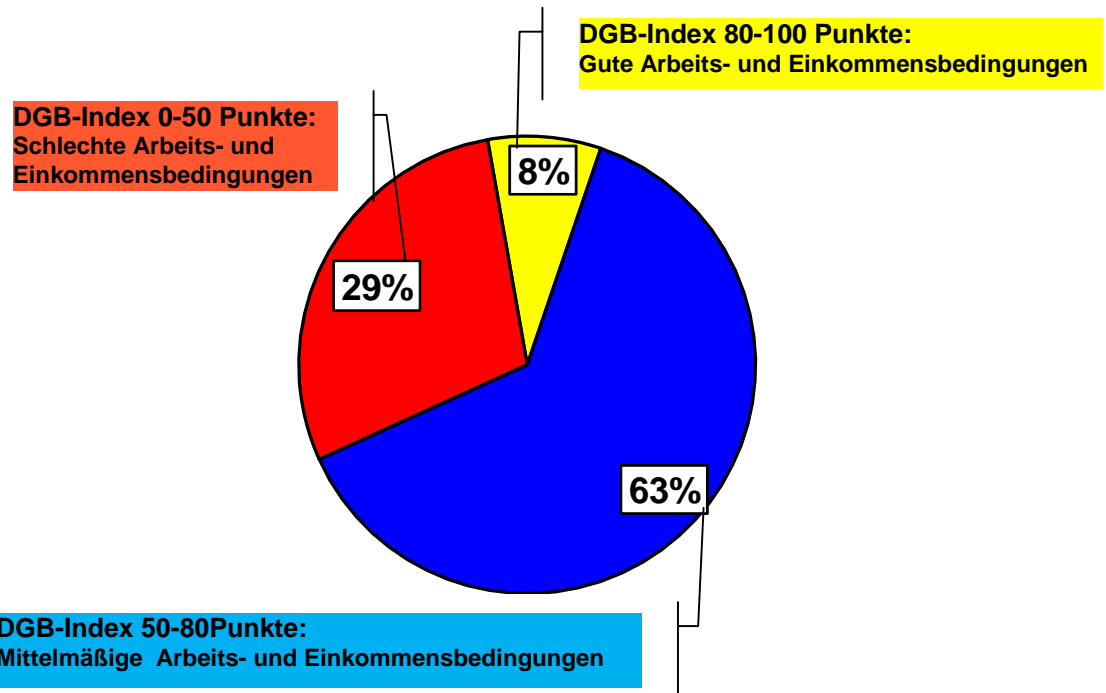


*DGB-Index Gute Arbeit*

# **Wie Erzieherinnen ihre Arbeitsbedingungen beurteilen**



# DGB-Index Gute Arbeit



Tatjana Fuchs, Falko Trischler

## Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern

Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

INIFES  
Internationales Institut für Empirische Sozialforschung  
Haldenweg 23  
86391 Stadtbergen

Telefon 0821-243694-0  
Telefax 0821-432531  
e-mail [info@inifes.de](mailto:info@inifes.de)  
[www.inifes.de](http://www.inifes.de)



## Hintergrund: Die Befragung DGB-Index Gute Arbeit

Unter welchen Bedingungen Menschen arbeiten, ist entscheidend für ihre Lebensqualität. Gute Arbeitsbedingungen sind ein Garant dafür, dass Menschen vielfältige Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln können, dass sie Wertschätzung und Anerkennung erhalten und – in der Zusammenarbeit mit anderen – wichtige soziale Beziehungen aufbauen können. Gut gestaltete Arbeit wird zu einer Quelle von Gesundheit, Sicherheit und menschlichen Reichtum, wie kaum ein anderer Bereich unserer Gesellschaft. Schlechte Arbeitsbedingungen hingegen gefährden die Gesundheit, die Lebensqualität und – im Extremfall – selbst das Leben der arbeitenden Menschen. Gesundheitsbelastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen sind eine Quelle von Leid, Krankheit und Frustration. Die Wirkungen von Arbeit sind also weitreichend – sowohl in die eine wie andere Richtung.

Vor diesem Hintergrund haben die DGB-Gewerkschaften 2007 begonnen, eine regelmäßige, jährliche Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen. Diese Berichterstattung bildet eine fundierte Basis, um repräsentativ, aus Sicht von Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. Die Befragungen werden von TNS-Infratest Sozialforschung durchgeführt und fachlich vom Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) begleitet.

In den Jahren 2007 und 2008 wurden insgesamt 13.807 abhängig Beschäftigte – darunter 202 Erzieherinnen und Erzieher - befragt. Der vorliegende Bericht fußt unter anderem auf dieser Datenquelle.

## Das Wichtigste in Kürze

- Der wichtigste Aspekt guter Arbeit ist für Erzieherinnen und Erzieher ein *sicheres, unbefristetes Arbeitsverhältnis*. Daneben werden ein *respektvoller Umgang bei der Arbeit* und ein *klarer und ausreichender Informationsfluss* als äußerst wichtig beschrieben. Im Vergleich zu allen Befragten legen Erzieherinnen und Erzieher besonderen Wert auf *gute Möglichkeiten für Kreativität* im Arbeitsprozess, sowie den *Sinngehalt ihrer Arbeit* und einen *guten, wertschätzenden und unterstützenden Führungsstil* der Vorgesetzten.

Dieses Anforderungsprofil verweist auf die *hohe Identifikation von Erzieherinnen und Erziehern mit ihrer Tätigkeit*. Ein Befund, der sich auch in der relativ hohen Zufriedenheit widerspiegelt: 23% der befragten Erzieherinnen und Erzieher sind mit ihrer Arbeit vollständig zufrieden – 55% sind alles in allem zufrieden, sehen aber noch Verbesserungspotentiale. Im Wesentlichen fußt die Zufriedenheit auf *intrinsischer Motivation*, d.h. Motivation durch die Tätigkeit selbst.

- Die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die Arbeits- und Einkommensbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern bieten alles in allem keinen Anlass zur Freude: Mit 59 Punkten bewegt sich der DGB-Index im „unteren Mittelmaß“, d.h. es fehlen viele unterstützende Ressourcen, um die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten. *Insgesamt bewerten nur 8% der Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut*, 63% als mittelmäßig und 29% berichten von Arbeits- und Einkommensbedingungen, die auf Grund fehlender Ressourcen und vielfältiger Belastungen als „schlecht“ bezeichnet werden.
- Insbesondere die vielfach fehlende Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens und mangelnde berufliche Zukunftssicherheit belasten viele (69%!) Erzieherinnen und Erzieher. Dies kann zum einen durch die hohe Verbreitung von niedrigen Bruttolöhnen erklärt werden: *31% der vollzeitbeschäftigten Erzieher/innen beziehen ein Bruttoeinkommen von weniger als 2.000 Euro monatlich. Zum anderen arbeiten viele Beschäftigte im Kita-Bereich unfreiwillig in Teilzeit, bzw. in zu kurzer Teilzeit – auch darin äußert sich im Kern ein Einkommensproblem.*

Hinzu kommt ein sehr *hohes Arbeitspensum*, vermutlich auch durch zu großen Kindergruppen, das vielfach als Belastung empfunden wird (51%). *Dies korrespondiert mit einem weiteren, für die Gesundheit der Beschäftigten problematischen Befund: 65% der Erzieherinnen und Erzieher berichten von einer hohen oder sehr hohen Lärmkonfrontation.* Beides – zu hoher Leistungsdruck und eine hohe Lärmbelastung sind stressverursachende Faktoren, die langfristig die Gesundheit der Beschäftigten schädigen.

- Alarmierend ist vor diesem Hintergrund, dass *nur 13% der Erzieherinnen und Erzieher angeben, während bzw. unmittelbar nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden zu empfinden.* Besonders verbreitet sind Kopf-, Rücken- und Nackenschmerzen, Erschöpfungszustände, Atemwegbeschwerden und Hörverschlechterungen.

Ein weiterer Befund, der die gesundheitskritischen Folgen der derzeitigen Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern hervorhebt: *Nur 26% der Befragten können sich vorstellen, unter Beibehaltung der aktuellen Arbeitsbedingungen, gesund das Rentenalter zu erreichen.* Verglichen mit Beschäftigten aus anderen Dienstleistungsberufen, die im Mittel zu 54 Prozent glauben, dass sie das gesunde Rentenalter erreichen werden, liegt die Berufsgruppe der Erzieher/innen damit am unteren Ende.

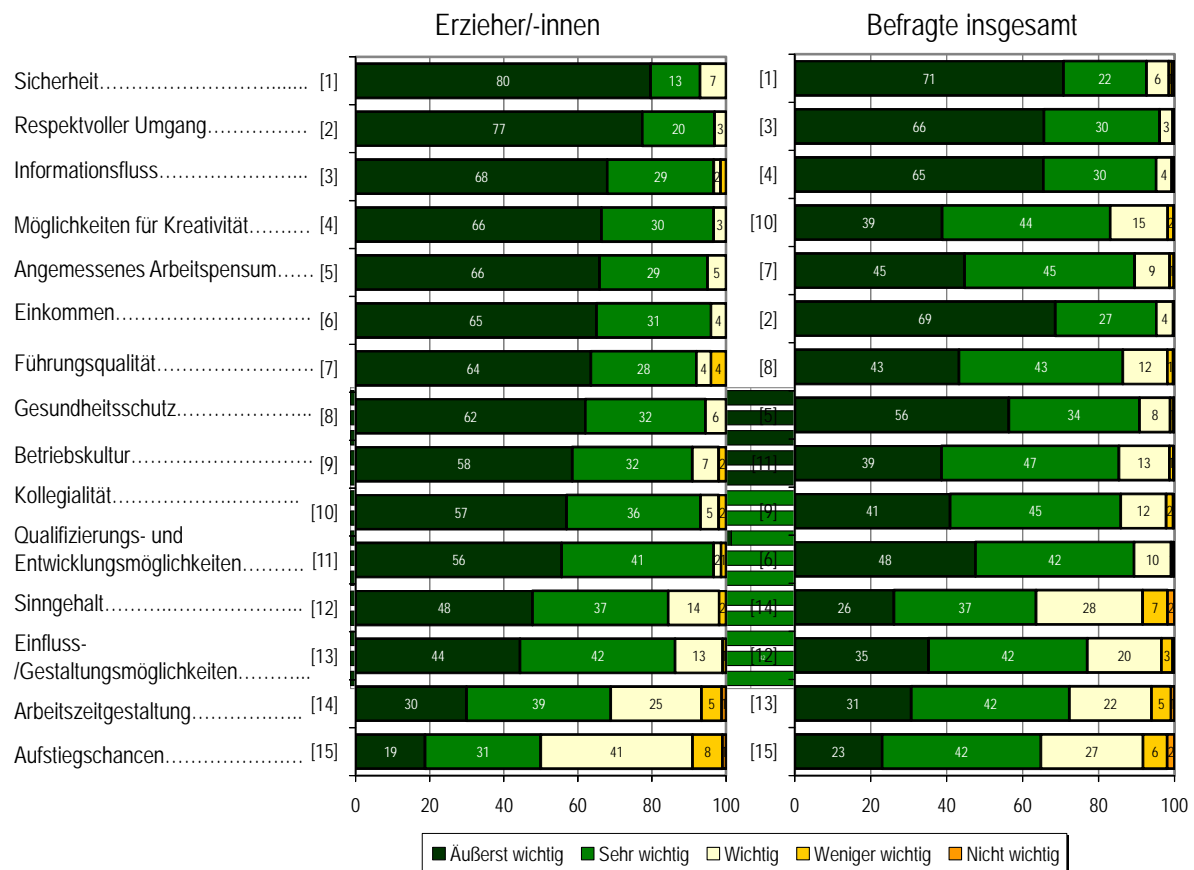
- Erfreulich ist die überdurchschnittlich hohe Bereitschaft der Erzieherinnen und Erzieher, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. 71% sind dazu bereit.



## 1. Was charakterisiert Gute Arbeit aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern?

Was verstehen Erzieherinnen und Erzieher unter Guter Arbeit? Um dieser Frage nachzugehen, wurde erhoben, welche Bedeutung die Befragten den verschiedenen Aspekten der Arbeitsqualität bemessen. Als erstes wichtiges Ergebnis kann herausgestellt werden, dass alle im DGB-Index behandelten Aspekte aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern von hoher Relevanz sind – kein Aspekt wird mehrheitlich als „weniger wichtig“ eingestuft. Unterschiede können demnach lediglich in der Rangfolge festgestellt werden.

Abbildung 1: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht der Erzieher/innen und Befragten insgesamt (Angaben in %)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Der wichtigste Aspekt guter Arbeit ist für Erzieherinnen und Erzieher ein *sicheres, unbefristetes Arbeitsverhältnis*. 80 Prozent der Befragten, und damit noch häufiger als in anderen Berufsgruppen, halten diesen Aspekt für äußerst wichtig, weitere 13 Prozent für sehr wichtig und 7 Prozent für wichtig. Mit 77 Prozent fast ebenso häufig wird ein *respektvoller Umgang bei der Arbeit* als äußerst wichtig beschrieben. Daneben wird an dritter Stelle ein *klarer und ausreichender Informationsfluss* als bedeutend für gute Arbeitsbedingungen herausgehoben.

Im Vergleich zu allen Befragten fällt insbesondere auf, dass die Möglichkeit für Kreativität im Arbeitsprozess von Erzieherinnen und Erziehern mit 66 Prozent deutlich häufiger als äußerst wichtig beschrieben wird, als bei allen Befragten (39 %). Auch dem gesellschaftlichen Sinn der eigenen Arbeit und einem guten, d.h. wertschätzenden und fachlich unterstützenden Führungsstil messen Erzieherinnen und Erzieher höhere Bedeutung bei.

Aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern ist Arbeit nur dann als „gut“ zu bezeichnen, wenn berufliche Zukunftssicherheit gewährleistet wird und die Einkommen als ausreichend und leistungsgerecht empfunden werden (**Einkommens- und Beschäftigungssicherheit**). Gute Arbeit bedeutet jedoch auch, in einem wertschätzenden und unterstützenden Team von Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften zu arbeiten, durch eine lernförderliche Arbeitsgestaltung mit ausreichenden Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie einem klaren, umfassenden Informationsfluss unterstützt zu werden. Das heißt, gute Arbeit ist aus Sicht von Beschäftigten immer auch durch eine **Vielzahl von Ressourcen** gekennzeichnet, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit in der Arbeit fördern. Letzteres ist aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung bekannt.

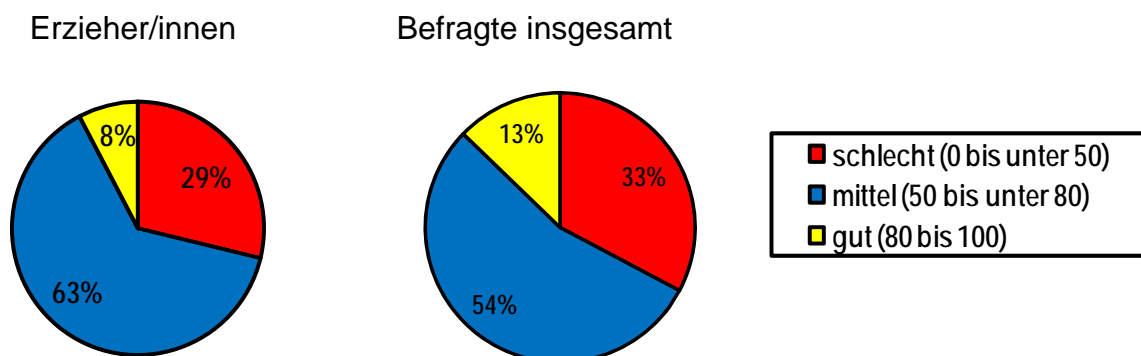
Darüber hinaus heben Erzieherinnen und Erzieher hervor, dass gute Arbeit durch einen umfassenden Gesundheitsschutz gekennzeichnet ist: Dazu gehört einerseits der ‚klassische‘ Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen und gleichermaßen der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang; und schließlich der Schutz vor psychischer Überforderung durch ausreichend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu erledigen (**Schutz vor Belastungen**).

## 2. DGB-Index *Gute Arbeit*:

### Arbeits- und Einkommensbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern

Mit 59 Punkten bewegt sich der DGB-Index für die Berufsgruppe der Erzieher/innen in den Jahren 2007/2008 im „unteren Mittelmaß“, d.h. es fehlen viele unterstützende Ressourcen, um die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten. Insgesamt bewerten nur 8% der Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut, 63% als mittelmäßig und 29% berichten von Arbeits- und Einkommensbedingungen, die auf Grund fehlender Ressourcen und vielfältiger Belastungen als „schlecht“ bezeichnet werden.

Abbildung 2: Gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit

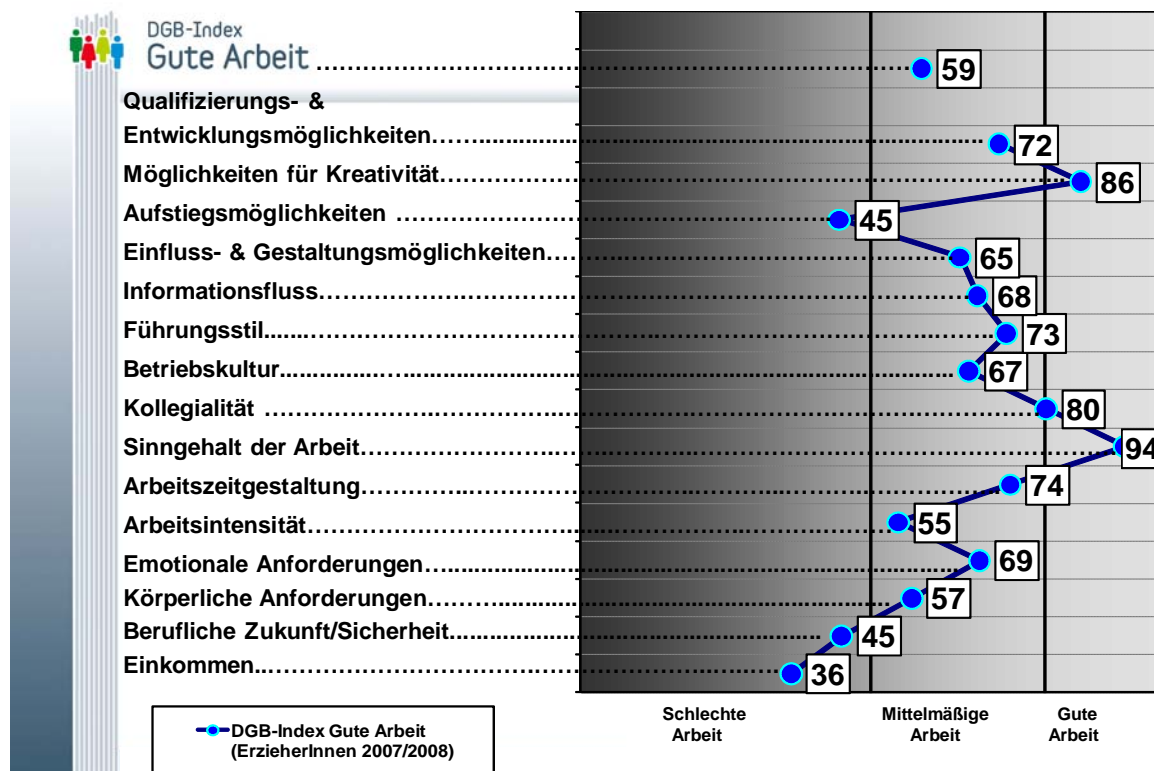


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Der Wert von 59 Punkten bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen insgesamt als entwicklungsarm bezeichnet werden müssen. Insbesondere die häufig fehlende Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens (36 Punkte) und die mangelnden beruflichen Zukunftsaussichten (45 Punkte) werden von vielen Beschäftigten als belastend empfunden. Beide Aspekte der Arbeitsqualität werden von den Erzieherinnen und Erziehern noch schlechter beurteilt als von den übrigen Beschäftigten. Ebenso werden fehlende Aufstiegsmöglichkeiten von den Befragten problematisiert.

Ein weiterer Brennpunkt der Arbeitsgestaltung ist – aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern – die hohe, oft zu hohe Arbeitsintensität (55 Punkte). Zeit- und Leistungsdruck prägt häufig das Arbeitsgeschehen – nicht selten sind die Beschäftigten dadurch gezwungen, Abstriche bei der Qualität ihrer Betreuungsarbeit zu machen. Ebenfalls verbesserungsbedürftig ist die Gestaltung der Körperlichen Anforderungen (57 Punkte). Hier sind es insbesondere Lärm und (seltener) schweres Heben und Tragen, das den Erzieherinnen und Erziehern Probleme bereitet. Auch das Urteil über diese Bereiche der Arbeitsgestaltung fällt überdurchschnittlich schlecht aus. Positiv ist dagegen hervorzuheben, dass sowohl der Sinngehalt der Arbeit als auch die Möglichkeit zur Kreativität und die soziale Miteinander unter den Kolleginnen und Kollegen überdurchschnittlich gut ausfallen und deutlich im Bereich guter Arbeit liegen.

Abbildung 3: DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern

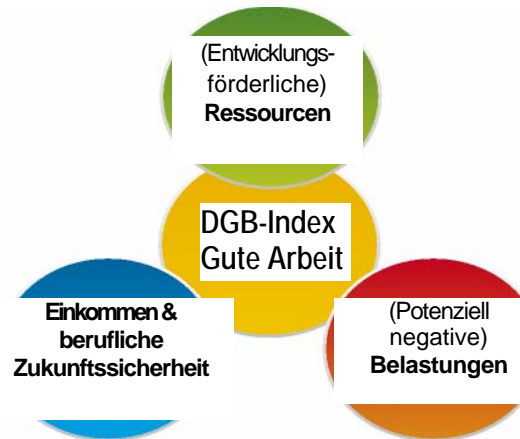


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter:

In den DGB-Index fließen drei zentrale Bereiche guter Arbeit gleichwertig ein, nämlich

- ob und in welchem Maße ArbeitnehmerInnen in der heutigen Arbeitswelt entwicklungsförderliche Ressourcen, das heißt, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und soziale Einbindung bzw. Sicherheit, kreative Potenziale, eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten usw. finden (Teil - Index Ressourcen)
- ob, in welchem Maß und in welchem Bereich Arbeit als subjektiv belastend empfunden wird (Teilindex Belastungen)
- und in welchem Maß die Beschäftigten ihre Einkommen und Beschäftigungssicherheit als ausreichend beurteilen (Teilindex Einkommen & Beschäftigungssicherheit).



Damit ermöglicht der DGB-Index einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten und andererseits leistet er einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen.

**Wie kommt der Wert des DGB-Index zustande?** Den positiven Pol des DGB-Index stellt »Gute Arbeit« dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), wenig negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, so erreicht der Index einen Wert zwischen 80 und 100 Punkten.

Der negative Pol (»Unzumutbare Arbeit«) entspricht einer Arbeitsqualität, die durch keine Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Belastungen und ein kaum ausreichendes Einkommen charakterisiert ist. Ein Indexwert im Bereich von 0 bis 50 Punkten weist auf hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen hin. Arbeitsbedingungen dieser Qualität belasten die Gesundheit der Beschäftigten und verstoßen gegen das europäische Grundrecht auf bestmögliche Arbeitsbedingungen.

Auch Indexwerte zwischen 50 und 80 Punkten verweisen auf einen hohen Gestaltungsbedarf: In diesem Bereich werden die Arbeitsbedingungen zwar selten als belastend, aber als entwicklungsarm beschrieben. D. h. zum Beispiel, dass die Beschäftigten nur in geringem Maß auf Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, einen unterstützenden Führungsstil oder eine kollegiale Betriebskultur zählen können. Dazu kommen körperliche, psychische und emotionale Anforderungen, die von den Befragten – in unterschiedlichem Maße – als subjektiv belastend beschrieben werden.

Wichtig für das Verständnis ist, dass Indexwerte keine Prozentangaben darstellen. Indexwerte liefern einen schnellen Überblick, ob einzelne Dimensionen (z. B. Arbeitszeit) besser abschneiden als andere (z. B. Einfluss auf die Arbeit) oder sich die wahrgenommene Arbeitsqualität der einen Gruppe deutlich von der einer anderen Gruppe unterscheidet etc. Der Index ersetzt aber nicht den genauen Blick auf die einzelnen Ergebnisse, sondern er ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen oder um über langfristige Entwicklungen zu berichten.

### 3. Arbeitsbedingungen im Detail:

#### Potentielle Gesundheitsgefährdungen durch hohe Belastungsintensität

Der Teilindex „Belastungen“ umfasst die Dimensionen Arbeitsintensität, emotionale und körperliche Anforderungen. Für rund ein Drittel aller Erzieherinnen und Erzieher liegt dieser Teilindex unter 50 Punkten, d.h. ein Drittel der Befragten empfindet diese Dimensionen – im unterschiedlichen Ausmaß – als subjektiv belastend („Schlechte Arbeit“). Dies sind deutlich mehr als der Durchschnitt aller Befragten mit 26 Prozent. Besonders betroffen von hohen Belastungen sind Vollzeitkräfte: 40 Prozent der Befragten beschreiben ergonomisch schlecht gestaltete und belastende Arbeitsbedingungen. Von gut gestalteten körperlichen und emotionalen Anforderungen sowie einer angemessenen Arbeitsintensität berichten hingegen nur 23 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher (17% Vollzeit/ 34% Teilzeit).

Tabelle 1: Teilindex Belastungen

	Teilindex Belastungen		
	<b>schlecht</b> subjektive Belastungen (0 bis unter 50)	<b>mittel</b> hohe Anforderungen ohne neg. Belastungen (50 bis unter 80)	<b>gut</b> keine potentiell gefährden- den Anforderungen (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	34%	43%	23%
<i>darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	21%	46%	34%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	42%	42%	17%
bis 40 Jahre	38%	42%	20%
über 40 Jahre	30%	45%	25%
Befragte insgesamt	26%	45%	29%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

#### Arbeitsintensität

Besonders schlecht beurteilen Erzieherinnen und Erzieher die Arbeitsintensität: Über die Hälfte der Befragten leiden unter einem zu hohen Arbeits- und Leistungsdruck. Gute Bedingungen können dagegen nur für 22 Prozent festgestellt werden. Das Schaffen von Zeitpuffern ist eine der bedeutendsten Maßnahmen gegen eine unangemessene Arbeitsverdichtung, welche die Gesundheit der Beschäftigten massiv belasten kann. Die Gestaltung von Zeitelastizität wirkt gesundheitsgefährdenden Formen der Arbeitsverdichtung entgegen und ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Beschäftigten, um stressfrei über ihre Arbeitsaufgaben und den Arbeitsprozess nachdenken bzw. selbstbestimmt eingreifen zu können (Ulich 2001). Besonders deutlich ist auch hier die Diskrepanz zwischen Voll- und Teilzeitkräften ausgeprägt: Während Teilzeitkräfte zu 32 Prozent von einer belastenden Arbeitsintensität berichten, liegt der Anteil unter den Vollzeitkräfte nahezu doppelt so hoch (62 Prozent). Konkret heißt das, dass der Alltag insbesondere von vollzeitbeschäftigten Erzieherinnen und Erziehern durch ständige Unterbrechungen, Störungen und anhaltenden Arbeitsdruck geprägt ist. Teilweise spitzt sich dieser derart zu, dass Abstriche bei der Qualität der Betreuungsarbeit erforderlich sind. Jede/r fünfte befragte Erzieherin bzw. Erzieher kann demnach aufgrund hoher Arbeitsintensität dem eigenen Anspruch an die Betreuungsqualität nicht mehr gerecht werden.

Tabelle 2: Dimensionsindex Arbeitsintensität

	Arbeitsintensität		
	<b>schlecht</b> Belastung durch hohe Arbeitsintensität (0 bis unter 50)	<b>mittel</b> hohe Arbeitsintensität ohne neg. Belastungen (50 bis unter 80)	<b>gut</b> angemessenes Arbeitspensum (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	51%	27%	22%
<i>darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	32%	37%	32%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	62%	21%	17%
bis 40 Jahre	51%	29%	20%
über 40 Jahre	51%	25%	24%
Befragte insgesamt	44%	30%	26%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### Emotionale Anforderungen

Der Beruf von Erziehenden erfordert es, sich mit anderen Menschen intensiv auseinanderzusetzen. Dies ist eine wichtige soziale Funktion dieser Arbeit. Dabei kommt es auch zu spezifischen Anforderungen: Erzieherinnen und Erzieher werden mit Problemen oder mit dem Leid von anderen Menschen konfrontiert und müssen damit professionell umgehen, d. h. sie müssen ihre eigenen Gefühle und Stimmungen unter Kontrolle halten. Es gehört mit zu ihrer Arbeitsaufgabe, in besonderem Maße intensiv auf die Bedürfnisse einzelner Kinder und Jugendlichen einzugehen und den pädagogischen Ansprüchen gerecht zu werden, auch wenn ihnen nicht danach zu Mute ist. Diese Regulierung der eigenen Gefühle stellt eine eigenständige Aufgabe dar, die unter bestimmten Umständen auch als Zusatzbelastung empfunden wird. Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Beschäftigten von anderen Menschen während ihrer Arbeit unwürdig oder herablassend behandelt werden. Wenn dies häufig zum Berufsbild von Beschäftigten gehört, ist dringend angezeigt, durch Supervision oder durch das Erlernen einer geeigneten Gesprächsführung mit solchen Konfrontationen umzugehen bzw. diesen frühzeitig entgegenzuwirken.

Tabelle 3: Dimensionsindex Emotionale Anforderungen

	Emotionale Anforderungen		
	<b>schlecht</b> Belastung durch emotionale Anforderungen (0 bis unter 50)	<b>mittel</b> emotionale Anforderungen ohne neg. Belastungen (50 bis unter 80)	<b>gut</b> keine emotionalen Belastungen (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	26%	27%	46%
<i>darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	14%	36%	49%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	33%	22%	45%
bis 40 Jahre	25%	27%	49%
über 40 Jahre	28%	26%	45%
Befragte insgesamt	22%	27%	51%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

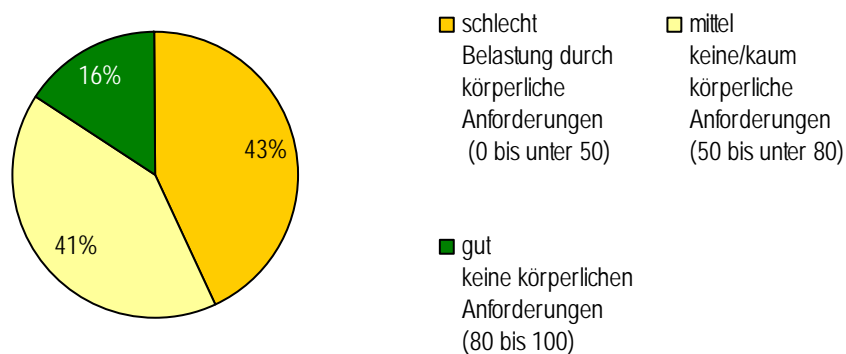
Rund ein Viertel aller Erzieherinnen und Erzieher berichten von subjektiven Belastungen durch emotionale Anforderungen. Allerdings ist gerade für Vollzeitkräfte festzustellen, dass diese mit 33 Prozent deutlich häufiger von emotionalen Anforderungen berichten. Besonders belastend ist für Erzieherinnen und Erzieher, dass sie bei der Arbeit ihre Gefühle verbergen müssen.

### Körperliche Anforderungen

Zu den „klassischen“ arbeitsbedingten Belastungen gehören schwere körperliche Arbeit oder das Arbeiten unter widrigen Umgebungsbedingungen. Eine meist unterschätzte Form der körperlichen Belastung stellt dabei einseitige körperliche Arbeit dar. Diese kann die Folge unterschiedlicher Anforderungen sein: ständiges Sitzen, Stehen, einseitige, statisch belastende Arbeitshandlungen etc. Körperlich einseitige Arbeit führt zu Verspannungen, vorzeitiger Ermüdung und Konzentrationsproblemen. Bei Erzieherinnen und Erziehern wird dieser Aspekt der körperlichen Anforderungen allerdings häufig vernachlässigt.

Abbildung 8 zeigt, dass 43 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher Belastungen durch körperliche Anforderungen erfahren. Im Durchschnitt aller Befragten trifft diese für 34 Prozent zu.

Abbildung 4: Dimensionsindex Körperliche Anforderungen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Das größte Problem bei den körperlichen Anforderungen stellen laute Umgebungsgeräusche dar. 65 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher sind davon in hohem oder sehr hohem Maß betroffen. Bei allen Befragten sind dies dagegen nur 23 Prozent. Gerade Beschäftigte unter 40 Jahren leiden mit 70 Prozent besonders häufig in hohem oder sehr hohem Maß unter Lärm. Ebenso sind auch Vollzeitkräfte in höherem Maße von dieser Belastung betroffen. Die Empfindung von Lärm als Belastung muss dabei im Kontext insgesamt hoher Arbeitsbelastungen betrachtet werden. Neben einfacher „Lärmschutzmaßnahmen“ (andere Bodenbeläge, o.ä.) ist deshalb der Fokus vor allem auf die Gestaltung der Arbeitsintensität zu legen. Dies bedeutet in erster Linie die Verminderung von Belastungen durch kleinere Gruppen und mehr Personal. So wurde in der KiTa-Studie der GEW (Fuchs-Rechlin 2007) festgestellt, dass über die Hälfte der Erzieherinnen und Erzieher Gruppen von 20 Kindern und mehr betreuen.

Tabelle 4: Belastung durch Lärm und laute Umgebungsgeräusche

	Laute Umgebungsgeräusche			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	9%	27%	42%	23%
<i>darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	9%	31%	43%	17%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	8%	25%	40%	26%
bis 40 Jahre	5%	24%	43%	27%
über 40 Jahre	11%	29%	41%	19%
Befragte insgesamt	43%	34%	15%	8%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Ein entscheidender Faktor für gute Arbeitsbedingungen sind die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn sich Menschen durch ihre berufliche Tätigkeit entwickeln können – sei es in Form von formaler Qualifizierung oder im Rahmen einer Arbeitsgestaltung, die ihnen ermöglicht, vorhandene Qualifikationen zu nutzen und neue Fähigkeiten und Kenntnisse aufzubauen – hat dies weitreichende positive Auswirkungen. Zum einen fördert eine gute und aktuelle Qualifikation die Selbsteinschätzung. Zum anderen ist die Entfaltung von Potentialen und die Förderung von Kompetenzen die wichtigste Basis der Persönlichkeitsentwicklung – und damit ein Kernelement humaner Arbeit (Ulich 2001). Aus diesem Grund sollte Arbeit möglichst so gestaltet werden, dass die Beschäftigten zur Bewältigung ihrer Aufgaben möglichst umfassend vorhandene Qualifikationen einsetzen und sich neue Qualifikationen aneignen können. Auf diese Weise bleibt die allgemeine geistige Flexibilität erhalten und berufliche Kompetenzen werden erhalten und weiterentwickelt.

Die Erhebung zum DGB-Index bietet anhand mehrerer Fragen die Möglichkeit, die Weiterbildungssituation detaillierter darzustellen (vgl. Ebert, Kistler 2008). Für die Erzieherinnen und Erzieher ist dabei ein überdurchschnittlich hohes Maß an Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten feststellbar. 63 Prozent geben an, dass solche Möglichkeiten in (sehr) hohem Maße verfügbar sind. Dieser Anteil liegt fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Befragten.

Tabelle 5: Dimensionsindex Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten		
	<b>schlecht</b> Belastung durch fehlende Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglich- keiten (0 bis unter 50)	<b>mittel</b> keine/geringe Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglich- keiten (50 bis unter 80)	<b>gut</b> im (sehr)hohen Maß Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglich- keiten (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	19%	18%	63%
<i>darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	16%	23%	61%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	19%	16%	65%
bis 40 Jahre	18%	22%	60%
über 40 Jahre	19%	15%	66%
Befragte insgesamt	36%	30%	34%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### Einkommen und berufliche Zukunftsaussichten

Der Teilindex Einkommen und Sicherheit umfasst sowohl die Bewertung der beruflichen Zukunftsaussichten als auch die Beurteilung der Bedürfnis- und Leistungsgerechtigkeit des Einkommens. Insgesamt verweisen die Urteile der Erzieherinnen und Erzieher auf einen großen Handlungsbedarf in diesen Feldern. In diesem Bereich berichten nur acht Prozent der Befragten von durchweg guten Bedingungen, bei den Vollzeitkräften sogar nur für fünf Prozent. Dies bedeutet auf der anderen Seite, dass 69 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher hinsichtlich der Einkommenssituation und der Beschäftigungssicherheit von massiven Defiziten berichten, die in der Regel als Belastung erlebt werden.

Tabelle 6: Teilindex Einkommen/Sicherheit

	Teilindex Einkommen/Sicherheit		
	<b>schlecht</b> (0 bis unter 50)	<b>mittel</b> (50 bis unter 80)	<b>gut</b> (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	69%	23%	8%
<i>darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	59%	29%	12%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	74%	21%	5%
bis 40 Jahre	76%	18%	6%
über 40 Jahre	64%	26%	9%
Befragte insgesamt	61%	24%	15%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

## Einkommen

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit zählt zu jenen Faktoren, die zu einer Quelle der Frustration und Unzufriedenheit werden können, wenn Beschäftigte dauerhaft den Eindruck gewinnen, dass ihr Einkommen in keinem angemessenen Verhältnis zu ihrer Leistung steht. Neben diesem motivationspsychologischen Aspekt stellt das Arbeitseinkommen die zentrale Quelle der Existenzsicherung dar. Aus diesem Grund sind mit dem Unterschreiten von bestimmten Einkommensgrenzen auch teilweise äußerst belastende Formen von Unsicherheit verbunden. Dies gilt auch dann, wenn das Einkommen gerade noch für den eigenen Unterhalt und den Unterhalt der Familie reicht, aber schon kleinere unvorhergesehene Anschaffungen das finanzielle Budget sprengen. Derartige Formen von finanzieller Unsicherheit stellen eine große Belastungsquelle dar.

Darüber hinaus hat das Verhältnis von Einkommen und Leistung auch eine gesundheitsrelevante Seite: Für den arbeitenden Menschen ist das Arbeitsentgelt auch eine wichtige Form der Anerkennung für erbrachte Leistung. Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht, gilt dies als wichtiger demotivierender und Stress-auslösender Faktor.

Die tatsächliche Einkommenssituation der Erzieherinnen und Erzieher zeigt, dass 53 Prozent aller Befragten ein Einkommen unter 2.000 Euro Brutto pro Monat beziehen, 32 Prozent sogar weniger als 1.500 Euro. Dies sind insbesondere Teilzeitkräfte – aber auch 16 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Jüngere Beschäftigte (unter 40 Jahre) im Erziehungswesen beziehen sogar zu 41 Prozent Einkommen unter 1.500 Euro.

Im Vergleich zu allen Befragten ist einerseits festzustellen, dass Erzieherinnen und Erzieher insgesamt seltener ein sehr niedriges Einkommen (unter 1.500 Euro) beziehen (32% gegenüber 38%). Jedoch liegen die Einkommen von Erzieher/innen auch relativ selten oberhalb von 2.500 Euro (21% gegenüber 29%). Wie die GEW Studie „Erzieherinnen verdienen mehr“ (Jochmann-Döll, Tondorf 2007) zeigt, ist dabei zu berücksichtigen, dass an Erzieherinnen und Erzieher im Vergleich zu anderen Fachschulberufen eher höhere Anforderungen gestellt werden und sie entsprechend auch eher höher als niedriger oder gleich eingruppiert sein müssten.

Tabelle 7: Bruttoeinkommen

	bis 1500€	1501€ bis 2000€	2001€ bis 2500€	2501€ bis 4500€ <sup>1</sup>
Erzieher/innen (863)	32%	21%	25%	21%
<i>darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	60%	32%	7%	1%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	16%	15%	36%	33%
bis 40 Jahre	41%	20%	23%	15%
über 40 Jahre	26%	23%	26%	25%
Befragte insgesamt	38%	16%	17%	29%

Quelle: DGB-Index 2007 und 2008.

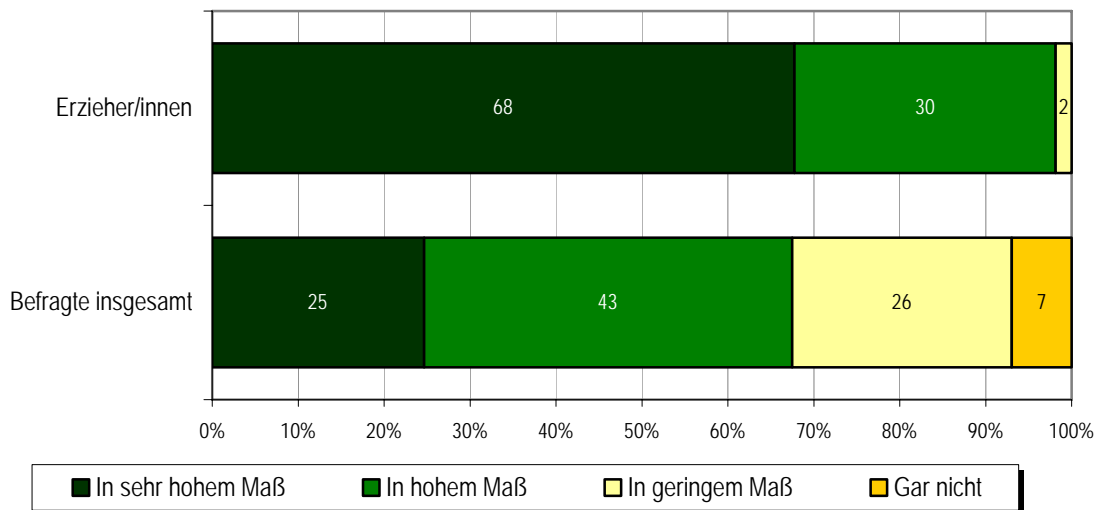
<sup>1</sup> 2/3 der Einkommen in dieser Einkommensklasse liegen zwischen 2.501 und 3.000€

## Sinngehalt der Arbeit

Als spezifisches Merkmal der Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern ist ein hoher Zuspruch zum Sinngehalt der Arbeit festgestellt worden. Dabei handelt es sich um eine ganz besondere Form der Motivation, nämlich das Erleben, dass man mit der eigenen Arbeit etwas Nützliches und Sinnvolles für andere Menschen macht: Dienstleistungen zu erarbeiten, deren gesellschaftlicher Nutzen nicht in Frage gestellt wird und die zum Funktionieren des gesellschaftlichen Lebens beitragen, vermittelt das Gefühl, einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Erhaltung der Gesellschaft zu leisten. Darin liegt ein wichtiger Schlüssel, die eigenen Interessen mit den gesellschaftlichen Interessen übereinander zu bringen. Darüber hinaus vermittelt dies ein Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit, das zu den zentralsten Gesundheitsressourcen zählt.

Zentral für diese Indextdimension ist die Frage „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“. Abbildung 5 verdeutlicht das hohe Maß der Zustimmung, die diese Frage bei den Erzieherinnen und Erziehern erfährt: 98 Prozent der Befragten stimmen dem in hohem bzw. sehr hohem Maße zu. Insgesamt empfinden 68 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeit in sehr hohem Maße nützlich für die Gesellschaft, weitere 30 Prozent in hohem Maße. Insbesondere in Anbetracht dessen, dass rund ein Drittel aller Befragten ihre Arbeit als gar nicht oder nur in geringem Maße nützlich einschätzen, stellt die Sinnhaftigkeit der Arbeit eine der wichtigsten Ressourcen für die Arbeitsbedingungen von Erzieher/innen dar.

Abbildung 5: „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

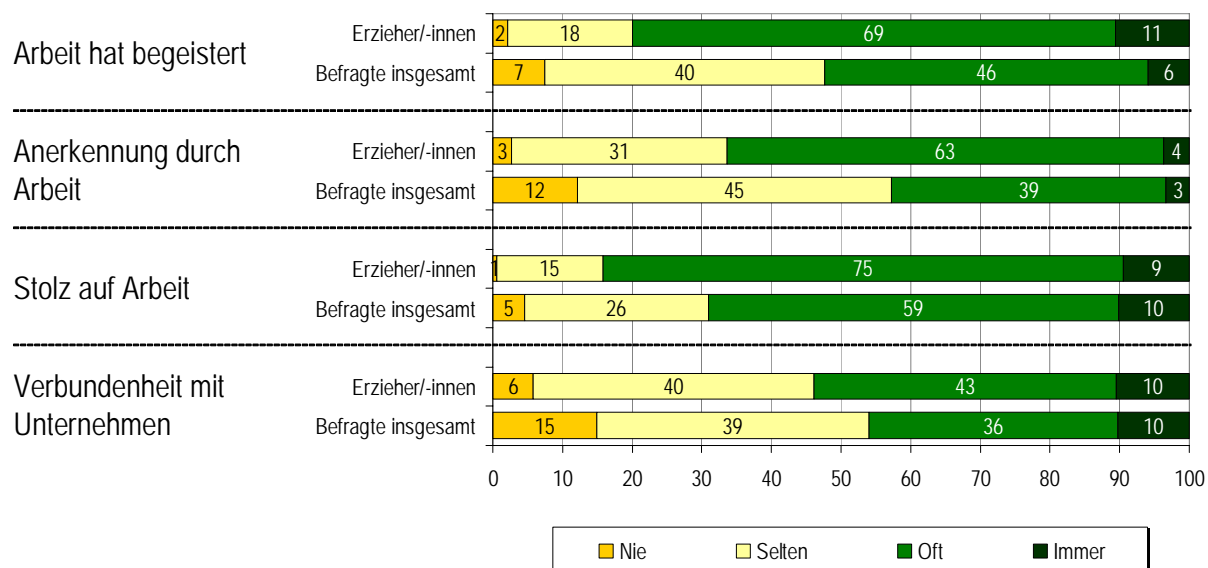
#### 4. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsstolz

23 Prozent der befragten Erzieherinnen und Erzieher sind mit ihrer Arbeitssituation vollständig zufrieden – sie wollen, dass alles so bleibt wie es ist und sehen keine Notwendigkeit etwas zu verändern. 55 Prozent sind ebenfalls alles in allem zufrieden, sehen aber noch Verbesserungspotentiale. Aus diesem Grund geben sie an, entweder allein oder gemeinsam mit anderen Verbesserungen in Angriff zu nehmen zu wollen.

Bei den positiven Arbeitsemotionen haben Erzieherinnen und Erzieher durchweg ein überdurchschnittliches Niveau: Sie sind häufiger von ihrer Arbeit begeistert, sie erfahren mehr Anerkennung durch die Arbeit und ein etwas höherer Anteil ist stolz auf ihre/seine Arbeit. Auch die Verbundenheit mit dem Unternehmen ist unter den Erzieherinnen und Erzieher etwas stärker ausgeprägt.

Positiv zu beurteilen ist, dass 84 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher stolz auf ihre Arbeit sind. 80 Prozent geben an, dass sie ihre Arbeit begeistert. Auslöser für diese positiven Gefühle sind vielfach das Erleben der eigenen Arbeitsleistungen und -fähigkeiten, die Identifikation mit der Arbeitshandlung sowie gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz. Demgegenüber berücksichtigt das Empfinden von Anerkennung durch die Arbeit und das Gefühl von Verbundenheit mit dem Unternehmen stärker die Kontextfaktoren, in denen Arbeit organisiert wird: Das Gefühl von Anerkennung kann durch andere Menschen (Vorgesetzte, Kolleg/innen usw.) oder durch den Arbeitsprozess bzw. durch das Arbeitsergebnis entstehen. Negativ zu beurteilen ist dagegen, dass nahezu die Hälfte der Erzieherinnen und Erzieher sich mit ihrem Unternehmen nie oder nur selten verbunden fühlen.

Abbildung 6: Positive Arbeitsemotionen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

## 5. Gesundheit: Gesund arbeiten bis zur Rente?

Nur 13% der Erzieherinnen und Erzieher geben an, während bzw. unmittelbar nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden zu empfinden. Besonders verbreitet sind Kopf-, Rücken- und Nackenschmerzen, Erschöpfungszustände, Atemwegbeschwerden und Hörverschlechterungen.

Die Einschätzung der eigenen, zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ausfallen. 54 Prozent aller befragten Erzieherinnen und Erzieher geben eine dezidiert pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, gesund durch die weitere Erwerbsphase zu kommen. 20 Prozent sind sich diesbezüglich unsicher. Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen liegt der Anteil der Erzieherinnen und Erzieher die glauben bis ins Rentenalter durchhalten zu können, damit weit unter dem Durchschnittswert aller Berufe von 51 Prozent. Innerhalb der Dienstleistungsberufe, die im Mittel zu 54 Prozent glauben, dass sie das Rentenalter erreichen werden, liegt die Berufsgruppe der Erzieher/innen damit am unteren Ende. Nur 26 Prozent der Befragten glauben daran, gesund das Rentenalter zu erreichen.

## 6. Fazit

Die Auswertungen des DGB-Index für die Erzieherinnen und Erzieher zeigen deutlich die Defizite in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf. Dringender Handlungsbedarf besteht demnach insbesondere im Bereich der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens, sowie hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit. 77 Prozent halten ihr Einkommen nicht oder nur im geringen Maß für angemessen, 76 Prozent machen sich zumindest in geringem Maß Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Daneben ist die Berufsgruppe der Erzieher/innen insbesondere durch mangelhafte Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet. Besonders negativ zu beurteilen ist, dass nur 26 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher daran glauben, gesund bis zur Rente arbeiten zu können.

Erfreulich ist vor diesem Hintergrund, dass sich 71 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen engagieren würden. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist damit die Engagementbereitschaft in dieser Berufsgruppe überdurchschnittlich. Im Bereich „Weiterbildung“ sind 60 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher bereit, eigenes Engagement einzubringen. Insbesondere Vollzeitkräfte können sich darüber hinaus zu einem großen Teil vorstellen, sich auch für die Verbesserung des Betriebsklimas und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung einzusetzen.

## **Literatur:**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): „Wie geht's im Job?“ Kita-Studie der GEW. Erstellt von Kirsten Fuchs-Rechlin (Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik Dortmund), Frankfurt am Main 2007, ISBN 978-3-939470-15-1

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): „Erzieherinnen verdienen mehr.“ Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern mit andere Fachschulberufen.

Erstellt im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW von Dr. Andrea Jochmann-Döll unter Mitarbeit von Dr. Karin Tondorf. Portraits von Gesine Kulcke, Frankfurt am Main 2007, ISBN 3-939470-02-3

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: „Traumjob Erzieherin“ Kurzfilm (15 Min.) auf DVD und Booklet, Frankfurt am Main 2007, ISBN: 978-3-939470-19-9

## **Impressum:**

### **Arbeitsqualität der Erzieherinnen und Erzieher**

#### **Kurzfassung**

basierend auf einer Sonderauswertung der DGB-Index-Erhebungen Gute Arbeit 2007 / 2008 im Auftrag von Ver.di und GEW

#### **Herausgeber (Kurzfassung):**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Hauptvorstand

Reifenbergerstr. 21

60489 Frankfurt am Main

[www.gew.de](http://www.gew.de)

[juhi@gew.de](mailto:juhi@gew.de)

Verantwortlich: Norbert Hocke, Leiter des Organisationsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit

**Die repräsentativen Befragungen wurden im Auftrag der DGB Index Gute Arbeit GmbH erhoben.**

[www.dgb-index-gute-Arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-Arbeit.de)

[info@dgb-index-gute-Arbeit.de](mailto:info@dgb-index-gute-Arbeit.de)

#### **Auswertung, Datenanalyse und wissenschaftliche Expertise:**

Tatjana Fuchs / Falko Trischler

Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen

[info@inifes.de](mailto:info@inifes.de) [www.inifes.de](http://www.inifes.de)

#### **Umfrage durchführendes Institut:**

TNS Infratest Sozialforschung GmbH

1.Quartal 2007/ 1. Quartal 2008;

Erhebungsinstrument: Standardisierter Befragung mit schriftlichen Fragebögen

#### **Druck:**

Druckerei Leutheusser

ISBN