



IAQ

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt
**Ganztagsförderung für Grundschul Kinder –
Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen**

Ganztagsförderung im Wandel – zwischen Engagement und Erschöpfung

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

12.09.2025, Berlin

Dr. Sirikit Krone | Chantal Mose | Iris Nieding | Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Agenda

- 1 Grundlagen des Forschungsprojekts
- 2 Ganztagsförderung: Bedarfe der Kinder, Konzepte und pädagogische Arbeit
- 3 Teamstrukturen und Kooperationen
- 4 Beschäftigungsbedingungen und Arbeitszufriedenheit
- 5 Fazit: Gute Arbeit, gute Qualität? Potenziale und Herausforderungen

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. The nodes are represented by circles and ovals in different colors: blue, orange, green, and white. The network is dense and appears to be a complex graph or molecular structure.

1 Grundlagen des Forschungsprojekts

Das Forschungsprojekt „Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen“

- Konzept und Durchführung: Institut Arbeit und Qualifikation (**IAQ, Universität Duisburg-Essen**)
- Förderung: **Max-Traeger-Stiftung**
- Kooperationspartner: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (**GEW**), Arbeiterwohlfahrt (**AWO**)
- Laufzeit: **01.11.2023 bis 30.09.2025**

Fragestellungen:

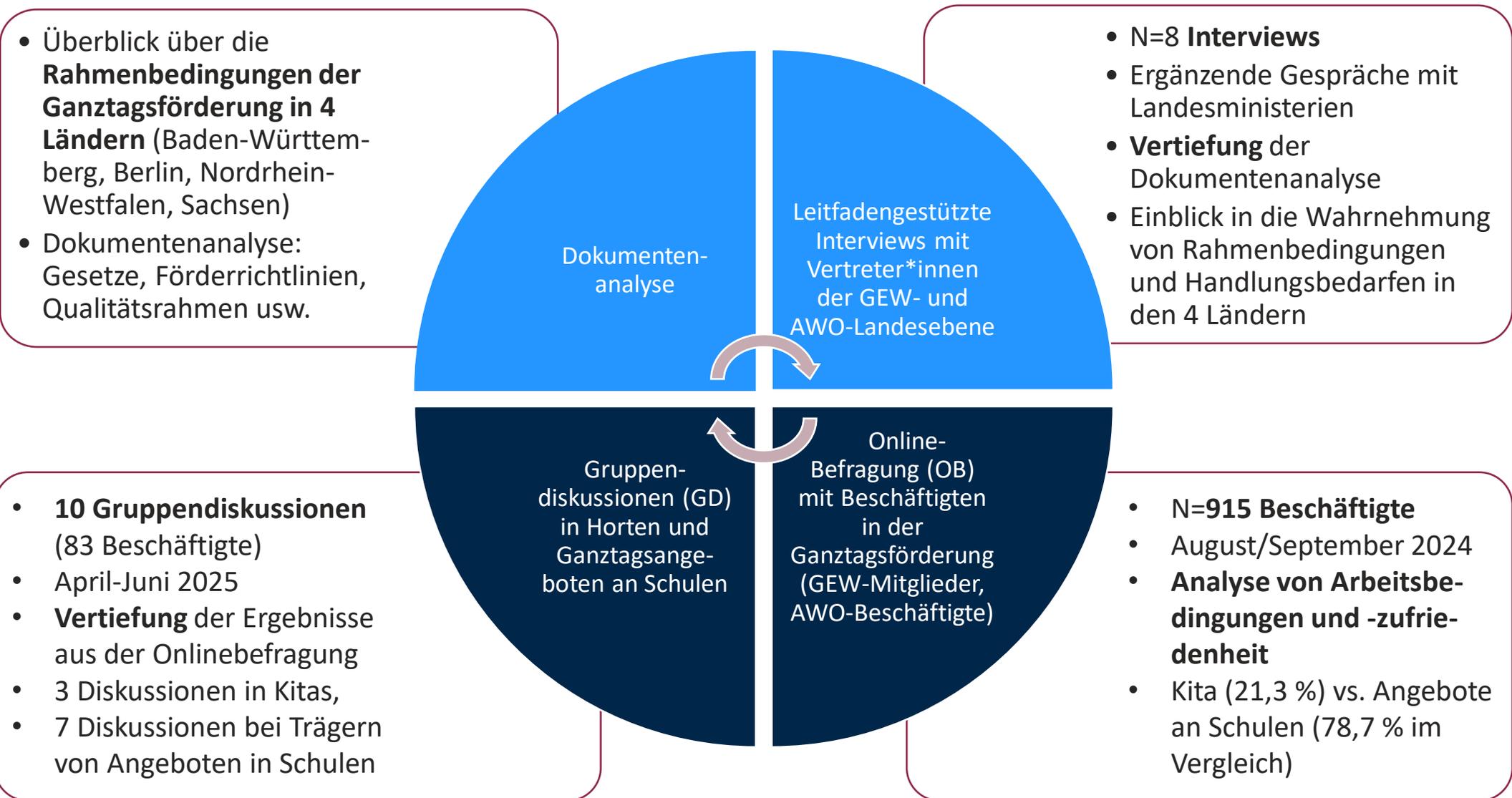
1. Welche **Typen von Organisationsmodellen** für die Ganztagsförderung von Grundschulkindern lassen sich in den Ländern identifizieren?
2. Welche **Implikationen** haben die unterschiedlichen **Organisationsmodelle** für die **Praxis der Träger bei der Umsetzung der Angebote**, insbesondere im Hinblick auf Teamstrukturen Personaleinsatz, Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsbedingungen sowie auf die Kooperation Jugendhilfe/Schule?
3. Welche **Anforderungen an eine Weiterentwicklung der Organisationsmodelle** lassen sich identifizieren?
 - Analysen anhand von vier Ländern mit unterschiedlichen Strukturen: Baden-Württemberg, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Sachsen

Das Forschungsprojekt „Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen“

- Das Projekt ist Teil eines Forschungsclusters zum Thema „Ganztagsförderung für Grundschul Kinder“ am IAQ
- Weitere eigene und drittmittelfinanzierte Projekte, bspw.
 - ... zur Rolle der **Kommune** (Fallstudien mit Interviews; Träger, Koordinationskräfte, Beschäftigte)
 - ...zur **Qualifizierung**, insbesondere für Quereinsteigende
 - ...zur Förderung von Kindern an Schulen in benachteiligten Sozialräumen (bspw. Mitwirkung an der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Programms „**Startchancen**“ mit einem Fokus auf multiprofessioneller Kooperation an Schulen, Aufbau von **Familienzentren** in der Primarstufe)

Heute: Ausgewählte Ergebnisse

Methodisches Vorgehen: Mixed-Methods Design



Systeme der Ganztagsförderung in den Ländern

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

System-Fokus Schule
Ganztagsangebote an
Grundschulen, (fast)
keine Hortgruppen

System-Fokus Kita
Hort/Kita als Kern für
Erfüllung des Rechtsan-
spruchs, Ganztag an
Schulen als ergänzendes
Bildungsangebot

Mischsystem
Unterschiedliche Ganz-
tagsangebote in Schulen,
(wenige) Hortgruppen

Unterschiedliche Organisationsmodelle für die Ganztagsförderung – unterschiedliche Kombinationen in den Ländern

Kita-Modell: (BW, SN)

- **Horte / altersgemischte Kitas**
- Zentral für Erfüllung des Rechtsanspruchs in Ländern mit **Fokus Kita**; in Ländern mit **Mischsystem** kommunale Entscheidung und geringe und sinkende Anteile (außer BY)
- **Personal: Träger Hort / Kita (kommunale oder freie Trägerschaft)**

Träger-Modell: (BW, BE, NW)

- **Außerschulische Träger** (frei-gemeinnützig, kommunal) von **Angeboten an Schulen** (Anstellungs-träger des Personals – außer von Lehrkräften); Offene Ganztagschule oder (erweiterte) Betreuung
- In Ländern mit **Fokus Schule** (außer TH) und mit **Mischsystem** vorhanden; meistens quantitativ höchster Anteil für Erfüllung des Rechtsanspruchs
- **Personal: Träger des Ganztagsangebots**

Schul-Modell: (BW, BE, SN)

- **Ganztagschule (GTS)** (gebunden, teilgebunden, offen); meistens unterschiedliche Formen der Kooperation mit außerschulischen Partnern (bspw. Honorarbasis)
- Länder mit **Fokus Kita**: ergänzendes Bildungsangebot (viele Kinder besuchen GTS und Kita/Hort); in Ländern mit **Fokus Schule** (außer NW) und **Mischsystem** Beitrag zur Erfüllung des Rechtsanspruchs
- **Personal: Schule und ergänzende Partner**

- Online-Befragung: Differenzierung oft nur nach **Kita-System** (Kita-Modell) und **Schulsystem** (Träger- und Schul-Modell zusammengefasst, da auf Basis von Befragungen trennscharfe Zuordnung schwierig)
- **Gruppendiskussionen**: nur Kita- und Träger-Modell vorhanden

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid circles in blue, orange, and maroon, while others are white ovals. The network is dense and extends from the top to the bottom of the slide.

2 Ganztagsförderung: Bedarfe der Kinder, Konzepte und pädagogische Arbeit

Situationsorientierte Angebotsgestaltung

Viele Bewegungsangebote oder spontaner Angebotsersatz durch Freispiel draußen
„Was da hier unten los ist, wenn die sich nicht bewegen können. **Wenn die nicht rauskommen im Tagesablauf, dann merken wir das wirklich extrem.**“ (GD)

Bedürfnisorientierte Angebotsgestaltung

Offene Angebote, Freispiel und Rückzug
„Die Kinder **wollen ihre Ruhe, die wollen draußen rumtoben, die wollen ihr Fußball spielen.**“ (GD)



Bildungs- und Erziehungsarbeit

Individuelle Betreuung & Förderung
„Unsere Arbeit geht schon über Bildung hinaus, es ist schon **viel Erziehung.**“ (GD)

Zuhören und Zeit nehmen

Aufmerksamkeit, weiteres Personal in den Gruppen
„Die Kinder haben ein großes Vertrauen zu uns, weil wir immer da sind. **Wir sind immer Ansprechpartner, die haben ein Riesenvertrauen zu uns.**“ (GD)

Bedarfe der Kinder und Bedeutung von Förderung

- Kinder haben vielfältige (individuelle) Bedarfe
- Die Bedarfe und subjektiven Problemlagen der Kinder haben sich im Laufe der Zeit stark verändert
→ **neue Herausforderungen und Arbeitsinhalte für das Personal im Ganztage**

„Vor 10 Jahren war das noch anders, die waren viel selbstständiger [...] und jetzt ist das einfach, man wiederholt viele Sachen fast täglich. Also die Arbeit mit dem Kind und was das Kind schon als Package mitbringt, ist jetzt schon was ganz anderes.“ (Ganztagsleitung)

Wie profitieren die Kinder von der Ganztagsförderung?

- ✓ **Soziales Miteinander und Wertevermittlung**
 - Voneinander lernen; „einfach Kind sein“
 - Konfliktlösungsstrategien; Förderung der Akzeptanz und Toleranz untereinander
 - Erlernen von gesellschaftlichen Regeln und Werten
- ✓ **Entwicklungsbegleitung und individuelle Förderung**
 - Ganztage als „Ausgleich“ zum Elternhaus
 - Gespräche, Aufmerksamkeit und Zuwendung
 - Individuelle Förderung und Bildung



Online-Befragung:

→ 69,4% stellt der Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern vor große Herausforderungen

→ 65,3% haben das Gefühl, mit Ihrer Arbeit einen Beitrag zu der Entwicklung der Kinder leisten zu können

Pädagogische Konzepte der Ganztagsförderung: Kennzeichen unterschiedlicher Konzepte

... unabhängig von den Organisationsmodellen, dafür standortabhängig und orientiert an den Bedürfnissen der Kinder und Mitarbeitenden

- Unterschiedliche Ausgestaltung des Arbeitsalltags, aber ähnliche Grundstrukturen
- Offene, teiloffene und geschlossene Konzepte vorhanden
→ Mitarbeitende vor Ort sehen verschiedene Vorteile in den jeweiligen Konzepten

Geschlossenes Konzept

- ✓ Besseres Gruppengefühl
- ✓ Kinder mehr im Blick
- ✓ Kinder bleiben länger fokussiert
- ✓ Sitzkreise / gemeinsame Aktivitäten besser zu realisieren
- ✓ Entspannterer Alltag für die Beschäftigten

Teiloffenes Konzept

- ✓ Entzerrung in anspruchsvollen Tagesabschnitten (bspw. Mittagessen)
- ✓ Entlastung für die Mitarbeitenden
- ✓ Selbstständigkeit und Wahlmöglichkeit für die Kinder trotz gewisser Strukturen
- ✓ Balance zwischen Fachkräften und Ergänzungskräften
- ✓ Ausgleich für Personalmangel

Offenes Konzept

- ✓ Unterstützung der Eigenständigkeit der Kinder
- ✓ Zuständigkeit aller Mitarbeitenden für alle Kinder
- ✓ Gruppenübergreifende Begegnungen und Altersmischung führen zu gegenseitiger Unterstützung und sozialen Lernprozessen; Kinder nehmen Rücksicht, übernehmen Verantwortung
- ✓ Deeskalation / Prävention von Konflikten (Ausweichräume und Berücksichtigung individueller Interessen)

Pädagogische Konzepte der Ganztagsförderung: Unterschiede zwischen Kita- und Schulsystem?

Inhalte und Gestaltung

- Ungebundene Freizeit (Spiel, Bewegung, Rückzug) (84 %) und Hausaufgabenbetreuung (78 %) sind modellübergreifend die dominierenden Angebotsformen in den Angeboten des online befragten Personals
- Lern- und Förderangebote (63 %) finden etwas seltener statt – tendenziell stärker im System der schulischen Ganztagsförderung

Pädagogische Konzepte: den Gruppendiskussionen zufolge eher unabhängig von Organisationsmodellen, ABER:

In der Online-Befragung zeigen sich tendenziell Unterschiede zwischen Kita- und Schulsystem

- **Hort / Kita: offenere Gestaltung** – Mitarbeitende können freier über die inhaltliche Ausgestaltung der Angebote entscheiden; dafür geringere Anknüpfung an den Unterricht und weniger spezifische Lernangebote
- **Schulen: mehr Vorgaben und Verknüpfung** – häufiger feste Gruppen, Kinder können seltener frei zwischen Angeboten wählen, mehr Teilnahme am Unterricht

Zusammenarbeit mit den Eltern

Online-Befragung:

→ 61,4% beschreiben die Zusammenarbeit mit Eltern als herausfordernd

- Wenig strukturell verankerte Elterngespräche
- Zusammenarbeit ist geprägt durch:
 - fehlende Wertschätzung
 - sprachliche Barrieren
 - hohe Erwartungshaltungen
- Eltern sehen den Ganzttag als Betreuungs-/Dienstleistungsangebot und nicht im Sinne einer Bildungspartnerschaft

Lösungsstrategien

- ✓ Gruppen-/Bezugserzieher*in als feste Ansprechperson für die Eltern
- ✓ Gemeinsame Teilnahme an Elterngesprächen mit Lehrkräften
- ✓ Organisation von Elternangeboten (z.B. Bastelnachmittag, Elternabend; Vernetzung mit Angeboten des Familienzentrums, wenn vorhanden)
- ✓ Chatplattformen / ElternApps als Kommunikationsmittel

Eltern werden immer „erziehungsschwächer“:

„Mit dem, was sie von uns erwarten, was sie hoffen und was möglich ist. Die Eltern glauben wirklich, dass wir hier noch **Nachhilfe** geben und das funktioniert ja gar nicht. Wir sind ja schon froh, wenn die Kinder es schaffen, die Hausaufgaben fertig zu machen. Man versucht ja so viel wie möglich zu machen, aber die **Zeit reicht manchmal einfach nicht**. Und die **Eltern denken, Ganzttag heißt, meine Kinder lernen da alles.**“ (GD)

Aber: Ganzttag als Potenzial, um geringere Fördermöglichkeiten seitens des Elternhauses aufzufangen:

„Es gibt ja immer mehr Kinder, die ein problematisches Elternhaus haben, und wir sind da wirklich der **Schutzort**. Sie sind den ganzen Tag gut aufgehoben und **können Kind sein.**“ (GD)

A network diagram on the left side of the slide, consisting of a complex web of white lines connecting various nodes. The nodes are represented by circles and ovals in shades of blue, purple, green, and white. The diagram is partially obscured by a white rectangular box containing the title.

3 Teamstrukturen und Kooperationen

Qualifikationen in den Teams

- Angebote im Kita-Modell: vorrangig Erzieher*innen
 - Angebote im Träger-Modell: gemischte Teams mit vielen Quereingestiegenen
 - In allen Angeboten auch Auszubildende und Studierende
 - Doppel-/Tandemstrukturen in den Gruppen nur selten vorhanden (Online-Befragung: 33,8 %)
 - Grund- und Aufbaukurse zur Qualifizierung für den Ganzttag sind unterschiedlich verbreitet
 - Gruppendiskussionen: Qualifizierung verpflichtend im Träger-Modell (AWO), von allen absolviert
 - Online-Befragung: 1/3 hat an einer Zusatzqualifizierung teilgenommen, überwiegend auf freiwilliger Basis
- **80,8% derjenigen, die eine Zusatzqualifizierung absolviert haben, schätzen diese als hilfreich für ihre Arbeit ein.**



Online-Befragung:

- 78,1 % wünschen sich mehr Teammitglieder für die Bewältigung der zukünftigen Anforderungen
- 85,2 % äußern den Wunsch, dass mehr pädagogisch qualifizierte Fachkräfte im Ganzttag arbeiten sollten

„Der offene Ganzttag als neues Arbeitsfeld stellte alle Akteure vor große Herausforderungen. Es gab keine Erfahrungen, keine Konzepte und von allen erwünscht waren wir auch nicht. [...] Meiner Meinung nach ist es bis heute wichtig, **spezielle Fortbildungen für Leitungen und Beschäftigte im offenen Ganzttag anzubieten**, da auch nach fast 20 Jahren unser Arbeitsfeld immer noch jung ist, **die quantitative Entwicklung nicht mit der qualitativen einhergeht** und die Herausforderungen (Rechtsanspruch, Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, Inklusion) nach wie vor groß sind.“ (OB)

Fortbildungen

„TOP 5“ der besuchten Fortbildungen (Online-Befragung)

1. Konfliktlösung / Umgang mit Problemverhalten von Kindern
2. Entwicklung des Kindes
3. Kommunikation mit Eltern / Sorgeberechtigten
4. Individuelle Förderung von Kindern
5. Zusammenarbeit mit Eltern / Sorgeberechtigten



Besuchte Fortbildungen werden zu 70-80 % als (überwiegend) förderlich bewertet.

Weitere Fortbildungswünsche

- Inklusion und Diversität (u.a. ADHS, Autismus, Migration, Rassismus)
- Gewaltprävention
- Pädagogische Grundlagen und Methoden (Nachqualifizierung von Quereinsteigenden, aber auch von Erzieher*innen in Bezug auf die Altersgruppe)
- Team, Kommunikation und Gesundheit (Personalführung, Achtsamkeit, Resilienz)
- Verwaltung und Zukunft (Büroorganisation, multiprofessionelles Team, Digitalisierung, Zukunft des Arbeitsfeldes)

*„Weil wir sehr viele **Konflikte** haben und gerade auch im Nachmittag auch **körperliche Auseinandersetzungen**. Da könnte man allgemein nochmal: wie funktioniert (De)Eskalation, was sind ganz konkrete Sofortmaßnahmen, **wie man das lösen kann** oder wie man damit umgeht. Aber auch zu solchen Sachen wie Mobbing, systematische Probleme in der Klassengemeinschaft, wie gehe ich damit um.“ (GD)*

Leitung, Koordination und Steuerung

- Am häufigsten durch die **Schulleitung** (im Schul-Modell) oder durch **koordinatorische Leitung** (im Träger-Modell)
- 1/3 gibt Doppelstruktur an: Schulleitung + koordinatorische Leitung oder Hortleitung gemeinsam
→ Leitungs-Tandem häufiger im Kontext Schule

„Was ich unbedingt erwähnen möchte und mit Ausrufezeichen sagen möchte: Frau [X] (Leitung) hat vorhin gesagt, sie hat ihre **Bürostunden und nicht den Kinderkontakt**. Und **trotzdem**, egal was ist, da ist so ein vertrauliches Verhältnis, dass angerufen werden kann [...], die Kinder, die Gruppendynamik sofort eingefühlt wird, **ernstgenommen wird und eine kooperative, effektive Arbeit auch in absolut schwierigen Situationen möglich ist.**“ (GD)



Zusammenarbeit im Team

- Beschreibungen der Zusammenarbeit in den Teams deckt sich mit bereits bekannten Ergebnissen (aber: in Onlinebefragung fällt Bewertung nicht ganz so positiv aus wie in Interviews und Gruppendiskussionen)
 - Zusammenhalt, Rückhalt, gute Atmosphäre & hohes Maß der Wertschätzung untereinander
 - Teambesprechungen + Absprachen in Kleinteams auf dem kurzen Dienstweg

Herausforderungen & Lösungsstrategien

- Personalmangel
 - gegenseitige flexible Unterstützung, Bereiche mit abdecken, ggf. Räume schließen (in offenen Konzepten)
- Erschwerte Absprachen durch Zeitmangel / räumliche Trennungen
 - kurzfristige Absprachen, Flexibilität, Tür-und-Angel Gespräche, klare Strukturen
 - kurze Besprechungsmöglichkeiten vor der Betreuungszeit einkalkuliert als Vorbereitungszeit / Teamzeit



Online-Befragung:

→ 75,6% finden in schwierigen Situationen Unterstützung bei den Kolleg*innen

→ 71,4% erfahren Wertschätzung durch die Kolleg*innen

→ 62,5% nehmen das Arbeitsklima als angenehm wahr

Potenziale eines starken Teams

- Abfederung von Personalengpässen
- Offene und wertschätzende Kommunikation
- Unterstützung bei (persönlichen) Herausforderungen

Gegenseitige
Entlastung &
Flexibilität

„Also wenn ich dieses **Team** nicht hätte, dass es manche Tage auch arg eng aussehen würde mit der psychischen Barriere, wenn man sich nicht so **gegenseitig stärken** würde.“ (GD)

„Ich finde, Kinder sind anspruchsvoll. [...] Und wenn es dann **kollegial** nicht funktioniert, **das spüren die Kinder** auch.“ (GD)

Gute Arbeit mit
den Kindern

- Wir-Verständnis bezieht Kinder mit ein
- Zusammenarbeit und Zusammenhalt im Team unterstützt auch Kinder

Gelingsbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Schule und außerunterrichtlichem Ganztagsangebot

Die Qualität der Zusammenarbeit ist personenabhängig!

Kein Austausch oder kritische Beurteilung (fehlende „Augenhöhe“)

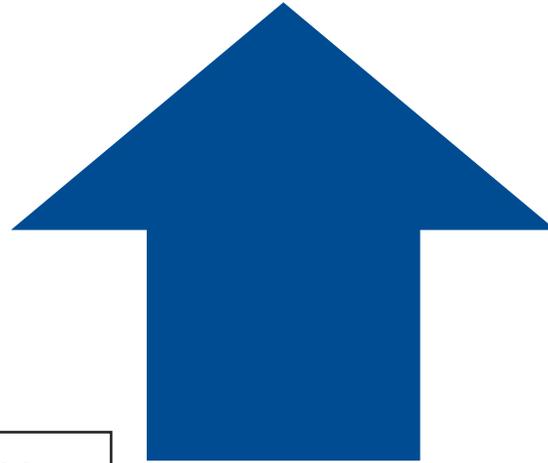
Sehr positive und intensive Zusammenarbeit (gegenseitige Unterstützung, gute Kommunikation)

Lösungsstrategien

- ✓ Wertschätzung der Arbeit in der Ganztagsförderung von Seiten der Schule
- ✓ Einsatz / Rückendeckung durch die Schulleitung
- ✓ Aufbau eines Wir-Verständnisses
- ✓ Regelmäßige Austauschformate zur besseren Kommunikation
- ✓ Leitung oder Schulsozialarbeit als mögliches Bindeglied zwischen Schule und außerunterrichtlichem Ganztagsangebot

Beschreibung der Zusammenarbeit zwischen Schule und außerunterrichtlichem Ganztagsangebot

„Das ist auch ein wichtiges Signal nach außen an die Familien: **Wir sind ein Team.** Also Schulleitung, Lehrkräfte und Betreuungspersonal. Es ist ein Team, es ist nicht so: Schule und Betreuung. **Es ist eine Ganztagschule.**“ (Ganztagschule, GD)



„Ich glaub schon, dass es ein Faktor ist, **ob Lehrkräfte sich darauf einlassen** und da auch wirklich Interesse dran haben, nicht nur an der Wissensvermittlung, sondern auch an dem sozialen Lernen der Kinder, [...] es macht einen riesigen Unterschied, ob man im Vormittag dabei ist. Ob man sich austauschen kann, wenn man auch das gleiche System hat an Maßnahmen und an pädagogischen Werten.“ (Gruppenleitung, GD)

Aufbau eines Wir-Verständnisses

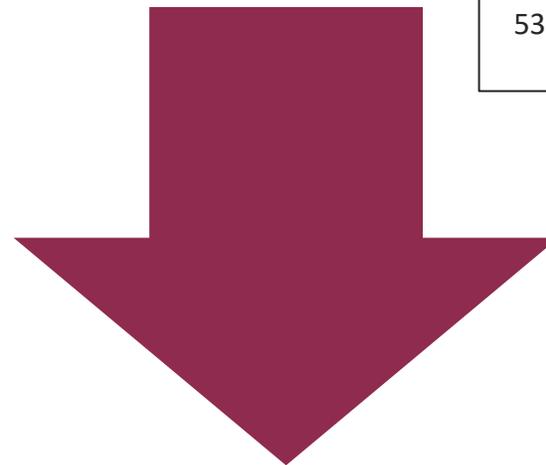
46 % teilen ein gemeinsames Verständnis von Ganztagsförderung an der Schule / in der Einrichtung. (OB)

„Schule ist Schule. Hort ist Hort.“ (Hort, GD)

Gegenseitige Wertschätzung

53 % nehmen eine Hierarchie zwischen verschiedenen Gruppen / Professionen an der Schule / in der Einrichtung wahr. (OB)

„Die Arbeit mit Lehrkräften findet **nicht auf Augenhöhe** statt. Nur weil ich jetzt nicht studiert habe, heißt es ja nicht, dass ich eine geringfügigere Ausbildung habe, sondern dass ich die Kinder auf eine andere Art und Weise sehe. Die Lehrkraft auf die didaktische Art und wir dann auf die pädagogische Art und Weise.“ (Gruppenleitung, GD)



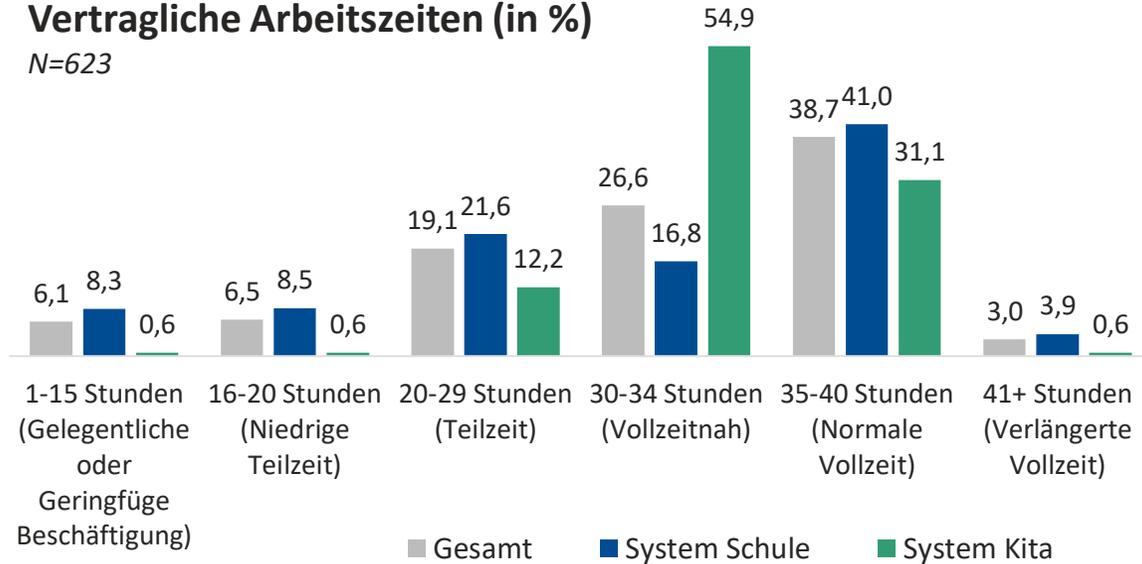
A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid circles in colors like red, orange, green, and blue, while others are white ovals. The network is dense and extends from the top to the bottom of the page.

4 Beschäftigungsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Arbeitszeiten

Vertragliche Arbeitszeiten (in %)

N=623

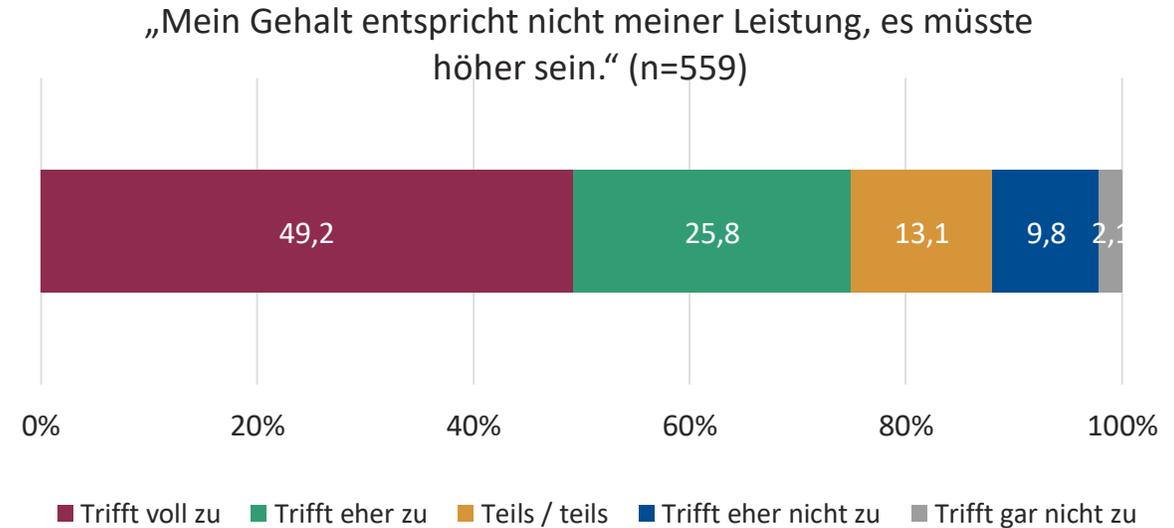


- **Arbeitszeiten:** In der Online-Befragung überwiegt die vollzeit(nahe) Tätigkeit
 - Vollzeit(nah) am häufigsten im System Kita
 - Teilzeit am häufigsten in Schulen
 - Gruppendiskussionen zeigen deutlich höheren Teilzeitanteil

- 76,3% der Beschäftigten geben an, **Überstunden** zu leisten
- Gründe für Überstunden (*offene Antworten*)
 1. Personalmangel (37,1%)
 2. Zusatztermine (z.B. Fortbildungen oder Arbeit mit Eltern) (20,1%)
 3. Zu viel Arbeit / Aufgaben → die Arbeitszeit reicht nicht aus (10,8%)
 4. Bedarfe der Kinder / Notwendigkeit (9,5%)
 5. Vorbereitungszeit / Koordinierungszeit / Büroarbeit (8,5%)
- 20% der Befragten wünschen sich eine **Aufstockung** der vertraglichen Arbeitszeit; **80%** wünschen **keine** Veränderung
- Teilzeitbeschäftigung häufig gewünscht
- In den Gruppendiskussionen zeigen sich mehr Bedarfe an Aufstockung im Gegensatz zu der Onlinebefragung

Gehalt und Wertschätzung

- 90,9% der Befragten werden nach Tarif bezahlt
 - Dennoch: Teilweise **hohe Unzufriedenheit mit dem Gehalt**
 - Mitarbeitende aus den Gruppendiskussionen und der Onlinebefragung wünschen sich in starker Ausprägung
 - a) Anerkennung der teilweise belastenden Arbeitsbedingungen durch **mehr Gehalt** sowie
 - b) mehr **gesellschaftliche Wertschätzung** und Abkehr vom Vorurteil der „Kaffeetanten“ oder „Spieletanten“
- ... und sehen eine starke Verknüpfung beider Aspekte – sowie eine politische Verantwortung für die Realisierung



„Außerdem bekommen wir wenig Anerkennung für unsere Leistungen und werden in der Politik oft vergessen.“ (OB)

„Bessere Entlohnung auch als Zeichen der Wertschätzung, es sind undankbare Arbeitszeiten, das müsste sich im Lohn widerspiegeln.“ (GD)

„Zu wenig Wertschätzung, zu wenig gesellschaftliche Sichtbarkeit, zu wenig Gehalt, zu wenig Personal und ständiger Personalausfall, dadurch zu viel Stress.“ (OB)

„Anerkennung vom Träger in Form von Gehalt, Stunden und Fortbildungen sollte steigen.“ (GD)

„Die Arbeit mit den Kindern und Eltern ist mir über die Jahre sehr ans Herz gewachsen. Ich bin dabei ein Überzeugungstäter und mache das Ganze sicher nicht wegen des Geldes.“ (OB)

Leidenschaft, Berufung

Team, Arbeitsatmosphäre

Sinnstiftende Tätigkeit, ist wichtig und wertvoll für Kinder

Arbeit bringt Spaß und Freude

Hohes Alter, kein Wechsel mehr gewollt

- 65% aus der Befragten der Online-Befragung möchten auch in Zukunft weiter in der Ganztagsförderung tätig sein

- Mitarbeitende im Kita-System äußern tendenziell häufiger eine positive Bleibeperspektive (System Kita 71% vs. System Schule 63%)
- Auch Koordinationskräfte und Leitungen von Ganztagsangeboten an Schulen (75%) und Horten (84%) möchten häufiger auch in Zukunft dort arbeiten

Zufriedenheit der Mitarbeitenden beruht hauptsächlich auf...

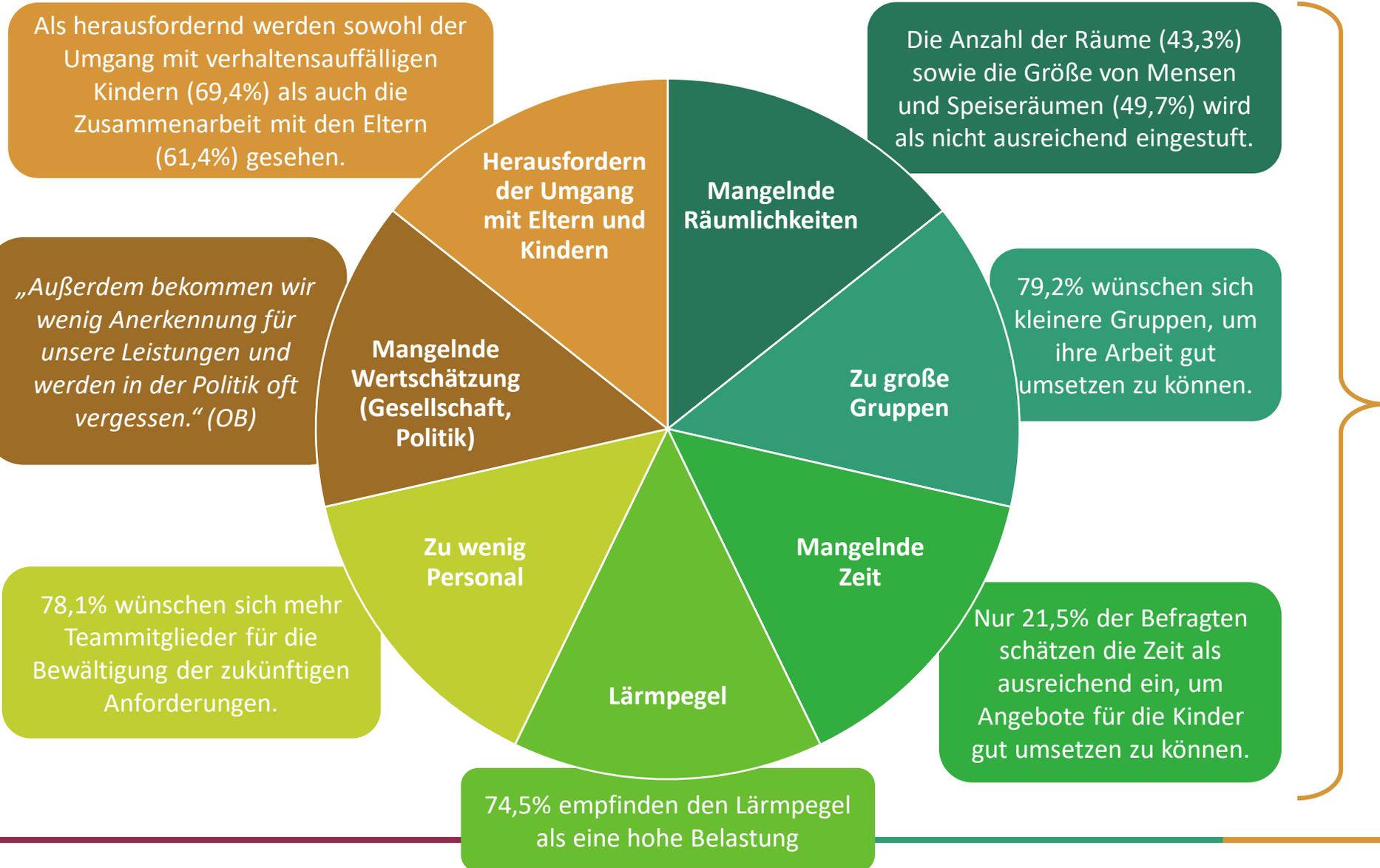
Wertschätzung durch die Kinder und Erfüllung durch eine sinnstiftende Tätigkeit, Beitrag zu einer positiven Entwicklung der Kinder



Zusammenarbeit, Zusammenhalt im Team und gute Arbeitsatmosphäre

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

Herausforderungen für das Personal



Aufgrund all dieser Belastungen ergeben sich Abkehrgedanken vom Tätigkeitsfeld

↓

In der Onlinebefragung waren sich 28% der Befragten unsicher, ob sie in Zukunft weiterhin in diesem Bereich arbeiten wollen; 7% gaben an, dass sie den Ganzttag verlassen möchten.

A decorative graphic on the left side of the slide. It consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid colored circles in shades of blue, orange, green, and maroon. Other nodes are represented by white, vertically-oriented oval shapes. The network is denser at the top and tapers towards the bottom.

5 Fazit: Gute Arbeit, gute Qualität? Potenziale und Herausforderungen

4. Starker Zusammenhalt, standfeste Demokratie

4.1. Familien, Frauen, Jugend, Senioren und Demokratie

[...]

Ganzttag

Den Ganztagsausbau treiben wir voran. Wir halten am Ausbauziel für die Ganztagsbetreuung in der Grundschule fest. Dafür werden wir bürokratische Hürden abbauen. **Der Rechtsanspruch soll deutschlandweit mit einer Qualitätsentwicklung perspektivisch verbunden sein.** Bei der Umsetzung vor Ort eröffnen wir den **Kommunen mehr Gestaltungsspielräume. Angebote der anerkannten freien Träger der Jugendarbeit** sollen zur Erfüllung des Rechtsanspruchs herangezogen werden können und **in ihrer Rolle gestärkt** werden. Wir verlängern das laufende Investitionsprogramm um zwei Jahre und erhöhen die Investitionsmittel für den Ganzttag.

- **Welche Gestaltungsoptionen für eine „deutschlandweite Qualitätsentwicklung“ lassen sich identifizieren?**

Potenziale und Herausforderungen der Organisationsmodelle:

Kita-Modell

- **Klare Standards zur Sicherung von Strukturqualität** in den **Ausführungsgesetzen zum SGB VIII** (Personalschlüssel, Leitung, Qualifikation)
 - Aber: Personalschlüssel nicht immer günstiger als bei Schul-/Träger-Modellen
 - Veränderung / Reduzierung von Qualifikationsvorgaben wegen Fachkräftemangel
- **Schule und Angebote der KJH als rechtlich getrennte Systeme** – Herausforderungen:
 - **Etablierung gemeinsamer Strategien?** (*vor allem bei altersgemischten Einrichtungen und Horten außerhalb der Schule, aber auch bei Horten an Schulen*)
 - **Kindorientierte Kooperation** / ganzheitliche Förderung?
 - **Altersgerechte Förderung und Bildung in altersgemischten Einrichtungen** mit überwiegend Kindern im Kindergartenalter?
 - **Vernetzung** mit schulischen Ganztagsangeboten (Angebotsplanung)?
- **Kooperation (Ganztags-)Schule / Hort weiterentwickeln!**

(*aktuell noch viel wechselseitige Abgrenzung; Kooperation wird in einigen Ländern mit System-Fokus Kita aktuell verstärkt thematisiert; zum Teil liegen dafür Qualitätsrahmen vor*)

Potenziale und Herausforderungen der Organisationsmodelle: Schul-Modell

- Vielfältige Potenziale für **erweiterte Bildung, individuelle Förderung** und **Verzahnung** von Unterricht und außerunterrichtlichem Angebot, vor allem bei gebundenem Ganzttag – aber:
- Nur in einigen Ländern **sozialpädagogisches Personal im Schul-Modell** (BE, HH, NI, RP, TH) **im Landesdienst** (tariflich abgesicherte und unbefristete Beschäftigung, Qualifikationsvorgaben), in anderen Fällen **nur stundenweise Beschäftigung von sozialpädagogischem / anderem Personal**; zum Teil auf **Honorarbasis** ohne Kooperation mit Trägern
- Bei Beschäftigung von **Personal im Landesdienst: Standards** für Beschäftigungsbedingungen und **Integration** in schulische Personalstruktur, aber **keine systematische Einbindung der Fachkompetenz von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe**
- Bei Beschäftigung von **Honorarkräften**: Einbindung von Personal mit **speziellen Fachkompetenzen**, bspw. im sportlichen und kulturellen Bereich, aber **Herausforderungen für Kontinuität der Betreuung und Kooperation**
- Bei Kooperationen mit Schule **wenig Planungssicherheit** für Träger der **Kinder- und Jugendhilfe**
- **Kooperation Schule-Träger der Kinder- und Jugendhilfe weiterentwickeln!**
(Potenziale für eine kooperative Förderung werden im Schulsystem aktuell noch zu wenig thematisiert)

Potenziale und Herausforderungen der Organisationsmodelle:

Träger-Modell

- Potenziale für **Integration von Kompetenzen / Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Schule** (bspw. Kombination von Offener Ganztagschule und Familiengrundschulzentrum in NW)
 - Potenziale für **kooperative Förderung** der Kinder und ...
 - ... Schaffung von Vollzeitstellen durch Kombination verschiedener Aufgaben
 - **Verzahnung** von Vor- und Nachmittag oft als **Herausforderung**
- In **Flächenländern wenig Bestrebungen zur Festlegung von Standards für Strukturqualität** (Personalschlüssel, Leitung, Qualifikation); Konnexitätsprinzip und Verlagerung der Verantwortung auf Kommunen
 - oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse; viel Befristung und (unfreiwillige) Teilzeit; viele Quereinsteigende; interkommunale Disparitäten; unterschiedliche Handhabung durch Träger
- Meistens **hoher kommunaler Gestaltungsspielraum**
 - Potenziale für **Qualitätsentwicklung** in der **kommunalen Bildungslandschaft** und Integration des Ganztags in **kommunale Präventionsketten**
 - Aber: **hohe Abhängigkeit** von kommunalen Prioritäten und/oder Finanzen
- **Einbindung von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe nicht gleichbedeutend mit institutioneller Einbindung des Jugendamtes** (NW: Neuregelung für 2026) – Beteiligung an der Steuerung?
 - **Standards auf Landesebene weiterentwickeln, verbunden mit sozialindexbasierter Finanzierung und einem Ausgleich interkommunaler Disparitäten in der Finanzausstattung**
(*bislang zu wenig Weiterentwicklung in Flächenländern*)

Rahmenbedingungen für gute Arbeit und gute Qualität: Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung



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



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



Heterogene Teams als Chance: Unterschiedliche – auch nicht-pädagogische, bspw. sportliche und kulturelle – Qualifikationen und Kooperationen mit außerschulischen Partnern systematisch integrieren ... nicht als Ersatz von, sondern ergänzend zu kontinuierlicher pädagogischer Betreuung



Tarifstrukturen für pädagogisch tätiges Personal im Ganztag an Schulen entwickeln



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



Potenzial von Quereinsteigenden nutzen: Wertschätzung von Erfahrung vermitteln, Basisqualifizierung für neue Mitarbeitende strukturell verankern, Anrechnung von Erfahrungen und Qualifizierungen auf anerkannte Ausbildungen ermöglichen (Modularisierung und Durchlässigkeit!), Aufstiege ermöglichen



Aus- und Fortbildung mit Fokus auf der Altersgruppe 6-10 und auf dem Setting „Ganztag an und in Kooperation mit Schulen“ weiterentwickeln (für einschlägig ausgebildete Fachkräfte und für Quereinsteigende)

Danke für die Aufmerksamkeit!

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Abteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe

Fakultät für Gesellschaftswissenschaften

Universität Duisburg-Essen (UDE)

47048 Duisburg

T: +49 203 37 91807

www.uni-due.de/iaq

2025 | 04

Zwischen Engagement und Erschöpfung
– Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten
in der Ganztagsförderung für
Grundschul Kinder

Chantal Mose und Iris Nieding

- Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist grundsätzlich ein wesentlicher Faktor für eine langfristige Mitarbeiterbindung. Beschäftigte in der Ganztagsförderung von Grundschulkindern werden mit vielfältigen – und damit die Arbeitszufriedenheit tendenziell unterminierenden – Belastungen konfrontiert. Kritisiert werden vor allem die Raumsituation und der Personalschlüssel. Hinzu kommen hohe Lärmpegel, Zeitknappheit und wachsende Herausforderungen in der Arbeit mit Kindern und Eltern.
- Andererseits sehen die Beschäftigten eine hohe Sinnhaftigkeit in ihrer eigenen Tätigkeit. Die daraus resultierende Motivation prägt ihre Arbeit und beeinflusst ihre Zufriedenheitsbewertung positiv. Auch die kollegiale Zusammenarbeit in den Teams wird in hohem Maße wertgeschätzt.
- Ein Großteil der in der Ganztagsförderung Beschäftigten, die wir im Rahmen einer Studie befragt haben, möchte auch zukünftig in diesem Arbeitsfeld verbleiben. Allerdings führen der hohe Druck und dauerhafter Stress bei einem nicht zu unterschätzenden Anteil auch zu Unschlüssigkeit oder einer negativen Bilanz hinsichtlich der weiteren beruflichen Laufbahn in der Ganztagsförderung. Die Ganztagsförderung für Grundschul Kinder, auf die ab 2026 ein Rechtsanspruch besteht, steht damit vor großen Herausforderungen.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

- Berg, Christoph. 2017. Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität, Commitment und Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 71 (3): 169-178. <https://doi.org/10.1007/s41449-017-0066-7>
- BMFSFJ/BMBF (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Bildung und Forschung). 2024. Zweiter Bericht zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschul Kinder nach § 24a SGB VIII. 2. GaFÖG-Bericht. Berlin.
- Ferreira, Yvonne. 2020. *Arbeitszufriedenheit. Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz*. Stuttgart: W. Kohlhammer. <https://doi.org/10.17433/978-3-17-035123-3>
- Kliche, Thomas, Jürgen Töppich und Uwe Koch-Gromus. 2009. Leistungen und Bedarfe von Kitas für Prävention und Gesundheitsförderung. In *Kindergesundheit stärken. Vorschläge zur Optimierung von Prävention und Versorgung*, Hrsg. Eva M. Bitzer, Ulla Walter, Heidrun Lingner und Friedrich-Wilhelm Schwartz, 252-259. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Mose, Chantal und Iris Nieding. 2025. Zwischen Engagement und Erschöpfung – Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in der Ganztagsförderung für Grundschul Kinder. IAQ-Report 2025-04. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
- Nerdinger, Friedmann W. und Niclas Schaper. 2014. Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: *Arbeits- und Organisationspsychologie*. 3. vollständig überarbeitete Auflage, Hrsg. Friedemann W. Nerdinger, Gerhard Blickle und Niclas Schaper, 419-460. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4>
- Rauschenbach, Thomas, Christiane Meiner-Teubner, Melanie Böwing-Schmalenbrock und Ninja Olszenka. 2021. Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter. Dortmund: Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.
- Rudow, Bernd, Bernd Fischer und Carsten Püttmann. 2021. Arbeitszufriedenheit von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. *Zeitschrift für Sozialpädagogik* 19 (4): 381-396.
- Ruppert, Anne. 2024. *Welche Faktoren tragen zur Zufriedenheit pädagogischer Fachkräfte bei?* Weinheim: Beltz Juventa.
- Stöbe-Blossey, Sybille. 2023. Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Strukturen und Herausforderungen. IAQ-Report 2023-07. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).
- Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.). 2025. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Landessysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025. IAQ-Forschung 2025-03. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).
- Stöbe-Blossey, Sybille, Stella Glaser, Sirikit Krone, Chantal Mose, Iris Nieding, Katharina Schilling und Corin Wimmers. 2025. Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen (Ganz-OB). Projektbericht, September 2025. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey
Projektleiterin
sybille.stoebe-blossey@uni-due.de



Dr. Sirikit Krone
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
sirikit.krone@uni-due.de



Iris Nieding
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
iris.nieding@uni-due.de



Chantal Mose
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
chantal.mose@uni-due.de