

Berufsgruppe „Erzieherin“: Zufrieden mit der Arbeit, aber nicht mit der Entlohnung

Von C. Katharina Spieß und Franz G. Westermaier

Erzieherinnen und Erzieher haben mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung in Deutschland in den vergangenen Jahren massiv an Bedeutung gewonnen. Wie zufrieden ist diese Berufsgruppe mit ihrer Arbeit? Wie stark fühlt sie sich belastet? Und wie unterscheidet sie sich diesbezüglich von vergleichbaren Berufsgruppen? Diesen Fragen geht die vorliegende Studie auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) nach. Es zeigt sich, dass Erzieherinnen mit ihrer Arbeit durchaus zufrieden sind – sie erreichen ähnlich hohe Zufriedenheitswerte wie Grundschullehrerinnen. Mit ihrem Einkommen sind sie allerdings unzufriedener als die meisten Vergleichsgruppen. Obwohl sie sich in ihrem Beruf in vielen Bereichen nicht überdurchschnittlich belastet fühlen, ist ihre Balance zwischen beruflicher Belohnung und Verausgabung schlechter als in den meisten anderen Berufsgruppen. Mehr Investitionen in den Bereich der frühen Bildung könnten sich lohnen, wenn dadurch Erzieherinnen beispielsweise ihre Entlohnung als angemessener und die Arbeitsintensität als weniger belastend empfinden und so die Qualität der frühen Bildung steigt. Letztlich würde es sich dabei um Investitionen in das heutige und künftige Humanpotential handeln.

Mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige und einem verstärkten Ganztagsangebot für ältere „Kita-Kinder“ ist der Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Die Zahl der Beschäftigten lag in diesem Bereich im Jahr 2015 bei 514 206, im Jahr 2002 waren es 301 087 Beschäftigte – eine Zunahme um 71 Prozent.¹ Dieser Beschäftigungsanstieg fand insbesondere in Westdeutschland statt.² Einen ähnlichen Zuwachs weist kaum ein anderer Bereich auf.

Der Bedarf an Fachkräften in der frühen Bildung dürfte weiter zunehmen – insbesondere dann, wenn die Kindertagesbetreuung nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ weiter ausgebaut wird und dadurch beispielsweise die Fachkraft-Kind-Relation steigt, also mehr pädagogisches Personal für eine gleiche Zahl von Kindern vorhanden ist. Vielfach wird sogar von einem massiven Fachkräftemangel in diesem Bereich ausgegangen, wenn die Ausbildungskapazitäten nicht stark ausgeweitet werden.³

Der Bedeutungszuwachs des Berufsfeldes „Erzieherinnen und Erzieher“ bringt neue Anforderungen an pädagogische Fachkräfte und veränderte Arbeitsbedingungen mit sich.⁴ Nicht erst seit dem Tarifkonflikt im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst und dem Kita-Streik im vergangenen Jahr wird immer wieder über die Belastungen und Herausforderungen von pädagogischen Fachkräften diskutiert. Bisherige Untersuchungen zu diesen Aspekten beziehen sich teilweise nur auf die Berufsgruppe der pädagogischen Fachkräfte und deren objektiv

¹ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Kapitel C4; und Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II. Bielefeld. Kapitel C3.

² Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016), a. a. O.

³ Vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München.

⁴ Vgl. dazu z.B. Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), a. a. O.

erfassbare Merkmale, ohne dabei die Belastungen mit anderen Berufsgruppen zu vergleichen.⁵ An dieser Stelle setzt der vorliegende Bericht an und vergleicht die subjektiven Zufriedenheiten und Belastungen von Erzieherinnen mit anderen Berufsgruppen. Darüber hinaus werden sie anhand sozioökonomischer Merkmale untereinander verglichen, differenziert nach Haushaltstyp und Erwerbsumfang.

Beschäftigungsanstieg geht primär auf Teilzeitstellen zurück

Die Arbeitsmarktsituation von Erzieherinnen und Erziehern sowie anderen Fachkräften in der frühen Bildung kann auf Basis unterschiedlicher Mikrodaten beschrieben werden. Zum einen liefert die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik Informationen über das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen.⁶ Darüber hinaus können beispielsweise auf Basis des Mikrozensus und der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit Informationen über die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher und der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger zusammengetragen werden. Diese Informationen werden auf Individualebene erfasst und fließen zum Beispiel in das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* ein.⁷

Wie lässt sich die Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung auf Basis dieser Analysen objektiv beschreiben?⁸ Nach wie vor sind die meisten Beschäftigten Frauen, Männer stellen nur knapp fünf Prozent. Charakteristisch ist außerdem ein hohes Durchschnittsalter der Fachkräfte: Im Jahr 2015 waren die meisten Beschäftigten zwischen 45 und 55 Jahren alt. Erzieherinnen und Erzieher arbeiten überwiegend in Teilzeit – die Vollzeitquote lag im Jahr 2015 bei 42 Prozent. Dies entspricht einem Rückgang von zehn Prozentpunkten gegenüber

dem Jahr 1998, der allerdings nicht mit einem Abbau von Vollzeitstellen verbunden war – vielmehr fand der Beschäftigungsanstieg meist in Form von Teilzeitstellen statt. Außerdem hat der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse von 1998 bis 2015 zugenommen, bei den Erzieherinnen und Erziehern (ohne Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) von 13 auf 16 Prozent. Diese objektiven Merkmale sagen jedoch wenig darüber aus, wie die Berufsgruppe der Erzieherinnen ihre berufliche Situation selbst bewertet. Dies soll im Folgenden auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) dargestellt werden. Diese Daten ermöglichen es, die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung differenziert abzubilden.⁹ Die Analysen konzentrieren sich ausschließlich auf weibliche Beschäftigte, da die Gruppe der männlichen Beschäftigten in der Stichprobe zu klein ist (Kasten).

Welche Gruppen werden miteinander verglichen?

Die für diesen Bericht definierte Gruppe der Erzieherinnen wird mit anderen Berufsgruppen verglichen – in erster Linie mit Grundschullehrerinnen, da sie wie Erzieherinnen zentrale Personen im Bereich der frühen Bildung und Förderung von Kindern sind. Aus einer familienökonomischen Perspektive ist neben der Förderung der Kinder auch der Aspekt der Kinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant. Dieser Betreuungsaspekt legt auch einen Vergleich mit anderen Berufen in der Fürsorgearbeit, etwa Krankenpflegerinnen, nahe. Beide Aspekte gemeinsam sprechen auch für einen Vergleich mit sozialpädagogischen Berufen. Darüber hinaus gibt es einen Vergleich mit einer komplett anderen Berufsgruppe, den Verwaltungsfachfrauen im mittleren Dienst, und schließlich mit allen Beschäftigten mit beruflicher Bildung¹⁰ (exklusive Erzieherinnen). Zusätzlich werden innerhalb der Gruppe der Erzieherinnen auch noch Vergleiche nach Haushaltskonstellationen und Erwerbsumfang angestellt. Dabei wird der

5 Für andere aktuelle Studien zur Belastung von ErzieherInnen vgl. z. B. Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M. (2012): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Frühe Bildung, Göttingen. Vergleiche mit anderen Berufen stellen die beiden folgenden Studien an: Hall, A., Leppelmeier, I. (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen, Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsforschung, Heft 161, Bonn sowie Fuchs, T., Trischler, F. (2008): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit, Stadtbergen. Allerdings wird hier nicht zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen differenziert.

6 Vgl. Statistisches Bundesamt (2016): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege. Wiesbaden.

7 Vgl. dazu Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), a. a. O. Für weitere Analysen auf der Basis des Mikrozensus, vgl. Fuchs-Rechlin, K., Strunz, E. (2014): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen: Sonderauswertung des Mikrozensus 2012 im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. GEW, Frankfurt am Main.

8 Für eine weitere Beschreibung objektiver Erwerbsmerkmale von Fachkräften in der frühen Bildung vgl. auch Spieß, C. K., Storck, J. (2016): Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche, Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 9, Düsseldorf, Kapitel 3.1.

9 Die Analysen dieses Berichts stellen eine Weiterführung früherer Analysen im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts (Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung. Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. Analysen auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), Projektnummer 2014-784-4) dar. Die Datenbasis wurde gegenüber diesen Analysen um die 2014er Welle des SOEP erweitert – entsprechende Abweichungen mit früheren Ergebnissen lassen sich darüber erklären. Detailliertere Ergebnisse liefert der Abschlussbericht des Vorgängerprojekts, vgl. Spieß, C. K., Storck, J. (2016): Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche, Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 9, Düsseldorf und SOEPpaper Nr. 852, Berlin.

10 Die berufliche Bildung umfasst sowohl duale Ausbildungsberufe als auch Ausbildungen an beruflichen Schulen (vgl. dazu auch die Abgrenzung der Sektoren der beruflichen Ausbildung in Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Kapitel E1.). Ausgeschlossen sind damit Personen mit einem akademischen Abschluss.

Frage nachgegangen, ob Erzieherinnen, die mit Kindern zusammenleben, aufgrund der potentiellen Doppelbelastung von Beruf und Familie zum Beispiel besonders unzufrieden sind. Ebenso wird untersucht, ob der Erwerbsumfang mit der subjektiv empfundenen Arbeitsbelastung zusammenhängt.

Erzieherinnen sind zufriedener mit ihrer Arbeit als viele andere Beschäftigte

Erzieherinnen sind mit ihrer Arbeit ähnlich zufrieden wie Grundschullehrerinnen oder auch Sozialpädagoginnen (Abbildung 1). Ihre Zufriedenheit ist höher als die von Krankenpflegerinnen und anderen Beschäftigten. Allerdings zeigt sich, dass sie mit ihrem persönlichen Einkommen unzufriedener sind als Grundschullehrerinnen oder Verwaltungsfachfrauen. Darüber hinaus sind Erzieherinnen mit ihrer Gesundheit im statistischen Sinne nicht weniger zufrieden als die Vergleichsgruppen. In Bezug auf die allgemeine Lebenszufriedenheit weisen Erzieherinnen zusammen mit Krankenpflegerinnen die niedrigsten Zufriedenheiten auf. In multivariaten Analysen (siehe Kasten, in den Tabellen nicht dargestellt) zeigt sich außerdem, dass Erzieherinnen in Paarfamilien und solche mit einer Leitungsfunktion eher zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Erzieherinnen mit Leitungsfunktion haben auch höhere Zufriedenheitswerte bei ihrem Einkommen und ihrer Gesundheit.

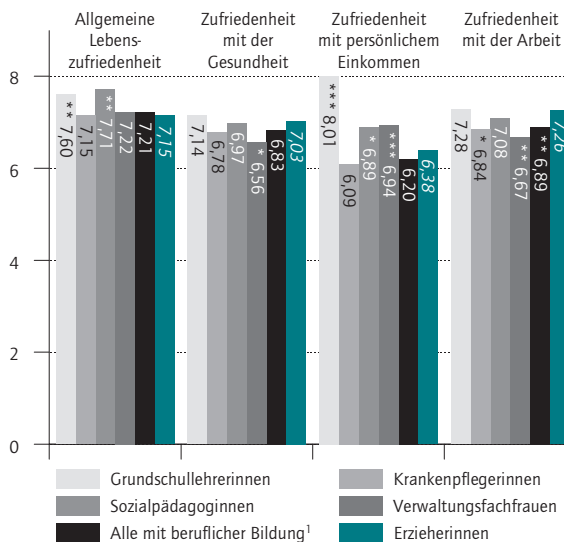
Höhere Arbeitsintensität belastet Erzieherinnen relativ stark

Die beruflichen Belastungen von Erzieherinnen werden im Sinne des *Effort-Reward-Imbalance-Modells* (siehe Kasten) als berufliche Verausgabungen gemessen. „Zeitdruck wegen viel Arbeit“ empfinden 55 Prozent der Erzieherinnen als mäßig bis sehr stark belastend – 45 Prozent haben dagegen nach eigenen Angaben keinen Zeitdruck oder empfinden diesen nicht als belastend (Tabelle 1). In allen anderen Berufsgruppen liegt der Anteil der durch Zeitdruck bei der Arbeit Belasteten höher – im statistischen Sinne ist aber nur der Unterschied zu den Krankenpflegerinnen (71 Prozent mindestens mäßig belastet) signifikant. Die berufsbezogenen Verausgabungen durch Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit schätzen 58 Prozent der Erzieherinnen als mindestens mäßig belastend ein. Signifikant unterschiedlich ist dieser Wert nur im Vergleich zu Grundschullehrerinnen (39 Prozent). Das Gefühl, dass die Arbeit mehr geworden ist, wird von über der Hälfte der Beschäftigten in allen Berufsgruppen als zumindest mäßige Belastung empfunden. Wenn auch die Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen hier ein höheres Niveau aufweisen, bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen. Werden nur die stark bis sehr stark empfundenen Verausgabungen betrachtet, so zeigt

Abbildung 1

Zufriedenheiten von Erzieherinnen und Beschäftigten anderer Berufsgruppen

Skalenmittelwerte



Anmerkungen: Die Zufriedenheiten werden auf 11er-Likert-Skalen erfasst (0=ganz und gar unzufrieden, 10=ganz und gar zufrieden). N=Befragte Personen. Signifikant: *** 1-Prozent-Level, ** 5-Prozent-Level, * 10-Prozent-Level. Unterschiede im Vergleich zu Erzieherinnen (Kursiv).

¹ Alle mit beruflicher Bildung: Erwerbstätige Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss exklusive Erzieherinnen.

Quelle: SOEP.v31, Jahre 2008–2014, gewichtet. Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Erzieherinnen sind mit ihrer Arbeit ähnlich zufrieden wie Grundschullehrerinnen, mit ihrem Einkommen aber weniger.

sich, dass sich sowohl Erzieherinnen als auch Krankenpflegerinnen sehr viel eher als alle Beschäftigten mit einer beruflichen Bildung durch eine gestiegene Arbeitsintensität (mehr gewordene Arbeit) belastet fühlen.

Eine differenziertere Analyse nach der Wochenarbeitszeit zeigt, dass Erzieherinnen mit einer Arbeitszeit von weniger als 21 Wochenstunden am seltensten Belastungen empfinden. Zwischen den Erzieherinnen mit einer mindestens vollzeitnahen Stelle und denen mit einer mittleren Wochenarbeitszeit zwischen 21 und 32 Wochenstunden existieren allerdings keine großen Unterschiede in den berufsbezogenen Verausgabungen. Die multivariaten Analysen zeigen außerdem, dass beispielsweise Erzieherinnen im öffentlichen Dienst den „Zeitdruck wegen viel Arbeit“ seltener belastend bewerten als Erzieherinnen in anderen Einrichtungen. Mit steigendem Stundenlohn sinkt die Wahrscheinlichkeit, Zeitdruck als Belastung zu empfinden.

Tabelle 1

Berufliche Verausgabung („Effort“) von Erzieherinnen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen, nach Haushaltstyp und Erwerbsumfang

Anteile in Prozent, unterschiedliche Belastungsstufen

	Zeitdruck wegen viel Arbeit		Unterbrechung/Störung bei Arbeit		Arbeit ist mehr geworden		N ~
	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	
Grundschullehrerinnen	66	35*	39***	20*	69	35	235
Krankenpflegerinnen	71**	44***	52	26	68	42	276
Sozialpädagoginnen	68	35	62	24	65	32	107
Verwaltungsfachfrauen	60	31	62	25	61	31	230
Alle mit beruflicher Bildung ¹	56	25	52	23**	58	27***	3 555
<i>Erzieherinnen</i>	55	22	58	34	62	42	244
<hr/>							
Erzieherinnen darunter:							
Paar mit Kind(ern)	53	17	57	28	60	32*	
Alleinerziehend	52	20	52	35	57	21***	
<i>ohne Kind(er)</i>	57	26	59	37	65	51	
Erzieherinnen darunter:							
> 32 Stunden/Woche	60***	28	63**	41***	66***	46***	
21–32 Stunden/Woche	60***	16	59***	32***	68***	45***	
< 21 Stunden/Woche	21	15	30	5	30	13	

Anmerkungen: (a) mäßige bis sehr starke Belastung, (b) starke bis sehr starke Belastung. N=Befragte Personen. Signifikant: *** 1-Prozent-Level, ** 5-Prozent-Level, * 10-Prozent-Level. Unterschiede im Vergleich zu Erzieherinnen bzw. im Vergleich zu Erzieherinnen ohne Kinder bzw. mit Erwerbsumfang < 21 Stunden/Woche (kursiv).

1 Alle mit beruflicher Bildung: Erwerbstätige Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss exklusive Erzieherinnen.

Quelle: SOEP:v31, Jahre 2011 und 2012, gewichtet. Berechnungen des DIW Berlin.

Belastungen durch Zeitdruck spüren Erzieherinnen deutlich seltener als Krankenpflegerinnen.

„Berufliche Belohnung“ wird im Mittel als angemessen empfunden

Das *Effort-Reward-Modell* gibt auch Auskunft darüber, inwiefern sich Erzieherinnen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen durch fehlende berufliche Belohnungen belastet fühlen. Dazu zählen beispielsweise eine zu geringe Anerkennung von Vorgesetzten, ein gefährdeter Arbeitsplatz oder ein als nicht angemessen empfundener Lohn. Wenn es um die Anerkennung der Arbeit geht, spüren Erzieherinnen im Vergleich zu den anderen analysierten Berufsgruppen keine höheren Belastungen (Tabelle 2). Unterscheidet man die Erzieherinnen jedoch nach dem Haushaltstyp, fühlen sich Erzieherinnen ohne Kinder durch wenig Anerkennung vom oder von der Vorgesetzten und eine allgemein unangemessene Anerkennung häufiger belastet. Nur sieben Prozent der Erzieherinnen sehen den eigenen Arbeitsplatz gefährdet und empfinden dies als belastend, womit deren Anteil aber nicht deutlich unter dem der anderen Gruppen liegt. Nur bei den Grundschullehrerinnen ist dieser Anteil mit zwei Prozent deutlich niedriger. Die Gefahr, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, wird von teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen mit 21 bis 32 Wochenstunden

den öfter geäußert als von Erzieherinnen mit mehr oder weniger Wochenstunden. 21 Prozent der Erzieherinnen belastet die Erwartung oder Erfahrung einer Verschlechterung der Arbeitssituation. Das entspricht dem Mittel aller Beschäftigten mit einer beruflichen Bildung, nur bei Sozialpädagoginnen sind es mit 36 Prozent deutlich mehr. Zumindest mäßig belastet durch schlechte Aufstiegschancen im Betrieb fühlen sich knapp 30 Prozent der Erzieherinnen – bei Krankenpflegerinnen (42 Prozent) und Verwaltungsfachfrauen (45 Prozent) sind es deutlich mehr. Die nicht angemessenen Chancen des beruflichen Fortkommens belasten 28 Prozent der Erzieherinnen.¹¹ Dieser Anteil ist zwar relativ hoch, im statistischen Sinne jedoch nicht höher als in den Vergleichsgruppen. Ein aus ihrer Sicht nicht angemessenes Gehalt empfinden Krankenpflegerinnen mit einem Anteil von knapp 55 Prozent am häufigsten als Belastung, gefolgt von Erzieherinnen mit 49 Prozent. Statistisch signifikant sind die Anteilsunterschiede gegenüber Grundschullehrerinnen und Verwaltungsfachfrauen, die sich

¹¹ Im Gegensatz zu den Aufstiegschancen im Betrieb beziehen sich die Chancen des beruflichen Fortkommens auf die Branche oder das Berufsfeld im Allgemeinen.

Kasten

Daten

Die vorliegenden Analysen basieren auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 2008 bis 2014.¹ Das SOEP ist eine seit 1984 laufende Wiederholungsbefragung von Haushalten und Personen in Deutschland. Für das SOEP werden derzeit jedes Jahr etwa 30 000 Personen in rund 15 000 Privathaushalten befragt, die für die Bevölkerung in Deutschland repräsentativ sind. Im SOEP wird der Beruf der Befragten erfasst. Die Berufsgruppen, so auch die ErzieherInnenberufe, können über die Klassifizierung des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 1992 (KldB-92) identifiziert werden.²

In den Analysen, die diesem Bericht zugrunde liegen, werden nur erwerbstätige Befragte berücksichtigt, die als höchsten Bildungsabschluss mindestens eine Berufsausbildung absolviert haben. Auf Basis dieser Stichprobe werden unterschiedliche Berufsgruppen mit der für diesen Bericht zentralen Gruppe der ErzieherInnenberufe verglichen. Diese umfasst vorwiegend ErzieherInnen und zu einem sehr viel geringeren Anteil KinderpflegerInnen oder KinderpflegehelferInnen. Im vorliegenden Bericht wird diese Gruppe unter dem Begriff „ErzieherInnen“ zusammengefasst.³ Das SOEP erfasst grundsätzlich keine Informationen über den Arbeitgeber der Befragten.⁴ Somit ist nicht bekannt, ob die ErzieherInnen auch tatsächlich alle in einer Kindertageseinrichtung arbeiten. Aufgrund der Informationen zum Wirtschaftszweig, den die SOEP-Befragten angeben, kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die große Mehrheit der ErzieherInnen in entsprechenden Einrichtungen beschäftigt ist.⁵

In den Analysen werden Selbständige, Tagespflegepersonen und alle Befragten über 63 Jahren ausgeschlossen. Da grundsätzlich sehr wenige Männer in ErzieherInnenberufen tätig sind⁶, sind auch im SOEP nur sehr wenige männliche Befragte aus der Berufsgruppe der ErzieherInnen enthalten. Aufgrund dieser geringen Fallzahl von Männern beschränken sich alle Analysen auf weibliche Beschäftigte. Entsprechend sind in den Vergleichsgruppen auch nur weibliche Erwerbstätige erfasst.

Die Substichproben umfassen in Abhängigkeit der untersuchten Zusammenhänge unterschiedliche Fallzahlen. Insgesamt kann auf eine Stichprobe von 467 Befragten in der Berufsgruppe der ErzieherInnen, 1 565 Personen in den anderen einzelnen Berufsgruppen von besonderem Interesse und 7 171 Befragten in der Gruppe derjenigen mit einer beruflichen Bildung zurückgegriffen werden.

Konstrukte zur Erfassung der Zufriedenheiten und Arbeitsbelastungen⁷

Die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Leben im Allgemeinen und mit einzelnen Bereichen wird im SOEP jährlich abgefragt. Die verschiedenen Zufriedenheitsdimensionen werden mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit/ Gesundheit/Ihrem persönlichen Einkommen und (alles in allem) mit Ihrem Leben?“ erhoben. Jede Zufriedenheit wird auf einer sogenannten 11er-Likert-Skala erfasst, die einen Wertebereich von Null (ganz und gar unzufrieden) bis Zehn (ganz und gar zufrieden) hat.

In den Jahren 2006 und in Abhängigkeit der Stichprobe im Jahr 2011 oder 2012 ist es im SOEP möglich, die Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen darüber hinaus mit spezifischen „Items“ (einzelne Fragen und Bewertungen) abzufragen, die auf das *Effort-Reward-Imbalance-Modell* von Siegrist (1996) zurückgehen.⁸ Dabei können zwei Konstrukte („Verausgabung“ und

heits, Veterinär- oder Sozialwesen“ tätig zu sein, wobei die große Mehrheit im ersten Wirtschaftszweig tätig ist. Unabhängig davon ist bekannt, dass in den Jahren 2010 und 2011 mehr als zwei Drittel (70 Prozent) der Beschäftigten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in einer Kindertageseinrichtung tätig waren, vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), a. a. O.; Hall, A., Leppelmeier, I. (2015), a. a. O. und auf Basis des Mikrozensus mit noch detaillierteren Angaben zum Wirtschaftszweig und Arbeitsplatz, an dem eine Person tätig ist, die so für das SOEP nicht vorliegen, vgl. Fuchs-Rechlin, K., Strunz, E. (2014), a. a. O.

⁶ In 2014 liegt der Männeranteil von pädagogischen Fachkräften bei 4,8 Prozent, vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), a. a. O.

⁷ Zur Auflistung der Fragen, auf denen das *Effort-Reward-Imbalance-Modell* und die berufliche Verausgabungsbewertung aufbauen, vgl. Spieß, C. K., Storck, J. (2016), a. a. O.

⁸ Vgl. Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.

¹ Vgl. Wagner, G. G., Frick, J. R., Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch, 127(1): 139–169. Hier werden Daten der Version 31.1, SOEP 2016, doi: 10.5684/soep.v31.1 verwandt.

² Aufgrund seiner beachtlichen Stichprobengröße eignet sich das SOEP generell dafür, einzelne Berufsgruppen detaillierter darzustellen, was ihre sozioökonomischen Merkmale und subjektiven Zufriedenheiten angeht. Für Analysen zu anderen Berufsgruppen auf der Basis des SOEP wie LehrerInnen und KünstlerInnen vgl. Steiner, L., Schneider, L. (2013): The happy artist: an empirical application of the work-preference model. *Journal of cultural economics*, 37(2), 225–246; Schult, J., Münzer-Schrobdigen, M., Sparfeldt, J. R. (2014): Belastet, aber hochzufrieden?. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie* 22(2), 61–67 und Dohmen, T., Falk, A. (2010): You get what you pay for: Incentives and selection in the education system. *The Economic Journal*, 120(546), F256-F271.

³ Für eine entsprechende Zusammenfassung der Berufsgruppe vgl. auch Hall, A., Leppelmeier, I. (2015): Erzieherinnen und Erzieher in Erwerbstätigkeit – Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliches Diskussionspapier 161.

⁴ Nur für eine Teilgruppe der SOEP-Befragten wurden im Rahmen einer speziellen Befragung Informationen der Arbeitgeber detailliert erfasst, vgl. Weinhardt, M., Meyermann, A., Liebig, S., Schupp, J. (2016): The Linked Employer-Employee Study of the Socio-Economic Panel (SOEP-LEE): Project Report (SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, 829). Berlin: DIW.

⁵ Von den Erzieherinnen in der Substichprobe geben 92 Prozent an, entweder im Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ oder „Gesund-

Fortsetzung Kasten

„Belohnung“) unterschieden werden, über welche die Befragten angeben, dass entsprechende „Belastungen“ vorliegen. Ist das der Fall, werden diese auf einer 4er-Likert-Skala von „gar nicht“ bis „sehr stark“ bewertet.

Das Konstrukt „Verausgabung“ (*Effort*) wird mit drei Items gemessen, wobei die Befragten folgende Bereiche bewerten: Zeitdruck, Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit und die Arbeitsintensität. Das Konstrukt „Belohnung“ (*Reward*) wird mit sieben Items gemessen und ist im Sinne der sogenannten drei „Transmittersysteme“ als dreidimensionales Konstrukt (Geld-/Karrierechancen, berufliche Anerkennung und Arbeitsplatzsicherheit) erfasst.

Die Relation von *Effort* zu *Reward* bildet der sogenannte *Effort-Reward-Imbalance-Index* (ERI-Index) ab.⁹ Dieser spiegelt die extrinsische (situationsbezogene) Komponente einer potentiellen beruflichen sogenannten Gratifikationskrise wider, die dann vorliegt, wenn der ERI-Index größer als Eins ist. Dies bedeutet, dass die beruflichen Verausgabungen die erfahrenen Belohnungen übersteigen.

Dieses Modell lässt sich durch ein Konstrukt der „beruflichen Verausgabungsneigung“ ergänzen.¹⁰ Diese Verausgabungsneigung wird über sechs Items (zum Beispiel Aufopferung für den Beruf, Denken an Arbeitsprobleme) abgefragt, deren Zustimmung auf einer 4er-Likert-Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“ erfasst wird. Bei den einzelnen Items der beruflichen Verausgabungsneigung werden jeweils die Anteile zusammengefasst, die eher oder voll zustimmen. In diesem Zusam-

9 Zur Berechnung des ERI-Indexes im SOEP; vgl. Richter, D., Metzger, M., Weinhardt, M., Schupp, J. (2013): SOEP scales manual. SOEP Survey Papers 138.

10 Vgl. Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R. (2004): The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58 (8), 1483–1499.

menhang wird häufig auch ein Gesamtwert für die berufliche Verausgabungsneigung ausgewiesen, das *Overcommitment*. Im Sinne einer Likert-Skalierung bildet der gewichtete Summenscore dieser sechs Items die Dimension des Overcommitments ab.¹¹

Außerdem werden im SOEP Wünsche hinsichtlich einer Arbeitszeitveränderung erfasst. Diese beruhen auf einem Abgleich der jährlichen Frage nach der gewünschten Arbeitszeit¹² und der tatsächlichen Arbeitszeit.

Methode

Neben bivariaten Vergleichen zwischen den Berufsgruppen und für die Berufsgruppe der Erzieherinnen nach Haushaltsstatus und Erwerbsumfang werden multivariate Modelle geschätzt. Über die Ergebnisse dieser Regressionen wird im Text nicht tabellarisch berichtet. Alle multivariaten OLS-Modelle enthalten viele Kontrollvariablen, die das Alter und die Bildung der Befragten, ihren Migrationshintergrund, die Haushaltsform, das Alter der Kinder, das Einkommen des Partners sowie regionale Informationen enthalten. Darüber hinaus werden zahlreiche erwerbsbezogene Merkmale und Persönlichkeitsmerkmale mit dem Fünf-Faktoren-Modell (den sogenannten *Big 5*) der Befragten berücksichtigt. Sollte mehr als eine Beobachtung pro Person vorliegen, beschränken sich die Analysen jeweils auf die letzte Beobachtung im Panel. Alle Standardfehler sind heteroskedastisch-robust geschätzt.¹³

11 Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., Wahrendorf, M. (2009): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *International archives of occupational and environmental health*, 82(8), 1005–13.

12 Diese Frage lautet wie folgt: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

13 Für eine detailliertere Beschreibung vom multivariaten Modell mit einer ähnlichen Stichprobe, vgl. Spieß, C. K., Storck, J. (2016), a. a. O.

jeweils nur zu einem Drittel durch einen unangemessenen Lohn belastet fühlen.

Über die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen mit 21 bis 32 Wochenstunden (57 Prozent) empfindet ihr Gehalt als nicht angemessen – mehr als bei Erzieherinnen mit geringerem oder höherem Erwerbsumfang. In den multivariaten Analysen dazu zeigt sich, dass Erzieherinnen ohne Leitungsfunktion häufiger schlechte Aufstiegschancen empfinden. Die Erfah-

rung oder Erwartung einer Verschlechterung der Arbeitssituation wird vor allem von Erzieherinnen mit einem Migrationshintergrund als berufliche Belastung empfunden. Den eigenen Arbeitsplatz gefährdet sehen insbesondere Erzieherinnen mit einem befristeten Vertrag. Erzieherinnen mit einem Migrationshintergrund oder einem (Fach-)Abitur fehlt am ehesten eine angemessene Anerkennung seitens des oder der Vorgesetzten, Teilzeitbeschäftigte vermissen eher die generelle Anerkennung für ihre Leistungen.

Tabelle 2

Berufliche Belohnung („Reward“) von Erzieherinnen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen, nach Haushaltstyp und Erwerbsumfang

Anteile in Prozent, mäßige bis sehr starke Belastung

	Wenig Anerkennung vom Vorgesetzten	Anerkennung nicht angemessen	Gefährdung des Arbeitsplatzes	Erwartung/ Erfahrung einer Verschlechterung der Arbeitssituation	Schlechte Aufstiegschancen im Betrieb	Chancen beruflichen Fortkommens nicht angemessen	Gehalt/ Lohn nicht angemessen	N ~
Grundschullehrerinnen	21	29	2**	28	24	22	33**	223
Krankenpflegerinnen	31	37	7	28	42*	29	55	261
Sozialpädagoginnen	28	26	14	36*	29	20	40	106
Verwaltungsfachfrauen	31	35	11	22	45**	29	32**	223
Alle mit beruflicher Bildung ¹	29	31	11	21	39*	29	45	3 515
<i>Erzieherinnen</i>	27	29	7	21	30	28	49	237

Erzieherinnen darunter:								
Paar mit Kind(ern)	19*	23	5	21	25	33	54	
Alleinerziehend	14**	15**	10	22	38	22	54	
<i>ohne Kind(er)</i>	34	35	9	22	32	26	46	
Erzieherinnen darunter:								
> 32 Stunden/Woche	29	33	4	20	33	28	47	
21–32 Stunden/Woche	23	21	14*	24	27	31	57*	
< 21 Stunden/Woche	34	35	3	19	25	22	35	

Anmerkungen: Als Belastung werden Angaben erfasst, die sich auf eine mäßige bis sehr starke Belastung beziehen. N=Befragte Personen. Signifikant: *** 1-Prozent-Level, ** 5-Prozent-Level, * 10-Prozent-Level. Unterschiede im Vergleich zu bzw. im Vergleich zu Erzieherinnen ohne Kinder, bzw. mit Erwerbsumfang < 21 Stunden/Woche (kursiv).

1 Alle mit beruflicher Bildung: Erwerbstätige Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss exklusive Erzieherinnen.

Quelle: SOEP:v31, Jahre 2011 und 2012, gewichtet. Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Haben Erzieherinnen keine Kinder, fühlen sie sich häufiger durch mangelnde Anerkennung seitens des oder der Vorgesetzten belastet.

Im *Effort-Reward-Imbalance-Index* (ERI-Index, siehe Kästen) werden die beruflichen Verausgabungen und die Belohnungen gegenübergestellt. Werte des ERI über 1 lassen eine sogenannte „Gratifikationskrise“ vermuten: Die Arbeitnehmerinnen empfinden dann deutlich mehr Verausgabung als Belohnung. Werte unter 1 deuten nicht auf überwiegende berufliche Verausgabungen hin.¹² Bei allen untersuchten Berufsgruppen liegt der ERI-Index im Mittel zwischen 0,7 und 0,9 – damit ist bei keiner der Berufsgruppen von einer Gratifikationskrise auszugehen (Abbildung 2). Die Erzieherinnen haben mit einem ERI-Index von 0,81 allerdings den zweithöchsten Wert und liegen nur knapp hinter den Krankenpflegerinnen mit 0,88. Ein statistisch signifikanter Unterschied lässt sich nur im Vergleich zu den Grundschullehrerinnen messen, die mit 0,71 am wenigsten ein Übergewicht beruflicher Verausgabungen relativ zu den Belohnungen empfinden. Erzieherinnen ohne Kinder weisen höhere ERI-Werte auf als die mit Kindern, diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant. In Bezug auf die

Arbeitszeit lässt sich festhalten, dass der ERI-Index mit steigender Stundenzahl zunimmt und für Erzieherinnen mit mindestens vollzeitnahen Stellen am höchsten ist. Dieser Effekt bestätigt sich auch in der multivariaten Analyse zum ERI-Index, in der auch die zunehmende Erwerbserfahrung den ERI-Index steigen lässt. Außerdem zeigt sich, dass der ERI-Index durchaus mit der Persönlichkeit der Befragten zusammenhängt.

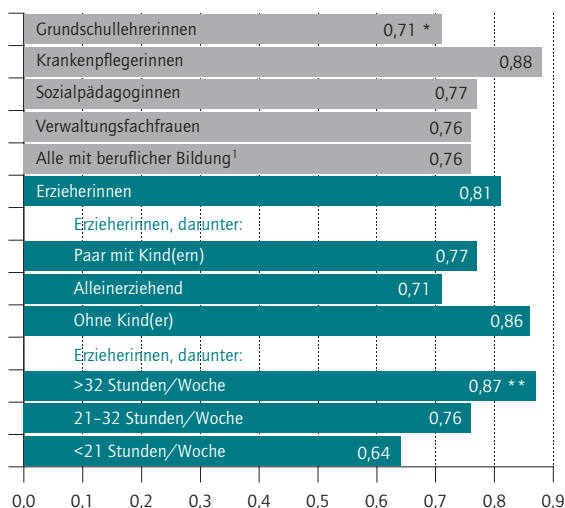
Keine überdurchschnittliche berufliche Verausgabungsneigung bei Erzieherinnen

Neben dem ERI-Index, der eine sogenannte extrinsische Komponente einer Gratifikationskrise widerspiegeln kann, beschreibt ein weiterer Index die intrinsische Komponente der beruflichen Verausgabungsneigung (*Overcommitment*). Eine berufliche Verausgabungsneigung bedeutet ein übermäßiges Streben nach Anerkennung in Form von Einstellungen, Verhaltensweisen und Emotionen. Sie wird in einem Gesamtindex und untergliedert in Einzelfaktoren dargestellt, die das Ausmaß der übersteigerten Verausgabungsneigung messen. Der Gesamtindex zeigt keine großen Unterschiede zwischen Erzieherinnen und den anderen untersuchten Berufs-

¹² Vgl. z.B. Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology* 1(1), 27–41.

Abbildung 2

„Effort-Reward-Imbalance“ (ERI) von Erzieherinnen und Beschäftigten anderer Berufsgruppen, nach Haushaltstyp und Erwerbsumfang



Anmerkungen: Zur Berechnung des ERI siehe Kasten. N = Befragte Personen. Signifikant: *** 1-Prozent-Level, ** 5-Prozent-Level, * 10-Prozent-Level. Unterschiede im Vergleich zu Erzieherinnen bzw. im Vergleich zu Erzieherinnen ohne Kinder bzw. mit Erwerbsumfang < 21 Stunden/Woche.

¹ Alle mit beruflicher Bildung: Erwerbstätige Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss exklusive Erzieherinnen.

Quelle: SOEP.v31, Jahre 2011 und 2012, gewichtet. Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Erzieherinnen geben zwar nicht an, dass in ihrem Beruf die Vorausgaben die Belohnungen übersteigen, haben aber eine weniger gute Balance als fast alle anderen Berufsgruppen.

gruppen (Tabelle 3). Nur Grundschullehrerinnen fühlen sich mit einem Anteil von 57 Prozent eher beruflich verausgabt als Erzieherinnen (39 Prozent). Eine detailliertere Untersuchung der Erzieherinnen deutet darauf hin, dass vor allem Erzieherinnen ohne Kinder von einer beruflichen Verausgabungsneigung berichten (48 Prozent). Diese steigt auch mit dem Erwerbsumfang: Die Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 20 Wochenstunden fühlen sich am wenigsten verausgabt (19 Prozent), gefolgt von Teilzeitbeschäftigten mit 21 bis 32 Wochenstunden (35 Prozent) und Vollzeit(nah)erwerbstätigen (50 Prozent). Diese Unterschiede sind statistisch signifikant.

Auch die Analyse der Einzelfaktoren der beruflichen Verausgabungsneigung zeigt, dass Grundschullehrerinnen die im Vergleich zu Erzieherinnen größte Verausgabungsneigung haben: Sie fühlen sich beispielsweise eher unter Zeitdruck, denken beim Aufwachen öfter an Arbeitsprobleme und können schwerer abschalten. Fast alle Unterschiede zwischen Grundschullehre-

rinnen und Erzieherinnen sind statistisch signifikant. „Arbeit unter Zeitdruck“ empfinden die Erzieherinnen mit einem Anteil von 37 Prozent sogar am seltensten. Bei den Grundschullehrerinnen (51 Prozent), den Sozialpädagoginnen (61 Prozent) und den Krankenpflegerinnen (62 Prozent) ist dieser Anteil deutlich höher.

Erzieherinnen ohne Kinder im Haushalt neigen häufiger dazu, sich beruflich zu verausgaben als Erzieherinnen mit Kindern. Wird der Zusammenhang zwischen den Wochenarbeitsstunden und der beruflichen Verausgabungsneigung beziehungsweise deren Einzelfaktoren untersucht, zeigt sich, dass die berufliche Verausgabungsneigung vor allem ein Problem von Beschäftigten mit einem mindestens vollzeitnahen Erwerbsumfang ist. Erzieherinnen in leitender Funktion neigen eher zu einer beruflichen Verausgabung, Beschäftigte im öffentlichen Dienst weniger.

Die Mehrheit der Erzieherinnen möchte ihre Arbeitszeit verändern

Die Arbeitszufriedenheit und Belastungen am Arbeitsplatz hängen – wie die bisherigen Analysen gezeigt haben – vielfach mit dem Erwerbsumfang zusammen. Daraus ließe sich auf der einen Seite ein Veränderungsbedarf bei der Arbeitszeit ableiten, um eventuell Belastungen zu reduzieren. Auf der anderen Seite könnte etwa eine Unzufriedenheit mit dem Einkommen mit dem Wunsch verbunden sein, die Arbeitszeit zu erhöhen.¹³ Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend analysiert, inwiefern Beschäftigte ihre Arbeitszeit verändern wollen.

Der Anteil derer, die ihre aktuelle Arbeitszeit verändern möchten, ist unter Erzieherinnen mit 66 Prozent am höchsten (Tabelle 4). 31 Prozent der Erzieherinnen würden ihre Arbeitszeit dabei gerne erhöhen – mehr als in jeder anderen Gruppe. Den Wunsch, weniger Stunden pro Woche zu arbeiten, haben anteilig ähnlich viele Erzieherinnen (35 Prozent) wie Beschäftigte in anderen Berufsgruppen.

Die Unterschiede bezüglich der Arbeitszeitveränderung der Erzieherinnen nach ihrem Haushaltstyp sind im statistischen Sinne nicht signifikant. Teilzeitbeschäftigte wollen am seltensten ihre Arbeitszeit verändern. Fast zwei Drittel (63 Prozent) der Erzieherinnen mit einer Wochenstundenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden wünscht sich eine Arbeitszeiterhöhung.

¹³ Als Hauptgründe für Teilzeitarbeit werden genannt: Haus- und Familienarbeit, Krankheit und Fort- und Weiterbildung. Nur 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gaben an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), a. a. O. Jedoch wünschen sich Erzieherinnen in Vollzeit eher in vollzeitnahe Stellen zu wechseln. Vgl. Fuchs, T., Trischler, F. (2008), a. a. O.

Tabelle 3

Berufliche Verausgabungsneigung („Overcommitment“) von Erzieherinnen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen, nach Haushaltstyp und Erwerbsumfang

Anteile in Prozent

	Over-commitment	„Bei Arbeit unter Zeitdruck“	„Gedanken an Arbeitsprobleme beim Aufwachen“	„Abschalten zu Hause fällt schwer“	„Aufopfern für Beruf“	„Arbeit geht abends im Kopf rum“	„Schlafprobleme wegen nicht erledigten Arbeiten“	N ~
Grundschullehrerinnen	57***	51**	57***	69***	61*	63***	41	252
Krankenpflegerinnen	44	62***	33	50	48	36	34	304
Sozialpädagoginnen	42	61***	37	51	37	37	28	136
Verwaltungsfachfrauen	35	43	33	40	34*	29	34	240
Alle mit beruflicher Bildung ¹	36	42	33	41	38*	33	30	4 663
<i>Erzieherinnen</i>	39	37	38	45	47	40	30	277
Erzieherinnen darunter:								
Paar mit Kind(ern)	29***	30	25**	34**	33***	27***	28	
Alleinerziehend	39	59	29*	45	43	30*	29	
<i>ohne Kind(er)</i>	48	40	50	54	60	52	33	
Erzieherinnen darunter:								
> 32 Stunden/Woche	50***	42***	52***	53**	66***	59***	34**	
21–32 Stunden/Woche	35***	47***	29	42	30	25	34**	
< 21 Stunden/Woche	19	9	18	31	28	16	16	

Anmerkungen: Eine Verausgabungsneigung liegt dann vor, wenn Befragte den genannten Aussagen „eher“ oder „voll“ zustimmen. Overcommitment ist der aggregierte Score aus den 6 Einzelitems. N= Befragte Personen. Signifikant: *** 1-Prozent-Level, ** 5-Prozent-Level, * 10-Prozent-Level. Unterschiede im Vergleich zu Erzieherinnen bzw. im Vergleich zu Erzieherinnen ohne Kinder bzw. mit Erwerbsumfang < 21 Stunden/Woche (kursiv).

1 Alle mit beruflicher Bildung: Erwerbstätige Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss exklusive Erzieherinnen.

Quelle: SOEP:v31, Jahre 2011 und 2012, gewichtet. Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Nur Grundschullehrerinnen fühlen sich häufiger beruflich verausgabt als Erzieherinnen.

Um der Frage nachzugehen, welche Faktoren den Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, beeinflussen, werden deren Effekte in einem multivariaten Modell für Erzieherinnen geschätzt. Der in der bivariaten Analyse deutliche Zusammenhang, wonach vor allem Erzieherinnen mit mindestens vollzeittagen Stellen ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden, bleibt bestehen. Deutlich wird, dass Erzieherinnen im Paarhaushalt sich eher eine Arbeitszeitreduzierung wünschen – unabhängig davon, ob auch Kinder im Haushalt sind. Erzieherinnen in Ostdeutschland möchten ihre Arbeitszeit zudem eher erhöhen als Erzieherinnen in Westdeutschland.¹⁴

Fazit

Das Berufsfeld der Erzieherinnen und Erzieher ist sowohl aus einer bildungs- und familienpolitischen als auch aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive hoch relevant. Wie kaum ein anderer personenbezogener Dienstleistungsberuf haben Erzieherinnen und Erzieher im Zuge des Ausbaus der frühen Bildung in den letzten Jahren

an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig sind die Anforderungen für diese Berufsgruppe aber erheblich gestiegen: Kinder gehen früher in eine Kindertageseinrichtung, sie verbringen dort täglich mehr Stunden und Erzieherinnen und Erzieher müssen individueller auf die vielfältigen Bedürfnisse der Kinder eingehen, sei es bei der Sprachförderung, der Inklusion oder in vielen anderen Bereichen. Vor diesem Hintergrund sind die Analysen des vorliegenden Wochenberichts zur subjektiven Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung von Erzieherinnen zu sehen.

Es lässt sich festhalten, dass Erzieherinnen insbesondere auch im Vergleich mit anderen Berufsgruppen eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen – sie entspricht der von Grundschullehrerinnen und Sozialpädagoginnen. Allerdings sind Erzieherinnen seltener mit ihrem Einkommen zufrieden. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass sie ihren Lohn beziehungsweise ihr Gehalt vor allem im Vergleich zu Grundschullehrerinnen und Verwaltungsfachfrauen als weniger angemessen empfinden – allerdings trifft dies auch auf sehr viele Frauen im Krankenpflegebereich zu. Inwiefern die Tarifabschlüsse von Ende des Jahres 2015 dies verändern, müssen weitere Untersuchungen mit neueren Daten zeigen.

14 Vgl. dazu auch Fuchs-Rechlin, K., Strunz, E. (2014), a. a. O.

Tabelle 4

Arbeitszeitwünsche von Erzieherinnen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen, nach Haushaltstyp und Erwerbsumfang

Anteile in Prozent

	Beibehalten	Verringern	Erhöhen	N
Grundschullehrerinnen	41	38	21*	319
Krankenpflegerinnen	40	33	27	377
Sozialpädagoginnen	40	45	15***	169
Verwaltungsfachfrauen	44*	36	20**	321
Alle mit beruflicher Bildung ¹	41	32	27	5 301
<i>Erzieherinnen</i>	34	35	31	363

Erzieherinnen darunter:				
Paar mit Kind(ern)	42	29	29	
Alleinerziehend	29	42	29	
<i>ohne Kind(er)</i>	29	38	33	
Erzieherinnen darunter:				
> 32 Stunden/Woche	28	59***	13***	
21–32 Stunden/Woche	43	15*	42*	
< 21 Stunden/Woche	32	5	63	

Anmerkungen: N = Befragte Personen. Signifikant: *** 1-Prozent-Level, ** 5-Prozent-Level, * 10-Prozent-Level. Unterschiede im Vergleich zu Erzieherinnen, bzw. im Vergleich zu Erzieherinnen ohne Kinder bzw. mit Erwerbsumfang < 21 Stunden/Woche (kursiv).

¹ Alle mit beruflicher Bildung: Erwerbstätige Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss exklusive Erzieherinnen.

Quelle: SOEP.v31, Jahre 2008–2014, gewichtet. Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Erzieherinnen wollen ihre Arbeitszeit eher verändern als Beschäftigte der anderen untersuchten Berufsgruppen.

Bemerkenswert ist, dass Erzieherinnen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen weniger häufig Zeitdruck bei der Arbeit spüren, die gestiegene Arbeitsintensität aber als große Belastung empfinden. Insgesamt ist die Balance zwischen Belohnung und Verausgabung bei Erzieherinnen, besonders bei denen mit größerem Erwerbsumfang, weniger ausgeglichen als bei Beschäftigten in anderen Berufen – mit Ausnahme der Krankenpflegerinnen.

Darüber hinaus zeigen die Analysen, dass bei Erzieherinnen mit Blick auf Familie und Beruf nicht von einer stärkeren Doppelbelastung als in anderen Berufsgruppen die Rede sein kann: Haben sie Kinder, sind Erziehe-

rinnen nicht unzufriedener oder fühlen sich nicht stärker belastet als die Gruppe derer, bei denen keine Kinder (mehr) im Haushalt leben.

Erzieherinnen wollen häufiger als Beschäftigte anderer Berufsgruppen ihre Arbeitszeit erhöhen. Inwiefern der künftige Fachkräftebedarf auch über einen höheren Erwerbsumfang der bereits erwerbstätigen Erzieherinnen gedeckt werden kann, lässt sich mit diesen Analysen allerdings nicht beurteilen. Fest steht jedoch, dass in diesem Bereich eine große Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwünschen und tatsächlichen Arbeitszeiten existiert.

Mehr Investitionen in die frühe Bildung wären in jedem Fall sinnvoll. Im internationalen Vergleich betrachtet liegen die Ausgaben pro Kopf für den Elementarbereich in Deutschland mittlerweile zwar über dem OECD-Durchschnitt – im Vergleich zu den skandinavischen Ländern sind sie aber immer noch relativ gering.¹⁵ Entsprechend sollten Investitionen in diesem Bereich auch die subjektiven Zufriedenheiten und Belastungen der dort tätigen Fachkräfte berücksichtigen.

Da sich Erzieherinnen am Arbeitsplatz eher verausgabt fühlen, sollten sie eine höhere Anerkennung erfahren. Eine Entlastung kann aber auch über eine Erhöhung der Fachkraft-Kind-Relation erwartet werden, die mit der Tätigkeit einhergehende Belastungen auf mehr Schültern verteilen würde. Hier wären außerdem Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik und ein Einsatz bereits bekannter und etablierter Ansätze im Personalbereich möglich.¹⁶ Insbesondere mit Blick auf die Gewinnung neuer Fachkräfte könnten dies wichtige Ansatzpunkte sein. Entsprechende Maßnahmen wären – sofern sie zu einer guten Qualität pädagogischer Dienstleistungen beitragen – eine Investition in das vorhandene und künftige Humanpotential der deutschen Wirtschaft.

¹⁵ Vgl. dazu OECD (2016): Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

¹⁶ Vgl. dazu z.B. Klaudy, E. K., Köhling, K., Micheel, B., Stöbe-Blossey, S. (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen – Herausforderungen und Strategien. Böckler Study, Online-Dokument, i. E.

C. Katharina Spieß ist Leiterin der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin | kspiess@diw.de

Franz G. Westermaier ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin | fwestermaier@diw.de

CHILDCARE WORKERS: SATISFIED WITH WORK, BUT NOT WITH PAY

Abstract: The expansion of day care in Germany over the past few years has led to a corresponding growth in the number of childcare workers. How satisfied are these employees with their work? Do they feel overburdened? And how do their feelings differ from those working in comparable professions? The present study attempts to answer these questions using data from the Socio-Economic Panel (SOEP). The data show that childcare workers are quite satisfied with their work, reporting satisfaction levels as high as those of primary school teachers.

When it comes to pay, however, they are more dissatisfied than those in the comparison groups. Although they do not feel burdened by many aspects of their work, the balance between effort and reward is poorer than it is among most of the other professional groups. More investment in early education could be worthwhile, because if childcare workers are more satisfied with their pay and find their jobs less stressful, the quality of education will increase overall. This will ultimately be an investment in current and future human potential.

JEL: J44

Keywords: Day care teacher, child care worker, life satisfaction, effort-reward-imbalance model, working time



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
83. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Prof. Dr. Christian Dreger
Sebastian Kollmann
Dr. Peter Krause
Ilka Müller
Mathilde Richter
Miranda Siegel
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Dr. Johannes Geyer
Dr. Katharina Wrohlich

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.