Nr. 5

SITUATION
DES ÄLTEREN HEIMERZIEHERS

Zum Problem der älter werdenden und
langjährig tätigen Erzieher im Heim

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der
Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden

Herausgeber: Bundesarbeitsgmeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden.

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

Der ältere Erzieher im Heim –

diese für den betroffenen Kreis der Erzieher und ihrer Anstellungsträger wie für die Heimerziehung insgesamt bedeutsame Problematik beschäftigt auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden seit längerem. Nach Vorarbeiten durch ihren Fachausschuß 4 unter Vorsitz von Amtsrat Grüneberg, Senat für Familie, Jugend und Sport, Berlin, hat sie in der 38. Arbeitstagung vom 26. – 28.4.1975 in Münster diese Stellungnahme beschlossen. Hiernach sollten folgende Maßnahmen mit Vorrang ermöglicht bzw. in Angriff genommen werden:

- Schaffung der Möglichkeit für einen vorzeitigen Ruhestand
  (entsprechend den Regelungen für andere Berufszweige)
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
  (u.a. der Urlaubsregelungen und der Anrechnung von Vor- und Nachbereitungszeiten)
- Anderweitiger Einsatz
  (innerhalb oder außerhalb der Einrichtung)
- Bereitstellung fachlicher Hilfen
  (z.B. durch Supervision, Fort- bzw. Weiterbildung von Heimleitern in Fragen der Personalführung)
- Intensivierung von Aus- und Fortbildung.

Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter sind sich bewußt, daß die Verwirklichung dieser Maßnahmen in erster Linie gemeinsame Bemühungen aller Träger der Jugendhilfe voraussetzt. Die hier vorgelegte Stellungnahme richtet sich jedoch darüber hinaus an alle Institutionen und Behörden, die aufgrund ergänzender – z.B. tarifrechtlicher – Zuständigkeiten mit der Problematik befaßt sind und im Rahmen ihrer Möglichkeiten weitere Anstöße geben könnten und sollten.

Mit diesen Empfehlungen können nur erste Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft wird das Problem weiter verfolgen und ist für entsprechende Anregungen aus dem Kreis der interessierten Leser dankbar.

Köln, im Juni 1975

Saurbier
Vorsitzender
der Bundesarbeitsgemeinschaft

Federführende Stelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden:
Landschaftsverband Rheinland · Landesjugendamt · 5 Köln 21 · Postfach 210720 · Tel. (0221) – 82832581

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND
FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden zum Problem der älter werdenden und langjährig tätigen Erzieher im Heim; beschlossen auf der 38. Arbeitstagung vom 26. – 28.4.1975 in Münster

1. Phänomene und Ursachen

Ausgangslage ist die von den Heimträgern übereinstimmend vorgetragene Problematik des im langjährigen beruflichen Einsatz alt gewordenen Erziehers im Heim.
Seine Probleme spiegeln die Probleme der Heimerziehung schlechthin wider, so daß es nicht überrascht, einige der folgenden Forderungen als die Forderungen wiederzuerkennen, die sich in der Diskussion um eine Reform der Heimerziehung selbst immer wieder ergeben haben.

Das Problem ist z.Z. in seinem quantitativen Ausmaß nicht vollständig zu erfassen, da es keine gesicherten Erhebungen über die Altersstruktur des Erzieherpersonals auf Bundesebene gibt. Das Statistische Bundesamt hat zum Stichtag vom 1. November 1974 eine Personalstrukturerhebung im Bereich der Jugendhilfe durchgeführt, deren Ergebnisse jedoch frühestens im Sommer 1975 zu erwarten sind. Stichproben haben beispielsweise in Hamburg ergeben, daß das pädagogische Personal in Kindertagesstätten ein Durchschnittsalter von 27 Jahren, in Kindervollheimen von 38 Jahren und in Vollheimen für Jugendliche von 49 Jahren aufweist. Vergleichbare Stichproben in Rheinland-Pfalz haben ein Durchschnittsalter von 41 Jahren für Erzieher in Vollheimen für Jugendliche ergeben, wobei ca. 20 % der Erzieher über 50 Jahre alt sind. Für den Landeswohlfahrtsverband Hessen lauten die Vergleichszahlen für die verbandseigenen Jugendheime: Durchschnittsalter über 45 Jahre, rd. 30 % der Erzieher gehören der Altersgruppe der über 50jährigen an.

Es kann insoweit davon ausgegangen werden, daß dieser Altersdurchschnitt den Verhältnissen in vergleichbaren Einrichtungen der übrigen Länder entspricht.

In der Regel ist es für ein Vollheim vorteilhaft, wenn in der Gruppe des Erziehungspersonals möglichst alle Lebensaltersstufen angemessen vertreten sind. Das kommt insbesondere der Lösung von Identifikationsproblemen und Generationskonflikten bei den zu betreuenden Jugendlichen zugute. Der oben erwähnte Altersdurchschnitt in den Vollheimen bedeutet jedoch einen unverhältnismäßig großen Anteil der Erzieher in höherem Lebensalter. In dieser Altersstufe nehmen etwa ab 50 Jahren mit längerer Beschäftigungsdauer die erzieherischen Aktivitäten und Initiativen häufig ab. Diese Erzieher erliegen oft einer Routineerstarrung, zumal sie den ohnehin belastenden Faktoren im Heim besonders ausgesetzt sind, nämlich:

- ständige Auseinandersetzungen mit schwieriger werdenden Kindern und Jugendlichen,
- ungünstige Arbeitsbedingungen (Wechselschichtdienst, Sonn- und Feiertagsarbeit),
- Mißerfolgserlebnisse im Rahmen angestrebter Erziehungsziele,

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND
FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

- pädagogische Überforderung, insbesondere bei weniger oder gar nicht ausgebildeten Erziehungskräften,
- geringe Aufstiegschancen,
- Interessenkonflikte durch Abhängigkeit von vorgegebenen Strukturen im Heim,
- Fehlen ausreichender interdisziplinärer diagnostischer und therapeutischer Hilfen,
- Konkurrenzsituation zwischen älteren und jüngeren Erziehern, die durch das Ausbildungsdefizit bei den älteren von diesen als fachliche Inkompetenz erlebt wird.

2. Vorschläge zur Verbesserung der Situation

Generelle Lösungen oder bereits planmäßig entwickelte bzw. eingeleitete Modelle bestehen z.Z. noch nicht. In den nachfolgenden Abschnitten wird versucht, in Betracht kommende Lösungsmöglichkeiten in der Reihenfolge ihrer Bedeutung und Dringlichkeit darzustellen:

2.1 Ermöglichung vorzeitigen Ruhestandes

Von den allgemeinen Überlegungen zur Verbesserung der beschriebenen Situation stehen solche im Vordergrund, die auf die Ermöglichung eines vorzeitigen Ruhestandes abzielen. Hierbei wird auf vergleichbare andere Berufe (u.a. bei Bundeswehr, Polizei, Feuerwehr, Zoll) verwiesen. Allgemein wird dem entgegengesetzt, daß bei den fast ausschließlich im Angestelltenverhältnis befindlichen Erziehern eine solche Absicht an dem nicht bestehenden Beamtenstatus scheitert. Demgegenüber ist jedoch hinzuweisen auf durchaus übertragbare Möglichkeiten, wie sie neuerdings im Justizvollzugsdienst bestehen, und zwar gem. 35. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 4.10.1974.

Nach § 1 Nr. 8 Buchstabe b ist in die Sonderregelungen für Angestellte im Justizvollzugsdienst, die im Aufsichtsdienst tätig sind (SR 2 n BAT), eine Nummer 7 eingefügt worden, wonach das Arbeitsverhältnis eines im Strafvollzugsdienst tätigen Angestellten in demselben Zeitpunkt endet, „in dem ein entsprechender vergleichbarer Beamter im Justizvollzugsdienst auf Grund der Vorschriften des jeweiligen LBG über die besondere Altersgrenze für Beamte im Justizvollzugsdienst in den Ruhestand tritt".

Dieses Beispiel erlangt besondere Bedeutung, weil in bestimmten Heimarten ein im Erziehungsdienst tätiger Angestellter vergleichbaren Belastungen ausgesetzt ist wie ein Angestellter im Justizvollzugsdienst. Dies könnte es rechtfertigen, auch für Erzieher im Heim eine Altersgrenze von 60 Jahren anzustreben.

Hierbei muß jedoch sichergestellt sein, daß mit dem vorzeitigen Ruhestand das rentenversicherungsrechtliche Altersruhegeld gewährt wird.

2.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Im Vordergrund steht die Forderung nach Verbesserung der Urlaubsregelung für Erzieher im Heim. In Vollheimen mit Heimschulen wird die bedauernswerte und

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND
FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

den Betriebsfrieden störende Diskrepanz im Vergleich zu den Schulferien der Lehrer unmittelbar deutlich. Es wäre sicher unrealistisch, den tariflichen Urlaub der Erzieher an die Schulferien der Lehrer anpassen zu wollen; jedoch sollte es ein wichtiges Ziel aller Beteiligten sein, für die Heimerzieher eine über die normale Urlaubsgewährung der Angestellten im öffentlichen Dienst hinausgehende Urlaubsdauer zu erreichen. Gemessen an dem den Heimerziehern zugemuteten Kräfteverschleiß wird ein Zusatzurlaub von ca. 10 Tagen für angemessen gehalten.

Eine wichtige flankierende Hilfe wäre auch darin zu sehen, in bestehenden Bildungs- und Begegnungsstätten den Erziehern solche Angebote zu eröffnen, die nicht nur vom Fachlichen her strukturiert, sondern auch der psychischen Hygiene und damit der Verstärkung der persönlichen Belastbarkeit dienlich sind. Derartige Bemühungen dürften solange Bedeutung haben, als es noch nicht möglich ist, die für Heimerzieher innerhalb der geltenden Tarife bestehenden Urlaubsregelungen günstiger zu gestalten.

Der Verbesserung der Arbeitsbedingungen würde auch die Anrechnung notwendiger Vorbereitungs- und Nachbereitungszeiten für Erzieher innerhalb der den Planstellenzumessungen zugrundeliegenden Berechnungen dienen.

In diesem Zusammenhang ist auf derartige Verbesserungen im Bereich der Kindertagesstätten (z.B. in Bremen) hinzuweisen. Ein Anteil von ca. 5 Stunden pro Woche wird für angemessen gehalten.

Bei allen begrüßenswerten Bemühungen um Qualifizierung der Erzieher(innen) im Elementar- und Vorschulbereich sollten die gleichberechtigten Belange der Erzieher im Vollheimbereich nicht vernachlässigt werden.

Die häufig noch anzutreffende vermeidbare Belastung der Erzieher in Vollheimen mit bürotechnischen Arbeiten sollte durch geeignete Ausstattung mit technischen Hilfen, u.a. mit Diktiergeräten und Schreibhilfen, sowie durch Rationalisierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Verfahrensabläufe vermindert werden.

2.3 Anderweitiger Einsatz

Die bestehende Problematik berechtigt zu der schwer zu beantwortenden Grundsatzfrage, ob in jedem Einzelfall die Berufsarbeit des Erziehers auf Dauer bis zum Ruhestandsalter ausschließlich und unabänderlich auf das Heim bzw. auf die Beschäftigung im regulären Gruppendienst beschränkt bleiben muß.

Die Summe der überaus belastenden Faktoren macht es erforderlich, daß je nach dem Grad der bei zunehmendem Alter festzustellenden physischen und psychischen Belastung und Beeinträchtigung adäquate andere Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden müssen.

Innerhalb des Heimes bieten sich Sonderfunktionen an, z.B. für speziell musische oder sportliche Aufgaben, für Betreuung von Kindern bei Hausaufgaben, für Kontaktpflege zu Eltern, Ausbildungs- und Arbeitsstätten.

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND
FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

Größere Institutionen bzw. Träger der Jugend-, Sozial- und Gesundheitshilfe sollten zunächst in ihrem eigenen Bereich, ggf. über ihre Spitzenverbände, für die personelle Versorgung ihrer differenzierten Aufgaben im Rahmen einer Personalentwicklungsplanung die Gruppe betroffener Heimerzieher planmäßig in ihre Überlegungen mit einbeziehen. Hierbei kommen u.a. folgende Einsatzfelder in Betracht: Freizeitpädagogik, Altenpflege, jugend- und sozialamtlicher Innendienst, Heimverwaltung und Heimversorgung sowie Personalstellen.

Zur gleichmäßigen Erfüllung dieser Aufgaben sollten die Landesjugendämter Koordinationsfunktionen übernehmen.

2.4 Fachliche Hilfen

Zur Regulierung der durch die Arbeitsbedingungen hervorgerufenen Spannungen bei den Erziehern in Vollheimen werden folgende weitere Hilfen vorgeschlagen:

- Einrichtung eines planmäßig gestalteten Angebots für Praxisberatung (Supervision), insbesondere im System größerer Heimträger, – dadurch Gewährleistung von individueller seelischer Entlastung und von fachlicher Gegenkontrolle in besonderen pädagogischen Anspruchssituationen;
- verstärkte Fort- bzw. Weiterbildung von Heimleitern und anderen Führungskräften im Heim für die besonderen Bedingungen und Ansprüche der Personalführung;
- Gewährung von Möglichkeiten der arbeitsgemeinschaftlichen Gruppierung, wobei insbesondere die älteren Erzieher willkommene Gelegenheit erhalten, sich für die Gesamtheit ihrer Kollegen zu engagieren, ihre Erfahrungen zur Geltung zu bringen und dadurch ihr Selbstwertgefühl zu erhalten.

Diese Hinweise auf mögliche Aktivitäten und Verbesserungen dienen zwar dem Berufsstand der Heimerzieher insgesamt, bewirken jedoch zugleich für die älter werdenden und alt gewordenen Erzieher zusätzliche Verstärkungen der eigenen Motivation und persönlichen Durchhaltefähigkeit.

2.5 Aus- und Fortbildung

Erfahrungsgemäß sind fachlich nicht ausgebildete Angestellte im Erziehungsdienst mit zunehmendem Lebensalter den hier beschriebenen Belastungen im Vollheim in besonders hohem Maße ausgesetzt. Deshalb sollte das Erziehungspersonal im Gruppendienst auf voll ausgebildete Fachkräfte (mindestens staatlich anerkannte Erzieher) beschränkt werden. Hier gilt der Grundsatz: Fachkompetenz verringert den Streß!

Bereits während der Ausbildung zum Erzieher sollten die Bildungsprogramme breiter und vielseitiger strukturiert werden, damit bessere Voraussetzungen für spätere Umschulung bzw. Möglichkeiten zum Wechsel in sozialpflegerische administrative oder andere Berufstätigkeiten bestehen.

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND
FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

Im Vergleich zu den Fachkräften der Laufbahn des gehobenen Sozial- und Erziehungsdienstes (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen) haben die der mittleren Laufbahn zugehörenden Erzieher in Vollheimen trotz ihrer beträchtlichen beruflichen Anspruchslage weitaus geringere Chancen für Teilnahme an Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung sowie der kollegialen Begegnung und des Erfahrungsaustausches. Das gilt sowohl im regionalen als auch im überregionalen Bereich. Dadurch verstärkt sich bei den Erziehern das Gefühl, abseits von dem allgemeinen fachlichen Geschehen isoliert und den zunehmend als bedrückend empfundenen internen betrieblichen Verhältnissen im Heim ausgeliefert zu sein. Das wiederum führt – gerade bei langjährig tätigen und unterdessen alt werdenden Erziehern – zu Resignation und Verdrossenheit. Hier ist Abhilfe geboten:

– Die Heimträger sollten im eigenen oder im weiteren regionalen Bereich durch kooperierende Bemühungen für geeignete Fortbildungsangebote sorgen und gleichzeitig in ihren jeweiligen Heimen die erforderliche Abkömmlichkeit der Erzieher vom Dienst sicherstellen.

– Die überregionalen Träger der Fort- und Weiterbildung (z.B. das Fortbildungswerk des Dt. Vereins, die Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit, die Victor–Gollancz–Akademie) sollten ihr beachtliches Angebot zugunsten der Zielgruppe der Erzieher im Vollheim erweitern.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, daß der Grad physischer und psychischer Belastbarkeit bei den Erziehungskräften individuell sehr verschieden ist, so daß nicht selten Erzieher auch in höherem Lebensalter ihren pädagogischen Aufgaben noch voll gewachsen sind. Häufiger aber haben es die Träger mit sehr problematischen und menschlich tragischen Einzelfällen zu tun, die insgesamt ein Schlaglicht auf den beträchtlichen Verschleiß an Energie und Arbeitskraft in diesem Berufsfeld werfen.

Hier besteht für alle Träger eine die Humanisierung der Arbeitswelt berührende Verpflichtung.

Die BAG weist ergänzend darauf hin, daß ihre Lösungsmöglichkeiten dem derzeitigen Erfahrungsstand entsprechen und einer Anpassung und Fortschreibung bedürfen.

FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND
FOTOKOPIE DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND