie das Gefühl, dass ihre Ressourcen nicht ausreichen um den Arbeitsalltag zu bewältigen und sie fühlt sich belastet. Erzieherin eins empfindet ihre Arbeit teilweise als Quelle der Gesundheit und ist zum Teil intrinsisch motiviert für ihre Gesundheit Sorge zu tragen.

Fraglich ist, wie die Kitaleiterin Erzieherin eins konkret ansprechen könnte damit sie zukünftig besser für ihren Gesundheitsschutz Sorge tragen kann. Der Knackpunkt scheint einerseits die Handhabbarkeit zu sein und andererseits die Bedeutsamkeit. Die Kitaleiterin sollte in einem persönlichen Gespräch mit der Erzieherin in Erfahrung bringen, was die Erzieherin konkret benötigt um wieder das Gefühl zu haben aus eigener Kraft ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können und wo sie sich konkrete Unterstützung seitens der Kitaleiterin wünscht. Darüber hinaus wäre es zielführend die Bedeutsamkeit der Arbeit wieder in den Mittelpunkt rücken. Es wäre gesundheitsförderlich, wenn es sich für Erzieherin Eins wieder lohnen würde Engagement zu zeigen, die direkte Arbeit mit den Kindern sollte ihr Spaß bereiten. Zusätzlich wären wertschätzende Gespräche, ein gutes kollegiales Miteinander und ein hoher eigener Handlungsspielraum sinnstiftend und damit gesundheitsförderlich bzw. erhaltend.

ERZ_3

Erzieherin Drei schwankt in der Verantwortungsübernahme für ihren Gesundheitsschutz. Es finden sich sowohl Aussagen die auf ein hohes Ausmaß an Verantwortung (K1) für ihren Gesundheitsschutz schließen lassen: „*Der Wunsch* (nach Lärmschutzdecken) kam von uns. Wir hatten das damals in der Halle gesehen, das hat da richtig stark geschallt und das war ganz schlimm. Wir haben uns eine Lärmampel geliehen um das auszuprobieren und das war *extrem*“ (ERZ_3, Z. 53-55), als auch Aussagen die auf eine niedrige Verantwortungsübernahme (K2) hindeuten: „*Ich komme hier morgens an, merke nichts, ich merke den ganzen Tag nicht. Fahre dann nach Hause, mache mir einen Kaffee setze mich hin*

und denke, dann oh, das ist ja komisch. Ich bin hier total abgelenkt und merke die *Verspannung dann erst zu Hause*“ (ERZ_3, Z. 185-188). Erzieherin Drei berichtet in der ersten Aussage wie sie klar Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernommen hat. Sie hat zusammen mit ihren Kolleginnen wahrgenommen, wie stark es in der Halle schallt und aufgrund dessen den Wunsch bei der Kitaleiterin geäußert im Bewegungsraum sowie in den Grupperäumen Akustikdecken nachzurüsten. Ihrem Wunsch wurde nachgegangen. Die zweite Aussage deutet dagegen auf eine niedrige Verantwortungsübernahme hin. Erzieherin Drei berichtet, dass sie erst nach Feierabend bemerkt, wie verspannt sie ist. Bei der Arbeit sei sie so abgelenkt, dass ihr die Belastung gar nicht auffällt. Diese mangelnde Selbstwahrnehmung macht es Erzieherin drei schwer Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz zu übernehmen. Insgesamt ist ihre Verantwortungsübernahme daher im mittleren Bereich (K2) angesiedelt.

In Bezug auf die Verstehbarkeit fällt auf, dass sich ebenfalls einerseits Aussagen finden, die auf eine hohe Verstehbarkeit (K4) schließen lassen. Folgende Aussage verdeutlicht dies: *„Das gute an diesem Haus ist, hier agieren die Erzieher. Jeder kann sich hier auf den anderen verlassen. Wir arbeiten schon so lange zusammen. Du sagst der Leitung du hast die Idee und deshalb und mit unserer Leitung das ist so ein gutes Zusammenarbeiten. Alles was machbar ist, das erlaubt sie auch. Sie sagt macht mal, ihr wisst das am besten*“ (ERZ_3, Z. 65-68). Erzieherin Drei hat das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich das Verhalten ihrer Kolleginnen und der Kitaleiterin erklären und sich auf diese verlassen. Es finden sich aber auch Aussagen, die auf eine niedrige Verstehbarkeit (K6) schließen lassen: *„Ich kann die Probleme der Eltern zum Teil einfach nicht nachvollziehen. Das Kind freut sich, kommt gerne in den Kindergarten und trotzdem gibt es das und das und das. Man muss sich abgrenzen können. Ansonsten nimmt man das mit nach Hause*“ (ERZ_3, Z. 215-217). In dieser Aussage berichtet die Erzieherin, dass sie sich das Verhalten der Eltern nicht erklären kann, andererseits steht dieses Beispiel aber auch für eine mittlere Handhabbarkeit (K8). Sie weist darauf hin, dass man sich abgrenzen muss. Unklar bleibt aber, ob ihre Ressourcen dafür ausreichen, da sie im Konjunktiv spricht. Es finden sich aber auch Aussagen, die auf eine hohe Handhabbarkeit (K7) schließen lassen: *„Du merkst, dass sich das langsam aufbaut und dann sucht man nach Methoden [...] Nach 40 Jahren Arbeit fällt einem das nicht so schwer und du merkst das oder man sagt: Jetzt Ruhe!* (ERZ_3, Z. 43-46). Die Erzieherin weist in diesem Beispiel darauf hin, dass sie das Gefühl hat aus eigener Kraft den Arbeitsalltag bewältigen zu können. Aber auch Aussagen, die auf eine niedrige Handhabbarkeit (K9) schließen lassen, finden sich in den Aussagen der Erzieherin: *„Du sprichst mit den Eltern ja sowieso, aber jetzt musst du nach jeden Entwicklungsbogen*

auch noch ein Elterngespräch führen, möglichst zu zweit. Aber wie soll das gehen? *Funktioniert gar nicht. Wer soll dann in der Gruppe sein*“ (ERZ_3, Z. 148-150). Hier beschreibt die Erzieherin Drei, dass sie nicht das Gefühl hat aus eigener Kraft oder mit Unterstützung anderer ihren Arbeitsalltag so wie gewünscht bewältigen zu können. Die Tatsache, dass sie jetzt nach jeden Entwicklungsbogen auch noch ein Elterngespräch führen soll und dann auch noch möglichst zu zweit, wird als Belastung wahrgenommen. Insgesamt sind die Komponenten Verstehbarkeit Handhabbarkeit daher im mittleren Bereich (K5/K8) angesiedelt. Erzieherin Drei beschreibt, dass sie trotz schlechter Rahmenbedingungen versucht situationsorientiert zu arbeiten. Sie macht jetzt mehr Kleingruppenarbeit und fragt welche Kinder Lust haben mitzumachen (ERZ_3, Z. 96-99). Dies deutet auf eine hohe Bedeutsamkeit (K10) hin. Die unmittelbare Arbeit mit den Kindern macht ihr Spaß und dies wirkt sich positiv auf ihre Gesundheit aus.

Erzieherin Drei zeigt in fast allen Kategorien gemischte Ausprägungen. Einerseits übernimmt sie klar die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz und benennt einen Adressaten, andererseits merkt sie erst nach Feierabend, dass eine arbeitsbedingte Belastung vorliegt. Ebenso verhält es sich mit der Verstehbarkeit. Teilweise hat sie das Gefühl alltägliche Geschehnisse einschätzen und sich das Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten erklären zu können, in anderen Situationen verhält es sich umgekehrt. Ebenso in der Kategorie Handhabbarkeit. Es finden sich Aussagen, die auf eine hohe Handhabbarkeit schließen ebenso wie Aussagen, die auch eine niedrige Handhabbarkeit hindeuten. Die Arbeit mit den Kindern macht ihr Spaß. Ihre Aussagen deuten auf eine hohe Bedeutsamkeit hin. Erzieherin Drei ist motiviert und engagiert sich für die Kinder. Das ist ihre Quelle aus der sie Kraft schöpft. Die Aufgabe der Kitaleiterin sollte es sein die Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Erzieherin zu stärken. Erzieherin Drei verfügt bereits teilweise über ein hohes Ausmaß an Verstehbarkeit und Handhabbarkeit. In einem persönlichen Gespräch mit der Erzieherin sollte die Kitaleiterin in Erfahrung bringen in welchen Bereichen sie noch keine klare Vorstellung von den an sie gestellten Aufgaben hat. Und was die Erzieherin ihrer Meinung nach benötigt um ihre Arbeit gut handhaben zu können um im Zuge dessen noch mehr die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen zu können.

ERZ_5

Erzieherin Fünf übernimmt in hohem (K1) Ausmaß Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz. Sie begründet dies wie folgt: Ich kann mich, glaube ich, relativ gut selber runterfahren und ruhig bleiben und immer wieder reflektieren, dass es nun mal laut ist [...] Und ich für mich persönlich brauche ich Ausgleich. Ich versuche viel Sport zu machen

nebenbei“ (ERZ_5, Z. 40-44). Diese Aussage deutet darauf hin, dass Erzieherin Fünf die Fähigkeit besitzt zu reflektieren und im Zuge dessen eine Voraussetzung dafür erfüllt Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz übernehmen zu können. Sie erwähnt darüber hinaus, dass sie einen Ausgleich braucht und versucht viel Sport zu machen.

In der Kategorie Verstehbarkeit finden sich Aussagen, die auf eine hohe Verstehbarkeit (K4) hindeuten. Sie hat das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich das Verhalten ihres Umfeldes erklären. Dazu beispielhaft folgende Aussage, die sich auf die Frage bezieht ob es von Arbeitgeberseite bereits Maßnahmen zur Lärmreduktion gab: „Ich weiß, dass gerade nicht viel möglich ist. Wenn ich aber in eine größere Einrichtung gehen würde, dann wäre es mir schon wichtig, dass man verschiedene Räume hat und die Kinder mehr aufteilen kann. Und dadurch auch darauf achten kann, dass die Lärmbelastung nicht zu hoch wird“ (ERZ_5, Z. 52-55). Aber auch Aussagen, die für eine mittlere Verstehbarkeit stehen. So wünscht sich Erzieherin Fünf beispielweise Kooperationen mit einem gut erreichbaren Fitnessstudio, das nicht 40 Minuten Anfahrtsweg mit sich bringt und aufgrund dessen nicht von ihr genutzt wird (vgl. ERZ_5, Z. 144-147).

Erzieherin Fünf hat in hohem Ausmaß das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Unterstützung ihrer Kolleginnen und der Kitaleiterin ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Neue Situationen werden von ihr als Herausforderung wahrgenommen (K7): „*Und dadurch, dass wir drei Leute sind kann ich das auch machen, dann sind die anderen immer noch zu zweit und dann mache ich den Bürokrum. Ich schaffe es manchmal trotzdem nicht alles, finde es aber eigentlich spannend und freue mich über die Arbeit*“ (ERZ_5, Z. 98-101). Gleichzeitig beschreibt sie, dass sie die Arbeit spannend findet und sich über ebendiese freut. Dies deutet auf ein hohes Ausmaß an Bedeutsamkeit hin (K10). Darüber hinaus sagt sie, dass sie sich wünscht, dass ihre Kita weiter so bestehen bleibt wie bisher (vgl. ERZ_5, Z.167).

Erzieherin Fünf zeigt in fast allen Kategorien hohe Ausprägungen. Sie kann alltägliche Geschehnisse in der Regel abschätzen und Verhaltensweisen ihrer Kolleginnen und der Kitaleitung erklären. Sie hat das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Hilfe ihres Umfeldes ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Darüber hinaus macht ihr die unmittelbare am Kind sowie die mittelbare pädagogische Arbeit Spaß. Neue Situationen belasten sie nicht. Sie empfindet die vielfältigen Aufgaben als Herausforderung.

Erzieherin Fünf benötigt kaum Unterstützung durch die Kitaleiterin. Förderlich wäre eine größere Teilhabe bei Entscheidungen. Dies könnte die Verstehbarkeit und im Zuge dessen die Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz der Erzieherin positiv beeinflussen.

ERZ_8

Erzieherin Acht übernimmt in hohem Maße die Verantwortung (K1) für ihren Gesundheitsschutz. Sie sagt beispielsweise: *Ich habe mir persönlich einen Freiraum geschaffen durch die Teilzeitarbeit, dass ich nur 30 Stunden arbeite [...] wir haben irgendwann mal festgestellt, dass Geld nicht alles ist und ja in der heutigen Zeit ist das mit der Arbeit und dem Stress immer schlimmer und immer mehr und die Leute erkranken an irgendwelchen psychosomatischen Erkrankungen und ich habe eben für mich, nachdem ich in die 30 Stunden gegangen bin, hier ist für mich Stopp ich gehe nicht wieder auf Voll. Ich mag diesen Beruf, ich arbeite gerne mit Eltern und Kindern, aber irgendwo muss ich meine Grenzen ziehen damit ich dann, wenn ich mal irgendwann mein Rentenalter erreicht habe, dann auch noch etwas vom Leben hab“* (ERZ_8, Z. 145-156). Sie hat bewusst ihre Stunden reduziert um für ihre Gesundheit Sorge zu tragen, daneben geht sie regelmäßig zu einem speziellen Rückenschulungstraining (vgl. ERZ_8, Z. 46).

In der Kategorie Verstehbarkeit finden sich Aussagen, die auf eine hohe Verstehbarkeit (K4) hindeuten. Sie hat das Gefühl alltägliche Geschehnisse abschätzen zu können und kann sich das Verhalten ihres Umfeldes erklären. Dazu beispielhaft folgende Aussage: *„Ich kenne ja unseren Tagesrhythmus und da weiß ich wo wir Kapazitäten haben für Besprechungen und dann kann ich natürlich sagen, jetzt bin ich allein und dann muss ich die Mutter verträsten und sagen im Moment ist es schwierig und ich kann da auch auf keinen zurückgreifen denn meistens ist es ja auch so, dass dann im Haus auch an anderen Stellen irgendwo etwas einknickt und vorrangig, denke ich mal, ist es wichtig das in der Krippe immer Springerkräfte reingesetzt werden weil da dieser pflegerische Anteil natürlich sehr viel größer ist* (ERZ_8, Z. 125-131). Erzieherin Acht kennt ihren Tagesrhythmus und kann sich erklären, warum die Springerkraft vornehmlich in der Krippe aushilft. Es finden sich aber auch Aussagen, die für eine mittlere Verstehbarkeit stehen (K5). So kann Erzieherin Acht nicht nachvollziehen, warum sie heutzutage mehr Gespräche mit den Eltern führen muss: *„Eltern wollen heutzutage mehr Gespräche, ihr wissen durch uns aufpeppen. Was früher auch nicht so der Fall war. Ich finde es schon eine große Belastung geworden, dass wir mit allen kleinen Dingen schon mit den Eltern ins Gespräch gehen müssen und dass sie auch diese Tür- und Angelgespräche oft fordern. Und ich persönlich bin eher der Typ, dass wenn ich bei der Arbeit bin, dann bin ich für die Kinder da“* (ERZ_8, 264-269). Dies spricht insgesamt für eine mittlere Verstehbarkeit (K5).

In Bezug auf die Handhabbarkeit finden sich größtenteils Aussagen, die auf eine hohe Handhabbarkeit (K7) schließen lassen. Erzieherin Acht hat das Gefühl aus eigener Kraft und mit Unterstützung von Kollegen und der Kitaleiterin ihren Arbeitsalltag bewältigen zu

können. Sie betont wie wichtig es ist sich Eltern gegenüber abzugrenzen und der Kitaleitung zu signalisieren, wo ihre Grenze ist (vgl. ERZ_8, Z. 176-177).

Erzieherin Acht äußert, dass sie gerne mit den Eltern und Kindern arbeitet (vgl. ERZ_8, Z. 154). Diese Aussage deutet auf eine hohe Bedeutsamkeit (K10) ihrer Arbeit hin. Die Arbeit mit den Kindern und Eltern wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Erzieherin aus.

Erzieherin Acht zeigt in fast allen Kategorien hohe Ausprägungen. Sie übernimmt klar die Verantwortung für ihren Gesundheitsschutz, kann alltägliche Geschehnisse in der Regel abschätzen und sich das Verhalten von Kollegen und der Kitaleiterin erklären. Sie hat das Gefühl aus eigener Kraft oder mit Hilfe ihres Umfeldes ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Darüber hinaus macht ihr die Arbeit mit den Kindern und Eltern Spaß. Neue Situationen belasten sie nicht.

Erzieherin Acht äußert den Wunsch nach einer 10-minütigen Pause während ihrer Teilzeittätigkeit. Die Kitaleiterin sollte mit Erzieherin acht ins Gespräch gehen und nach einer Lösung für diesen Wunsch suchen damit diese noch besser für ihre Gesundheit Sorge tragen kann. Darüber hinaus sollte die Kitaleiterin gemeinsam mit der Erzieherin in Erfahrung bringen in welchen Bereichen sie noch keine klare Vorstellung von den an sie gestellten Aufgaben hat. So kann die Kitaleiterin der Erzieherin ihre Beweggründe beispielsweise für einen regelmäßigen Austausch mit den Eltern näher bringen und im Zuge dessen zu einem höherem Verstehen bei der Erzieherin beitragen.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere hiermit an Eides statt, dass ich die von mir eingereichte Bachelor-Thesis mit dem Thema

„Der Zusammenhang zwischen Verantwortungsübernahme für den Gesundheitsschutz und Erzieherinnengesundheit. Eine empirische Studie mit Erzieherinnen und Kitaleiterinnen“

selbstständig verfasst und ausschließlich die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall durch Angabe der Quelle, auch der benutzten Sekundärliteratur, als Entlehnung kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde zur Erlangung eines akademischen Grades vorgelegt.

Hamburg, 16. April 2014

Julia Bormann