

# Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen (Ganz-OB)

Forschungsprojekt mit Förderung der Max-Träger-Stiftung  
in Kooperation mit GEW und AWO

1. Digitale Veranstaltung, 11. November 2024  
Dr. Sirikit Krone / Chantal Mose / Iris Nieding /  
Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

# Agenda

- 1 Das Projekt „Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen“
- 2 Organisationsmodelle der Ganztagsförderung: Gemeinsamkeiten, Besonderheiten und Herausforderungen in den Ländern
- 3 Arbeitsalltag und Beschäftigungsbedingungen in der Ganztagsförderung von Grundschulkindern: Einblicke in Interviews mit Mitarbeiter\*innen



# 1 Das Projekt „Ganztagsförderung für Grundschulkinder: Organisationsmodelle und Beschäftigungsbedingungen“

# Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) vom 02.10.2021

## § 24 Absatz 4 SGB VIII n.F.:

Ein Kind, das im **Schuljahr 2026/2027** oder in den folgenden Schuljahren die erste Klassenstufe besucht, hat **ab dem Schuleintritt bis zum Beginn der fünften Klassenstufe** einen **Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung**. Der Anspruch besteht an Werktagen im Umfang von **acht Stunden täglich**.

- **Subjektiver Rechtsanspruch gegenüber örtlichem Träger der öffentlichen Jugendhilfe** Der Anspruch des Kindes auf Förderung in Tageseinrichtungen gilt im zeitlichen Umfang des **Unterrichts** sowie der Angebote der **Ganztagsgrundschulen**, einschließlich der offenen Ganztagsgrundschulen, als **erfüllt**. [...]
- **Umsetzung v.a. über kommunale Schulträger** (Jugendämter unterschiedlich involviert)
- **Bildungspolitische Potenziale: Abbau von herkunftsbedingter Ungleichheit** von Bildungschancen durch **ganztägige Förderung** und eine **kindorientierte Kooperation von Jugendhilfe und Schule**
- **Sozialpolitische Potenziale: Armutsprävention** durch bessere **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf (gerade in benachteiligten Sozialräumen); Ganztag als **Anknüpfungspunkt für Präventionsangebote**
- **Unterschiedliche Organisationsmodelle: Potenziale und Herausforderungen?**
- **Fokus: Beschäftigungsbedingungen**

# Unterschiedliche Systeme in den Ländern, unterschiedliche Organisationsmodelle in den Systemen

## Unterschiedliche Wege der Ganztagsförderung für Grundschul Kinder:

- **Kita-Angebote für Schulkinder** im Rahmen der Umsetzung des bundesweit geltenden SGB VIII
- **Schulische Ganztagsangebote** auf der Grundlage der schulrechtlichen Zuständigkeit der Länder

## Unterschiedliche Systeme in den Ländern bei der Umsetzung des Rechtsanspruchs:

- **System mit Fokus Kita, System mit Fokus Schule, Mischsystem**

## Unterschiedliche Organisationsmodelle in den Systemen, oft miteinander kombiniert

### Kita-Modell:

- **Horte** (nur für Schulkinder), z.T. an Grundschulen angesiedelt; **altersgemischte Kitas**

### Schul-Modell:

- **Gebundene, Teilgebundene oder Offene Ganztagschule** (= verpflichtend für alle, einen Teil der Klassen oder individuell freiwillig); unterschiedliche Formen der Kooperation mit Jugendhilfeträgern

### Träger-Modell:

- **Außerschulische Träger** (frei-gemeinnützig, kommunal) als **Träger von Angeboten an Schulen**; (erweiterte) Betreuung oder Offene Ganztagschule

1. Welche **Typen von Organisationsmodellen** für die Ganztagsförderung von Grundschulkindern lassen sich in den Ländern identifizieren?
2. Welche **Implikationen** haben die unterschiedlichen **Organisationsmodelle** für die **Praxis der Träger bei der Umsetzung der Angebote**, insbesondere im Hinblick auf Teamstrukturen Personaleinsatz, Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsbedingungen sowie auf die Kooperation Jugendhilfe/Schule?
3. Welche **Anforderungen an eine Weiterentwicklung der Organisationsmodelle** lassen sich identifizieren?

**Heute: Zwischenergebnisse zu den Fragen 1 und 2**

**Vertiefende Befunde und Diskussion von Anforderungen mit Blick auf das Trägermodell** (Angeboten von Jugendhilfeträgern an Schulen) - das Organisationsmodell,

- in dem im Bundesdurchschnitt der höchste Anteil an Kindern betreut wird und
- das sehr heterogene und wenig geregelte Strukturen aufweist und statistisch kaum erfasst ist

**2025: Fallstudien „vor Ort“ zur Validierung und Vertiefung der Zwischenergebnisse**



## 2 Organisationsmodelle der Ganztagsförderung: Gemeinsamkeiten, Besonderheiten und Herausforderungen in den Ländern

# Teilnahmequoten im Kita- und im Schulsystem nach Ländern

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

## Fokus Schule

**Ganztagsangebote an Grundschulen**, meistens in Kooperation mit Jugendhilfe(trägern)

## Fokus Kita

**Hort/Kita als Kern für Erfüllung des Rechtsanspruchs**, GTS als ergänzendes Bildungsangebot der Schule

## Mischsystem

**Unterschiedliche Ganztagsangebote in Schulen**, (wenige) Hortgruppen

# Kombination von unterschiedlichen Organisationsmodellen in den Ländern

Kita-Modell		Träger-Modell		Schul-Modell
Grundlage: SGB VIII		Grundlage: Schulgesetze und Förderrichtlinien der Länder		
Ort: Kita		Ort: Schule		
Förderung nach § 22 SGB VIII und den Ausführungsgesetzen der Länder		Schwerpunkt: Betreuung (unterschiedliche Zeiten)	Ganztagsschulen lt. KMK-Definition: Umfang: 7 Stunden an 3 Tagen oder mehr; Gesamtverantwortung Schulleitung	
Organisation: Kita		Organisation: Unterschiedliche Träger (frei-gemeinnützig / kommunal)		Organisation: Schule
Personal: Kita-Träger		Personal: Träger des GT-Angebots		Personal: Schule (Land) oder kooperierender Träger
Altersgemischte Einrichtung	Hort an der Schule	(Erweiterte) Über-Mittag-Betreuung	Ergänzungsangebot nach der VHTS	Offene / Freiwillige GTS Teilgebundene GTS Gebundene GTS
Einrichtung für Schulkin-der (Hort)	Offen oder als Angebot für die Standort-schule	Bedarfsorientierte Ergänzungsbetreuung außerhalb der Kernzeit	Offene / Freiwillige GTS, Betreuende GS, manchmal mit rhythmisierten GT-Klassen	Als ergänzendes Bildungsangebot und/oder zur Förderung vom Sinne von § 24 Abs. 4 SGB VIII
Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen: Jugendhilfe				
				Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen: Schule

## Kita-Modell

Personal-/ Leitungs- und Qualifikationsstandards nach Kita-Gesetz

## Träger-Modell

Oft wenig reguliert, in einigen Ländern  
Vorgaben zu Personal / Leitung / Qualifikation

## Schul-Modell

Schulleitung = Ganztagsleitung; meistens Einbindung von Jugendhilfeträgern (z.T. auch Anstellungsträger Personal)

# Potenziale und Herausforderungen der Organisationsmodelle:

## Kita-Modell

- **Klare Standards** in den Ausführungsgesetzen zum SGB VIII (Personalschlüssel, Leitung, Qualifikation)
  - Aber: Personalschlüssel nicht immer günstiger als bei Schul-/Träger-Modellen
  - Veränderung / Reduzierung von Qualifikationsvorgaben wegen Fachkräftemangel
- **Schule und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe als rechtlich getrennte Systeme** – Herausforderungen:
  - **Vernetzung** mit schulischen Ganztagsangeboten (Angebotsplanung)
  - **Kindorientierte Kooperation** (bezogen das einzelne Kind)
  - Vor allem bei altersgemischten Einrichtungen und Horten außerhalb der Schule, aber auch bei Horten an Schulen
  - **Kooperation wird in Ländern mit System-Fokus Kita verstärkt thematisiert** (wichtiges Thema bspw. in SN; Instrumente liegen vor – Umsetzung?)
- **Altersgerechte Förderung und Bildung** in altersgemischten Einrichtungen schwer zu realisieren
- In den meisten Ländern mit Mischsystem faktisch **Abbau von Hortgruppen** (Ausnahme: BY)
- Länder mit Fokus Kita: weiterer Ausbau, aber meistens auch Ausbau von Ganztagschulen

# Potenziale und Herausforderungen der Organisationsmodelle:

## Schul-Modell

- Potenziale für **erweiterte Bildung, individuelle Förderung** und **Verzahnung** von Unterricht und außerunterrichtlichem Angebot
- Aber: **keine verbindliche Einbindung der Kompetenz von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe** – Ausschöpfung der Potenziale einer kooperativen Förderung?
- Meistens **höhere Anteile von Lehrkräftestunden** (teilweise reduziert wg. Lehrkräftemangel); sozialpädagogisches und anderes Personal als Ergänzung („Monetarisierung“, „Kapitalisierung“)
- In einigen Ländern **Nebeneinander von Schul-Modell und Träger-Modell**, zum Teil abhängig von Entscheidungen der einzelnen Schule oder Kommune auf der Basis derselben rechtlichen Grundlagen (bspw. BE, NI), zum Teil mit unterschiedlichen Grundlagen (bspw. HH, RP)
- In einigen Ländern **Beschäftigte im Schul-Modell** vollständig (TH) oder zum Teil (bspw. BE, NI, RP) **im Landesdienst**; tariflich abgesicherte und unbefristete Beschäftigung
- Schul-Modell als ergänzendes Bildungsangebot (KMK-Mindestumfang – 7 Stunden an 3 Tagen): **oft nur stundenweise Beschäftigung von sozialpädagogischem / anderem Personal**; z.T. auf **Honorarbasis** ohne Kooperation mit Trägern
- **Einrichtung von Angeboten von Schulaufsicht / Schulträger / Schulkonferenz abhängig**; wenig Einfluss des Jugendamtes als Adressat des Rechtsanspruchs

# Potenziale und Herausforderungen der Organisationsmodelle:

## Träger-Modell

- Potenziale für **Integration von Kompetenzen der Kinder- und Jugendhilfe in Schule** (bspw. Kombination von Offener Ganztagschule und Familiengrundschulzentrum in NW)
- **Verzahnung** von Vor- und Nachmittag oft als **Herausforderung**; Schwierigkeiten mit Blick auf Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, daher zum Teil strikte Zuständigkeitstrennung zwischen Vor- und Nachmittag
- Meistens **hoher kommunaler Gestaltungsspielraum** – und oft hohe Abhängigkeit von kommunalen Prioritäten und/oder Finanzen
- **Einbindung von Trägern der Jugendhilfe nicht gleichbedeutend mit institutioneller Einbindung des Jugendamtes** (NW: Neuregelung für 2026)
- **Einrichtung von Angeboten von Schulaufsicht / Schulträger / Schulkonferenz abhängig**; wenig Einfluss des Jugendamtes als Adressat des Rechtsanspruchs
- Meistens **wenig Standards** (Personalschlüssel, Leitung, Qualifikation); Zurückhaltung der Flächenländer bei der Standardsetzung wegen Konnexitätsprinzip (Verlagerung der Verantwortung auf die Kommune)
- Oft **prekäre Beschäftigungsverhältnisse**; viel Befristung und (unfreiwillige) Teilzeit

Im Folgenden: **Träger-Modell im Alltag – Einblicke aus der Forschung**



### **3 Arbeitsalltag und Beschäftigungsbedingungen in der Ganztagsförderung von Grundschulkindern: Einblicke in Interviews mit Mitarbeiter\*innen**

# Kommunale Fallstudien (Lehrforschungsprojekt)

Unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen nicht nur nach landesspezifischen Systemen – sondern auch große Unterschiede **zwischen den kommunalen Modellen** (Varianz zwischen Kommunen) und **innerhalb der Kommunen** (Varianz zwischen Trägern)

- Qualitative Interviews in 2 Kommunen
  - 5 Träger
  - 11 Offene Ganztagschulen
  - 10 Leitungskräfte im Offenen Ganzttag
  - 43 Mitarbeiter\*innen im Offenen Ganzttag
- Verschiedene Trägerschaften: von kleinen Vereinen und Fördervereinen bis hin zu städtisch organisierter Trägerschaft „aus einer Hand“

# Zwei Kommunen mit unterschiedlichen Trägermodellen

## Kommune A

- Kommune hat Träger der freien Jugendhilfe als Kooperationspartner für das Offene Ganztagsangebot ausgewählt
  - Trägerpluralität mit unterschiedlichen Standards
- Finanzierung des Ganztags:
  - Landeszuschuss + Minimalförderung durch die Kommune
  - Dennoch: Beschluss der Kommune, in Zukunft keine Elternbeiträge mehr zu erheben
- Platzzahl wird vertraglich zwischen Trägern und Stadt festgelegt
- Personalplanung und Vergütung obliegt den Trägern



***Unterschiedliche* Beschäftigungsbedingungen trotz gleicher Rahmenbedingungen.**

## Kommune B

- Städtische Tochtergesellschaft als einheitlicher Träger aller Offener Ganztagschulen der Kommune
  - Einheitliche Steuerung und Abbau von Parallelstrukturen
  - Einheitliche Personalplanung und Vergütung
- Kooperationen mit freien Trägern für bestimmte Angebote
- Finanzierung des Ganztags:
  - Landeszuschuss + Kommunalen Eigenanteil + Elternbeiträge
  - Erhöhung der Zuschüsse für den Ausbau geplant
- Kommune stellt mehr Gelder für den Offenen Ganztags bereit → andere Rahmenbedingungen



***Einheitliche* Problemlagen aufgrund *einheitlicher* Rahmenbedingungen und OGS *aus einer Hand*.**

# Kommune A: Personalstruktur

*Einheitliches Bild aufgrund gleicher Entwicklungen*

Trotz unterschiedlicher Träger mit eigenen Personalvorgaben und –entscheidungen gestaltet sich die Personalstruktur in Kommune A zwischen den Trägern ähnlich:

- Gemischte Teams in der Praxis: **Pädagogische Fachkräfte** (i.d.R. Erzieher\*innen) und **Ergänzungskräfte** (Quereinsteiger\*innen), zusätzlich Minijobber\*innen und Honorarkräfte
- Kommunale Vorgaben (1 Erzieher\*in + 1 Ergänzungskraft pro Gruppe) können in der Realität oft nicht eingehalten werden
- Alle Träger berichten von **Schwierigkeiten in der Personalakquise** aufgrund der „Unattraktivität“ des Berufs (Arbeitszeiten, hohe Belastung, Vergütung)
- Durch den Fachkräftemangel und Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden, sind an den Schulen nur geringe Anteile von Fachkräften (im Verhältnis ca. 20 % Fachkräfte)  
*„wir können nicht auf sie (Quereinsteiger\*innen) verzichten!“ (Träger, Kommune A)*
- Vorschrift der Kommune: Ergänzendes, nicht pädagogisch ausgebildetes Personal muss Fort- und Weiterbildung für die OGS nachweisen
- Anforderungen der Träger an Ergänzungskräfte: Fortbildungsbereitschaft, Charakter, Haltung und Schlüsselkompetenzen  
→ **Offenheit für diverse berufliche Hintergründe und Professionen**

# Kommune A: Verträge und Rahmenbedingungen

*Starke Varianz der Vertrags- und Gehaltsstrukturen durch Trägerpluralität*

- Alle Träger dieser Kommune setzen **pädagogische und z.T. koordinative Leitungen** mit höheren Stundenkontingenten für Organisations- und Verwaltungsaufgaben ein.
- Wenig/keine Vollzeitstellen; Leitungen häufig eher vollzeitnah
  - schwierige Finanzierung aufgrund der kommunalen Minimalförderung
- **Verträge** der Mitarbeitenden häufig zwischen 15-20 Stunden pro Woche
- Unsichere Finanzierungsstruktur und jährliche Bedarfsplanungen bieten den Trägern **keine Planungssicherheit**
  - zum Teil jährlich befristete Verträge
  - keine Vollzeitstellen möglich, da das Geld sonst nicht für weiteres Personal reiche
  - Hemmungen, eigene PiA-Auszubildende aufzunehmen
- Starke Varianz der **Gehälter**: angelehnt an TVöD oder nach eigenem Tarifwerk
- Unterschiedlicher Umgang mit Ergänzungskräften ohne pädagogische Qualifikation
  - fehlender „Vergleich“ zum Arbeitsfeld Kita → niedrige Einstufung in TVöD oder gar Mindestlohn
  - Resultat: starke (negative) Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit der Ergänzungskräfte

# Kommune B: Personal und Beschäftigungsbedingungen

*Einheitliches Personalkonzept und Vertragsgestaltung für die **gesamte** Kommune*

- **Einheitliche Personalkonzepte** an allen Schulen
  - überwiegend Einsatz von Erzieher\*innen; lange Zeit 100% Fachkräfte – der Personalmangel „zwingt“ den Träger, die Teams für multiprofessionelles Personal und Quereinsteiger\*innen zu öffnen → dies spiegelt sich auch in den Haltungen der Fachkräfte vor Ort wider (mehr Vorbehalte)
  - eigene Fachkraftausbildung für Quereinsteiger\*innen („Fachkraft-OGS“)
  - „Tandem“-Struktur in den Gruppen – Abweichung in der Realität aufgrund des Personalmangels (führt zu Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden)
  - Einsatz von Honorarkräften für AGs (diese werden nicht durch das OGS-Personal angeboten)
- Tarifgebundene Vergütung nach TVöD SuE (S8 / S4 / S2)
- **Keine** Leitungsstellen (eine Vollzeitkraft pro Schule für Organisations- und Verwaltungsaufgaben)
  - faktische Leitungstätigkeit ohne Weisungsbefugnis → hohe Arbeitsbelastung
- Teilzeitkräfte mit 30h als Gruppenleitungen
- Ergänzungskräfte/Unterstützungskräfte ohne päd. Qualifikation mit 15-20h (Unterstützung beim Mittagessen)
- Anforderungen an Ergänzungskräfte: Tätigkeit im schulnahen Bereich und Erfahrung in der Arbeit mit Kindern  
→ **stärkere Einschränkungen für weiteres Personal in der OGS**
- **Ziel der Überführung aller Offener Ganztagschulen in die Tochtergesellschaft: Optimierung und verbesserte Steuerung; Personal- und Vertragsgestaltungen führen in Kommune B trotzdem zu eigenen Problemlagen**
- z.B. werden **kleinere Budgets** für Material und Ausstattung durch die Mitarbeitenden kritisiert

# Unterstützung durch die Träger

*Fortbildungsangebote und Kontakthäufigkeit als direkte Handlungsspielräume für Träger*

- Einige Träger stellen übergreifende und ergänzend schulstandortspezifische Konzeptionen bereit
    - Versuch, die päd. Erwartungen des Trägers adäquat an Fach- und Ergänzungskräfte zu vermitteln
  - Unterstützung durch die Träger erfolgt i.d.R. durch die Bereitstellung von **Fortbildungsangeboten**
    - 1-2 Fortbildungsbesuche im Jahr als Arbeitszeit / pädagogische Tage / Teamtage
    - spezielle Fortbildung für Leitungstätigkeit in der OGS wurde (sofern vorhanden) als besonders hilfreich wahrgenommen
  - **Kritik an den Fortbildungen** seitens des Personals: Intransparenz der Angebote und Möglichkeiten seitens des Trägers, mangelnde Passung der Inhalte für die OGS, in der Realität fehlende Zeit für Teilnahme aufgrund von Personalmangel
  - Zahlreiche **Austauschformate** und Unterstützungsstrukturen **engagierter** Träger:
    - bedarfsgerechtes und zugeschnittenes Fortbildungsprogramm mit Berücksichtigung von Rückmeldungen aus der Praxis
    - Fortbildungen „für das ganze System“ (OGS-Kräfte gemeinsam mit Lehrkräften)
    - pädagogische Konferenzen (schulübergreifend) für alle Leitungskräfte eines Trägers
    - Austauschrunden zur kollegialen Fallberatung nur auf Ebene der Leitungen
    - feste Ansprechpartner mit intensivem / regelmäßigem Kontakt
    - Supervision, Einzelfallcoaching
- Häufiger und regelmäßiger Kontakt zum Träger (Bereichsleitung o.ä.) wirkt sich positiv auf den wahrgenommenen Rückhalt durch den Träger und die Wertschätzung aus

## Leitungskräfte

- Leitungsaufgabe bedeutet überwiegend Bürotätigkeit
    - In manchen Fällen pro Schule 2 Leitungen (pädagogische & administrative Leitung)
  - Zuständig für Personal- und Verwaltungsaufgaben, Kommunikation mit Eltern
  - Freistellung ohne Gruppenleitung
    - Trotzdem oft Vertretung / Gruppeneinsatz aufgrund hoher Krankheitsstände
  - Teilnahme an verschiedenen Austauschtreffen und Gremien, Kontakt mit Kooperationspartnern
- **Risiko** bei zu hoher Arbeitsbelastung: wenig Zeit für päd. Leitungstätigkeit und bspw. Reflexion im Team

## OGS-Personal

- Verantwortungsbereiche: Fach- und Ergänzungskräfte leisten die gleiche Arbeit zu unterschiedlichen Bedingungen
  - Bei (großen) **Gehaltsdifferenzen** führt dies zu **Unzufriedenheit** und dem **Wunsch nach gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit**: „Da könnte man dadurch, dass ich eigentlich denselben Job ausübe und derselben Belastung ausgeliefert bin, [...] mir schon genau dasselbe Geld geben.“ (OGS-Personal)
- Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit als Aufpasserin/Betreuerin vs. „mehr als das“ – **Unabhängig von der Qualifikation**
- Mitarbeitende wünschen sich explizit eine stärkere Verzahnung von Unterricht und OGS in Form von Unterrichtsbegleitung
  - Bei manchen Trägern wird dies schon umgesetzt und ist förderlich für die Zusammenarbeit von OGS-Personal und Lehrkräften
  - Leitungskräfte sehen darin Potenzial, Mitarbeitenden mehr Arbeitsstunden anbieten zu können

**Kommune B:** durch hohe Stundenkontingente (Teilzeitkräfte mit 30h) sind täglich 2h Vorbereitungszeit vor Beginn der OGS inbegriffen

→ die wahrgenommene Arbeitsbelastung sinkt

# Zufriedenheit und Motivation

*Einheitlicher Antrieb und Teamzusammenhalt als **Anker** in der OGS*

- **Arbeit mit den Kindern** ist der Grund für die Berufswahl und Basis der Zufriedenheit und Motivation
  - Motiv der **Wegbegleitung** als größte Motivation: Einfluss auf Kinder nehmen können und positive Auswirkungen auf ihr Leben und ihren Werdegang haben
  - Bestärkung durch Zuneigung und Vertrauen der Kinder
  - *„Was mir wichtig ist, ist wirklich diese Nähe und persönliche Bindung zu den Kindern und denen möglichst viele Kompetenzen und Werkzeuge mit an die Hand zu geben, dass die für das weitere Leben ganz gut vorbereitet sind.“ (OGS-Leitung)*
  - Starke Zufriedenheit mit der **Zusammenarbeit im Team**: Familiäre Atmosphäre und Zusammenhalt
- **Der „Klebstoff“ für die Mitarbeiterbindung: Das erfüllende Gefühl durch die Arbeit mit Kindern und die Zufriedenheit mit dem Teamgefüge halten die Mitarbeitenden in dem Beruf und an den Standorten – trotz schwieriger Rahmenbedingungen oder der hohen Arbeitsbelastung.**

# Herausforderungen und Belastungsfaktoren

## *Überforderung und Zeitmangel im Alltag aller Mitarbeitenden*

- Belastung für Mitarbeitende und Kinder durch das OGS-Konzept und streng getaktete Tagesabläufe
    - Einhaltung des Zeitplans steht im Vordergrund und **Förderung der Kinder kommt zu kurz**
    - *„Die OGS selber ist nur Auffangen. [...] Betreuen, Auffangen. Da wird nichts gefördert.“ (OGS-Personal)*
  - Reine „Beaufsichtigung“ in stressigen Phasen
    - *„Dann haben wir aus meiner Sicht keine pädagogisch hochwertige Kinderbetreuung mehr, sondern eine reine Lagerverwaltung. Dann gucke ich, dass die Kinder hier drin sind, und gucke, dass die lebend um 16 Uhr wieder nach Hause gehen.“ (OGS-Personal)*
  - Sprach- und Lernförderung erfolgt „nebenbei“ und ist abhängig von der eigenen Motivation der Mitarbeitenden
  - Kaum Zeit für individuelle Gespräche und Auseinandersetzung mit den Kindern; eigene Ideen und Ansprüche an die Arbeit werden heruntergeschraubt
- **starker Kontrast zu der intrinsischen Motivation der Mitarbeitenden**
- **Wunsch nach mehr Zeit für mehr pädagogische Arbeit und Qualität**

# Herausforderungen und Belastungsfaktoren

## Konflikte um Räume und Wertschätzung

- **Multifunktionalität der Multifunktionsräume** nicht gegeben und nicht genutzt
  - Schlechte und kurzfristige Planungen entgegen der Bedarfe (Geldverschwendung), mangelnde Qualität der MuFu-Möbel
  - Räume sind im Vergleich zu den Gruppenräumen nicht kindgerecht
  - Eingeschränkte Arbeitsmöglichkeiten (wenig Platz, keine Spielecken, Stauraum, Liegenlassen von Bastelarbeiten o.ä.)
- **Vielfältigkeit der Angebote wird abnehmen**, da die Mitarbeitenden den Umbau als lästig und zeitaufwändig empfinden
- **Fehlende Wertschätzung** durch Schule, Lehrkräfte und Gesellschaft wird in beiden Kommunen bemängelt
  - *„Wir sind immer am Ende der Nahrungskette. Wir sehen Sachen pädagogisch oft anders, weil wir einen anderen Blick drauf haben. Und, ja, die (Lehrkräfte) sehen uns halt oft als Kaffee trinkende, faule, rumsitzenden Menschen, die in der Sonne sitzen. Und mal eben ein bisschen auf Kinder aufpassen. Das ist halt immer noch dieses alte Bild, was herrscht.“ (OGS-Leitung)*
  - *„Es wird einfach so ungleich gesehen. Es wird immer von einer Kinderbetreuung gesprochen, aber wir machen ja eine pädagogische Arbeit hier mit den Kindern.“ (OGS-Leitung)*
- Konflikte aufgrund der **Doppelraumnutzung** mit Lehrkräften: beide Akteure wollen sich die Räume nicht teilen, keine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, OGS zu „Gast“ im Klassenraum
- An manchen Standorten funktioniert die gemeinsame Raumnutzung gut (Faktor Zeit!)
  - Schlüsselrolle Schulleitung, die eine entsprechende Haltung in das Lehrer\*innen-Kollegium trägt und vermittelt
  - Stellenwert des Ganztags an der Schule

# Schlussfolgerungen

Übergreifende Problematiken

Träger- und kommunensspezifische  
Problematiken

- ▶ Personal- und Fachkräftemangel
  - ▶ Zeitmangel und Überforderung
  - ▶ Konflikt zwischen intrinsischer Motivation und Situation der OGS (Zeitmangel und große Gruppen)
  - ▶ Räume und Wertschätzung
- ▶ Vertragsgestaltungen
  - ▶ Bereitstellung von Budget
  - ▶ Spezifisches Fortbildungsprogramm
  - ▶ Kommunikation(shäufigkeit) zwischen Träger und OGS
  - ▶ Stärkung und Freistellung der Leitungen

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Sirikit Krone / Chantal Mose / Iris Nieding / Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey  
Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe (BEST)  
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen  
Gebäude LE 523, 47048 Duisburg, Tel.: +49-203-37-91807

E-Mail:

[sybille.stoebe-blossey@uni-due.de](mailto:sybille.stoebe-blossey@uni-due.de)

Folgen Sie uns auf Twitter: [https://twitter.com/BEST\\_IAQ](https://twitter.com/BEST_IAQ)

- AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe). 22./23. September 2022. Auf gute Zusammenarbeit in der Ganztagsbildung! Qualität durch Multiprofessionalität, qualifiziertes Personal und kooperationsförderliche Rahmenbedingungen: Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ). [https://jugendhilfeportal.de/fileadmin/user\\_upload/Positionspapier\\_Ganztagsbildung.pdf](https://jugendhilfeportal.de/fileadmin/user_upload/Positionspapier_Ganztagsbildung.pdf)
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. 2022. Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Media.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. 2024. Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv Media.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer. 2021. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München: Deutsches Jugendinstitut.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.), 2023: Bericht der Bundesregierung zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkindern nach § 24a SGB VIII. Berlin.
- Bock-Famulla, Kathrin, Antje Girndt, Tim Vetter, und Ben Kriechel. 2022. Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Fischer, Sandra, Philipp Hackstein, und Sybille Stöbe-Blossey. 2022. Neuausrichtung der Rolle des Schulträgers? Entwicklungstrends und Herausforderungen in der kommunalen Bildungspolitik. IAQ-Report 2022-01.
- Fischer, Sandra, Philipp Hackstein, und Sybille Stöbe-Blossey. 2023. Kommunalen Potenzialgewinn in der Bildungspolitik: Gelingensbedingungen für die Realisierung. In: Brüggemann, Christian, Björn Hermstein und Rita (Hrsg.). Bildungskommunen. Bedeutung und Wandel kommunaler Politik und Verwaltung im Bildungswesen. Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa, S. 91–107.
- Hackstein, Philipp, Brigitte Micheel, und Sybille Stöbe-Blossey. 2022a. Familienzentren im Primarbereich: Herausforderungen und Perspektiven für die kommunale Steuerung. Impaktmagazin „Familiengrundschulzentren – Bitte Nachmachen!“, S. 10–25.
- Hackstein, Philipp, Brigitte Micheel, und Sybille Stöbe-Blossey. 2022b. Familienorientierung von Bildungsinstitutionen. Potenziale von Familienzentren im Primarbereich. IAQ-Report 2022-09.

- Guglhör-Rudan, Angelika, Katrin Hüsken, Susanne Gerleigner, und Alexandra Langmeyer. 2022. *Betreuungsformate im Grundschulalter: Angebote und Kosten: DJI-Kinderbetreuungsreport 2021: Studie 3 von 7*. München.
- KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland). 2024. *Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland: Statistik 2018 bis 2022*. Berlin.
- Stengel, Verena, Dagmar Weßler-Poßberg und Jan-Felix Czichon. Unter Mitwirkung von Annette Berg und Anna Stein. 2023. *Aufwachsen krisensicher gestalten. Grundlagen einer entwicklungsbegleitenden Präventionsstrategie für Kinder im Grundschulalter*. Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin: Prognos AG
- Rauschenbach, Thomas, Christiane Meiner-Teubner, Melanie Böwing-Schmalenbrock, und Ninja Okszenka. 2021. *Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter*. Dortmund.
- RuhrFutur gGmbH / Regionalverband Ruhr (Hrsg.). *Bildungsbericht Ruhr 2020. Bildung in der Region gemeinsam gestalten*. Essen.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). 2022. *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2022*. Wiesbaden.
- Stöbe-Blossey, Sybille. 2023. *Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Strukturen und Herausforderungen*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2023-07.
- Stöbe-Blossey, Sybille. 2024a. *Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Perspektiven in Nordrhein-Westfalen*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Standpunkt 01/2024
- Stöbe-Blossey, Sybille, unter Mitarbeit von Jeremy Cook. 2024b. *Die Grundschule in der Präventionskette: Strukturen multiprofessioneller Schulentwicklung*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 11/2024
- Stöbe-Blossey, Sybille et al. 2025. *Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Landessysteme und Organisationsmodelle*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschungsbericht 2025 (in Vorbereitung)