

Erzieherinnen verdienen mehr

*Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit
der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern
mit anderen Fachschulberufen*



Impressum

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt a. M.
Tel.: 069/78973-0, Fax: 069/78973-103
E-Mail: info@gew.de
Homepage www.gew.de

Verantwortlich:
Anne Jenter , Norbert Hocke, Ulf Rödde

Redaktion:
Frauke Gützkow, Bernhard Eibeck, Stefanie Eßwein

Gestaltung:
Jana Roth, Kronberg

Druck

...

ISBN: 3-939470-02-3
978-3939470-02-1

Januar 2007

Erzieherinnen verdienen mehr



**Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von
Erzieherinnen und Erziehern mit anderen Fachschulberufen**

Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW

Erstellt von Dr. Andrea Jochmann-Döll, Essen

unter Mitarbeit von Dr. Karin Tondorf, Seddiner See

Portraits: Gesine Kulcke, Freiburg



Erzieherinnen verdienen mehr

Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern mit anderen Fachschulberufen

Inhalt

Vorwort	6
1. Zu dieser Broschüre	8
2. Grundlegende Informationen zu Fachschulen und Fachschulberufen	9
3. Die Vergleichsberufe im Überblick	12
3.1. Auswahlkriterien und Vergleichsbasis	12
3.2. Berufe, geschlechterbezogene Anteile und Verdienstmöglichkeiten	13
3.3. Tätigkeiten im Überblick	15
4. Vergleichende Analyse der Tätigkeiten nach formalem Qualifikationsabschluss und weiteren Heraushebungskriterien	19
4.1. Zu den hier verwendeten Vergleichskriterien	19
4.2. Vergleich der Tätigkeiten	20
Eckeingruppierung	20
Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten	20
Komplexität der Tätigkeit	25
Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)	29
Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)	33
Planen und Organisieren	37
Physische und psychische Anforderungen	40
5. Fazit	43
6. Literatur und Internetfundstellen	44

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Erzieherinnen verdienen mehr! Das sagen viele. Doch in der Realität sind wir weit davon entfernt. Auch jetzt bei der Vorbereitung der neuen Entgeltordnung zur Eingruppierung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienst (TVöD für Bund und Kommunen sowie TV-L für die Länder außer Hessen und Berlin) scheinen die Erzieherinnen wieder zwischen alle Stühle zu geraten. Zurzeit geht es um die gewerkschaftliche Forderung, dass Beschäftigte mit einem Fachschulabschluss eine höhere ECKEINGRUPPIERUNG erhalten als solche mit einer dreijährigen Ausbildung.

Neben diesem Ziel, müssen wir uns mit der Tatsache auseinandersetzen, dass in den Berufen mit Fachschulabschluss, die hauptsächlich von Männern ausgeübt werden, mehr verdient wird als im Frauenberuf Erzieherin. Ist das gerechtfertigt? Sind die Anforderungen, die an Erzieherinnen gestellt werden, geringer im Vergleich z.B. zum Techniker Gartenbau, der im öffentlichen Dienst zwischen 1.925 und 2.751 Euro im Westen und 2.345,63 im Osten verdient? Eine Erzieherin, die vollberufstätig ist, verdient im Vergleich dazu nur zwischen 1.764 und 2.493 Euro im Westen und 94 Prozent davon im Osten.

Wir brauchen also einen Maßstab, um die unterschiedlichen Berufe gegenüberstellen zu können. Die Arbeitswissenschaft hat dazu Verfahren entwickelt. In diesem Sinn werden in dieser Broschüre die Anforderungen an die Tätigkeiten in Berufen, die typischerweise von Männern ausgeübt werden, wie Techniker in der Baudenkmalpflege und Altbausanierung, Forsttechnik, Gartenbau und Umwelttechnik, verglichen mit den Anforderungen an die Tätigkeit von Erzieherinnen, die in der Mehrzahl Frauen verrichten. Porträts von Erzieherinnen werden in dieser Broschüre die hohen Anforderungen an die Tätigkeiten der Erzieherin sehr deutlich. Die Expertise vergleicht die „amtlichen“ Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit unterschiedlicher Berufsgruppen. Das Ergebnis: es gibt eine Fülle von Indizien,

dass der Beruf der Erzieherinnen gleichwertig ist im Vergleich zu anderen Berufen, die mit einem Fachschulabschluss erreicht werden können. Sehr vieles weist darauf hin, dass gleichwertige Tätigkeiten nicht gleich bezahlt werden.

Wenn nun gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt wird, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wenn dies auf Berufe zutrifft, die hauptsächlich von einem Geschlecht ausgeübt werden. Dies ist nach Recht der Europäischen Gemeinschaft (EG) (Art. 141 EG-Vertrag) und der EG-Richtlinie zur Lohngleichheit nicht zulässig. Für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) gelten diese EU-Vorgaben nicht nur gegenüber dem Staat als Gesetzgeber, sondern auch direkt als Arbeitgeber. Der Staat als Arbeitgeber darf keine wegen des Geschlechts diskriminierende Tarifverträge abschließen.

Wenn nun gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt wird, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wenn dies auf Berufe zutrifft, die hauptsächlich von einem Geschlecht ausgeübt werden.

Diese Broschüre liefert gute Argumente für eine neue Entgeltordnung im öffentlichen Dienst, die die Diskriminierung des Frauenberufs Erzieherin beseitigt und zu einer Bezahlung führt, die nicht nur leistungs-, sondern auch geschlechtergerecht ist.

Anne Jenter

GEW-Vorstandsmitglied
Frauenpolitik

Norbert Hocke

GEW-Vorstandsmitglied
Jugendhilfe und Sozialarbeit

I. Zu dieser Broschüre

Als Ergebnis der Tarifreform im öffentlichen Dienst gilt seit dem 1. Oktober 2005 für alle Beschäftigten des Bundes und der Kommunen der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die Regelungen zur Eingruppierung der Beschäftigten (Entgeltordnung) sind bislang jedoch nicht verändert, sondern zunächst durch Überleitungsregelungen ersetzt worden. Die Verhandlungen über die neue Entgeltordnung sollen aber bis zum 30. September 2007 abgeschlossen sein. Dann soll ein neues Verfahren mit neuen Kriterien zu einer neuen Eingruppierung im öffentlichen Dienst führen, die nach dem erklärten Willen der Tarifparteien auch diskriminierungsfrei sein soll.

Mit der Tarifreform und der zu vereinbarenden neuen Entgeltordnung bietet sich nun die Gelegenheit, die Eingruppierung zu überprüfen und zu erneuern.

Die Eingruppierung der Erzieher/-innen steht seit langem in der Diskussion. Die Eingruppierung wird von vielen als zu niedrig angesehen, die Tätigkeiten als unterbewertet. Mit der Tarifreform und der zu vereinbarenden neuen Entgeltordnung bietet sich nun die Gelegenheit, die Eingruppierung zu überprüfen und

zu erneuern. Hierzu soll die vorliegende Expertise einen Beitrag leisten. Ziel der Expertise ist es, den Beruf der Erzieherin/des Erziehers mit anderen Fachschulberufen zu vergleichen und erste Hinweise auf die Wertigkeitsrelationen dieser Berufe zu erhalten. Auf der Grundlage dieser theoretischen Überlegungen und Ergebnisse sollen dann Hinweise für eine vertiefte Analyse der Tätigkeiten von Absolvent/-innen der verglichenen Berufe in der Praxis abgeleitet werden.

Als berufskundlicher Hintergrund werden in Kapitel 2 zunächst einige Erläuterungen zu Fachschulen und Fachschulberufen gegeben. Daran anschließend werden in Kapitel 3 die ausgewählten Berufe vorgestellt. Kapitel 4 enthält den bewertenden Vergleich der ausgewählten Berufe mit dem der Erzieherin/des Erziehers nach der formalen Qualifikation und weiteren Heraushebungskriterien, die in der Diskussion um die neue Entgeltordnung im öffentlichen Dienst eine Rolle spielen.

Die berufskundlichen Informationen der Bundesagentur für Arbeit können zwar begründete Vermutungen und hilfreiche Hinweise, aber letztlich nur theoretische Anhaltspunkte für einen Vergleich der Wertigkeit der hier betrachteten Berufe liefern. Deshalb muss in der beruflichen Praxis von Absolvent/-innen der Fachschulberufe überprüft werden, ob und inwiefern die hier erarbeiteten Vergleichsaspekte die berufliche Realität treffen. Hierfür wurden Interviews mit Erzieher/-innen geführt und Portraits geschrieben mit dem Ziel, Informationen zu realen Anforderungen der Tätigkeiten von Erzieher/-innen zu sammeln und damit den als theoretische Grundlage durchgeführten Vergleich dieses Fachschulberufs mit Informationen aus der Praxis zu unterfüttern.

Die Portraits spiegeln individuelle Arbeitserfahrungen wider. Wir verschränken sie mit den Aussagen zu Qualifikation und Eingruppierungskriterien in Kapitel 4 um zu verdeutlichen, dass beschreibende Berufskunde und gelebte Berufserfahrung zweierlei sind.

2. Grundlegende Informationen zu Fachschulen und Fachschulberufen

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und setzen deshalb für eine Teilnahme an einem der Bildungsgänge eine berufliche Erstausbildung sowie Berufserfahrung voraus.

Ihre Aufgabe ist es, für die Übernahme von Führungspositionen zu qualifizieren und die Bereitschaft zur beruflichen Selbständigkeit zu fördern. Fachschulen können außerdem Ergänzungs- oder Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten. Unter bestimmten Bedingungen kann auch die Fachhochschulreife erworben werden.

Der Unterricht an Fachschulen kann in Vollzeit oder Teilzeit erfolgen, auch Fernunterricht wird zuweilen angeboten.

Im Rahmen ihrer Kultushoheit erlassen die Bundesländer Fachschul- und Prüfungsordnungen, in denen Einzelheiten der Ausbildungsgänge und ihrer Abschlussprüfung geregelt werden. Gemeinsame Grundlage für alle Bundesländer ist hierfür die „Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002)“.

In ihr werden für alle Bundesländer verbindliche Festlegungen getroffen:

- zur Errichtung und zum Betrieb von Fachschulen,
- zur Gliederung der Fachschulen,
- zu Zielen der Fachschulen,
- zur Organisationsform, Gliederung und Umfang der Ausbildung,
- zu Aufnahmevoraussetzungen,
- zu Lernbereichen im Pflichtbereich,
- zu Ausbildungsanforderungen,
- zur Abschlussprüfung und ihrem Ergebnis,
- zum Abschlusszeugnis und der Berufsbezeichnung, sowie zur gegenseitigen Anerkennung,
- zur Zuerkennung des Mittleren Bildungsabschlusses,
- zur Prüfung für Nichtschüler/-innen und Fernlehrgangsteilnehmer/-innen

Außerdem regelt die Rahmenvereinbarung in Teil II Grundlagen der Ausbildungsgänge in den fünf Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen. Einige der wichtigsten Regelungen sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Fachbereich	Aufnahmevoraussetzung	Unterrichtsdauer	Berufsbezeichnung
Agrarwirtschaft	Abschluss in einem einschlägigen Ausbildungsberuf, einjährige entsprechende Berufserfahrung, Berufsschulabschluss. Oder: Berufsschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und fünfjährige einschlägige Berufstätigkeit.	Stufe I 1.200 Std. Stufe II 2.400 Std.	Staatlich geprüfte/-r Wirtschaftler/-in (Stufe I) Staatlich geprüfte/-r Agrarbetriebswirt/-in (Stufe II) Fachrichtungen (Beispiele): Forstwirtschaft Gartenbau Landwirtschaft Weinbau und Önologie
Gestaltung	Abschluss in einem einschlägigen Ausbildungsberuf, einjährige entsprechende Berufserfahrung, Berufsschulabschluss. Oder : Berufsschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und fünfjährige einschlägige Berufstätigkeit.	2.400 Std.	Staatlich geprüfte/-r Gestalter/-in Fachrichtungen (Beispiele): Blumenkunst/Floristik Glasgestaltung Holzgestaltung Metallgestaltung Mode Werbegestaltung
Technik	Abschluss in einem einschlägigen Ausbildungsberuf, einjährige entsprechende Berufserfahrung, Berufsschulabschluss. Oder: Berufsschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und fünfjährige einschlägige Berufstätigkeit.	2.400 Std.	Staatlich geprüfte/-r Techniker/-in Fachrichtungen (Beispiele): Gartenbau Baudenkmalpflege und Altbauerneuerung Umweltschutztechnik Mechatronik Versorgungstechnik Werkstofftechnik
Wirtschaft	Abschluss in einem einschlägigen Ausbildungsberuf, einjährige entsprechende Berufserfahrung, Berufsschulabschluss. Oder : Berufsschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und fünfjährige einschlägige Berufstätigkeit.	2.400 Std.	Staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in Fachrichtungen (Beispiele): Agrarwirtschaft Außenhandel Informatik Logistik Tourismus Wohnungswirtschaft
Sozialwesen	Mittlerer Schulabschluss und abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung, lt. Berufe-net (siehe Literaturverzeichnis) ebenfalls möglich: Hochschulreife/Fachhochschulreife in Verbindung mit einem viermonatigen einschlägigen Praktikum	2.400 Std. Unterricht + 1.200 Std. Fachpraxis	Staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in Staatlich anerkannte/-r Heilerziehungspfleger/-in Fachrichtungen: Sozialpädagogik Heilerziehungspflege

Die Übersicht zeigt in einer ersten, groben Einschätzung, dass die Berufsabschlüsse an Fachschulen unter bestimmten Gesichtspunkten einander gleichwertig sein dürften: Die Zugangsvoraussetzungen sind ähnlich, für vier der fünf Fachbereiche sogar identisch geregelt. Auch die Dauer der Ausbildungsgänge ist gleich, wenn man berücksichtigt, dass das einjährige Fachpraktikum, das bei Erzieher/-innen oder Heilerziehungspfleger/-innen in die Ausbildung integriert ist, bei den anderen Fachschulberufen als Zugangsvoraussetzung gilt.

Auffällig ist allerdings, dass Unterschiede – wenn es sie denn gibt – meist zwischen den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik und Wirtschaft einerseits sowie Sozialwesen andererseits beobachtet werden können: – So sind die Formulierungen für die Zugangsvoraussetzungen für die erstgenannte Gruppe identisch, im Fachbereich Sozialwesen sind sie anders.

- Die Integration der Berufspraxis in den Ausbildungsgang im Bereich Sozialwesen im Unterschied zur geforderten einjährigen Berufspraxis in den anderen Fachbereichen wurde bereits erwähnt.
- Bei den Berufen der Fachbereiche Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik und Wirtschaft findet sich kein Abschnitt über didaktisch-methodische Grundsätze, wie er im Abschnitt über den Fachbereich Sozialwesen enthalten ist.

- Während die Berufsbezeichnung für Absolventen und Absolventinnen des Fachbereichs Sozialwesen mit den Worten „Staatlich anerkannte ...“ beginnt, werden alle Berufsbezeichnungen der übrigen Fachbereiche mit den Worten ‚Staatlich geprüfte ...‘ eingeleitet.
- Ein weiterer Unterschied liegt in der Spezialisierung in Fachrichtungen innerhalb der Fachbereiche. Im Fachbereich Sozialwesen verändern sich die Berufsbezeichnungen mit der eingeschlagenen Fachrichtung (Erzieher/-in oder Heilerziehungspfleger/-in), in den übrigen Fachbereichen wird an die immer gleich bleibende Berufsbezeichnung die Fachrichtung angehängt, z. B. Staatlich geprüfte/-r Techniker/-in in Verbindung mit der Fachrichtung Lebensmitteltechnik.

Ohne an dieser Stelle auf eine Bewertung dieser Unterschiede eingehen zu wollen, kann festgehalten werden: Die Berufsabschlüsse der Erzieher/-innen und der Heilerziehungspfleger/-innen scheinen im Kanon der Fachschulberufe eine besondere Rolle zu spielen, da sie sich in einigen Details von den anderen Berufen unterscheiden.

3. Die Vergleichsberufe im Überblick

3.1. Auswahlkriterien und Vergleichsbasis

Für die Expertise wurden vier Fachschulberufe ausgewählt, die mit dem Beruf des Erziehers/der Erzieherin im Hinblick auf eine mögliche Gleichwertigkeit der ausgeübten Tätigkeiten verglichen werden.

Die Auswahl wurde von folgenden Überlegungen geleitet:

- Der Berufsabschluss soll Möglichkeiten der Beschäftigung im öffentlichen Dienst eröffnen und die Absolvent/-innen der jeweiligen Berufsausbildung sollten zu einem nicht unerheblichen Anteil dort beschäftigt sein. Dies gäbe die Möglichkeit, die Ergebnisse der Vergleichsanalyse der faktischen Eingruppierung der Tätigkeiten innerhalb des Tarifsystems des öffentlichen Dienstes gegenüber zu stellen.
- Die Berufe sollen einen hohen Männeranteil aufweisen und sich diesbezüglich von dem Beruf Erzieherin unterscheiden. Dieses Kriterium beruht auf der Hypothese, dass die Segregation des Arbeitsmarktes mit einer Unterbewertung und geringeren Vergütung der von Frauen dominierten Berufe und Tätigkeiten (sowie Branchen) führt.

Für die Auswahl und die spätere Vergleichsanalyse werden die berufskundlichen Informationen der Bundesagentur für Arbeit herangezogen (im weiteren auch Berufsprofile genannt), wie sie in den BeruFinformationen (BIZ) der Arbeitsagenturen abgerufen und ausgedruckt werden können sowie im Internet unter „Berufe-net“ frei zur Verfügung stehen (siehe Literaturverzeichnis). Hier finden sich für alle Ausbildungsberufe u. a. Informationen zu

Arbeitsbedingungen und Anforderungen der späteren beruflichen Tätigkeiten.. Dadurch wird eine erste Einschätzung der Wertigkeit der verschiedenen Berufe auf einer einheitlichen Vergleichsbasis ermöglicht.

Ein Berufsprofil enthält Angaben zur Ausbildung in dem jeweiligen Beruf (Inhalte, Zugangsvoraussetzungen, Abschlussprüfung u.v.m.) sowie zur späteren Berufstätigkeit. Die Struktur der Informationen ist weitgehend standardisiert; so gibt es zur Beschreibung der Tätigkeiten z. B. die Standard-Rubriken Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Zusammenarbeit und Kontakte, körperliche Aspekte, psychische Aspekte, Arbeitsorte, Arbeitsmittel, Verdienst/Einkommen.

Die berufskundlichen Informationen der Bundesagentur für Arbeit wurden als Vergleichsbasis herangezogen, weil sie als einzige verfügbare Informationsquelle ermöglichen, so unterschiedliche Berufe wie die von Erzieher/-innen und Techniker/-innen nach einer einheitlichen Struktur und einem einheitlichen Maßstab zu vergleichen. Ein Vorteil dieser Vergleichsbasis ist außerdem ihre Neutralität, die eine objektive Beschreibung der Berufe und Tätigkeiten erwarten lässt. Der Nachteil der Berufsprofile im Berufe-net ist allerdings, dass die Texte und ihre Inhalte nicht immer dem heutigen Stand entsprechen, sondern teilweise veraltet sind. Dadurch sind Entwicklungen der Tätigkeitsanforderungen in den letzten Jahren nicht berücksichtigt, obwohl sich z.B. das Berufsbild des Erziehers/der Erzieherin stark verändert hat. Hierauf wird im Verlauf der Analyse gesondert hingewiesen werden.

3.2. Berufe, geschlechterbezogene Anteile und Verdienstmöglichkeiten

Für die Analyse wurden folgende Berufe ausgewählt:

- Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung,
- Techniker/-in Forsttechnik,
- Techniker/-in Gartenbau,
- Techniker/-in Umweltschutztechnik.

Die folgende Übersicht zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den Absolvent/-innen dieses Berufes, den Anteil der mit diesem Beruf in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten, sowie die Verdienstmöglichkeiten. Quelle der Daten sind jeweils die im Berufe-net der Arbeitsagentur abrufbaren Informationen zum jeweiligen Beruf mit Stand Ende Juni 2006.

Die in der Übersicht zusammengetragenen Angaben des Berufe-net zu den Verdienstmöglichkeiten in den verschiedenen Berufen sind allerdings kritisch zu kommentieren, da sie insbesondere für den Bereich der Erzieher/-innen nicht der aktuellen Realität entsprechen:

Zunächst ist zu betonen, dass die Angaben zu den Verdienstmöglichkeiten lediglich als Orientierung verstanden werden sollen und unverbindlich sind. Nur gelegentlich werden im Berufe-net Quellen für die Verdienste angegeben, wie z.B. der BAT oder der TVöD. Bemerkenswert und gleichzeitig problematisch erscheint in diesem Zusammenhang, dass sich die Angaben für Erzieher/-innen bereits auf den TVöD stützen und die Eingruppierung hier mit Entgeltgruppe 9 angegeben wird. Diese Eingruppierung kann von ErzieherInnen nach den geltenden Überleitungsvorschriften nur bei bestimmten, erhöhten Anforderungen der Tä-

tigkeit erreicht werden und wird zurzeit keineswegs als Basis-Eingruppierung diskutiert.

Die bisherige Eingruppierung der Erzieher/-innen war BAT VI b mit einer Aufstiegsmöglichkeit nach V c nach drei Jahren. Die zurzeit gültige Überleitungsvorschrift sieht für neu eingestellte Erzieher/-innen die EG 6 ohne weitere Aufstiegsmöglichkeit vor. Dies wären 1.764 – 2.285 Euro (in Entwicklungsstufe 6). Für Erzieher/-innen, die aus BAT V c in EG 8 übergeleitet werden, beträgt das Endgehalt 2.493 Euro. Die bisherige Eingruppierung von technischen Sachbearbeitern war im Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 zum BAT geregelt. Sie wurden bei Berufseinstieg in der Regel in BAT VI b eingruppiert und konnten bis zur Vergütungsgruppe V b aufsteigen. Nach den geltenden Überleitungsregeln wird Vergütungsgruppe VI b mit Möglichkeit zum Aufstieg nach V c in EG 6 eingruppiert. Für eine Überprüfung der gerechten Bewertung und Eingruppierung von Techniker/-innen und Erzieher/-innen müssten die Eingruppierungen in der Praxis unter Berücksichtigung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten herangezogen werden.

Beruf	Anteil Frauen / Männer, in %, 2004	Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, in %, 2004	Verdienstmöglichkeiten	Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	8,8 / 91,2	19,5	2.426 – 3.023 Euro	Ämter für Denkmalpflege, historische Stätten, Museen
Techniker/-in Forsttechnik	13,5 / 86,5 (2003)	36,6	1.914 – 2.321 Euro	Kommunale Forstbetriebe, Forstämter, Natur- und Landschaftsschutz, Naturparks/Tiergehege
Techniker/-in Gartenbau	31,1 / 68,9	21,8	1.925 – 2.751 Euro BAT Vc - Vb im Tarifbereich öffentlicher Dienst, West 2.345,62 Euro im Tarifbereich Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Ost	Gartenbauämter, Grünanlagen, Verwaltung von Grundstücken, Sportanlagen
Techniker/-in Umweltschutztechnik	15,7 / 84,3	5,7	2.879 Euro	Umweltschutzbehörden, kommunale Gewerbeaufsicht, Ver- und Entsorgungsbetriebe
Erzieher/-in	96,8 / 3,2*	22,2**	EG 6 – 8: 1.764 - 2.493 Euro (= West, Ost = 94%) (im Berufe-net.) fehlerhaft angegeben mit 2.410 – 2.730 Euro EG 9, Stufe 3 – 4 TVöD) <i>siehe erläuternden Text vor der Tabelle!</i>	Kommunale Kindergärten, Schulen, Kinderkliniken, Sonderschulen, Erholungszentren, Wohn-/Erziehungsheime, Betreuungseinrichtungen, Jugendzentren

Quelle: Berufsprofile im Berufe-net der Bundesagentur für Arbeit

* Die Frauen- und Männeranteile sind nicht für den jeweiligen speziellen Beruf angegeben, sondern für die nächsthöhere Berufsklassifizierung, die im Rahmen der Statistik der Bundesagentur bzw. des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsplanung (IAB) zur Verfügung steht. Es ist deshalb zu berücksichtigen, dass sich die Prozentangaben jeweils auf eine größere Berufsgruppe beziehen, innerhalb der bei einer feineren Untergliederung durchaus Variationen der geschlechterbezogenen Anteile gegeben sein könnten.

** In der Übersicht sind jeweils die Anteile an den Berufsabsolvent/-innen angegeben, die in der öffentlichen Verwaltung arbeiten. Dies ist nicht identisch mit dem Anteil derjenigen, die insgesamt im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. So dürfte z.B. eine Vielzahl der Erzieher/-innen, die laut Statistik in den Bereichen „Erziehung, Unterricht ...“ und „Gesundheits-, Sozialwesen“ beschäftigt sind, auch dem öffentlichen Dienst und dem TVöD zuzurechnen sein. Da sich die statistischen Kategorien von den tariflichen und volkswirtschaftlichen Grenzen unterscheiden, kann auf der Basis der Angaben des Berufe-net nur eine grobe Näherung angegeben werden.

3.3. Tätigkeiten im Überblick

Um einen Eindruck von den Tätigkeiten zu vermitteln, die Absolventen/-innen der Fachschulen nach Abschluss ihrer Ausbildung an ihren Arbeitsplätzen verrichten, werden nachfolgend für die ausgewählten Vergleichsberufe

und den Beruf des Erziehers/der Erzieherin in kurze Tätigkeitsbeschreibungen gegeben. Basis dieser Beschreibungen sind die entsprechenden Angaben im Berufe-net der Bundesagentur für Arbeit.

Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung

Techniker und Technikerinnen für Baudenkmalpflege/Altbausanierung sind in der Planung, Durchführung, Überwachung und Dokumentation von denkmalpflegerischen Instandsetzungsarbeiten an Gebäuden oder Gebäudeteilen tätig.

Die Tätigkeitsschwerpunkte für diese Techniker/-innen unterscheiden sich je nach Ausbildungsschwerpunkt oder beruflichem Ansatz. Im handwerklichen Betrieb liegen die Schwerpunkte in bauleitenden Funktionen und in der Ausführung von anspruchsvollen, handwerklichen Arbeiten im Fachgebiet, das heißt in den Bereichen Farbe/Stuck, Holz, Metall oder Stein. MitarbeiterInnen sind anzuleiten und die Qualität der ausgeführten Arbeiten ist sicherzustellen. Bei einer Beschäftigung in Architektur- und Planungsbüros oder bei Fachbehörden sind TechnikerInnen für Baudenkmalpflege/Altbausanierung überwiegend in Bauplanung, Überwachung und Dokumentation tätig.

Techniker/-in Forsttechnik

Hauptaufgabe von Forsttechnikern und Forsttechnikerinnen ist die Erhaltung, Pflege und Verbesserung der Waldbestände.

Sie können sowohl in kommunalen als auch in privaten Forstbetrieben tätig sein. Daneben bestehen für sie Beschäftigungsmöglichkeiten in Fachorganisationen und Verbänden sowie in Unternehmen der Forsttechnik, der Pflanzenzucht und der Landschaftspflege. Sie können außerdem ein eigenes forstliches Dienstleistungsunternehmen gründen; denkbar sind beispielsweise Holzeinschlagsunternehmen sowie Wald-, Landschafts- und Baumpflegeunternehmen.

Ihre Arbeiten rund um den Wald verrichten sie überwiegend im Freien. Für die verwaltenden und planerischen Arbeiten halten sie sich in der Regel in Büroräumen auf.

Sie planen sämtliche forstwirtschaftliche sowie der Forstwirtschaft zugehörige Arbeiten und stellen deren Umsetzung sicher. Sie arbeiten im Verwaltungsbereich, nicht selten aber auch in Berufsorganisationen und in der Forstwirtschaft nahestehenden Industrie. Hier liegen ihre Aufgaben überwiegend im organisatorischen, beratenden und verkaufsfördernden Bereich.

Techniker/-in Umweltschutztechnik

Umweltschutztechniker/-innen sorgen dafür, dass Umweltbelastungen erkannt und verringert werden. Dazu führen sie Mess- und Analyseaufgaben aus und wirken beim Bau und der Überwachung von Anlagen mit. Sie sind bei Behörden und in Betrieben tätig und achten darauf, dass gesetzliche Bestimmungen eingehalten werden.

Sie arbeiten überwiegend in Industriebetrieben der unterschiedlichsten Industriezweige sowie in der öffentlichen Verwaltung oder bei Entsorgungsbetrieben, technischen Überwachungsvereinigungen und Prüfinstitutionen. Außer an ihrem festen Arbeitsplatz im Büro sind sie häufig an Betriebsanlagen, im Labor oder im Außendienst tätig.

Sie führen technische Umweltschutzmaßnahmen durch. Sie befassen sich z.B. mit dem Schutz von Luft, Gewässern und Boden vor Schadstoffen sowie mit dem Lärm-, Erschütterungs- und Strahlenschutz.

Sie führen Schadstoff-, Schallpegel-, Radioaktivitätsmessungen und -berechnungen durch und ermitteln elektrische und magnetische Feldstärken (Elektrosmog). Sie überwachen und warten Anlagen oder beraten Betreiber von umwelttechnischen Anlagen (z.B. Abluftfilter). Sie entwickeln auch umweltfreundliche Anlagen, Verfahren und Produkte.

Umweltschutztechniker/-innen mit dem Schwerpunkt Labortechnik haben hauptsächlich Mess- und Analyseaufgaben. Sie können im Immissionsschutz tätig sein, messen die Gewässergüte, untersuchen Abwässer, analysieren Abfallproben oder überwachen Entsorgungsbetriebe. Darüber hinaus überwachen sie Fachfirmen, die systematisch Proben aus Böden und Gewässern entnehmen und analysieren.

Umweltbelastungen durch Entsorgungs- und Produktionsbetriebe so gering wie möglich zu halten, ist dagegen die Aufgabe im Schwerpunkt Verfahrenstechnik. Dazu überwachen und steuern die Techniker/-innen betriebliche Arbeitsprozesse, führen Messungen durch, beraten die Verantwortlichen über Energie- und Wassersparmaßnahmen, die Entsorgung von Abfallstoffen und Abwässern. Sie sorgen auch dafür, dass die jeweils gültigen umweltschutzrechtlichen Bestimmungen und Verordnungen durchgesetzt und eingehalten werden.

Je nach Ausbildungsschwerpunkt erfassen sie auch ökologische Schäden in der Landschaft oder versuchen, diese zu vermeiden, entwickeln regenerative Energieformen und wenden sie an oder überwachen die Wasser- und -entsorgung.

Techniker/-in Gartenbau

Garten- und Landschaftsbautechniker und -technikerinnen üben ihre Funktion als leitende Mitarbeiter/-innen bzw. Abteilungs- oder Betriebsleiter/-innen im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus aus. Ihr Tätigkeitsspektrum im Rahmen des Dienstleistungsprogramms reicht von der Planung und Organisation bis hin zum Pflanzen und Pflegen.

Sie arbeiten überwiegend im Büro. Jedoch fallen auch Termine und Arbeiten im Freien an, beispielsweise wenn sie landschaftsgärtnerische Bauvorhaben überwachen oder durchführen.

Ihr Tätigkeitsbereich umfasst gleichermaßen das Management von Hausgartenanlagen und öffentlichen Grünanlagen wie das von Sport- und Spielplätzen oder Freizeitanlagen. Die Fachkräfte sind mit Führungsaufgaben betraut und kümmern sich um die Erhaltung und Wiederherstellung naturnaher Landschaftsräume, um Sicherheitsbauten, Ent- und Bewässerungs- sowie Vermessungs- und Aufmaßarbeiten. Daneben fallen beratende und planende Tätigkeiten in ihr Aufgabengebiet.

Erzieher/-in


Erzieher/-innen betreuen und fördern Kinder und Jugendliche. Sie sind in der vorschulischen Erziehung, in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Heimerziehung tätig.

Beschäftigungsmöglichkeiten finden Erzieher/-innen vorwiegend in Kinderbetreuungseinrichtungen; dazu zählen kommunale und kirchliche Kindergärten, Kinderkrippen, Schul- und Betriebskindergärten sowie Horte oder Heime für Kinder und Jugendliche. Darüber hinaus können sie in Jugendzentren, Erziehungs- und Familienberatungsstellen tätig werden. Mitunter sind sie auch in Kinderkliniken beschäftigt.

Ihre Tätigkeit üben sie in Spiel-, Ess- und Schlafräumen, Klassenzimmern, Gymnastikräumen oder Besprechungsräumen aus. Zudem beschäftigen oder beaufsichtigen sie Kinder und Jugendliche im Freien, etwa auf Spiel- und Sportplätzen. In Büroräumen erledigen sie verwaltende und planende Aufgaben oder führen Beratungsgespräche.

Sie betreuen und beaufsichtigen die Kinder – meist in Gruppen –, fördern ihr soziales Verhalten und treiben ihre Entwicklung voran. So malen, spielen, basteln und singen sie mit den Kindern, erzählen ihnen Geschichten und machen Ausflüge. In der Heimerziehung sind sie wichtige Bezugspersonen für die Kinder und Jugendlichen und nehmen so weit wie möglich die Elternstelle ein. Im Hort betreuen sie die Kinder nach Schulschluss oder auch vor Beginn des Unterrichts. In anderen Einrichtungen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit geben sie Anregungen zu sinnvoller Freizeitgestaltung und helfen bei persönlichen Problemen.

Erzieher/-innen planen und organisieren ihre Arbeit auf der Grundlage von Verhaltensbeobachtungen sowie von Tages- oder Wochenplänen und dokumentieren ihre Erziehungsmaßnahmen und pädagogischen Analysen in Erziehungsberichten.



Diese Beschreibung des Erzieher/-innen-Berufs nennt als wesentlichen Tätigkeitsinhalt die Betreuung und Förderung von Kindern und Jugendlichen. Nicht explizit aufgeführt ist der bereits seit 1991 im Sozialgesetzbuch (SGB) VIII (Kinder- und Jugendhilfe) festgeschriebene Bildungs- und Erziehungsauftrag der Erzieher/-innen:

§ 22 (3) SGB VIII: „Der Förderungsauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.“

Der so definierte Bildungsauftrag impliziert deutlich höhere Anforderungen im Bereich ‚Komplexität‘, ‚Planen und Organisieren‘ sowie ‚zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten‘ als die Aufgabe der Betreuung und Förderung.

Der Bildungsauftrag wurde in den zurückliegenden Jahren noch weiter konkretisiert und ausgebaut. So regelt z. B. der ‚Gemeinsame Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03./04.06.2004‘ die länderübergreifenden Grundsätze für die Bildungsarbeit der Kindertageseinrichtungen. Diese Grundsätze werden auf Landesebene durch Bildungspläne weiter ausgearbeitet. Auch die Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe zur ‚Stärkung und Weiterentwicklung des Gesamtzusammenhangs von Bildung, Erziehung und Betreuung‘ wurde durch Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03./04.06.2004 geregelt. Die Komplexität des Arbeitszusammenhangs von Erzieher/-innen und ihre Vernetzung und Kooperation mit anderen an der Erziehung und Bildung Beteiligten sowie die daraus erwachsenden Anforderungen werden hier deutlich beschrieben (vgl. den auszugsweisen Abdruck dieser KMK-Beschlüsse in: GEW (Hg), Die GEW diskutiert: Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen (2006) (S. 24 f).

4. Vergleichende Analyse der Tätigkeiten nach formalem Qualifikationsabschluss und weiteren Heraushebungskriterien

4.1. Zu den hier verwendeten Vergleichskriterien

In den bisherigen Verhandlungen zum TVöD und zur neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst wurden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bislang ECKEINGRUPPIERUNGEN vereinbart, die als erste Orientierung und Verhandlungsgrundlage für die weitere Gestaltung dienen. Diese ECKEINGRUPPIERUNGEN beruhen auf den Anforderungen der Tätigkeiten an die Qualifikation der Stelleninhaber/-innen und wurden wie folgt definiert:

Entgeltgruppe (EG) 5: Tätigkeiten, die eine dreijährige Ausbildung voraussetzen

EG 9: Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium voraussetzen

EG 13: Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium voraussetzen

Alle Tätigkeiten sollen zunächst in eine der Eckentgeltgruppen eingruppiert werden. Anschließend soll geprüft werden, ob die Tätigkeit weitere Anforderungen stellt, die eine Höhereingruppierung rechtfertigen. Im Hinblick auf die hierfür auszuwählenden Kriterien unterscheiden sich die Vorstellungen der Verhandlungsparteien jedoch stark. Auf Arbeitgeberseite werden drei so genannte ‚Heraushebungsmerkmale‘ vorgeschlagen, die zu einer Höhereingruppierung der Tätigkeiten führen können:

- Schwierigkeit (in den Abstufungen schwierige Tätigkeit, höhere/hohe Schwierigkeit),
- Verantwortung (in den Abstufungen höhere, hohe, verantwortungsvolle Tätigkeit),
- Bedeutung (in den Abstufungen Bedeutung, hohe Bedeutung).

Diese Heraushebungsmerkmale werden von gewerkschaftlicher Seite als nicht ausreichend und nicht geeignet zur Gestaltung einer modernen und diskriminierungsfreien Entgeltstruktur kritisiert. Insbesondere seien diese Merkmale nicht in der Lage, die Anforderungen in sozialen Berufen und den Bereichen der Jugendhilfe und Schule adäquat wiederzugeben. Wesentliche Anforderungen dieser Berufe würden nicht berücksichtigt und damit nicht finanziell honoriert werden können. Deshalb wird in den Gewerkschaften ein anderes Modell diskutiert, das mehr und andere Heraushebungskriterien zur Grundlage der Entgeltordnung machen will:

- Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten
- Komplexität der Tätigkeit
- Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)
- Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)
- Planen und Organisieren
- Physische und psychische Anforderungen und Belastungen

Wenn ein oder mehrere Heraushebungskriterien bei einer Tätigkeit zutreffen, soll die Tätigkeit in Abhängigkeit von der Gewichtung der zutreffenden Heraushebungskriterien in eine der nächsthöheren Entgeltgruppen eingruppiert werden (vgl. hierzu ausführlich: Die GEW diskutiert: Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen (2006) Für die vorliegende Expertise wird die gewerkschaftliche Diskussionsgrundlage verwendet, um die ausgewählten Fachschulberufe mit dem des Erziehers/der Erzieherin zu vergleichen. Für jeden Beruf wird im folgenden geprüft wer-

den, ob und in welchem Ausmaß eines der genannten Heraushebungskriterien an Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst vorliegen dürfte. Die Angaben aus den Berufsprofilen des Berufe-net zu den einzelnen Berufen werden meist wörtlich, zumindest aber streng sinngemäß übernommen und in einer vergleichenden Übersicht zusammengestellt. Anschließend erfolgt eine vergleichende Einschätzung der Anforderungen hinsichtlich des jeweiligen Kriteriums.

Es muss betont werden, dass dieser Vergleich weder eine abschließende Bewertung der Tätigkeiten darstellen noch ein konkreter Eingruppierungsvorschlag sein kann. Hierfür wären weitere und tiefere Analysen der Tätigkeiten in der Praxis sowie konkretere Eingruppierungsregelungen erforderlich.

4.2. Vergleich der Tätigkeiten

Eckeingruppierung

Wie in Kapitel 2 bereits beschrieben, sind sowohl die Qualifizierungsvoraussetzungen als auch die Qualifikationsabschlüsse der Fachschulberufe als gleichwertig zu betrachten, so dass auf den ersten Blick eine Grund-Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe vorzusehen wäre. Diese müsste deutlich oberhalb der Eckentgeltgruppe 5 liegen, da zu der hier vorausgesetzten dreijährigen Berufsausbildung bei Fachschulberufen eine weitere Ausbildung und praktische Erfahrung von mindestens drei Jahren gerechnet werden müssen. Angesichts der Ausbildungsdauer wäre deshalb eine Eingruppierung in die EG 8 sicherlich gerechtfertigt.

Auf den zweiten Blick muss berücksichtigt werden, dass Erzieher/-innen in anderen Ländern ein Studium vergleichbar dem an einer Fachhochschule absolvieren. Wäre dies auch in Deutschland der Fall, würden Erzieher/-innen mindestens in EG 9 eingruppiert. Nur die noch fehlende Ausbildung an Fachhochschulen erklärt also die niedrigere Grundeingruppierung, nicht Unterschiede in Anforderungen und Inhalten der Tätigkeiten.

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Anhaltspunkte zur vergleichenden Bewertung dieses Heraushebungskriteriums finden sich in den Berufsprofilen unter der Rubrik ‚Zusatzqualifikationen‘ und ‚Spezialisierungen‘. Sie geben Hinweise darauf, welche zusätzlichen Kenntnisse und Fertigkeiten Absolvent/-innen der Fachschulberufe erworben haben könnten. Wenn ihre Tätigkeiten diese Zusatzqualifikationen abfordern, lägen Gründe für eine höhere Eingruppierung als in der Grundentgeltgruppe vor.

Die Zusammenstellung zeigt, dass bei allen Fachschulberufen weitere Spezialisierungen, Prüfungen oder Bildungsabschlüsse möglich sind. In den Techniker/-innen-Berufen ist überall die Ausbildereignungsprüfung möglich, der Erwerb der Meisterprüfung nur in den Fachbereichen Umweltschutztechnik und Gartenbau. Der/die Techniker/-in Forsttechnik kann die Prüfung für den Jagdschein ablegen. Im Fachbereich Gartenbau und Umweltschutz kann die Fachhochschulreife erworben werden.

Beruf	Angaben zum Kriterium ‚Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	<p>Erwerb der Ausbildereignungsprüfung im Rahmen der Abschlussprüfung möglich</p> <p>mögliche Spezialisierungen: Technische/-r Projektleiter/-in, Bauabrechner/-in, Baukalkulator/-in, Bauleiter/-in, Bautechniker/-in – Statische Berechnungen</p>
Techniker/-in Forsttechnik	<p>Erwerb der Ausbildereignungsprüfung und des Jagdscheins im Rahmen der Abschlussprüfung möglich</p> <p>mögliche Spezialisierungen: Fachlehrer/-in Waldarbeiterschulen, Landtechnikberater/-in, Landwirtschaftsberater/-in, Pflanzenschutzberater/-in, Saat- und Pflanzenzüchter/-in, Waldbaulehrer/-in, Forstverwalter/-in/Betriebsleiter/-in Forst, Versuchsgartenleiter/-in</p>
Techniker/-in Gartenbau	<p>Erwerb der Fachhochschulreife, der Ausbildereignungsprüfung oder der Meisterprüfung im Rahmen der Ausbildung möglich</p> <p>mögliche Spezialisierungen: Außendienstmitarbeiter/-in, Garten-/Landschaftsgestalter/-in, Greenkeeper-Assistent/-in, Kundenberater/-in im Gartenbau, Mitarbeiter/-in/Teamassistent/-in im Vertrieb, Bauleiter/-in, Geschäftsführer/-in, Technische Projektleiter/-in, Vertriebsleiter/-in, Einkäufer/-in</p>
Techniker/-in Umweltschutztechnik	<p>Erwerb der Fachhochschulreife (je nach Bundesland), Erwerb der Ausbildereignungsprüfung oder der Meisterprüfung möglich</p> <p>mögliche Spezialisierungen: Abfallbeauftragte/-r, Arbeitsvorbereiter/-in, Außendienstmitarbeiter/-in, Betriebsbeauftragte/-r – Umweltschutz, Entwicklungstechniker/-in – Verfahrens-/Umweltschutztechnik, Gewässerschutzbeauftragte/-r, Immissionsschutzbeauftragte/-r, Instandhaltungstechniker/-in, Konstruktionstechniker/-in – Verfahrens-/Umweltschutztechnik, Kundendienstberater/-in, Qualitätsbeauftragte/-r, Strahlenschutzfachkraft, Strahlenschutztechniker/-in, Störfallbeauftragte/-r, Umwelt-Auditor/-in, Umweltmanagementbeauftragte/-r, Verkaufsberater/-in, Technische Projektleiter/-in</p>
Erzieher/-in	<p>Erwerb des mittleren Bildungsabschlusses (falls noch nicht vorhanden) mit der Versetzung in das zweite Ausbildungsjahr</p> <p>Erwerb der Fachhochschul- oder Allgemeinen Hochschulreife</p> <p>Studium der Fachrichtungen Pädagogik, Psychologie, Schulpädagogik, Sonderpädagogik, Lehramt an Grundschulen, Lehramt an beruflichen Schulen in einer Fächerverbindung mit der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik, Lehramt an Sonderschulen</p> <p>Ausbildung zum Christlichen Erzieher/zur Christlichen Erzieherin</p>

Quelle:
Berufsprofile im Berufe-net
der Bundesagentur für Arbeit

Der Erzieher/die Erzieherin nimmt eine gesonderte Stellung ein: Die Ausbildereignungsprüfung wird nicht erwähnt, auch Meisterprüfungen gibt es nicht. Vielmehr kann neben der Fachhochschulreife auch die allgemeine Hochschulreife erworben werden, die anschließend das Studium einer Reihe von einschlägigen Studiengängen ermöglicht. Zusatzqualifikationen dieses Niveaus werden bei den anderen Fachschulberufen nicht erwähnt. Stattdessen werden jeweils eine Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen genannt, die zu einer Spezialisierung in der Tätigkeit befähigen. Sie sind jedoch als Weiterbildungskurse von geringerer Dauer und niedri-

gerem Bildungsgrad als ein Hochschulstudium. Weiterbildungsmaßnahmen und Spezialisierungen auf dem Niveau der für Techniker/-innen genannten Maßnahmen werden für Erzieher/-innen zwar im Berufe-net nicht erwähnt, sind jedoch gängige Anforderung und Praxis in den verschiedenen Einrichtungen, in denen Erzieher/-innen tätig sind. Erzieher/-innen spezialisieren sich zu bestimmten Themen (wie z.B. Musik, Bewegung, Tanz) oder bilden sich für die Arbeit in speziellen Bereichen weiter (wie z.B. Integration von Kindern mit Behinderungen, Ausbildung).

Portät

Nadine Schmitt (27), Erzieherin in der Kita Wittlich-Neuerburg

„Ich habe in Wittlich das Gymnasium bis zur mittleren Reife besucht. Nach meinem Abschluss 1996 war ich für ein Jahr Vorpraktikantin in einer städtischen Kindertagesstätte in Luxemburg, bis ich an die Fachschule in Mettmann bei Düsseldorf ging. Ich bin ein Jahr in Mettmann geblieben, für mein zweites Fachschuljahr bin ich nach Trier gegangen. Während meines Anerkennungsjahres habe ich wieder in Wittlich gearbeitet, an der Kita in Neuerburg, in der ich jetzt auch bin. Bevor ich hier meinen ersten befristeten Vertrag bekommen habe, war ich noch knapp anderthalb Jahre in Landscheid in einem katholischen Kindergarten.

2001 habe ich einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag bekommen, der mehrmals um ein Jahr verlängert wurde. Jetzt habe ich noch einen bis 2007, der hoffentlich wieder verlängert wird.

Wir sind elf Frauen und ein Mann. Zusätzlich haben wir eine Praktikantin im Anerkennungsjahr. Ich bin zusammen mit einer Kollegin für die Werkstatt zuständig. Da wir ein offenes Konzept haben, gibt es keine Gruppen. Dennoch ist jede Erzieherin für zwölf Kinder zuständig. Das heißt nicht, dass wir nur auf diese zwölf achten, wir sind selbstverständlich für jedes der hundert Kinder zwischen zweieinhalb und sechseinhalb Jahren zuständig. Aber wir tragen für die zwölf eine besondere Verantwortung in der Eingewöhnungsphase und organisieren ihre Beobachtung, indem wir für sie ein Bildungsbuch anlegen, in dem ihre einzelnen Entwicklungsschritte festgehalten werden. Für die Beobachtung gibt es verschiedene Methoden und Leitfäden. Mit Hilfe eines Orientierungsbogen beantworten wir zum Beispiel Fragen zur Sinneserfahrung, zur sozialen, sprachlichen, emotionalen und motorischen Intelligenz, also: Was sieht das Kind? Was hört das Kind? Mit welchen Kindern spielt es? Spricht das Kind in ganzen Sätzen? Wie verhält es sich beim Vorlesen oder bei Gesprä-

chen? Zeigt es Mitgefühl und Rücksicht? Jedes Kind trifft jeden Tag neue Entscheidungen: ob es in der Bibliothek Geschichten lauscht, die wir ihnen vorlesen, im Werkraum Holz sägt, schmirgelt, verschraubt oder im Konstruktionsraum Brücken baut. Auch diese Entscheidungsprozesse halten wir in den Bildungsbüchern fest. Dafür notieren wir in einer Tabelle ungefähr alle fünfzehn bis dreißig Minuten, in welchem Raum ein Kind spielt: was, mit wem und wie.

Jeden Dienstag haben wir eine Teamsitzung, die unsere Leitung moderiert. Während der Sitzung planen wir aufgrund der beobachteten Interessen und Entwicklungsschritte neue Projekte und Aktivitäten, die wir den Kindern anbieten können. Wir sprechen über einzelne Kinder, ihre Ressourcen, und wie wir diese am besten fördern können. Wir analysieren aber auch Konflikte innerhalb des Teams, zwischen Kindern, Kindern und Eltern oder auch zwischen uns und den Eltern.

Ich bin zusätzlich für die Tagesstätte verantwortlich. Von unseren 100 Kindern sind 35 Tageskinder, die bis 17 Uhr bei uns sind. Zu meinem Arbeitsalltag gehört die Vorbereitung und Reflexion von Elterngesprächen, die Vorbereitung von Angeboten in der Werkstatt entsprechend der beobachteten Interessen der Kinder, die Praxisanleitung, die Aufsicht und die Teilnahme an Eltern- und Themenabenden. Die Kinder, die als nächstes eingeschult werden, brauchen eine besondere Betreuung, wozu unter anderem das Besuchen der zukünftigen Schule gehört. Die Kinder, die neu zu uns kommen, werden von ihren Eltern begleitet und entdecken mit uns in der Eingewöhnungsphase Schritt für Schritt die Einrichtung.

Für Teamfortbildungen laden wir Referent/-innen in die Einrichtung ein. Im Oktober besuche ich ein Seminar zum Thema Praxisanleitung. Ich betreue schon jetzt eine Praktikantin für Sozialassistenten, aber werde demnächst für alle Praktikant/-innen, also auch für Erzieher/-innen im Anerkennungsjahr, zuständig sein. Ich habe eine Fortbildung ‚Experimentieren mit Kindern‘ besucht und einmal im Monat finden gemeinsam mit den anderen städtischen Einrichtungen Arbeitsgemeinschaften zu verschiedenen Themen statt, Einblick in die Logopädie und ähnliches.

Ich muss ständig auf die Kinder reagieren, ihre Interessen aufgreifen, Projekte entsprechend gestalten. Wir geben keine Themen vor, sondern entwickeln unsere Angebote entsprechend der Interessen, die wir bei den Kindern beobachtet haben. Dieses komplexe Konzept müssen wir auch den Eltern vermitteln. Es kann passieren, dass wir eine ganz andere Sicht auf das Kind haben als sie. Da wir aber unbedingt mit ihnen zusammen arbeiten müssen, ist die Kommunikation mit ihnen sehr wichtig. Auch die Kommunikation mit den Kindern ist sehr intensiv, da durch die Beobachtung vieles sichtbar und ansprechbar wird.

Neben der Betreuung haben wir Spüldienst, Kehrdienst, Frühstücksdienst, Gartendienst und müssen im Wechsel den Singkreis vorbereiten und leiten, der einmal die Woche für alle hundert Kinder der Einrichtung angeboten wird. Dazu kommt Büroarbeit wie Telefondienst oder die Beurteilung von Praktikant/-innen. Ich mache auch viel körperliche Arbeit, jäte Unkraut, beschneide Weiden oder pflastere mit den Kindern zusammen einen

Weg. Wir haben letztens mit den Kindern eine Wasserbahn gebaut. Den Zement und die Rohre haben wir mit ihnen zusammen im Baumarkt eingekauft. Natürlich muss ich beim Bauen mit den Kindern besonders auf sie achten. Da fällt gerne mal ein Stein auf den Fuß. Aber die Kinder wachsen bei uns auch damit auf und können sich selbst und ihre Kräfte sehr gut einschätzen. Sie beobachten sich, angeregt durch unser Beobachtung und Dokumentation.

Ich brauche einen Ausgleich zu meinem Beruf. Ich werde sehr direkt und emotional angesprochen. Es kommt vor, dass die Kinder oder auch ihre Eltern wütend werden oder enttäuscht sind. In solchen Momenten kann ich nicht gleich mit den Eltern reden, sondern muss erst meine eigenen Emotionen abbauen und einen späteren Gesprächstermin anbieten, um die Konflikte zu klären. Manchmal passiert auch alles auf einmal: die Praktikantin kommt nicht weiter, ein Kind fällt vom Holzpferd und hat eine blaue Nase, eine Mutter muss unbedingt mit mir sprechen und ein anderes Kind hat sich übergeben. Es gibt Tage an denen ich sehr viel Zeit auf dem Klo verbringe. Es kommt immer wieder vor, dass sich ein Kind einnässt oder auch mal Durchfall hat. Wir haben da sehr genaue Hygienevorschriften. Und es ist nicht sehr angenehm, mit den Handschuhen und dem Desinfektionsmittel zu arbeiten. Manche Kinder kommen auch mit starken Körpergerüchen in die Einrichtung und sind gar nicht richtig sauber. Wir waschen sie, auch um ihnen zu zeigen, wie das geht.

Die Einrichtung ist sehr groß, viele Menschen verbringen hier den Tag unter einem Dach. Entsprechend oft muss ich auf unterschiedliche Menschen und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse reagieren. Die Arbeit, die ich mache, ist sehr wertvoll. Es ist wichtig, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten, gerade in diesem Alter. Viele Inhalte aus meiner Ausbildungszeit an der Fachschule sind nicht mehr aktuell, denn nicht nur die Generationen haben sich verändert, sondern auch unser Angebot. Wir bieten immer mehr Ganztagsbetreuung an und sind jetzt auf dem Weg zur Krippe, das heißt wir werden in Zukunft unter Zweieinhalbjährige betreuen.

Ich arbeite Vollzeit von 8:15 Uhr bis 17:00 Uhr und dienstags bis 18:00 Uhr. Aber es kommt immer wieder vor, dass ich auch länger bleiben muss, wenn Eltern kurzfristig anrufen, weil sie im Stau stehen und ihr Kind nicht rechtzeitig abholen können. Dazu kommen Extrastunden für Fortbildungen. Ich bin auch mal zwei Tage unterwegs und halte mit unserer Leitung einen Vortrag über Beobachtung und Dokumentation in Berlin. Das erfordert viel Eigeninitiative und Offenheit für Fortbildungen. Ich habe früher BAT 5 c bekommen und bin jetzt Entgeltgruppe 8. Das sind netto 1.300 Euro.

Beruf	Angaben zum Kriterium ‚Komplexität der Tätigkeit‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	<ul style="list-style-type: none"> ● Sie erfassen das gesamte zu restaurierende bzw. instandzusetzende Bauwerk konstruktiv: Erfassung der tragenden Wände, Prüfung, ob frühere Umbauten bereits in die Bausubstanz eingegriffen haben und ob Bauteile geschädigt sind. Sammeln von Informationen zur Geschichte des Gebäudes und zeitliche Einordnung der Entstehung. ● Erstellen von Planungsunterlagen und Sicherstellung, dass die Gebäude denkmalgerecht wiederhergestellt werden. ● Mitentscheidung über die einzusetzenden traditionellen und neuen Handwerkstechniken . ● Übernahme der Bauleitung.
Techniker/-in Forsttechnik	<ul style="list-style-type: none"> ● Sämtliche Aufgaben im Zusammenhang mit der Erhaltung, Pflege und Verbesserung der Waldbestände. ● Beantragung von Fördermaßnahmen, Erstellung von Kosten- und Ertragskalkulationen oder Statistiken und Betriebsabrechnungen. ● Arbeitsplanung und Berufsausbildung.
Techniker/-in Gartenbau	<ul style="list-style-type: none"> ● Tätigkeitsspektrum von der Planung und Organisation bis hin zum Pflanzen und Pflegen. ● Planung der Anlage und Gestaltung von Sportstätten, Freizeitanlagen, Parks und Grünflächen sowie Haus- und Dachgärten und Außenanlagen öffentlicher Gebäude. ● Beratung der Kunden. ● Übernahme der Bauleitung. ● Aufgaben des Pflanzenschutzes, der Pflanzenernährung und der Schädlingsbekämpfung. ● Kreative Beratung und Gestaltung, kontinuierliche Anpassung an Kund/-innenwünsche
Techniker/-in Umweltschutztechnik	<ul style="list-style-type: none"> ● Erkennen und Verringern von Umweltbelastungen. ● Durchführung von Mess- und Analyseaufgaben. ● Mitwirkung bei der Konstruktion, dem Bau und der Überwachung von Anlagen. ● Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen.
Erzieher/-in	<ul style="list-style-type: none"> ● Sie beobachten das Verhalten der betreuten Kinder und Jugendlichen, etwa deren Motivation, Lernfortschritte und Sozialverhalten. Auf dieser Grundlage stellen sie Tages- oder Wochenpläne auf. Sie besprechen ihre Vorhaben mit der Gruppe, bereiten die geplanten Aktivitäten vor und stellen die notwendigen Materialien für Arbeit, Lernen oder Spiel zusammen. ● Betreuung von Kindern im Säuglingsalter bis hin zu Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit entsprechenden unterschiedlichen Anforderungen und Aufgabenschwerpunkten. ● Bandbreite der Tätigkeiten: Anleiten von jeweils altersgemäßen Spielen, Versorgung mit/ Kontrolle von Körperpflege, Ernährung und Kleidung, Hilfe bei Hausaufgaben, Gestaltung von Freizeitangeboten (Malen, Musizieren, Basteln und vieles mehr), Festen, Ferienaufenthalten, Hilfestellung bei persönlichen Problemen und Konflikten.

Quelle:
Berufsprofile im Berufe-net
der Bundesagentur für Arbeit

Komplexität der Tätigkeit

In allen ausgewählten Fachschulberufen sind umfangreiche Fachgebiete zu beherrschen und zu bearbeiten. Arbeitsobjekte und -gegenstände sowie das zu betreuende Klientel sind bei allen Tätigkeiten vielfältig.

Dennoch muss die Komplexität der Tätigkeit bei dem Beruf des Erziehers/der Erzieherin höher eingeschätzt werden. Denn während im Bereich der technischen Fachberufe eindeutige und allgemein gültige Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge vorliegen, an denen sich die Arbeit im Regelfall orientieren kann, ist dies bei Erzieher/-innen nicht der Fall. Hier führen die Individualität der Kinder und Jugendlichen sowie die jeweilige Einzigartigkeit ihrer Persönlichkeiten und Lebenssituationen dazu, dass immer wieder neue Überlegungen und Analysen angestrengt werden müssen, um die für den

Einzelfall passenden Entscheidungen zu treffen und die richtigen Maßnahmen und Instrumente auszuwählen. Keine Situation und kein Kind oder Jugendlicher wird einer oder einem anderen exakt gleichen. Jeder Weg muss neu gefunden werden, was die Komplexität der zu treffenden Entscheidungen und ihrer Determinanten im Vergleich zu Technikerinnen erhöht.

Erzieher/-innen müssen für die Analyse und Entscheidung über einzuleitende Erziehungsmaßnahmen Verhaltensweisen, Signale und Symptome der Kinder und Jugendlichen interpretieren. Dies erfolgt unter größerer (statistischer) Unsicherheit als in technischen oder naturwissenschaftlichen Zusammenhängen, da die Bedeutungsmöglichkeiten vielfältiger und vielschichtiger sind. Auch dies erhöht die Komplexität der Tätigkeit von Erzieher/-innen im Vergleich zu Techniker/-innen.

Porträt

Martin Mälzer (32), Erzieher in einem Lüneburger Schülerhort.

„Ich habe die Realschule Oedeme in Lüneburg besucht und 1990 mit der mittleren Reife abgeschlossen. Ich bin dann nach Hamburg und habe bei der Telecom eine Ausbildung zum Kommunikationselektroniker gemacht. Doch ein halbes Jahr bevor ich fertig wurde, kam die Mitteilung, dass keiner der Azubis übernommen werden sollte.

Ich habe die Ausbildung trotzdem weitergemacht und 1994 abgeschlossen. Die Telecom hatte sich verpflichtet, für die Absolvent/-innen Umschulungen zu bezahlen. Bevor ich

mit meiner Umschulung anfang, war ich in Lüneburg in einem Wohnheim für behinderte Menschen Zivi. Nach dem Zivildienst und der Technikerausbildung war für mich klar, dass ich lieber mit Menschen als mit Kabeln arbeite. Also bin ich 1995 auf die Fachschule für Sozialpädagogik in Hamburg Wandsbek gegangen. Ich konnte gleich anfangen und musste kein Vorpraktikum machen, weil ich ja schon eine Ausbildung abgeschlossen hatte. Insgesamt dauerte die Fachschule drei Jahre, davon hatten wir zwei Praxissemester. Das erste halbe Jahr habe ich in einer Kindertages-

stätte in Hamburg Billstedt gearbeitet und das zweite in einem Hamburger Suchtpräventionsprojekt: ‚Lasst 1000 Steine rollen. Rock statt Drogen.‘

Für mein Examen musste ich schriftliche Prüfungen machen und mündliche in Soziologie und Rechtslehre. Direkt nach der Ausbildung habe ich nichts gefunden und war arbeitslos. Über Umwege bin ich dann in einer Reha-Klinik gelandet. Träger der Klinik war der Hamburger Verein für Behindertenhilfe e.V.. Die Klinik war voll mit Rollstuhlfahrer/-innen, sie war ausschließlich für Menschen mit Gehbehinderungen. Das war besonders spannend, wenn wir auf Freizeiten gefahren sind.

Ich war in der Klinik als Betreuer eingestellt, aber musste viel mehr pflegerische Arbeiten leisten als pädagogische. Darauf vorbereitet wurde ich in einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen. Insgesamt war ich drei Jahre dort, bis ich für die Paritätischen Dienste in Lüneburg ein Jahr einen Mann gepflegt habe, der in einem Wachkoma lag. Einzelpflege.

2002 wurde ich Betreuer in einer therapeutischen Wohngruppe, in der ich auch heute noch nebenbei arbeite und 400 Euro verdiene. Träger ist die Hilfe für psychisch Behinderte e.V. Seit 2003 bin ich endlich fest als Erzieher angestellt: bei der Stadt Lüneburg. Ich arbeite 22 Stunden in einem Schülerhort. Der Hort ist einer Kindertagesstätte mit 152 Kindern angegliedert. Meine Chefin leitet die sechs Gruppen im Elementarbereich. Direkt in dem Hort arbeiten wir zu dritt, zwei Kolleginnen und ich. Wir sind für zwanzig Kinder zwischen fünf und elf Jahren verantwortlich.

Es gibt einige Eckpunkte, die zu unserem Arbeitsalltag gehören: Wenn die Kinder aus der

Schule kommen, essen wir mit ihnen, anschließend betreuen wir bis 15 Uhr Schularbeiten. Bis 17 Uhr machen wir den Schüler/-innen verschiedene Angebote. Einmal in der Woche gibt es einen Ausflug. Gleichzeitig beobachten und dokumentieren wir das Verhalten unser Schüler/-innen und Schüler.

Wir haben viel Büroarbeit zu leisten. Wir verwalten das Taschengeld der Schüler/-innen, wir müssen Lehrer/-innen immer wieder von ihrer Schweigepflicht entbinden, damit wir uns mit ihnen über die Schüler/-innen austauschen können. Wir müssen Teamsitzungen vorbereiten, Dienstbesprechungen, die wir gemeinsam mit unserer Chefin und allen Mitarbeiter/-innen der Kindertagesstätte führen, und Fortbildungen. Wir haben zwei bis drei Fortbildungstage pro Jahr. Leider wird speziell zum Thema Hortarbeit nicht so viel angeboten. Fortbildungen, die wir uns selbst aussuchen, müssen wir extra beantragen. Wir verfassen regelmäßig Berichte über einzelne Kinder für das Jugendamt. Es gibt Horttreffen mit allen städtischen Angestellten im Hortbereich. Diese Treffen werden von uns im Wechsel vorbereitet.

Wir haben viele komplizierte Fälle. Die sozialen Schwierigkeiten, die unsere Kinder haben, wirken sich natürlich auf die Schule aus. Über Konflikte, psychische und soziale Auffälligkeiten führen wir in den Teamsitzungen ständig Debatten. Unsere Arbeit stellt immer wieder therapeutische Anforderungen an uns, obwohl wir dafür gar nicht ausgebildet sind. Ein Schwerpunkt ist die Elternarbeit. Häufig müssen wir aber auch mit dem Jugendamt, Therapeut/-innen und Mitarbeiter/-innen aus der Psychiatrie kommunizieren.

Das sind natürlich nur Eckpunkte. Jeder Tag ist anders. Ich stelle mich oft selbst in Frage, habe das Gefühl, mich und meine Arbeit immer wieder neu definieren zu müssen. Ein häufiges Thema im Team sind die hohen Anforderungen der Eltern. Viele von ihnen erwarten, dass wir uns um alles, was ihre Kinder betrifft, kümmern können. Aber wir sind nur drei Leute. Wenn von zwanzig sechs Kinder eine Rundumbetreuung brauchen, kommt immer jemand zu kurz. Wir führen mit allen Eltern mindestens einmal im halben Jahr ein individuelles Gespräch, in dem wir unsere Beobachtungen präsentieren und weitere – möglichst mit ihnen gemeinsame – Schritte planen.

Einmal im Jahr fahren wir mit den Kindern für eine Woche weg. Wir waren öfter im Zeltlager, dieses Jahr in der Jugendherberge in Lauburg. Mit den Planungen dafür fangen wir ein Jahr vorher an. Wir müssen die Eltern früh genug darauf vorbereiten, dass sie für die Freizeit sparen. Nicht weil die Freizeit unbezahlbar ist, sondern weil viele Eltern vergessen, sie einzuplanen. Oft müssen wir ihnen auch hinterherlaufen, wenn es nur um das Taschengeld für die Kinder geht. Manche Eltern sieht man auch nie, oder sie tauchen immer nur kurz vor Feierabend auf und wollen dann plötzlich noch Gespräche führen.

Unsere Kinder haben ganz verschiedene familiäre Hintergründe. Sie kommen aus vielen Ländern und bringen ihre Mentalitäten mit in den Hort, genau wie ihre Eltern. Ich arbeite an der Basis der kommenden Generation. Vielleicht kann man in den ersten vier Lebensjahren mehr prägen, aber ich denke Vorbildcharakter hat man immer. Ich muss immer authentisch sein. Die Kinder konfrontieren

mich mit Dingen, die ich vor einem halben Jahr gesagt habe. Wenn wir unsere Arbeit gut machen, können wir mit ihr viel auf den Weg bringen. Aber nicht ohne die Eltern der Kinder.

Wir wollen den Kindern eine Ausrüstung fürs weitere Leben mitgeben. Natürlich wären andere Rahmenbedingungen dafür besser. Besonders wenn wir zusätzliches Personal hätten. In einem anderen Hort gibt es jetzt eine Ergotherapeutin, so jemanden könnten wir auch gebrauchen. Die Eltern sollten mehr gefördert werden, denn sie sind sehr verunsichert. Eltern ist man eben nicht nebenbei, zumindest nicht, wenn aus den Kindern ein bisschen was werden soll oder sagen wir: für die Kinder ein stabiler Rahmen da sein soll.

Die Arbeit ist anstrengend, auch körperlich: Ich sitze oft auf viel zu kleinen Stühlen und beuge mich viel zu den Kindern runter. Das spüre ich im Rücken. Da ich der einzige Mann bin, werde ich öfter für körperliche Arbeiten eingesetzt als andere. Und die Kinder suchen körperlichen Kontakt: Es geht nicht spurlos an mir vorüber, wenn ich am Tage vier, fünf Kinder auf dem Arm hatte. Das verkrafte ich erst besser, seitdem ich ein Muskelaufbautraining mache.

Andere Unannehmlichkeiten stecke ich besser weg. Ich kenne zum Beispiel keinen Ekel vor Ausscheidungen. Dafür habe ich zu viel Erfahrung in der Pflege gesammelt. Nur Läuse finde ich ekelig. Und Läusebefall haben wir alle naselang. In so einer Einrichtung gibt es jede Menge Kinderkrankheiten. Die ersten Jahre war ich total oft krank, keine Erkältung ist an mir vorbeigegangen. Aber das ist bei

Berufsanfänger/-innen normal. Inzwischen bin ich da resistenter.

Meine Kernzeit ist zwischen 12.30 Uhr und 17:00 Uhr, in den Ferien arbeite ich zwischen

8:00 und 17:00 Uhr. Bis jetzt arbeite ich 22 Stunden an noch vier Tagen die Woche, aber ich hoffe, dass ich nächstes Jahr fünf Tage bekomme. Ich verdiene etwa 880 Euro netto, das ist Entgeltgruppe 8.

Beruf	Angaben zum Kriterium ‚Verantwortung‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	<ul style="list-style-type: none"> ● In der Überwachung von Instandsetzungsarbeiten haben sie häufig Vorgesetztenfunktion. ● Häufig arbeiten sie im handwerklichen Betrieb, wo sie eine dem Meister vergleichbare Funktion einnehmen (Leitung und Unterweisung der Mitarbeiter/-innen, Kontrolle der Arbeitsqualität, Einhaltung von Terminen). ● Vorwiegend eigenverantwortliche und weitgehend selbständige Tätigkeit.
Techniker/-in Forsttechnik	<ul style="list-style-type: none"> ● Erhebliches Maß an Selbständigkeit und Verantwortung in der Aufgabenerledigung unter Beachtung von wirtschaftlichen Gegebenheiten, Rechtsvorschriften und Vorgaben des Naturschutzes. ● Erhöhte Verantwortung bei Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen. ● Betreuung der Auszubildenden.
Techniker/-in Gartenbau	<ul style="list-style-type: none"> ● Funktion als leitende Mitarbeiterin oder Abteilungsleiter/-in in Gartenbaubetrieben. ● Selbständige und eigenverantwortliche Arbeit, oft als Führungskraft. ● Wirtschaftliche Verantwortung. ● Verantwortung für den Umwelt- und Naturschutz. ● Betreuung der Auszubildenden.
Techniker/-in Umweltschutztechnik	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeit mit Aufsichtsfunktionen und erhöhter Verantwortung. ● Erhöhte Verantwortung für die Umwelt: Sie sorgen dafür, dass umweltschutzrechtliche Bestimmungen und Verordnungen durchgesetzt und eingehalten werden. Sie beraten die Verantwortlichen über Energie- und Wassersparmaßnahmen, die Entsorgung von Abfallstoffen und Abwässern. Sie überwachen umwelttechnische Anlagen und beraten deren Betreiber/-innen.
Erzieher/-in <small>Quelle: Berufsprofile im Berufe-net der Bundesagentur für Arbeit</small>	<ul style="list-style-type: none"> ● Erzieher/-innen unterstützen die betreuten Kinder und Jugendlichen in ihrer geistigen, sozialen und körperlichen Entwicklung. ● Sie sind wichtige Bezugspersonen für die Kinder und Jugendlichen und nehmen teilweise die Stelle der Eltern ein (vor allem in Kinder- und Jugendwohnheimen, Einrichtungen für behinderte/beeinträchtigte Menschen oder therapeutischen Jugendwohngruppen). ● Gute Erziehungsarbeit geht mit einer hohen Verantwortung einher. In schwierigen Situationen müssen die Erzieher/-innen spontan und angemessen reagieren und handeln, wofür reine Intuition zwar wichtig, aber nicht ausreichend ist.

Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

In den ausgewählten technischen Fachschulberufen liegt einer der Schwerpunkte der Verantwortung bei der Verantwortung für die Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen, da die Absolvent/-innen häufig Vorgesetzten- oder Überwachungsfunktionen ausüben. In drei der vier Berufe stellt außerdem die Verantwortung für die Umwelt eine wesentliche Anforderung dar. Auch wirtschaftliche Verantwortung wird genannt, wenn Leitungsfunktionen ausgeübt werden.

Für Erzieher/-innen steht hingegen die Verantwortung für Menschen im Vordergrund: Sie tragen eine hohe Verantwortung für die geistige, soziale und körperliche Entwicklung der von ihnen betreuten Kinder und Jugendlichen¹. Sie sind wichtige Bezugspersonen und nehmen teilweise die Stelle der Eltern ein. Dies

ist eine besonders hohe Verantwortung, die an die Erzieher/-innen auch in persönlicher Hinsicht hohe Anforderungen stellt und sie vor allem in schwierigen (Entscheidungs-) Situationen besonders stark belasten dürfte.

Für eine vergleichende Bewertung der Anforderungen unter dem Aspekt der Verantwortung ist es entscheidend, ob alle Verantwortungsgebiete gleich gewichtet werden oder nicht. Dahinter steht eine moralisch-ethische Frage, die eine Fachexpertise nicht beantworten kann: Zählt Verantwortung für Menschen mehr oder weniger als Verantwortung z.B. für die Umwelt? Oder für Finanz- und Sachmittel? Allerdings dürfte der Einfluss von Erzieher/-innen auf die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen dann besonders groß sein, wenn sie die einzigen Erziehungs- und Vertrauenspersonen sind. Dann sollte für eine Bewertung nicht nur der ‚Gegenstand‘ der Verantwortung wiegen, sondern auch die Ausschließlichkeit und damit die Tragweite des Einflusses.

Porträt

Petra Kilian (48), Erzieherin, Leiterin der Kindertagesstätte Griegstraße in Stuttgart.

„Ich habe 1974 in Mühlheim bei Frankfurt die mittlere Reife gemacht, dann ein Vorpraktikum und anschließend zwei Jahre die Fachschule für Sozialpädagogik in Offenbach am Main besucht. Mein Anerkennungsjahr habe ich in einer kommunalen Kita in Mühlheim gemacht. Das Betreuungsangebot war für die damalige Zeit ziemlich ungewöhnlich: Wir haben unsere Kinder, die zwischen null und

sechs Jahre waren, sowohl halbtags als auch ganztags betreut. Insgesamt war ich vier Jahre in der Kita. Dann ging ich für neun Jahre nach Calw an eine Heimsonderschule für sprach- und mehrfachbehinderte Kinder. Die Einrichtung hatte einen ganzheitlichen Förderansatz. Wir kümmerten uns um die Pflege, Ernährung und Pädagogik. Ich war mit einer Kollegin für neun Kinder verantwortlich und lebte den

¹ In dem Berufsprofil der Arbeitsagentur ist ein ganzer Abschnitt der Beschreibung der Tätigkeit mit der Überschrift ‚Eine verantwortungsvolle Aufgabe‘ versehen, was in den Profilen anderer Berufe so nicht üblich ist.

kompletten Alltag mit ihnen, wie in einem Internat. Ich hatte zwar eine eigene Wohnung, aber auch immer wieder Nachtdienste, die ich an der Schule verbringen musste.

Während meiner Zeit in Calw habe ich vier Jahre berufsbegleitend an der Diakonischen Akademie Stuttgart ein Aufbaustudium zur staatlich anerkannten Heilpädagogin gemacht. Im Sommer 1990 bin ich dann ganz nach Stuttgart und habe bei der Evangelischen Gesellschaft in einer teilstationären Gruppe gearbeitet. Die Kinder kamen aus Familien, die in Konfliktsituationen lebten, die ihre Eltern nicht mehr alleine in den Griff bekamen. Die Kinder wurden bei uns betreut, um einen stationären Aufenthalt in einem Jugendheim und eine totale Trennung von den Eltern zu vermeiden. In dieser Zeit wurde mir bewusst, dass es überhaupt keinen Sinn macht, nur mit den Kindern zu arbeiten, sondern zu den Kindern das ganze System Familie gehört.

Seit knapp vierzehn Jahren arbeite ich für das Jugendamt Stuttgart. Zuerst war ich Leiterin einer Kita mit einer Gruppe, dann für vier Jahre stellvertretende Leiterin einer großen Einrichtung, die von Kindern mit und ohne Behinderung besucht wurde. Seit fünf Jahren leite ich die städtische Kindertagesstätte Griegstraße. Ich habe 16 Mitarbeiter/-innen: Erzieher/-innen, Kinderpfleger/-innen, zwei Azubis und eine Hauswirtschaftlerin. Wir betreuen 83 Kinder: das jüngste ist sieben Monate, das älteste sechs Jahre.

Zu meiner Routine gehören viele Verwaltungsaufgaben, wie Anmeldungen, Ummeldungen, das Verwalten unterschiedlicher Budgets, die Instandhaltung der Einrichtung und

das Überprüfen von Sicherheitsstandards. Ich muss alles beschaffen, was wir brauchen - von Spielwaren bis hin zum Geschirr. Ich trage die Personalverantwortung inhaltlich, aber auch formal. Ich muss Krankmeldungen verwalten, Urlaubspläne ausarbeiten, Stellenausschreibungen veröffentlichen und Bewerbungsgespräche führen. Ich mache Öffentlichkeitsarbeit im Stadtteil, kooperiere mit verschiedenen Institutionen, innerhalb des Jugendamtes und der Stadt, aber auch mit anderen Trägern.

Wir beteiligen uns als Einrichtung an Arbeitsgemeinschaften, die innerhalb des Jugendamtes angeboten werden. Ich bin Mitglied im Fachzirkel Integration des Jugendamtes und biete zum Thema Kinder mit Behinderungen Fortbildungen und Praxisberatungen an. Mein zeitlicher und inhaltlicher Schwerpunkt ist aber die Mitarbeiterführung. Ich organisiere, moderiere und bearbeite Dienstbesprechungen nach.

Die Stadt Stuttgart fordert mehr Bildung in den Kitas. Also muss ich dafür sorgen, dass meine Mitarbeiter/-innen diesen Anspruch in die Praxis umsetzen. Dafür strukturiere ich Entwicklungsprozesse für das ganze Team, aber auch für die einzelnen Mitarbeiter/-innen.

Es ist schwierig, Förderung und Herausforderung so zu gestalten, dass Menschen mit sehr unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und Erfahrungen davon profitieren können. Es gibt immer hochmotivierte Kolleginnen und Kollegen, aber auch die, die bremsend wirken und ängstlich sind. Die Teambildung und -entwicklung ist ein Seiltanz. Ich brauche einen langen Atem und muss immer gucken,

dass alle mitkommen und keiner zurückbleibt.

Zusätzlich gibt es noch Elterngespräche, an denen ich teilnehme. Alltagsgespräche und Beobachtung der Kinder ist Aufgabe des Teams. Aber wenn es Schwierigkeiten in der Kommunikation mit den Eltern gibt, oder mich Kolleg/-innen bitten, sie auf der Suche mit den Eltern nach einem gemeinsamen Weg für das Kind zu unterstützen, begleite ich sie. Und ich bin immer dabei, wenn es um Kindeswohlgefährdung geht.

Mit den Eltern bin ich zusätzlich über den Elternrat in Kontakt. Da läuft viel per Telefon und Mail. Ich muss immer wieder auf Unterbrechungen reagieren: das sind nicht nur Anrufe von Eltern, sondern auch von Kolleg/-innen, Handwerkern oder dem Jugendamt. Überraschungen gehören zum Alltag: Da geht was kaputt, dort stürzt ein Kind, und hier haben Eltern das Bedürfnis zu reden. Das Jugendamt hat uns eine große Autonomie zugestanden. Es gibt viele Aufgabenbereiche, in denen wir selbstständig entscheiden. Aber wir bekommen keine weiteren Stunden für die zunehmende Verantwortung und die zusätzlichen Aufgaben bezahlt.

Die Arbeit verdichtet sich. Ich muss mich sehr konzentrieren und ständig präsent sein. Ich versuche alles im Blick zu haben, treffe ad hoc Entscheidungen und nehme Probleme, die spontan von Eltern und Mitarbeiter/-innen an mich herangetragen werden, in die Hand. Ich muss wissen, wo mein Team steht, was die einzelnen Mitarbeiter/-innen an Unterstützung brauchen. Ich muss Konflikte zwischen ihnen erkennen und ansprechen. Es gibt Kon-

fliktsituationen, die nehme ich auch mit nach Hause. Wenn gemeinsam entwickelte, pädagogische Absprachen nicht eingehalten werden, das Team oder auch Eltern in alte Muster zurückfallen, muss ich das ansprechen. Solche Gespräche bleiben nicht immer sachlich. Nicht selten werde ich auch persönlich angegangen und fühle mich entsprechend getroffen.

Meine Kernarbeitszeit ist zwischen 8.00 und 16.00 Uhr, aber ich bin oft schon um halb acht da und höre nicht selten später auf zu arbeiten. Dazu kommen Nachmittagstermine, Elternabende und andere Veranstaltungen. Mein Verständnis von Pädagogik und Bildung war immer auch politisch. Ich bin nicht nur Leiterin meiner Einrichtung, sondern setze mich darüberhinaus für den Beruf der Erzieherin und eine inhaltliche Entwicklung ein, die berücksichtigen muss, was Kinder für ihre Zukunft in unser sich immer wieder wandelnden Gesellschaft brauchen, um zurechtzukommen.

Ich habe früher BAT 4b mit Vergütungsgruppenzulagen bekommen und jetzt nach dem neuen TVöD die Gehaltsstufe 9 mit Zulagen. Das Gehalt bemisst sich nach der Anzahl der zu betreuenden Kinder. Mein Hauptarbeits-schwerpunkt ist aber die Mitarbeiterführung. Diese Verantwortung spiegelt sich in der Bezahlung nicht wider. Ich verdiene netto 1.643 Euro.

Zurzeit mache ich nebenbei noch eine Weiterbildung zum Thema „Führen und Leiten“, ein Kontaktstudium an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg.“



Beruf	Angaben zum Kriterium ‚Soziale Kompetenz‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	<ul style="list-style-type: none">● Entwicklung spezieller Instandsetzungskonzepte im Team.● Gemeinsame Durchführung von Instandsetzungsarbeiten mit Fachkräften für die Bauausführung.● Sie haben Kontakte zu Auftraggebern, Zulieferern oder Angehörigen der Bau- und Umweltbehörden.
Techniker/-in Forsttechnik	<ul style="list-style-type: none">● Ggf. Zusammenarbeit mit unterstellten Mitarbeiter/-innen.● Zusammenarbeit mit Waldbesitzerinnen, Beschäftigten anderer Holzdienstleistungsunternehmen und Jagdpächter/-innen.● Kontakte zu Holzhändlerinnen und anderen Kunden, auch zu Fahrer/-innen von Spezialtransportern.● Kontakt zu Mitarbeiter/-innen von Naturschutzbehörden und –verbänden sowie zu Erholungssuchenden.
Techniker/-in Gartenbau	<ul style="list-style-type: none">● Meist Arbeit in der Gruppe mit anderen Techniker/-innen, Meister/-innen, Ingenieur/-innen oder unterstellten Mitarbeiter/-innen.● Zuständigkeit für das kaufmännische Personal und die Auszubildenden.● Kontakt mit Auftraggeber/-innen, Architekt/-innen, Nachbargewerken, Vertreter/-innen öffentlicher Stellen, Entscheidungsträger/-innen und Bürger/-innen.
Techniker/-in Umweltschutztechnik	<ul style="list-style-type: none">● Meist Arbeit als Mitglied eines Teams.● Enge Zusammenarbeit mit KollegInnen aus anderen Betriebsabteilungen, Vorgesetzten und unterstellten Mitarbeiter/-innen.● Vielfältige Kontakte im Außendienst und zu Herstellern von Anlagenteilen, Laborausrüstungen und Messgeräten.
Erzieher/-in	<ul style="list-style-type: none">● Regelmäßige und über längere Zeiträume andauernde Kontakte zu betreuten Personen (Kinder, Jugendliche, z. T. mit Behinderungen oder Entwicklungsstörungen, auch Erwachsene).● Unmittelbare und oft sehr vertrauliche Betreuungssituation: Sie begleiten Freundschaften, schlichten Streit, zeigen, wie man mit Konflikten umgehen kann und haben ein offenes Ohr für die Probleme und Sorgen der Kinder oder Jugendlichen. Das erfordert viel Fingerspitzengefühl und Einfühlungsvermögen, aber auch starke Nerven, da Streit, Wutausbrüche und Tränen ihrer Schützlinge keine Seltenheit sind.● Umgang mit Eltern und anderen erziehungsberechtigten Personen.● Zusammenarbeit mit anderen pädagogischen Fachkräften (z. B. Sozialpädagoge/-innen, Kinderpfleger/-innen, therapeutischen Fachkräften, Pastor/-innen, Mitarbeiter/-innen von Behörden).● Führen von Beratungsgesprächen.● Abstimmung im Team, z. B. auf Teambesprechungen (Aufgabenverteilung, Erstellung von Dienstplänen, Problemlösungen).

Quelle:
Berufsprofile im Berufe-net
der Bundesagentur für Arbeit

Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)

Die Anforderungen an die soziale Kompetenz der Erzieher/-innen sind eindeutig als höher einzustufen als in den technischen Vergleichsberufen. Zwar gehören auch bei Techniker/-innen der verschiedenen Fachbereiche Kontakte, Zusammenarbeit und Gespräche mit unterschiedlichen Personengruppen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation zum Aufgabenspektrum und erfordern entsprechende Sozialkompetenz. Jedoch bleiben diese Kontakte und Gespräche überwiegend auf der Ebene fachlichen Austauschs und inhaltlicher Abstimmung. Lediglich in der Vorgesetztenfunktion dürften die emotionale Ebene im

Gespräch und die Beziehung zueinander als Metathema eine Rolle spielen.

Anders bei den Erzieher/-innen: Auch sie führen kollegiale Gespräche, Gespräche mit Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen oder stimmen sich mit Ansprechpersonen außerhalb der Einrichtung ab. Darüber hinaus wird ihre Tätigkeit jedoch geprägt durch die Anforderungen an die soziale Kompetenz im Umgang mit den betreuten Kindern und Jugendlichen. Nicht nur erfordern die Intensität und Vertraulichkeit der Beziehungen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit, auch die Art und die Schwierigkeit der zu bewältigenden Situationen bedeuten erhöhte Anforderungen an die Konfliktfähigkeit und das Überzeugungsvermögen.

Porträt

Harald Kardell (55), Erzieher an der Peter-Härtling-Schule in Schleswig.

„Ich habe in Joldelund die Hauptschule besucht und mit 19 Jahren an der Abendschule in Husum die mittlere Reife nachgeholt. Dazwischen habe ich eine Lehre als Landwirt gemacht, verschiedene Jobs und war sieben Jahre bei der Bundeswehr. Eigentlich wollte ich auf die Sportschule. Aber da ich in Joldelund schon Familie hatte, blieb ich in der Gegend und fing in Schleswig an der Fachschule für Sozialpädagogik an. Mit meiner abgeschlossenen Berufsausbildung konnte ich sofort anfangen, ohne Vorpraktikum. Meine erste Stelle als Erzieher war hier an der Schule für Geistigbehinderte in Schleswig, die heute Peter-Härtling-Schule heißt.

In der Erzieher/-innenausbildung habe ich an einem Projekt teilgenommen, das sich Schulsonderturnen nannte: ein Sportangebot für Schulanfänger mit so genannten Defiziten. Das war sicher ein Grund dafür, dass man mich an der Peter-Härtling-Schule genommen hat.

1979 war die Schule noch im Aufbau und beschäftigte hauptsächlich Erzieher/-innen. Heute gibt es viel mehr Fachlehrer/-innen. Ich wollte berufsbegleitend eine Fachlehrerausbildung draufsetzen, aber als ich soweit war, konnte ich es mir finanziell nicht mehr leisten. Ich hatte zwei kleine Kinder.

Früher habe ich eine Klasse alleine geleitet. Jetzt sind wir doppelt besetzt. Die Schule hat vier Stufen, die jeweils drei Jahre dauern. Die Werkstufe, in der ich tätig bin, ist die Vierte und wird von den älteren Schüler/-innen zwischen 15 und 18 Jahren besucht. Wir unterrichten Werken mit Holz und Metall, geben Textilunterricht, Sport, Schwimmunterricht, planen Praktika für unsere Schüler/-innen und begleiten sie dabei. Wir ersetzen sozusagen die Berufsschule und bereiten auf die Werkstatt für Behinderte vor, in der die meisten unserer Schüler/-innen nach der Schule arbeiten.

Den Unterricht, den wir anbieten, müssen wir auf verschiedene Niveaus bringen. Unsere Schüler/-innen sind oft nicht nur geistig behindert, sondern auch körperlich. Dazu kommen milieugeschädigte Kinder. Sie gehören eher in eine Jugendaufbaueinrichtung, haben zum Teil kriminelle Tendenzen, mit denen sie viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen, so dass die Schule nicht immer denen zu Gute kommt, für die sie ursprünglich gedacht war.

In meiner Klasse sind jetzt acht Schüler/-innen. Davon sind zwei geistig und körperlich behindert, können gehen, aber nicht sprechen. Sie teilen sich nicht über Gesten und Worte mit, sondern über Laute. Sie können ein Glas heben, haben aber motorische Schwierigkeiten. Sie werden von mir gewickelt. Drei weitere Schüler/-innen sind ziemlich fit, sie können alleine mit dem Stadtbus zum Einkaufen fahren und auch lesen und schreiben. Sie würden es aber an einer Lernbehinderten Schule nicht schaffen. Zwei Schüler/-innen waren früher an einer Lernbehinderten Schule und sind dort mit Aggressionen und Depressionen auffällig geworden. Ein

weiterer Schüler kann sich körperlich selbst versorgen, braucht aber geistig unsere Unterstützung, ohne dass wir klar benennen können, welche Behinderung er hat. Wir haben Kinder mit Down-Syndrom, Schizophrenie oder Epilepsie, die zwar Medikamente einnehmen, aber trotzdem immer mal wieder einen Anfall bekommen. Viele Kinder haben auch Hirnschädigungen, die vor, während oder nach der Geburt entstanden sind, aber nicht genau benannt werden können.

Es gibt einen Stundenplan, und wir haben nicht nur für den Unterricht oder das Frühstück feste Zeiten an denen sich die Schüler orientieren können, sondern auch fürs Wickeln. Wir versuchen mit ihnen ein Tageregelnwerk aufzubauen, damit sie nach der Schule selbstständig in einer betreuten Wohngruppe leben können. Wir bieten Arbeitsgemeinschaften an, an denen auch Nichtbehinderte teilnehmen. Wir hatten jahrelang eine Kanu-AG, und neben unserer Schule wird ein Gebäude für unsere Schüler/-innen und der der benachbarten Real- und Grundschule errichtet, in dem wir ein Imbiss oder Café und verschiedene Projekte anbieten werden. Auch für die Nachbarschaft.

Aber unsere Schüler/-innen sind oft sehr orientierungslos und verträumt. Sie sind impulsiv, laufen auf eine Blume zu, auf einen Baum. Das Impulsive, Direkte gefällt mir, wenn jemand ganz fasziniert dem Klang eines Rasenmähers folgt. Aber es ist schwierig, wenn ich plötzlich nicht mehr weiß, wo meine Schüler/-innen sind und sie suchen muss. Ihre Gefühle sind wenig gehemmt und orientiert an Normen und Regeln. Es ist eine große Herausforderung, die vielen Vorstellungen der

Schüler/-innen, ihre Wut, ihren Hass, ihre Freude in einen Ablauf zu bringen. Es gibt immer wieder heftige Konflikte zwischen Schüler/-innen.

Wir erarbeiten mit Therapeut/-innen, Lehrer/-innen und Eltern individuelle Förderpläne für die Schüler/-innen und dokumentieren ihr Verhalten und ihre Entwicklungsschritte. Das ist besonders schwierig, wenn Eltern noch nicht akzeptiert haben, dass ihr Kind geistigbehindert ist und auf unsere Schule gehen soll. Manche Eltern scheinen auch gar kein Interesse zu haben. Das mag jetzt lächerlich klingen, aber ich komme an meine Grenzen, wenn ein Kind eine Magensonde hat und zu Hause kaum auf Hygiene geachtet wird. Diese Körpergerüche sind schwer zu ertragen.

Wenn ich ein Kind wickeln muss, das sich kaum bewegen kann, also das vom Rollstuhl

auf den Wickeltisch gehoben werden muss, hole ich mir Hilfe. Das ist körperlich anstrengend, aber man gewöhnt sich eine vernünftige Körperhaltung an.

Psychisch fühle ich mich belastet, wenn ich sehe, dass meine Schüler/-innen leiden und nicht die Unterstützung bekommen, die sie bräuchten. Ich muss mich als Person ganz einbringen, das ist meine Art der Förderung. Wenn ich mich so darstelle, wie ich bin, haben die Schüler/-innen auch einen Zugang zu mir, dann gibt es eine Basis. Wenn man diese Arbeit nicht mag, sich nicht wirklich hundertprozentig dafür entschieden hat, kriegen das die Kinder sofort mit. Dann wird es natürlich schwierig, die Arbeit über Jahrzehnte zu machen, ohne krank zu werden. Ich bekomme BAT 5b. Das sind – bei 22 Stunden – netto 1.300 Euro.“

Planen und Organisieren

Bei allen Fachschulberufen gehören planende und organisierende Tätigkeiten zu den wesentlichen Arbeitsaufgaben. Unterschiede in den Anteilen an der Gesamttätigkeit liegen im individuellen Zuschnitt des Arbeitsplatzes begründet. Bei der Planung und Organisation arbeiten die Absolvent/-innen der Fachschulberufe weitgehend selbständig und eigenverantwortlich (siehe auch Abschnitt ‚Verantwortung‘).

Allerdings ist davon auszugehen, dass der Schwierigkeitsgrad der Planungs- und Organisationsaufgaben bei Erzieher/-nnen höher ist als in den Techniker/-nnen-Berufen, da menschliche Verhaltensweisen und Reaktionen schwerer

planbar sind als biologische, chemische oder physikalische Prozesse. Vielfältige und mit hoher Unsicherheit behaftete Einflussgrößen wirken auf das Arbeitsergebnis von Erzieher/-innen ein und die zu planenden Prozesse sind von großer Unberechenbarkeit geprägt.



Beruf	Angaben zum Kriterium ‚Planen und Organisieren‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	<ul style="list-style-type: none">● Wahrnehmen von Koordinations-, Aufsichts- und Kontrollfunktionen.● Sie sind zu einem großen Teil mit planend-organisierenden und prüfend-überwachenden, zum Teil auch mit betriebswirtschaftlichen Aufgaben beschäftigt.● Durchführung von Bauplanungen und überwachende bzw. dokumentierende Tätigkeiten.
Techniker/-in Forsttechnik	<ul style="list-style-type: none">● Sie veranlassen, organisieren und kontrollieren die Arbeiten im Forst, z.B. Holzeinschlag, Holzrücken, Holzlagerung, Aufforstung und Durchforstung, Bodenverbesserung und Schädlingsbekämpfung, Wege- und Gatterbau.● Planung und Organisation von Maßnahmen des Natur- und Umweltschutzes und der Landschaftsplanung.
Techniker/-in Gartenbau	<ul style="list-style-type: none">● Betriebswirtschaftliche Aufgaben, Organisation und Koordination gehören zu den wesentlichen Aufgaben.● Projektplanung und Bauleitung: Vermessen und Einrichten der Baustelle, Disposition, Bestellung und Lagerung von Material, Planung des Einsatzes von Arbeitskräften und Maschinen.
Techniker/-in Umweltschutztechnik	<ul style="list-style-type: none">● Es kann sich um überwiegend planende, organisierende und überwachende Tätigkeiten handeln, aber auch um Labortätigkeit.● Mitwirkung bei der Planung, Konstruktion und Fertigung umwelttechnischer Anlagen.● Konzipierung von Mess- und Analyseprogrammen.
Erzieher/-in <small>Quelle: Berufsprofile im Berufe-net der Bundesagentur für Arbeit</small>	<ul style="list-style-type: none">● Planen/Organisieren/Durchführen der pädagogischen Erziehungsarbeit.● Selbständiges und eigenverantwortliches Handeln in der Betreuungssituation und bei der sonstigen Aufgabenerledigung.● Sie dokumentieren ihre Beobachtungen und pädagogischen Analysen in Gruppen- und Erziehungsberichten konstant und trainieren unterschiedliche Strategien, um Konfliktsituationen gut bewältigen zu können.

Porträt

Christina Hoppa (24), Erzieherin im Waldhof Kinder- und Jugendheim in Barsinghausen.

„Ich habe in Wunstorf die Schule bis zur mittleren Reife besucht. Danach war ich auf der Fachoberschule für Verwaltung- und Rechtspflege. Ich habe die Ausbildung nicht abgeschlossen, sondern stattdessen zwei Jahre eine Berufsfachschule besucht, zum Sozialassistentin zu werden. Anschließend bin ich nach Neustadt am Rübenberge auf die Fachschule für Sozialpädagogik. Ich war 2004 fertig. Ein Anerkennungsjahr musste ich nicht machen. Als erstes habe ich ein freiwilliges Soziales Jahr in einem Kinderheim gemacht, weil ich nicht gleich eine Stelle finden konnte.

Eine feste Stelle bekam ich dann in einer Nachmittagsgruppe in einer Kindertagesstätte. Dort habe ich ein knappes halbes Jahr gearbeitet. Wir waren insgesamt zehn Erzieher/-innen und haben jeweils zu zweit eine Gruppe betreut, also 25 Kinder zwischen drei und sechs Jahren. Sechzig bis siebzig Prozent der Kinder hatten einen Migrationshintergrund. Die 25 Kinder hatten sehr unterschiedliche Bedürfnisse, auf die ein gut aufeinander abgestimmtes Team sicher eingehen kann. Aber die Kommunikation innerhalb unseres Teams funktionierte nicht.

Ich habe mich schließlich von dem Team getrennt. Mir blieb noch die Kleinkindspielgruppe, die ich schon während meiner Arbeit in der Kita nebenbei an zwei Tagen die Woche geleitet hatte. Die Gruppe ist aus einer Elterninitiative hervorgegangen. Ich habe mit

jeweils einer Mutter die Kinder zwischen zwölf Monaten und drei Jahren betreut.

Es dauerte nicht lange, dann konnte ich wieder in einer Kindertagesstätte arbeiten. In Garbsen, als Springerin. Ich bin im Krankheitsfall eingesprungen, immer wieder in anderen Gruppen. Mal einen Monat, mal zwei. Insgesamt hatte die Kita fünf Gruppen, inklusive einer Integrationsgruppe, in der ich als dritte Kraft zwei Monate arbeitete, bevor ich dann wieder arbeitslos war. Ich habe ein Vierteljahr nichts gefunden und dann in einem Hort in Hannover angefangen. Dort war ich fünf Monate, bis März 2006. Nebenbei habe ich seit Januar auch noch als Honorarkraft in einer Schulintegrationshilfe gearbeitet und ein Kind aus einem Kinderheim betreut. Der neunjährige Junge war sozial auffällig und brauchte Einzelbetreuung. Ich bin vormittags mit in die Schule und nachmittags in den Hort, in dem ich dann seit März zusätzlich angestellt war. Ich war sehr oft auf mich alleine gestellt. Der Junge war ziemlich aggressiv, hat mit Stühlen auf seine Lehrer/-innen geworfen. Ich habe versucht ihn zu beruhigen, habe aber auch den Förderschulunterricht insgesamt unterstützt.

Meine Arbeit in der Schulintegrationshilfe lief im Juli 2006 aus. Seit Anfang August bin ich in Waldhof. Ich arbeite hier in einer Tagesgruppe mit Kindern zwischen sechs und elf Jahren. Ich vertrete eine Kollegin, die im Er-

ziehungsurlaub ist. Wir sind mit zwei Tagesgruppen – unsere Kinder und eine zusätzliche Jugendgruppe – in einem Haus. Es sieht von außen aus wie ein typisches Einfamilienhaus. Immer zwei Personen betreuen eine Gruppe, eine Frau und ein Mann.

Vormittags sind Teamsitzungen, und es fällt eine Menge Organisationsarbeit an. Die Kinder leben zu Hause, werden aber nach der Schule von uns betreut. Einige Schulverweigerer kommen auch schon vormittags zu uns. Eines unserer Kinder muss ich jeden Tag von der Schule abholen und beim Mittagessen und den Hausaufgabenextra betreuen. Am Nachmittag bieten wir für die Kinder verschiedene Aktivitäten an, zum Beispiel Fußball spielen oder Schwimmen. Viele unserer Kinder können nicht schwimmen, wenn sie zu uns kommen und machen bei uns ihre ersten Schwimmbadbesuche.

Die Kinder sind verhaltensauffällig. Wir arbeiten viel mit der Jugendhilfe, Therapeut/-innen, Eltern und Lehrern zusammen. Wir versuchen den Kindern einen strukturierten Tagesablauf anzubieten, zu dem Rituale gehören, an denen sie sich orientieren können. Geburtstage, aber auch andere Feste feiern und vorbereiten – etwas, was viele unserer Kinder von zuhause gar nicht kennen – ist ein sehr wichtiger Bestandteil unserer Arbeit. Wir bieten auch ein Ferienprogramm an, und im Sommer fahren wir für zwei Wochen gemeinsam mit ihnen in den Urlaub.

Ich kann die Aktivitäten mit den Kindern nie genau vorausplanen. Ich weiß nicht, wie die Kinder reagieren, wie sie gerade drauf sind. Besonders nach den Wochenenden habe ich

oft das Gefühl, dass ich wieder von Null anfangen muss. Viele Eltern schaffen es nicht, ihren Kindern Strukturen zu bieten, manche schaffen es nicht einmal, sie morgens zu wecken. Sie kommen mit ihrem eigenen Leben nicht klar, weil sie drogensüchtig sind oder andere Probleme haben. Manchmal haben sie einfach auch zu viele Kinder. Sieben, acht, neun, das gibt es immer mal wieder.

Das Jugendamt schickt die Kinder zu uns, wenn ihre Eltern überfordert sind, oder die Kinder zuhause verwaisten. Wir fangen viel von dem auf, was andere hilflos macht. Wenn es uns minderbezahlte Kräfte nicht geben würde, würden viele Eltern und Lehrer sicher aufgeben. Wir haben auch einen stationären Bereich, in dem es immer wieder Probleme mit Kriminalität und Drogen gibt, und in dem Kolleg/-innen von den Jugendlichen angegriffen oder Sachen demoliert werden. Und manchmal stauen sich natürlich auch bei unseren Kindern im teilstationären Bereich Aggressionen an, so dass sie anfangen zu schlagen und zu treten. An uns wird ein sehr hoher Anspruch gestellt. Wir sollen die Kinder in wenigen Wochen wieder ‚hinkriegen‘. Dabei muss man sich natürlich Ziele und Schwerpunkte setzen, ich kann die Kinder ja nicht einfach komplett umkrempeln. Manche unserer Kinder schaffen es auch nicht und werden dann vollstationär aufgenommen. Das kann demotivieren. Aber ich sehe das nicht einfach nur als persönlichen Misserfolg. Ich weiß, dass wir diesen Kindern nicht alleine helfen können, dass wir die Eltern brauchen und die Schule. Die müssen bereit sein, mitzumachen.

Ich arbeite 29 Stunden und bekomme etwa 1.200 Euro netto.“

Beruf	Angaben zum Kriterium ‚ <i>physische und psychische Anforderungen</i> ‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Baudenkmalpflege und Altbausanierung	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeit in geschlossenen, temperierten Räumen, z. T. unter künstlichem Dauerlicht, auch im Freien unter Witterungseinflüssen wie Nässe, Kälte, Zugluft, Hitze und Temperaturschwankungen. ● Überwiegend leichte bis mittelschwere Arbeit im Stehen, Sitzen sowie im Gehen, gelegentlich Zwangshaltungen der Arme und der Wirbelsäule durch vornüber gebeugte Haltung, gelegentlich Bücken und Hocken; z. T. Gehen und Stehen auf unebenem, rutschigem, teilweise morastigen Boden. ● Unfall- und Verletzungsgefahr: Z. T. Steigen bzw. Klettern auf Leitern und Gerüsten, Arbeit an laufenden Maschinen, mit scharfen Werkzeugen, an elektrischer Hochspannung, mit Chemikalien und mit Glas. ● Zeitweise Tragen von Arbeitsschutzausrüstung. ● Zeitweise Einwirkung von Staub, Rauch, Gasen, Dämpfen; gelegentlich Hautbelastungen durch toxische oder allergisierende Arbeitsstoffe. ● Rasch wechselnde Arbeitssituationen. ● Arbeit z. T. mit Zeitvorgaben, oft Arbeiten unter Zeitdruck (Terminzwang). ● Z. T. unregelmäßige Arbeitszeit und Überstunden. ● Teils Einzelarbeit mit mehreren Personen in einem Raum, teils Teamarbeit.
Techniker/-in Forsttechnik	<ul style="list-style-type: none"> ● Im Büro körperlich leichte Tätigkeit im Sitzen, im Außendienst im Gehen und Stehen. ● Im Wald gelegentlich mittelschwere bis schwere Arbeit, Heben und Tragen schwerer Lasten möglich, zeitweise auf unebenem, teils rutschigem Boden. ● Steigen und Klettern auf Leitern und Gerüste, gelegentlich Zwangshaltungen möglich, erhöhte Unfall- und Verletzungsgefahr, teilweise persönlicher Arbeitsschutz erforderlich. ● Im Büro Arbeiten in geschlossenen, temperierten Räumen, im Wald Arbeiten unter Witterungseinflüssen. ● Körperliche Belastung durch Erschütterungen beim Fahren auf unbefestigten Waldwegen. ● Gelegentlich Belastungen der Haut, der Schleimhäute und Atemwege, durch Arbeiten in schlechten Lichtverhältnissen. ● Teilweise unregelmäßige Arbeitszeiten mit Nacharbeit, Wochenend- und Feiertagsarbeit. ● Häufig Arbeit unter Zeitdruck.
Techniker/-in Gartenbau	<ul style="list-style-type: none"> ● Überwiegend leichte Bürotätigkeiten. ● Gelegentlich Arbeit im Freien bei der Überwachung und Durchführung landschaftsgärtnerischer Bauvorhaben, dabei Arbeit unter Witterungseinflüssen. ● Saisonale Schwankungen des Arbeitsvolumens, verbunden mit Überstunden und Samstagsarbeit. ● Zeitweise Arbeit unter Zeitdruck. ● Ständiger Wechsel des Arbeitsortes.



Beruf	Angaben zum Kriterium ‚ <i>physische und psychische Anforderungen</i> ‘ im Berufsprofil der Arbeitsagentur
Techniker/-in Umweltschutztechnik	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeit in geschlossenen, temperierten, teilweise klimatisierten Räumen, auch unter Witterungseinflüssen. ● Im Büro körperlich leichte Tätigkeit im Sitzen, im Gelände körperliche Beanspruchung durch Gehen und Stehen, z. T. auch in Zwangshaltungen wie Bücken und Hocken, teilweise auf unebenem, rutschigen oder morastigen Boden. ● Teilweise Steigen auf Leitern und Gerüste, erhöhte Unfall- und Verletzungsgefahr, zeitweise Tragen persönlicher Schutzausrüstung. ● Rasch wechselnde Arbeitssituationen möglich. ● Zeitweise ständige Konzentration erforderlich. ● Teilweise Einwirkung von Staub, Dämpfen und Gasen möglich, Geruchsbelästigung möglich, Hautbelastungen möglich, teilweise Feucht- und Schmutzarbeit, Einwirkung von Lärm, z. T. Arbeiten unter künstlichem Dauerlicht oder in schlechten Lichtverhältnissen. ● Arbeit mit Zeitvorgaben, z. T. unter Zeitdruck möglich. ● Unregelmäßige Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit möglich, z. T. Zwei- und Dreischichtbetrieb oder Bereitschaftsdienst. ● Häufiger Wechsel des Arbeitsortes, z. T. mit auswärtiger Unterbringung.
Erzieher/-in Quelle: Berufsprofile im Berufe-net der Bundesagentur für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> ● Leichte bis mittelschwere, in der Behindertenpädagogik zeitweise auch schwere körperliche Arbeit im Stehen, Gehen und Sitzen. ● In geschlossenen, temperierten Räumen, bei günstiger Witterung auch zeitweise im Freien. ● Ständiger Umgang mit zu betreuenden Personen. ● Häufiger Kontakt mit Angehörigen der betreuten Personen, Kolleg/-innen, Behörden und Arzt/-innen. ● Kontakt mit hautreizenden Reinigungs- und Desinfektionsmitteln. ● In der Elementarerziehung Arbeit z. T. an Abenden und an Wochenenden. ● In der Heimerziehung häufig unregelmäßige Arbeitszeiten, z. T. Abend-, Schicht-, Wochenend-, Feiertagsarbeit und Überstunden. ● Häufig auch Unterbringung in Wohnheimen. ● Wenn sie Kinder bei der Körperpflege unterstützen oder Kleinkinder wickeln, werden sie mit Körperausscheidungen und entsprechenden Gerüchen konfrontiert. ● Mitunter kann die Arbeit mit großen Kinder- und Jugendgruppen an den Nerven zehren. Streit, Wutausbrüche und Tränen sind an der Tagesordnung. Im Umgang mit verhaltensauffälligen oder aggressiven Kindern und Jugendlichen sind Durchsetzungsvermögen und Geduld, aber auch Einfühlungsvermögen gefragt. Generell sollten ErzieherInnen psychisch belastbar sein.

Physische und psychische Anforderungen

Für die Techniker/-innenberufe geht die Arbeitsagentur in ihren berufskundlichen Informationen von leichter bis mittelschwerer körperlicher Arbeit aus, die im Wechsel zwischen Büro und im Freien erbracht wird (Umwelt-schutztechniker/-innen auch im Labor). Eine Ausnahme stellen die ForsttechnikerInnen dar, die bei Waldarbeiten gelegentlich auch schwere körperliche Arbeit verrichten.

Weiter physische Anforderungen entstehen durch unterschiedliche Umgebungseinflüsse, denen die Angehörigen der verschiedenen Techniker/-innenberufe ausgesetzt sind. Außerdem tragen sie teilweise ein erhöhtes Unfall- und Verletzungsrisiko.

Psychische Belastungen treten ausschließlich durch teilweise ungünstige und belastende Arbeitszeitbedingungen sowie gelegentlichen Zeitdruck vor Fertigstellungsterminen auf.

Erzieher/-innen verrichten ebenfalls leichte bis mittelschwere körperliche, in der Arbeit mit behinderten Kindern und Jugendlichen auch zeitweise körperlich schwere Arbeit. Umweltbelastungen kommen bei Erzieher/-innen lediglich in Form hautreizender Reinigungs- und Desinfektionsmittel vor.

Die Arbeitszeitbedingungen sind denen der technischen Fachschulberufe vergleichbar, auch Erzieher/-innen müssen an Wochenenden und Feiertagen arbeiten sowie Schicht- und Abendarbeit leisten. Darüber hinaus sind sie gelegentlich gemeinsam mit den von ihnen betreuten Kindern und Jugendlichen im Heim untergebracht und können nicht in einer eigenen Wohnung leben.

Gravierende Unterschiede zwischen Techniker/-innen und Erzieher/-innen ergeben sich im Bereich der psychischen Belastungen. Erzieher/-innen sind in besonderem Maße psychischen Belastungen ausgesetzt. Diese ergeben sich einerseits durch die oftmals erfolgende Konfrontation mit Körperausscheidungen und den entsprechenden Gerüchen, durch den Umgang mit verhaltensauffälligen oder aggressiven Kindern und Jugendlichen sowie durch häufige Konfliktsituationen, sowohl zwischen Kindern und Jugendlichen als auch zwischen Erzieher/-innen und den Betreuten oder ihre Eltern.

² Auch hier widmet der Text der Bundesagentur für Arbeit den psychischen Belastungen von ErzieherInnen (im Unterschied zu der sonst üblichen Struktur der Berufsprofile) ein eigenes Kapitel mit der Überschrift ‚Starke Nerven und ein offenes Ohr‘. Die dort beschriebenen Belastungen werden allerdings in der Standard-Rubrik ‚Psychische Aspekte‘ nicht mehr erwähnt.

5. Fazit

Bereits in den Regelungen der Rahmenvereinbarung über Fachschulen der Kultusministerkonferenz deutete sich an, dass Erzieher/-innen im Kanon der Fachschulberufe eine Sonderrolle spielen (vgl. Abschnitt 2) und nicht unmittelbar mit den anderen Fachschulberufen vergleichbar sind. Der direkte Vergleich des Berufs des Erziehers/der Erzieherin mit vier anderen Fachschulberufen erhärtet diese Vermutung: Die Anforderungsstruktur ist bei den vier Vergleichsberufen ähnlich bis identisch, Erzieher/-innen unterscheiden sich jeweils und zwar in der Tendenz hin zu einer höherwertigen Tätigkeit.

Auf der Basis der berufskundlichen Informationen der Arbeitsagentur kann mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass an Erzieher/-innen in ihrer realen Tätigkeit im öffentlichen Dienst eher höhere Anforderungen gestellt werden als an Absolvent/-innen der zum Vergleich herangezogenen Fachschulberufe. Sie müssten also bei vergleichbarer Stellung in der Organisation und Berufserfahrung eher höher als niedriger oder gleich eingruppiert sein.

Der Vergleich der ausgewählten Fachschulberufe auf der Basis der für den öffentlichen Dienst diskutierten bzw. bereits vereinbarten Eingruppierungskriterien erbrachte im einzelnen folgende Ergebnisse für die Eingruppierung der Erzieher/-innen:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ● Grundeingruppierung: | gleichwertig bis höherwertig |
| ● zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten: | eher höherwertig |
| ● Komplexität der Tätigkeit: | eher höherwertig |
| ● Verantwortung: | eher höherwertig |
| ● soziale Kompetenz: | höherwertig |
| ● Planen und Organisieren: | eher höherwertig |
| ● physische und psychische Belastungen: | höherwertig |

Das Ergebnis des Vergleichs würde noch eindeutiger in Richtung Höherwertigkeit des Erzieher/-innenberufes ausfallen, wenn der im SGBVIII (Kinder- und Jugendhilfe) festgeschriebene Bildungsauftrag in den Berufsprofilen des Berufes bereits berücksichtigt worden wäre. Hier liefern die Interviews im vorhergehenden Kapitel weitere aktuelle Informationen.

5. *Literatur und Internetfundstellen*

GEW (Hrsg.): Die GEW diskutiert.

Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen, Frankfurt 2006

Rahmenvereinbarung über Fachschulen

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002),

download unter <http://www.kmk.org/doc/beschl/rvfachschul.pdf>

Winter, Regine: Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit,

in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes (ZTR), 15. Jg. 2001, Heft 1, S. 7-15.

Berufsprofile im Berufe-net der Bundesagentur für Arbeit,

im Internet unter <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>

Darunter:

Berufsprofil TechnikerIn Baudenkmalpflege/Altbausanierung

<http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=5687>

Berufsprofil TechnikerIn Forsttechnik

<http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=14056>

Berufsprofil TechnikerIn Gartenbau

<http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=6051>

Berufsprofil TechnikerIn Umweltschutztechnik

<http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=660>

Berufsprofil ErzieherIn

<http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=9162>

Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
www.bayern.gew.de
info@bayern.gew.de

GEW Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Bremen

Löningstraße 35
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
www.gew-bremen.de
info@gew-hb.de

GEW Hamburg

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

GEW Hessen

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

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/4852711
Telefax: 0385/4852724
www.gew-mv.de
Landesverband@mvp.GEW.de

GEW Niedersachsen

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

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
www.gew-nrw.de
info@gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

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

GEW Saarland

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

GEW Sachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
www.gew-lsa.de
lv@gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/554220
Telefax: 0431/554948
www.gew-sh.de
info@gew-sh.de

GEW Thüringen

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

GEW-Hauptvorstand

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

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

Die GEW im Internet:

www.gew.de

Beitrittserklärung

Persönliches

Frau/Herr

Zuname (Titel)

Vorname

Straße/Nr.

Land (D für BRD), Postleitzahl/Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

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

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt/Berufsanfang

Tarif/Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle

Träger des Betriebs/der Dienststelle

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> in Rente | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> pensioniert | <input type="checkbox"/> ABM |
| <input type="checkbox"/> Alterübergangsgeld | <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos | <input type="checkbox"/> befristet bis |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe

Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den

Der GEW-Hauptvorstand leitet Ihren ausgefüllten Antrag automatisch an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW weiter.

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

GEW Hauptvorstand

Postfach 90 04 09

60444 Frankfurt am Main

Vielen Dank!

Ihre GEW

