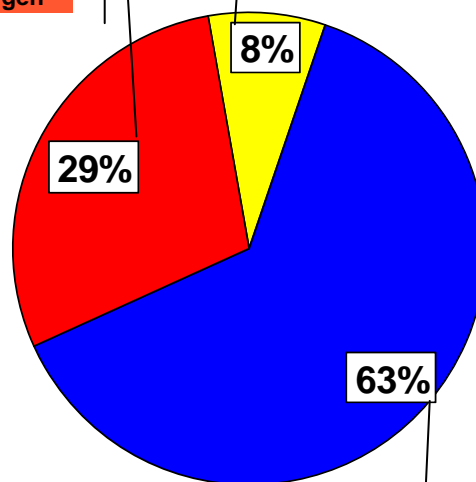




# DGB-Index Gute Arbeit

**DGB-Index 0-50 Punkte:**  
Schlechte Arbeits- und  
Einkommensbedingungen

**DGB-Index 80-100 Punkte:**  
Gute Arbeits- und Einkommensbedingungen



**DGB-Index 50-80 Punkte:**  
Mittelmäßige Arbeits- und Einkommensbedingungen

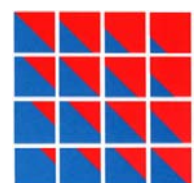
Tatjana Fuchs, Falko Trischler

## 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)



inifes

## **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.

## Auf einen Blick

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 gesund das Rentenalter erreichen werden, liegt die Berufsgruppe der Erzieher/innen damit am unteren Ende.

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

## Inhalt

1. Hintergrund der Untersuchung	4
2. Was ist Gute Arbeit – Das Konzept des DGB-Index	5
3. Zur Datengrundlage	9
4. Anforderungen an Gute Arbeit	11
5. Der DGB-Index Gute Arbeit	13
6. Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern im Detail	17
6.1 Belastungen	17
6.2 Ressourcen	21
6.3 Einkommen und Sicherheit	34
7. Die Arbeitssituation von Erzieherinnen und Erziehern: Beanspruchungsfolgen	39
7.1 Arbeitszufriedenheit, Frustration und Freude bei der Arbeit	39
7.2 Gesundheitliche Beschwerden	45
7.3 Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit	47
7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	49
8. Fazit	52
Literatur	54
Anhang	55

## 1. Hintergrund der Untersuchung

Mit der Erhebung zum DGB-Index wurde 2007 ein repräsentatives bundesweites Berichtssystem zur Arbeitsqualität von abhängig Erwerbstätigen etabliert. Die Erhebung bzw. das entwickelte Fragebogeninstrument verfolgt dabei mehrere Ziele: Zum Einen geht es darum, in der Öffentlichkeit die Bedeutung von guten Arbeitsbedingungen für die verschiedensten Lebensbereiche herauszustellen und in einer breiten gesellschaftspolitischen Debatte für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. Zum Zweiten bilden die regelmäßigen Befragungen eine Grundlage, um berufs- oder arbeitspolitische Initiativen zu flankieren, indem aktuelle Veränderungen und zentrale arbeitsweltliche Brennpunkte abgebildet werden. Drittens werden Betriebs- und Personalräte darin unterstützt, gemeinsam mit den Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu analysieren, um sich darauf aufbauend – wo es nötig ist – für Verbesserungen einzusetzen. Dies wird durch die betriebliche Anwendung des Befragungsinstruments ermöglicht. Das übergeordnete Ziel der DGB-Berichterstattung *Gute Arbeit* ist also nicht nur die Arbeitsrealität zu beschreiben, sondern darauf hinzuwirken, diese im Sinne der arbeitenden Menschen zu verbessern.

Gegenstand der Befragungen ist ein fester Satz jährlich wiederholter Fragen zu Beanspruchungen, Ressourcen bzw. Belastungen, die in den DGB-Index eingehen<sup>1</sup> und eine Reihe ebenfalls jährlich wiederholter Fragen die nicht in die Indexbildung einfließen (zu Ansprüchen an gute Arbeit, einer differenzierten Abfrage zur Arbeitszufriedenheit, sowie zur Soziodemografie der Befragten). Daneben gibt es jährlich wechselnde Module/Fragen zu aktuellen bzw. Schwerpunktthemen (z. B. Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Im Sommer 2008 beauftragten die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) die hier vorliegende Sonderauswertung des DGB-Index vorzunehmen. Dabei werden die Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern in den Mittelpunkt gestellt.<sup>2</sup> Für die folgenden Auswertungen werden (sofern nicht anders angegeben) die Befragungen zum DGB-Index aus den Jahren 2007 und 2008 herangezogen, die aus einem kumulierten Datensatz errechnet wurden.

Im Folgenden soll zunächst auf das Konzept des DGB-Index und die für die Indexbildung relevanten Variablen näher eingegangen werden. In Kapitel 3 wird die Datengrundlage für die Beschreibung der Arbeitssituation von Erzieherinnen und Erziehern erläutert. Daran anschließend werden in Kapitel 4 zunächst die Anforderungen an Gute Arbeit aufgezeigt und in Kapitel 5 die Ergebnisse des DGB-Index dargestellt. Einen Schwerpunkt des Berichts bildet Kapitel 6, welches die Arbeitsbedingungen der Erzieherinnen und Erzieher im Detail darstellt. Dabei wird der Fokus auf die einzelnen Dimensionen des DGB-Index gelegt und die Ergebnisse für verschiedene Untergruppen im Vergleich beschrieben. Abschließend widmet sich Kapitel 7 den daraus resultierenden Schlussfolgerungen für die Arbeitssituation von Erzieherinnen und Erziehern. Dabei soll insbesondere auf gesundheitliche Beeinträchtigungen und die zukünftige Arbeitsfähigkeit eingegangen werden.

---

<sup>1</sup> Dieser Teil eignet sich auch hervorragend als Kern von betrieblichen Beschäftigtenbefragungen um die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit nationalen, regionalen oder Branchenergebnissen vergleichen zu können.

<sup>2</sup> In einem zweiten, parallel erscheinenden Bericht werden darüber hinaus die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer erörtert.

## 2. Was ist Gute Arbeit – Das Konzept des DGB-Index

Der DGB-Index Gute Arbeit und die dazugehörige Berichterstattung wurden in Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand zu arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen sowie den Konzepten humaner bzw. menschengerechter Arbeit entwickelt. Eine zentrale Rolle spielte dabei die INQA-Studie „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ (vgl. Fuchs 2006a), die die methodische und empirische Ausgangsbasis der DGB-Berichterstattung bildet. Durch statistische Verfahren zur Faktoren-Reduktion wurde der sehr umfangreiche INQA-Fragebogen verdichtet, in einer Pilotphase im Jahr 2006 in zehn Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht (Fuchs 2007).

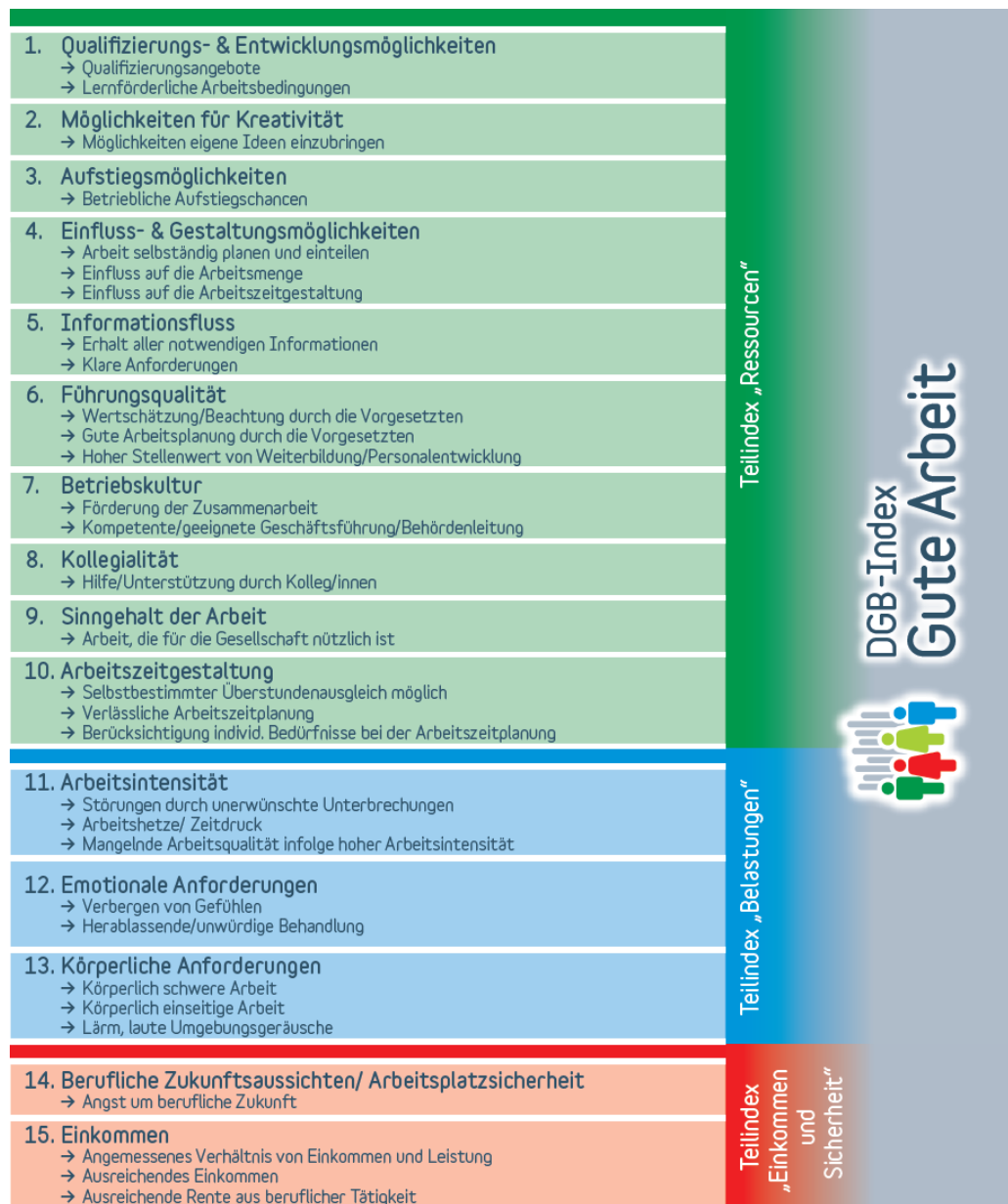
Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten und andererseits leistet er einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen. Insgesamt 15 Dimensionen der Arbeitsqualität werden im DGB-Index vereint. Diese Dimensionen charakterisieren aus Sicht von Beschäftigten „Gute Arbeit“ (vgl. Kap. 3) und tragen darüber hinaus den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen von humaner, d. h. menschengerechter Arbeitsgestaltung Rechnung.

Neben dem Forschungsstand zur Arbeitszufriedenheit wurden u. a. die Ansätze von Ulich (1981), Hacker und Richter (1980) zur menschengerechten bzw. persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung berücksichtigt. Diese Ansätze beschreiben Kriterien, an der sich die Gestaltung von Arbeit orientieren sollte, wenn das Wohlbefinden der Beschäftigten im Vordergrund steht. Diese Bewertungskriterien führen – in Anlehnung an Ulich (2001) – zu folgender Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

*„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen“.*

Die 15 Dimensionen des DGB-Index wurden in Auseinandersetzung mit diesem Forschungsstand konzipiert. Jede dieser Dimensionen basiert auf einer oder mehreren Fragen. Dies bietet u. a. die Möglichkeit, nicht nur einen schnellen aber damit notwendigerweise auch sehr vereinfachten Überblick über die wahrgenommene Arbeitsqualität zu erhalten, sondern – beispielsweise im Rahmen einer vertiefenden Auswertung oder im Rahmen von betrieblichen Untersuchungen – auf die Probleme und Potentiale in den einzelnen Bereichen detailliert eingehen zu können. In der folgenden Übersicht sind die verschiedenen Facetten der Arbeitsqualität dargestellt, die in die Konstruktion des DGB-Index eingeflossen sind.

Abbildung 1: Schematische Darstellung der Dimensionen des DGB-Index Gute Arbeit



Quelle: DGB 2008, S. 7

Aus den 31 Einzelfragen bzw. 15 Dimensionsindices werden drei Teilindices gebildet, nämlich der **Teilindex „Ressourcen“**, in den die Beschreibung der Lern- und Entwicklungsförderlichkeit der Arbeit, der Führungs- und Betriebskultur, des sozialen Klimas, des Sinngehalts der Arbeit sowie der Arbeitszeitgestaltung einfließen. Daneben beschreibt der **Teilindex „Belastungen“** die wahrgenommenen körperlichen und emotionalen Anforderungen in der Arbeit und die Arbeitsintensität. Der dritte **Teilindex „Einkommen und Sicherheit“** fasst die Angaben zur Einkommenssituation und zur Einschätzung der beruflichen Zukunft zusammen. Die Werte dieser drei Teilindices fließen gleichstark in den DGB-Index „Gute Arbeit“ ein. Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven

Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

Die Festlegung der Grenzen („Gute Arbeit“, „Mittelmässige Arbeit“, „Schlechte Arbeit“) ist inhaltlich begründet: Arbeit, die überwiegend als subjektiv belastend erlebt wird, entbehrt eine wesentliche Grundlage der menschengerechten Arbeitsgestaltung: nämlich die Beeinträchtigungsfreiheit (Ulich 2001; Hacker, Richter 1980); Arbeit, die zwar beeinträchtigungsfrei ist, jedoch zentraler Lern-, Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, sowie Unterstützungs- und Anerkennungsstrukturen entbehrt – also keine oder nur wenige Ressourcen bietet – kann noch nicht als gut (im Sinne von persönlichkeitsförderlich) genannt werden, sondern bleibt darunter („mittelmäßig“). Sowohl die arbeitswissenschaftlichen Bewertungsmaßstäbe, als auch das Anforderungsspektrum der Befragten, zeichnen ein voraussetzungsvolles Bild von „Guter Arbeit“, das gleichermaßen beeinträchtigungsfrei und entwicklungsförderlich ist, und materielle Sicherheit und Anerkennung vermittelt. Diese Arbeitsqualität kommt durch Indexwerte von mindestens 80 zum Ausdruck. Diese Abgrenzung zeigt auch klare Zusammenhänge zu Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Unternehmensverbundenheit oder zur Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.

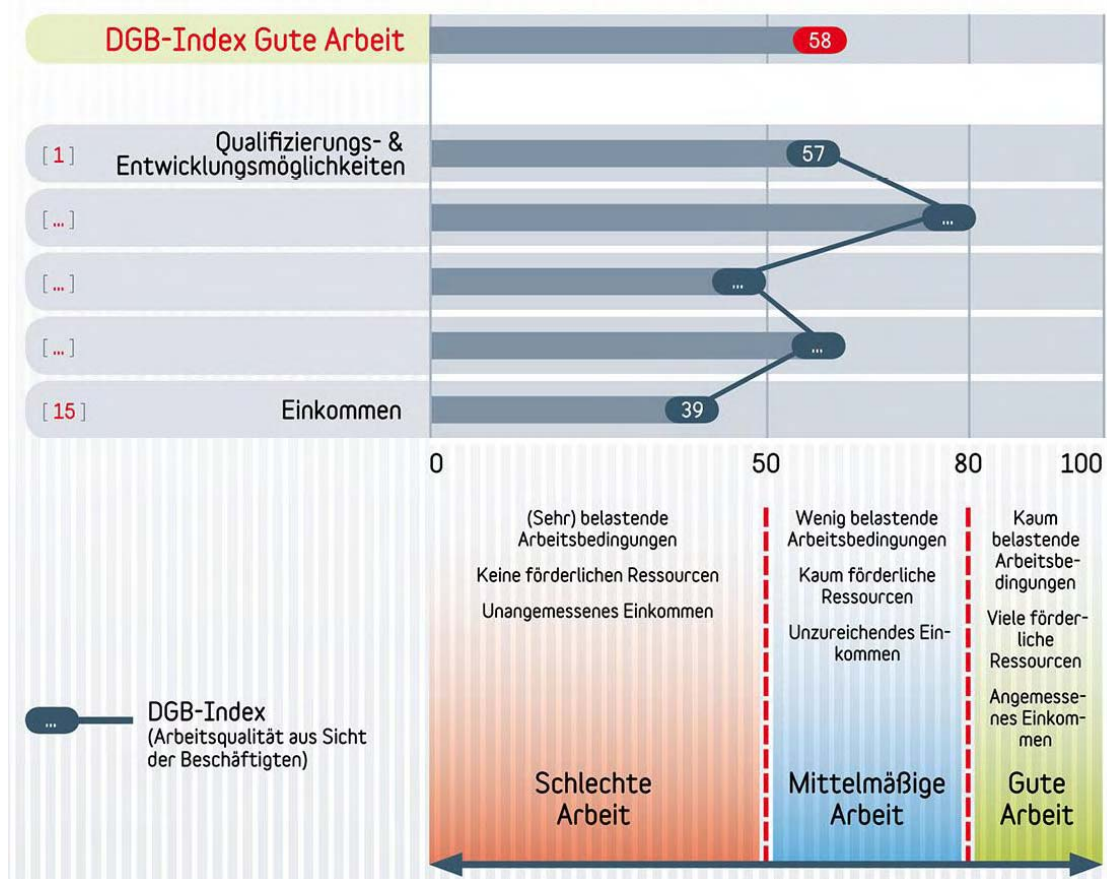
Den positiven Pol des DGB-Index stellt „Gute Arbeit“ dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben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

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 („schlechte Arbeit“) 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 („mittelmäßige Arbeit“) verweisen auf einen hohen Gestaltungsbedarf: In diesem Bereich werden die Arbeitsbedingungen zwar selten als belastend, aber als sehr entwicklungsarm beschrieben. D. h. zum Beispiel, dass die Beschäftigten allenfalls in geringem Maß auf Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, einen unterstützenden Führungsstil oder eine kollegiale Betriebskultur zählen können. Dazu kommen etliche körperliche, psychische und emotionale Anforderungen (wie einseitige körperliche Arbeit, Zeit- und Leistungsdruck, unwürdige Behandlung), die sich vor allem mittelfristig problematisch auf das Wohlbefinden der Befragten auswirken können, auch wenn sie im Moment noch nicht 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 ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen oder um über langfristige Entwicklungen zu berichten.



Abbildung 2: Das Konstruktionsprinzip des DGB-Index Gute Arbeit“



Quelle: DGB 2007, S. 10.

### 3. Zur Datengrundlage

Der DGB-Index ist eine bundesweite repräsentative Arbeitnehmerbefragung. Aufgrund der Konstruktion der Stichprobe und einem Gewichtungsverfahren (vgl. Bielenski, Fischer 2007) ist gewährleistet, dass die Ergebnisse für die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten<sup>3</sup> in Deutschland repräsentativ sind. Die Stichprobe umfasste in der Erhebung 2007 6.972 Personen und im Jahr 2008 6.835 Personen. Durch die vergleichsweise große Zahl befragter Personen ergibt sich die Möglichkeit, für vielfältige Teilgruppen der Arbeitnehmer (z. B. nach Berufsgruppen, Branchen, Bundesländern) gesonderte Auswertungen vorzunehmen. Die für den vorliegenden Bericht vereinbarte Sonderauswertung umfasst die Berufsgruppe der Erzieher/innen. Die Abgrenzung folgt dabei der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamts.

Tabelle 1: Die Zusammensetzung der Stichprobe für den Bereich Erzieher/innen (befragte Arbeitnehmer)

	2007	2008	insgesamt
8630 Erzieher o. n. A.	57	53	110
8631 Erzieher in Kindertageseinrichtungen	33	46	79
8632 Erzieher in der außerschul. Kinder- und Jugendarbeit	0	2	2
8633 Heimerzieher	3	3	6
8637 Erziehungshelfer	2	2	4
8639 Andere Erzieher	0	1	1
<b>863 Erzieher/innen</b>	<b>95</b>	<b>107</b>	<b>202</b>
<b>66-93 Dienstleistungsberufe mit mittlerem Abschluss</b>	<b>3.263</b>	<b>3.084</b>	<b>6.347</b>
<b>Befragte insgesamt</b>	<b>6.972</b>	<b>6.835</b>	<b>13.807</b>

Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

Die Berufsgruppe der Erzieher/innen setzt sich aus den Erzieherinnen und Erziehern im Allgemeinen sowie in Kindertageseinrichtungen zusammen. Hinzu kommen einzelne Befragte aus der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, Heimerzieherinnen und -erzieher und Erziehungshelferinnen und -helfer. Insgesamt wurden dabei in den Jahren 2007 und 2008 zusammen 202 Erzieherinnen und Erzieher befragt (2007: 95 und 2008: 107).

Zusätzlich zur Auswertung der Berufsgruppe der Erzieher/innen insgesamt werden zu ausgewählten Aspekten weitere Untergliederungen der Untersuchungsgruppe vorgenommen. Da solchen Differenzierungen durch die geringere Fallzahlen Grenzen gesetzt sind, beschränkt sich die Tabelle 2 auf einige wichtige Unterscheidungen, mit denen gesicherte Aussagen getroffen werden können. Die Gruppe der Dienstleistungsberufe wird als Vergleichsgruppe herangezogen. Dabei beschränkt sich die Auswahl jedoch auf Beschäftigte mit mittlerem Abschluss, die weitestgehend dem Ausbildungsstand der Erzieherinnen und Erzieher entsprechen.

In der folgenden Tabelle 2 ist eine Übersicht über einige ausgewählte Merkmale der untersuchten Berufsgruppe dargestellt. Charakteristisch ist dabei insbesondere der hohe Anteil an Erzieherinnen, die mit

<sup>3</sup> Selbständige und mithelfende Familienangehörige wurden nicht befragt.

93 Prozent gegenüber ihren männlichen Kollegen die überwiegende Mehrheit darstellen. Darüber hinaus zeigt sich gegenüber allen Befragten ein leicht höherer Anteil von Erzieherinnen und Erziehern in Ostdeutschland. Hinsichtlich der Berufsausbildung haben 86 Prozent eine Lehre oder eine Berufsfachschule absolviert, 11 Prozent haben einen (Fach-)Hochschulabschluss. Mit 37 Prozent liegt darüber der Anteil an Teilzeitkräften über dem Durchschnitt von 21 Prozent.

Tabelle 2: Übersicht über die Stichprobe (Anzahl ungewichtet, Spaltenprozent gewichtet)

		Erzieher/innen		Dienstleistungsbeschäftigte mit mittlerem Abschluss		Befragte insgesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Befragte insgesamt	Befragte insgesamt	202	100%	6347	100%	13807	100%
West/Ost	West	144	69%	5171	81%	11151	80%
	Ost	58	31%	1176	19%	2656	20%
Geschlecht	Männer	15	7%	2340	37%	7451	54%
	Frauen	187	93%	4006	63%	6339	46%
Altersgruppen	unter 35 Jahre	56	27%	1876	31%	3856	31%
	35 bis 44 Jahre	63	29%	1830	28%	3939	27%
	45 bis 54 Jahre	63	34%	1818	28%	4064	28%
	55 Jahre und älter	18	10%	758	13%	1786	14%
Höchster beruflicher Abschluss	keine Ausbildung	3	1%	0	0%	796	18%
	Lehre, Berufsfachschule	176	86%	6347	100%	9020	57%
	Meister, Techniker, Fachschule	0	0%	0	0%	1042	6%
	(Fach-)Hochschulstudium	20	11%	0	0%	2381	16%
	andere Ausbildung	3	3%	0	0%	409	3%
Vollzeit/Teilzeit	Teilzeit (unter 35 Std.)	77	37%	1747	28%	2669	21%
	Vollzeit (35 Std. und mehr)	124	63%	4489	72%	10815	79%

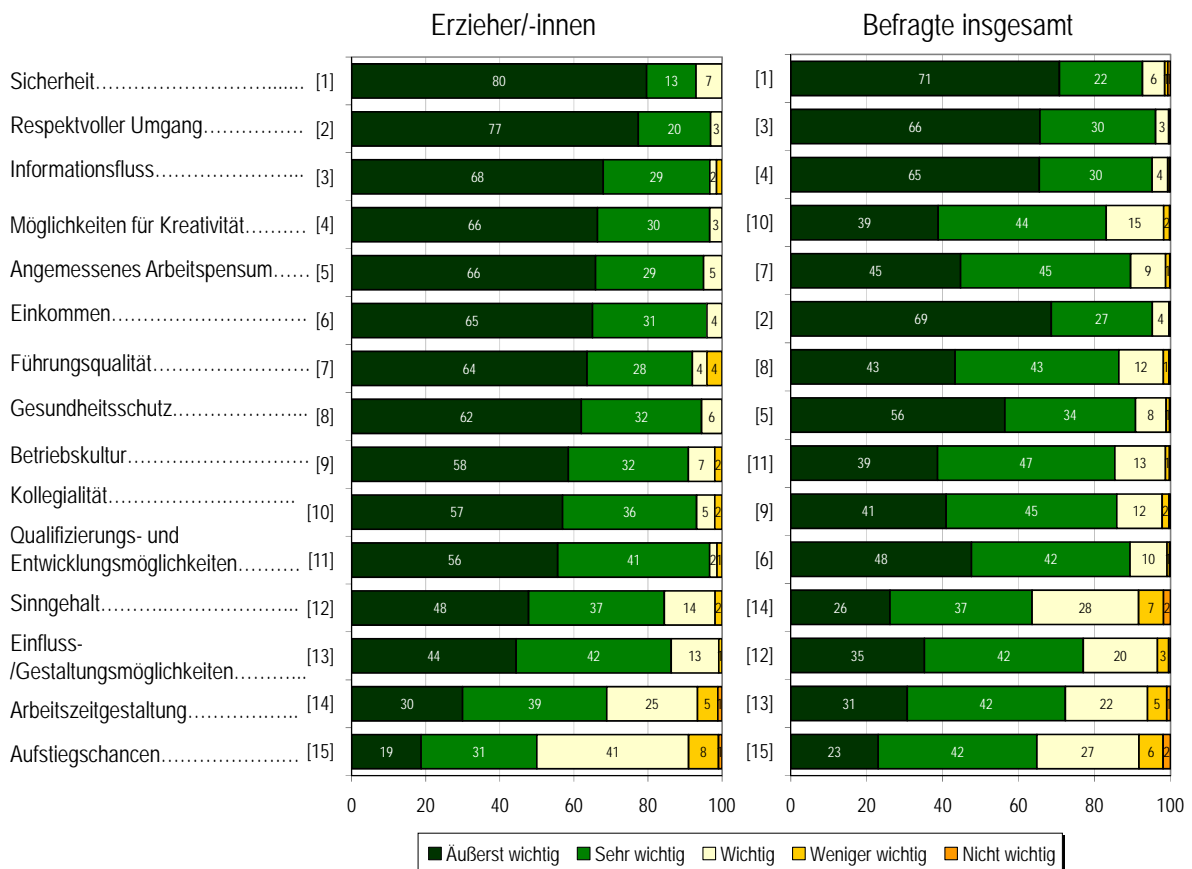
Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

#### 4. Anforderungen an Gute Arbeit

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.

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.

Abbildung 3: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht der Erzieher/innen und Befragten insgesamt (Angaben in Prozent, 2008)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

In der Relation dazu werden Aufstiegschancen (50% äußerst oder sehr wichtig) und eine bedürfnisorientierte Arbeitszeitgestaltung (69 % äußerst oder sehr wichtig) nicht ganz so bedeutend eingeschätzt, gleichwohl werden beide Aspekte von weniger als 10 Prozent der Befragten für weniger wichtig oder nicht wichtig gehalten.

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 von 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.

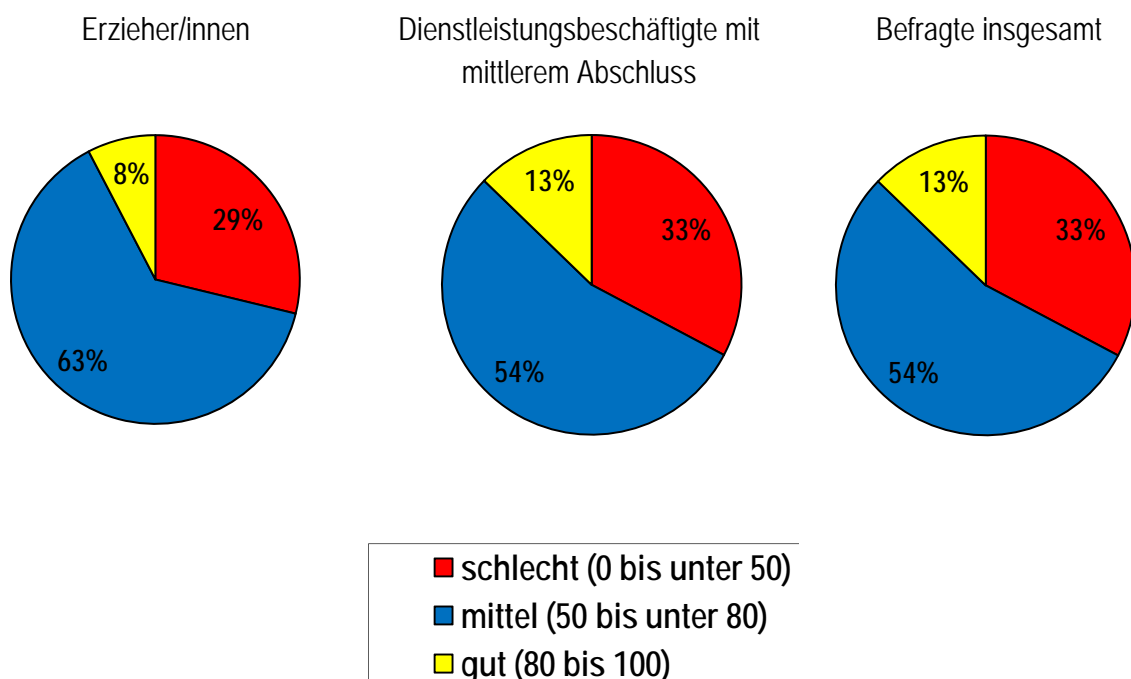
Darüber hinaus heben Erzieherinnen und Erzieher hervor, dass gute Arbeit durch einen umfassenden Gesundheitsschutz gekennzeichnet ist: Dazu gehört einerseits der ‚klassische‘ Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen und gleichermaßen der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen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

## 5. Der DGB-Index Gute Arbeit

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 und menschengerecht zu gestalten. Hinter diesem Mittelwert verbirgt sich – wie in den meisten Berufsgruppen eine starke Polarisierung bei der Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen: Insgesamt bewerten nur 8% der Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut (DGB-Index 80-100 Punkte), 63% als mittelmäßig (DGB-Index 51-79 Punkte) und 29% berichten von Arbeits- und Einkommensbedingungen, die auf Grund fehlender Ressourcen und vielfältiger Belastungen als „schlecht“ bezeichnet werden (DGB-Index 0-50 Punkte).

Im Detail fällt bei der Berufsgruppe der Erzieher/innen insbesondere der mit 41 Punkten niedrige Teilindex Einkommens- und Beschäftigungssicherheit auf. Bei den befragten Erzieherinnen und Erziehern mit mangelhaften Arbeitsbedingungen liegt dieser mit durchschnittlich nur 21 Punkten sehr deutlich im Bereich schlechter Arbeitsbedingungen. Aber auch ein hohes Maß an Belastungen kommt bei dieser Untergruppe zum Tragen.

Abbildung 4: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten

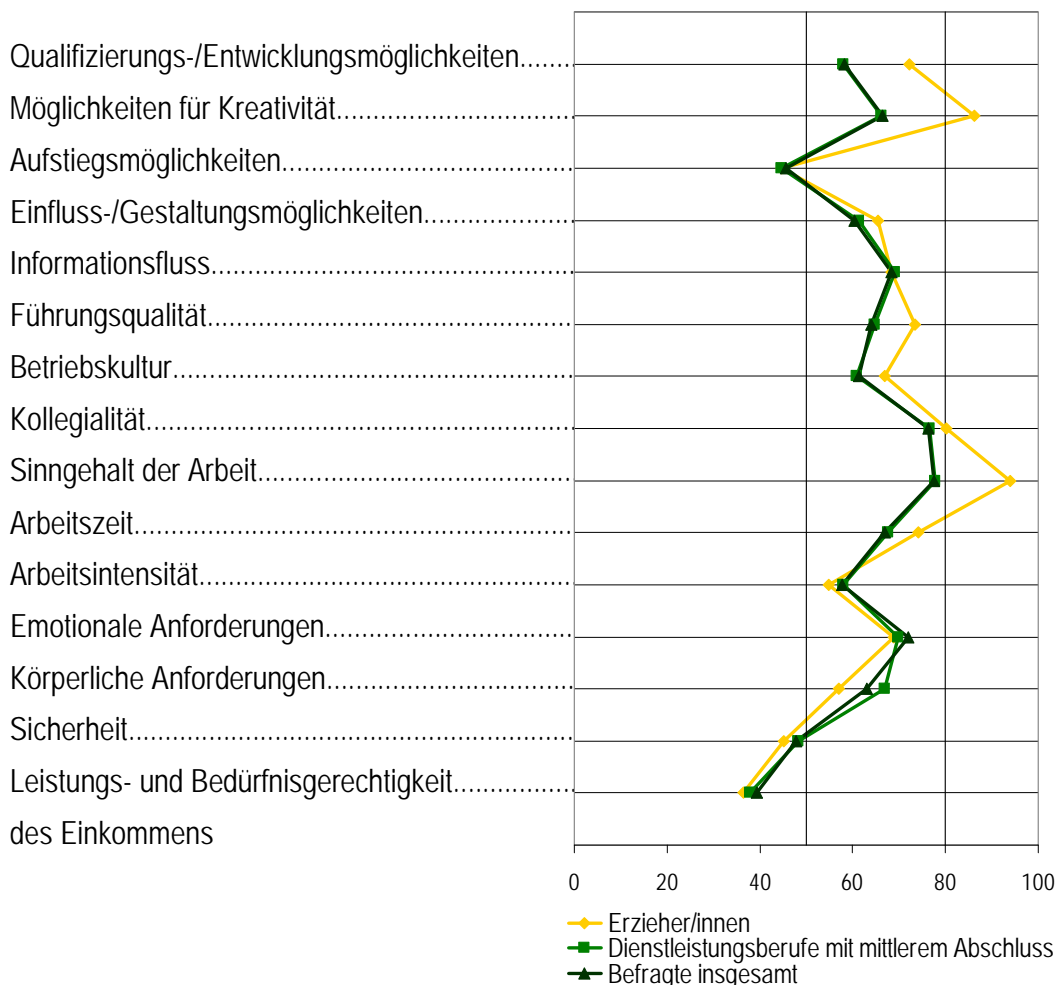


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

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.

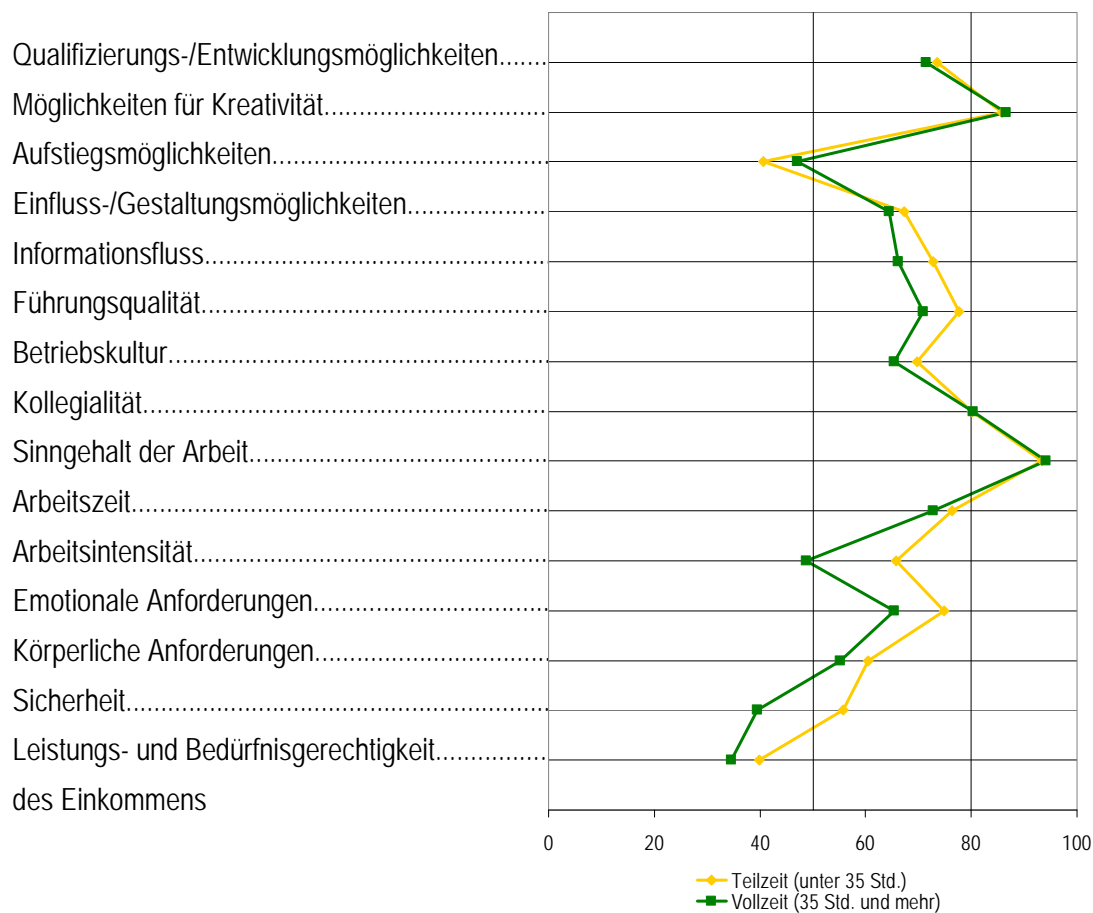
Abbildung 5: DGB-Index



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

Der Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften zeigt, dass das Urteil der teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen und Erzieher nahezu durchgängig positiver ausfällt. Insbesondere im Bereich der Arbeitsintensität und der emotionalen sowie körperlichen Anforderungen erfahren sie deutlich weniger Belastungen. Dieser Befund erklärt sich durch die geringere tägliche oder wöchentliche „Expositionsdauer“ mit diesen Anforderungen: Die Konfrontation mit z.B. Lärm oder mit einem hohen Arbeitspensum wird in der Regel nach 3-4 Stunden weniger stark als belastend wahrgenommen als nach 7 oder 9 Stunden. Darüber hinaus wird auch der Aspekt der Beschäftigungssicherheit von Teilzeitbeschäftigten deutlich besser beurteilt und liegt zumindest im Bereich mittelmäßiger Arbeitsbedingungen. Einzig hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten bleiben die Chancen der Teilzeitkräfte sogar noch hinter den Bedingungen der Vollzeit zurück.

Abbildung 6: DGB-Index von Erzieherinnen und Erziehern nach Arbeitszeit

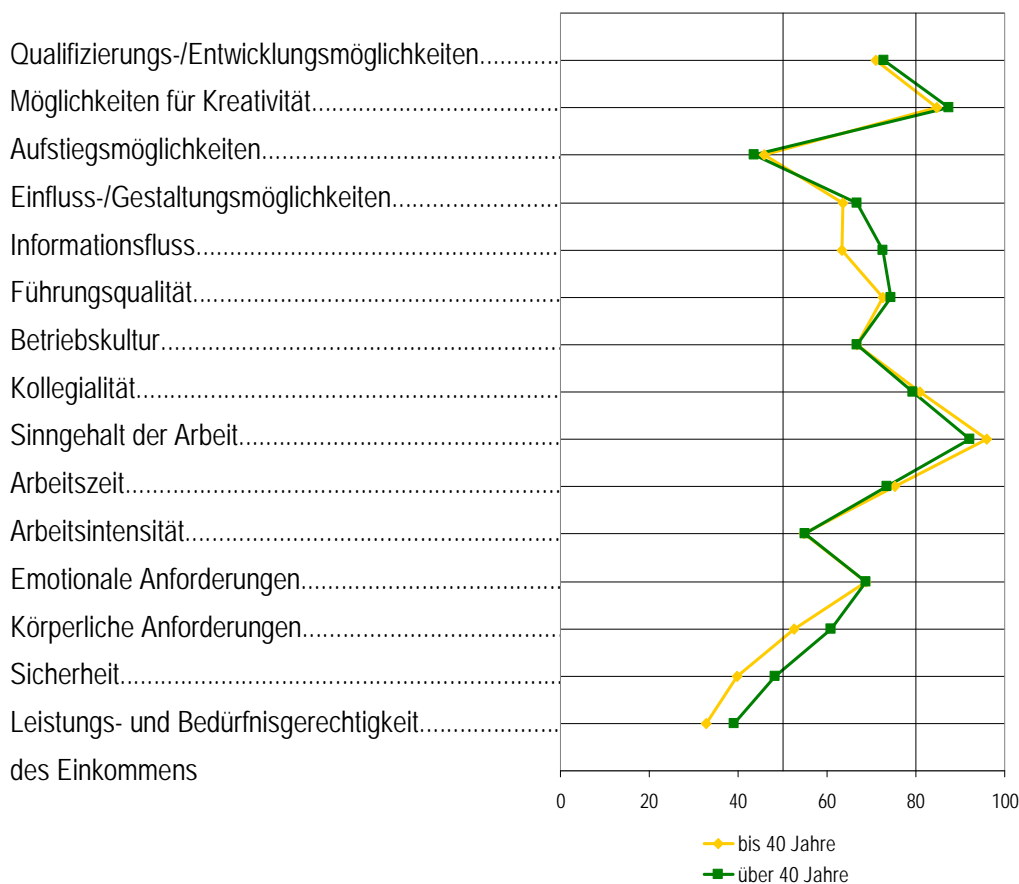


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.



Hinsichtlich der Differenzierung nach Altersgruppen zeigen sich bei den über 40-Jährigen etwas bessere Bedingungen als bei den jüngeren Beschäftigten. Dabei wird deutlich, dass jüngere Erzieherinnen und Erzieher gerade hinsichtlich der Aspekte Beschäftigungssicherheit sowie Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens von noch schlechteren Bedingungen berichten als ältere Beschäftigte. Ebenso beurteilen Jüngere vor allem die körperlichen Anforderungen, aber auch den Informationsfluss schlechter als Erzieherinnen und Erzieher im Alter von über 40 Jahren. Etwas positiver wird dagegen von den Jüngeren vor allem der Sinngehalt der Arbeit bewertet.

Abbildung 7: DGB-Index von Erzieherinnen und Erziehern nach Altersgruppen



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

## 6. Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern im Detail

Zusätzlich zu dem mit den Index-Teildimensionen gegebenem Überblick über die Arbeitsqualität werden in den folgenden Abschnitten einige Besonderheiten der der Arbeits- und Einkommensbedingungen von Erzieher/innen betrachtet. Die einzelnen in die Indexberechnung einfließenden Variablen geben näheren Einblick in besonders positiv wahrgenommene Arbeitsbedingungen einerseits und in potenzielle Problemschwerpunkte andererseits. Zudem lassen Differenzierungen nach Alter und Geschlecht weiterführende Erkenntnisse zu Unterschieden innerhalb der Berufsgruppe der Erzieher/innen erkennen.

### 6.1 Belastungen

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 3: Teilindex Belastungen

	Teilindex Belastungen		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	34%	43%	23%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	27%	42%	31%
<i>Erzieher/innen, 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 schneiden Erzieherinnen und Erzieher im Bereich der Arbeitsintensität ab: Über die Hälfte der Befragten leiden unter hoher Arbeitsintensität. 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 unter schlechten Bedingungen leiden, liegt der Anteil bei den Vollzeitkräften noch einmal um fast das Doppelte höher bei 62 Prozent.

Tabelle 4: Dimensionsindex Arbeitsintensität

	Arbeitsintensität		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	51%	27%	22%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	44%	29%	27%
<i>Erzieher/innen, 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.

Gerade Vollzeitkräfte fühlen sich in hohem oder sehr hohem Maße während der Arbeit gehetzt und leiden unter Zeitdruck. Darüber hinaus gibt jede/r fünfte befragte Erzieherin bzw. Erzieher an, dass sie bzw. er, um das Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen muss. Dies bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Erzieherinnen und Erzieher aufgrund hoher Arbeitsintensität ihrem Anspruch an die Qualität der Erziehung der Kinder und Jugendlichen nicht gerecht werden können.

### 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 ge-

eigneten Gesprächsführung mit solchen Konfrontationen umzugehen bzw. diesen frühzeitig entgegenzuwirken.

Rund ein Viertel aller Erzieherinnen und Erzieher berichten von subjektiven Belastungen durch emotionale Anforderungen. Damit liegt der Anteil ungefähr im Durchschnitt der Dienstleistungsberufe und etwas über dem Anteil aller Befragten mit 22 Prozent. 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 anhaltend ihre Gefühle verbergen müssen.

Tabelle 5: Dimensionsindex Emotionale Anforderungen

	Emotionale Anforderungen		
	schlecht Belastung durch emotionale Anforderungen (0 bis unter 50)	mittel emotionale Anforderungen ohne neg. Belastungen (50 bis unter 80)	gut keine emotionalen Belastungen (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	26%	27%	46%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	25%	28%	47%
<i>Erzieher/innen, 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%

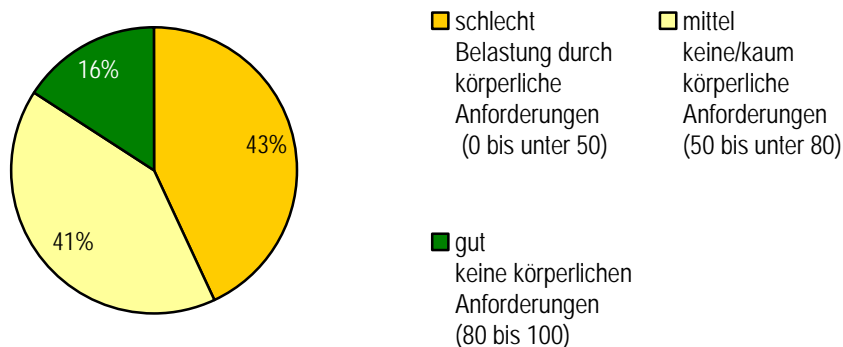
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### 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 hingegen, dass 43 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher Belastungen durch körperliche Anforderungen erfahren. Insbesondere im Vergleich zu den Dienstleistungsberufen mit mittlerer Qualifikation mit 28 Prozent ist dieser Wert deutlich erhöht - im Durchschnitt aller Befragten trifft diese für 34 Prozent zu.

Abbildung 8: 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 den Dienstleistungsberufen mit mittlerer Qualifikation sind dies dagegen nur 13 Prozent, bei allen Befragten 23 Prozent. Gerade Beschäftigte unter 40 Jahren leiden mit 27 Prozent besonders häufig in sehr hohem Maß unter Lärm. Ebenso sind auch Vollzeitkräfte in höherem Maße von dieser Belastung betroffen.

Tabelle 6: 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%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	53%	34%	9%	4%
<i>Erzieher/innen, 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.

## 6.2 Ressourcen

Der Teilindex „Ressourcen“ umfasst insgesamt zehn Einzeldimensionen. Die Berufsgruppe der Erzieher/innen ist dabei durch ein überdurchschnittlich hohes Niveau an Ressourcen gekennzeichnet. 38 Prozent der Arbeitsplätze sind diesbezüglich als gut einzustufen, der Anteil an Erzieherinnen und Erziehern mit schlechtem Ressourcenniveau liegt mit zehn Prozent vergleichsweise niedrig. Dabei ist festzustellen, dass unter Vollzeitkräften ein hoher Anteil über eine gute Ausstattung mit relevanten Ressourcen verfügt. Dagegen liegt aber auch der Anteil an Beschäftigten mit schlechtem Teilindex bei den Vollzeitbeschäftigten höher als bei den Teilzeitkräften.

Tabelle 7: Teilindex Ressourcen

	Teilindex Ressourcen		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	10%	53%	38%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	21%	55%	24%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	6%	60%	33%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	12%	48%	40%
bis 40 Jahre	12%	50%	38%
über 40 Jahre	8%	54%	38%
Befragte insgesamt	21%	57%	23%

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 weit reichende 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 8: Dimensionsindex Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten		
	schlecht Belastung durch fehlende Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglich- keiten (0 bis unter 50)	mittel keine/geringe Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglich- keiten (50 bis unter 80)	gut im (sehr)hohen Maß Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglich- keiten (80 bis 100)
Erzieher/Innen (863)	19%	18%	63%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	36%	29%	34%
<i>Erzieher/Innen, 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.

Darüber hinaus wurden 2008 weiterführende Fragen bezüglich der Weiterbildung im Rahmen eines Schwerpunktes in die Erhebung einbezogen. Insbesondere die Förderung beruflicher Weiterbildungen trägt im hohen Maße dazu bei, dass die Angestellten die Möglichkeit bekommen ihr berufliches Wissen auf einem aktuellen Stand zu halten und sich langfristig weiterzuentwickeln.

Insgesamt gibt der überwiegende Anteil der Befragten (82 %) an, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben, darunter 65 Prozent sogar mehrmals. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zeichnen sich die Erzieherinnen und Erzieher demnach durch eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aus.

Positiv zu beurteilen ist, dass 88 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher die Weiterbildung auf die Arbeitszeit angerechnet bekommen – darunter jedoch 27 Prozent nur teilweise. Ebenso erhalten mit 94 Prozent zwar überdurchschnittlich viele Befragte eine Finanzierung der Weiterbildung von Seiten des Arbeitgebers, doch mit 32 Prozent ebenfalls zu einem großen Anteil nur teilweise.

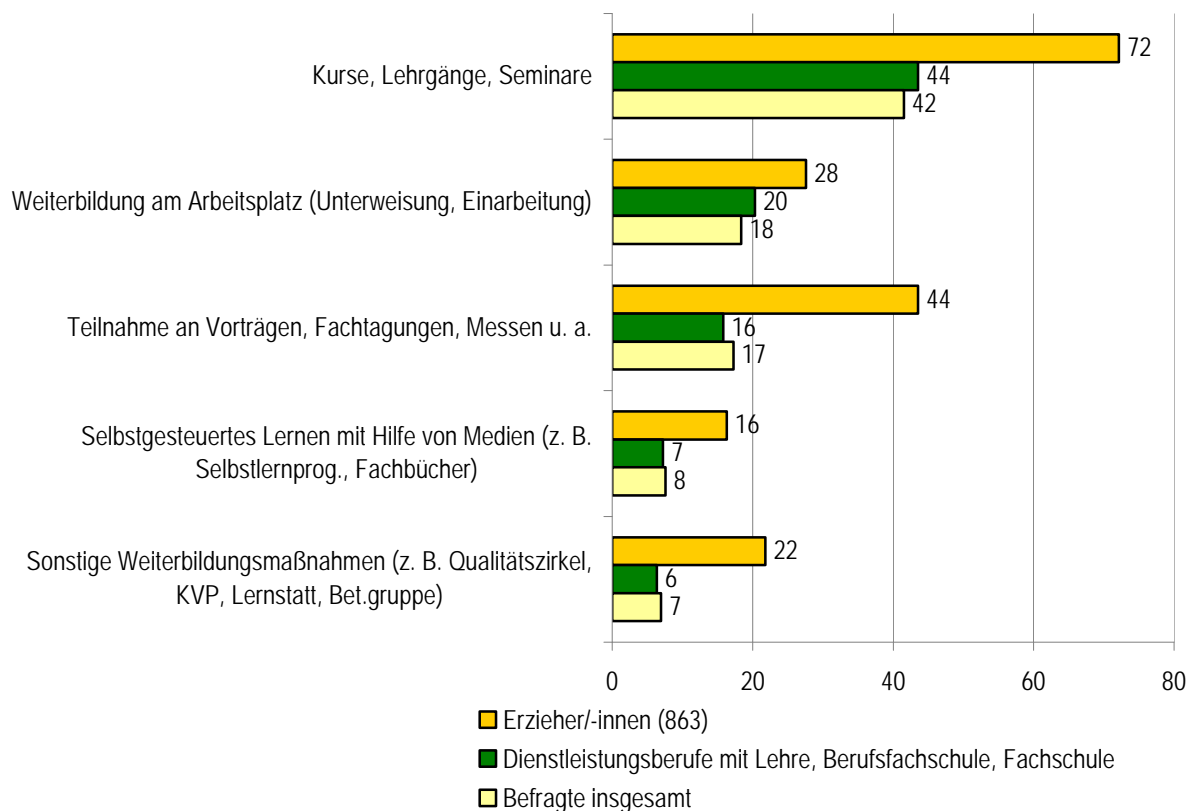
Tabelle 9: Angaben zur Weiterbildung im DGB-Index Gute Arbeit 2008 (Angaben in Prozent)

	Teilnahme an berufl. Weiterbildung			Anrechnung der Weiterbildung			Finanzierung der Weiterbildung		
	Ja, an einer	Ja, an mehreren	Nein	Ja	Zum Teil	Nein	Ja	Zum Teil	Nein
Erzieher (863)	16%	65%	18%	61%	27%	12%	62%	32%	6%
Dienstleistungsberufe mit Lehre, Berufsfachschule, Fachschule	21%	29%	50%	67%	13%	20%	80%	9%	10%
Befragte insgesamt	19%	28%	53%	69%	13%	18%	79%	10%	11%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Hinsichtlich der Art der Weiterbildung nehmen Erzieherinnen und Erzieher insbesondere an Kursen Lehrgängen und Seminaren teil (72 Prozent). Ebenso werden auch Vorträge, Fachtagungen und Messen mit 44 Prozent überdurchschnittlich häufig angegeben. Etwas weniger Verbreitung finden dagegen Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz (28 Prozent) und Maßnahmen zum selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien (16 Prozent).

Abbildung 9: Weiterbildungsformen (Angaben in Prozent aller Arbeitnehmer)



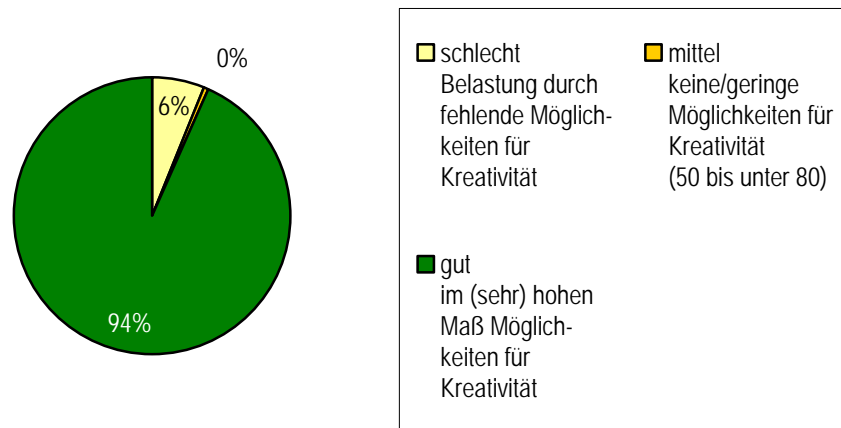
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.



## Möglichkeiten für Kreativität

Ebenfalls ein Aspekt lernhaltiger Arbeit ist die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge in die Arbeit einbringen zu können. Der Beruf des Erziehers ist dabei im Allgemeinen durch ein überdurchschnittlich hohes Maß an Möglichkeiten für Kreativität gekennzeichnet: 93 Prozent geben an in (sehr) hohem Maß über entsprechende Freiräume zu verfügen, darunter 40 Prozent in sehr hohem Maß. Bei den Vergleichsgruppen sind dies dagegen gerade einmal 55 Prozent bzw. 15 Prozent in sehr hohem Maß.

Abbildung 10: Dimensionsindex Möglichkeiten für Kreativität



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

## Aufstiegsmöglichkeiten

Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu haben verbindet verschiedene Bedürfnisse: Zum einen wird durch betrieblichen Aufstieg Status – und dadurch vermittelt ein höheres Einkommen und Anerkennung – verliehen. Das stärkt das Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit. Zum anderen wird mit dem betrieblichen Aufstieg in der Regel eine Vielzahl von (besseren) Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten verbunden. Da die Anzahl der möglichen betrieblichen Aufstiege nicht unbegrenzt ist, empfiehlt es sich, durch entsprechende Personalentwicklungspläne, Qualifizierungen und Maßnahmen der Aufgabenerweiterung den Beschäftigten auch innerhalb eines betrieblichen Funktions- und Statusbereichs Entwicklungsperspektiven zu eröffnen und Anerkennung zu vermitteln.

Für Erzieherinnen und Erzieher ist beruflicher Aufstieg meist nur in geringem Maße möglich. Gerade einmal 13 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher verfügen über gute Aufstiegsmöglichkeiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeiten der Vollzeitkräfte mit 17 Prozent deutlich höher liegen als bei den Teilzeitkräften. 40 Prozent geben an, gar keine Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Einzig positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil an Erzieherinnen und Erziehern die zumindest über geringe Aufstiegsmöglichkeiten verfügen im Vergleich mit allen Befragten geringfügig höher liegt.

Tabelle 10: Dimensionsindex Aufstiegsmöglichkeiten

	Aufstiegsmöglichkeiten		
	schlecht Belastung durch fehlende Aufstiegsmög- lichkeiten (0 bis unter 50)	mittel keine/geringe Aufstiegsmög- lichkeiten (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß Aufstiegsmög- lichkeiten (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	52%	35%	13%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	55%	26%	19%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	52%	41%	7%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	52%	31%	17%
bis 40 Jahre	51%	33%	16%
über 40 Jahre	52%	37%	10%
Befragte insgesamt	54%	25%	21%

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

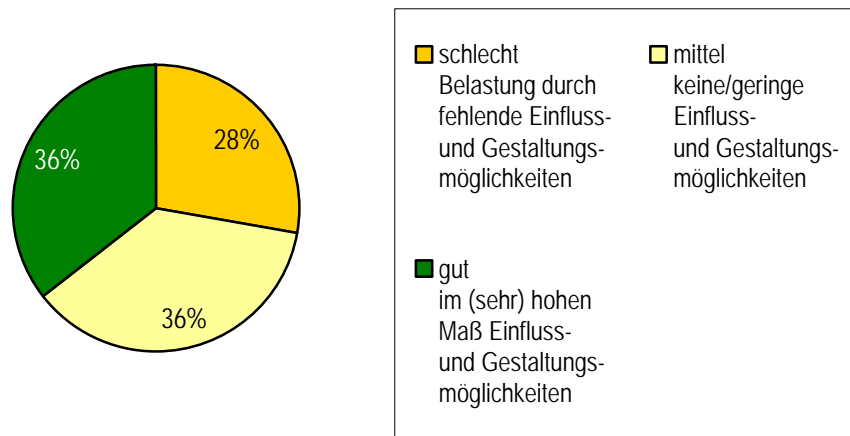
### Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Die arbeitswissenschaftliche Forschung weist dem Vorhandensein von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten einen bedeutenden Stellenwert zu. Aufgaben mit einem hohen Dispositions- und Entscheidungsspielraum stärken langfristig das Selbstwertgefühl der arbeitenden Person und ebenso deren Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. Eine solche Arbeitsgestaltung vermittelt die Erfahrung, nicht einfluss- oder bedeutungslos zu sein (vgl. Ulich 2001). Dies ist auch ein wirksames Mittel gegen stressbedingte Gefährdungen.

Grundsätzlich lässt sich der Grad der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten nochmals unterscheiden in Autonomie und Kontrolle: Autonomie meint die – individuelle oder kollektive – Einflussnahme auf die Festlegung von Zielen und von Regeln, die der Zielerreichung dienen (z. B. Festlegung der Arbeitsmenge, der Arbeitszeidlänge, ...). Kontrolle hingegen meint die Einflussnahmen auf Maßnahmen, die der Zielerreichung dienen (z. B. Einfluss auf Arbeitsabläufe, Arbeitszeittage etc.). Werden Autonomie und Kontrolle gegeneinander ausgespielt – z. B. durch mehr Freiheiten bei der Arbeitszeittage auf Kosten von verbindlichen Regelungen zur Beschränkung der Arbeitszeit (ohne Einfluss auf die Arbeitsmenge) – kann dies zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten ausüben.

Für Erzieherinnen und Erzieher zeigt sich dabei ein gespaltenes Bild. Insgesamt leiden 28 Prozent unter fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, wohingegen 36 Prozent in (sehr) hohem Maße Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten haben. Im Vergleich zu den Dienstleistungsberufen sind bei den Erzieherinnen und Erziehern demnach etwas bessere Bedingungen feststellbar. 78 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher können ihre Arbeit in (sehr) hohem Maße selbstständig planen und einteilen (Dienstleistungsberufe mit mittlerer Qualifikation: 62 %), immerhin 40 Prozent haben in (sehr) hohem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge die ihnen übertragen wird (Dienstleistungsberufe m. Q.: 30 %). Dagegen haben 67 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher nur in geringem Maße oder gar keinen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit – deutlich mehr als bei der Vergleichsgruppe mit 57 Prozent.

Abbildung 11: Dimensionsindex Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten



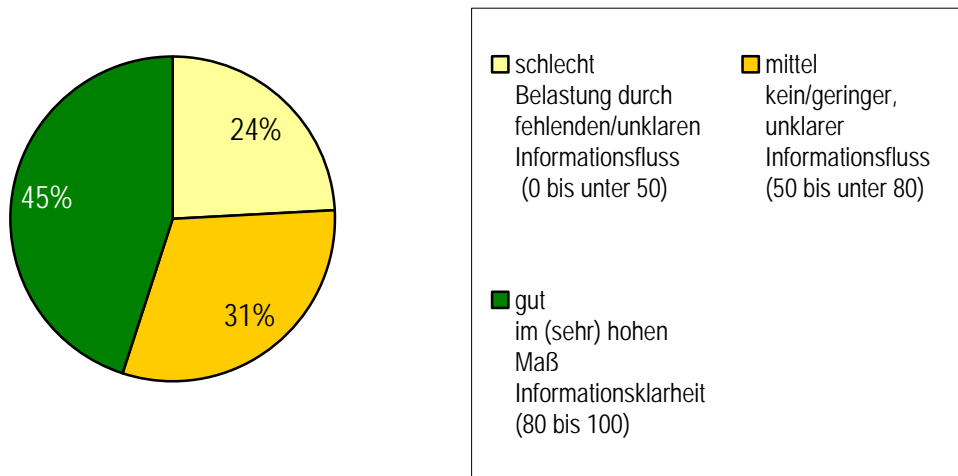
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### Informationsfluss

Um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten, ist ein guter, d. h. klarer und alle zentralen Informationen umfassender Kommunikationsfluss notwendig. Aus der Perspektive der Beschäftigten ist dies eine wichtige Bedingung für stressfreies Arbeiten: Da sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ausgesprochen stark mit ihrer beruflichen Arbeit identifiziert, ist auch die Neigung hoch, die Arbeitsaufgaben möglichst gut zu erfüllen (Fuchs 2006). Kommt es vor diesem Hintergrund zu Informationsdefiziten oder unklaren, widersprüchlichen Anweisungen, stellt dies ein zentrales Hindernis dar: Beschäftigte können ihre Arbeit nicht mehr zu ihrer eigenen Zufriedenheit erfüllen. Dies ist eine bedeutende Quelle von arbeitsbedingtem Stress.

Unter den Erzieherinnen und Erziehern verfügen 45 Prozent der Befragten in (sehr) hohem Maße über Informationsklarheit. Dieser Wert liegt ungefähr im Durchschnitt aller Befragten. Positiv zu beurteilen ist insbesondere, dass drei Viertel aller Erzieherinnen und Erzieher alle Informationen erhalten, die sie benötigen um ihre Arbeit gut zu erledigen. Auch der Anteil derer, die sich mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sehen, liegt mit 16 Prozent ungefähr im Durchschnitt aller Befragten.

Abbildung 12: Dimensionsindex Informationsfluss



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

## Führungsqualität

In der Arbeitswelt ist Führung eine unverzichtbare Größe: Aufgaben sind nicht immer von vornherein überschaubar und gegenüber anderen Tätigkeiten abgrenzbar, neue Erkenntnisse machen Anpassungen, Veränderungen und Umstrukturierungen notwendig. Hierzu ist Führung notwendig; sie ist ein sozialer Prozess, der ständig den sich ändernden Umständen angepasst werden muss. Führung findet nicht routinisiert statt.

Führung ist daher einerseits eine wichtige Unterstützungsressource für Beschäftigte in Bezug auf die Bewältigung von Belastungen der Arbeitswelt. Sie nimmt Einfluss auf die Ausführungsbedingungen der Arbeit, auf das soziale Miteinander und die individuelle Befindlichkeit. Führung kann motivieren und Handlungsspielräume schaffen, sie kann unterstützen und Perspektiven aufzeigen. Dafür ist ein wertschätzender Führungsstil unumgänglich, der den einzelnen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegenbringt und eine mitarbeiterorientierte Arbeitsorganisation unterstützt.

Führung kann aber auch als Entstehungsbedingung von Belastungen betrachtet werden, wenn das Zusammenwirken von Personen und situativen Bedingungen nicht „auf die richtige Art und Weise“ stattfindet. Hierdurch kann Führung dann desorientieren, demotivieren, einengen, unzufrieden machen und stressen (Bundesverband der Unfallkassen 2005).

Im Allgemeinen ist der Aspekt der Führungsqualität bei Erzieherinnen und Erziehern vergleichsweise positiv einzuschätzen. 60 Prozent erfahren einen in (sehr) hohem Maße unterstützenden Führungsstil. Besonders Teilzeitkräfte haben weitestgehend gute Bedingungen. Bei den Vollzeitkräften erfahren dagegen 22 Prozent Belastungen durch fehlende Unterstützung der Vorgesetzten – aber auch dieser Wert liegt immer noch deutlich unter dem Durchschnitt aller Befragten. Negativ ist zu beurteilen, dass die Arbeit bei 36 Prozent der Befragten vom Vorgesetzten nur in geringem Maße oder gar nicht gut geplant wird. Besonders positiv fällt dagegen die Wertschätzung durch die Vorgesetzten aus, die vier von fünf Erzieherinnen und Erziehern in (sehr) hohem Maß erfahren.

Tabelle 11: Dimensionsindex Führungsqualität

	Führungsqualität		
	schlecht Belastung durch fehlende Unterstützung d. Vorgesetzte (0 bis unter 50)	mittel kein/in geringem Maß unterstützender Führungsstil (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß unterstützender Führungsstil (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	17%	23%	60%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	29%	28%	43%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	9%	26%	65%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	22%	22%	56%
bis 40 Jahre	18%	26%	56%
über 40 Jahre	16%	22%	62%
Befragte insgesamt	30%	28%	42%

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

## Betriebskultur

Führungsverhalten findet natürlich nicht im luftleeren Raum statt, sondern ist wesentlich mitbestimmt durch die Betriebs- bzw. Unternehmensziele. Neben dem persönlichen Wollen und dem individuellen Können der Führungskraft sind demnach die betrieblichen Rahmenbedingungen (Vorgaben, Prioritäten, Erfolgskriterien etc.) entscheidend (Bundesverband der Unfallkassen 2005).

Die Betriebskultur wird vom Grossteil der Erzieherinnen und Erzieher weitestgehend positiv beurteilt – 57 Prozent berichten von einer in (sehr) hohem Maß kollegialen Betriebskultur. Auf der anderen Seite ist insbesondere bei Vollzeitkräften mit 31 Prozent, auch eine Gruppe festzustellen, die Belastungen durch fehlende kollegiale Betriebskultur erfährt. Negativ ist vor allem zu beurteilen, dass gerade Vollzeitkräfte ihre Geschäftsführung/Behördenleitung zu 42 Prozent für nur in geringem Maße geeignet oder gänzlich ungeeignet halten.

Tabelle 12: Dimensionsindex Betriebskultur

	Betriebskultur		
	schlecht Belastung durch fehlende kollegiale Betriebskultur (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum kollegiale Betriebskultur (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß kollegiale Betriebskultur (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	27%	16%	57%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	36%	19%	45%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	20%	20%	59%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	31%	13%	57%
bis 40 Jahre	27%	16%	58%
über 40 Jahre	28%	16%	56%
Befragte insgesamt	35%	19%	46%

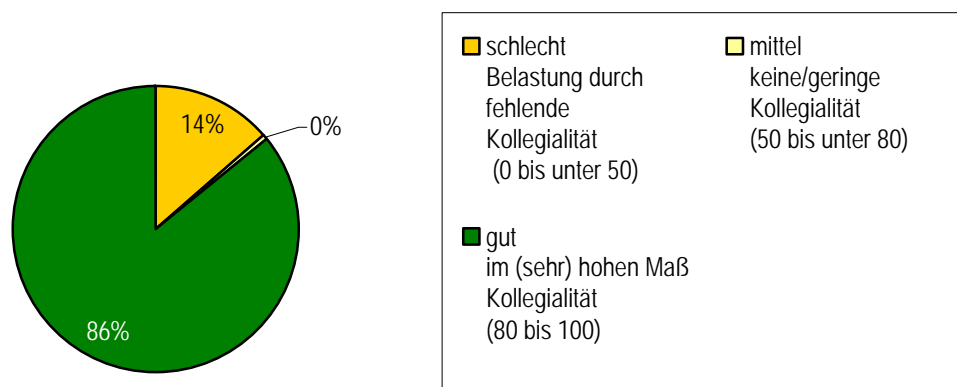
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

## Kollegialität

Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz stellt eine wichtige Ressource (einen Puffer) für die Stressbewältigung dar. Bereits das Wissen, dass die Möglichkeit besteht, im Notfall Hilfe und Unterstützung von einer Kollegin oder einem Kollegen zu erhalten, um Schwierigkeiten gemeinsam zu bewältigen, wirkt stressmindernd. Darüber hinaus werden im Rahmen eines kollegialen Austausches und Umgangs die Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit der Zusammenarbeit gestärkt. Beides unterstreicht die bedeutende soziale Funktion die berufliche Arbeit hat.

Wie in den meisten anderen Berufsgruppen, beurteilen auch die Erzieherinnen und Erzieher die Kollegialität als weitestgehend positiv. 86 Prozent berichten von einem (sehr) hohen Maße an Kollegialität. Insbesondere Vollzeitkräfte und jüngere Beschäftigte berichten dabei zu 36 bzw. 39 Prozent, dass sie in sehr hohem Maße die Unterstützung von Kollegen bekommen, bei Teilzeitkräften und Beschäftigten über 40 Jahren liegt dieser Anteil mit 19 bzw. 21 Prozent jeweils etwas niedriger.

Abbildung 13: Dimensionsindex Kollegialität



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

## Sinngehalt der Arbeit

Als spezifisches Merkmal der Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erzieher ist im vorherigen Kapitel unter anderem der hohe 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.

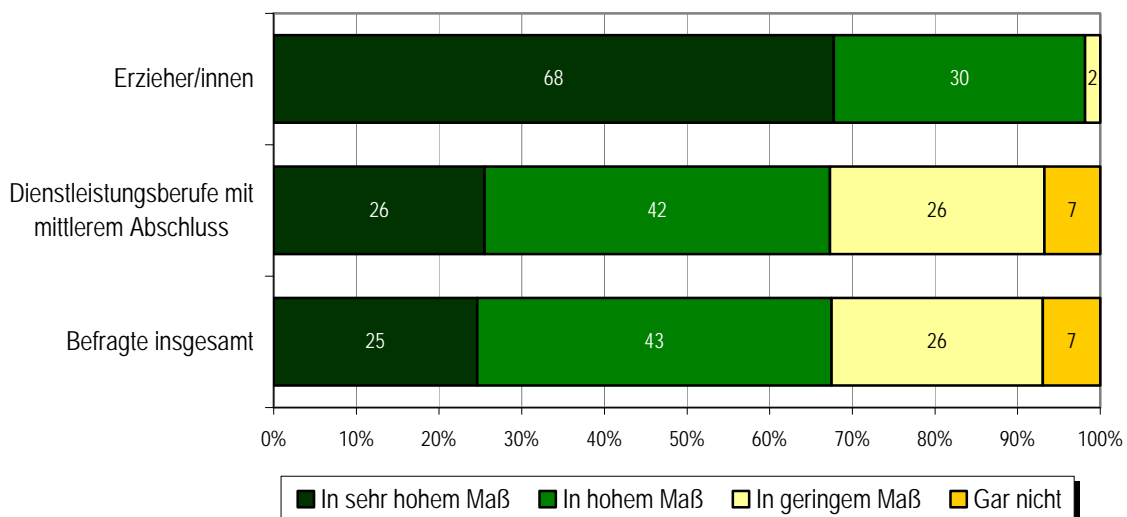
Tabelle 13: Dimensionsindex Sinngehalt der Arbeit

	Sinngehalt der Arbeit		
	schlecht Belastung durch fehlende Sinnhaftigkeit der Arbeit (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum sinnvolle Arbeit (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß sinnvolle Arbeit (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	1%	1%	98%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	12%	18%	70%
Befragte insgesamt	11%	18%	70%

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

Zentral für diese Indexdimension ist die Frage „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“. Abbildung 14 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 14: „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

## Arbeitszeitgestaltung

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein bedeutendes Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens der Beschäftigten (Fuchs 2006b). Neben der Begrenzung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit sind insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeitlege und das Maß des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung relevant.

Neben den bekannten Gesundheitsgefährdungen, die aus Nacht- und Schichtarbeit sowie zu langen Arbeitszeiten resultieren (z. B. Schlaf- und Magen-Darmstörungen, Herz-Kreislaufkrankungen und eine deutliche Erhöhung des Herzinfarkttrisikos) zeigen neuere Untersuchungen (vgl. Janssen, Nachreiner 2004), dass auch unregelmäßige Arbeitszeiten einen hohen gesundheitlichen Risikofaktor darstellen. Insbesondere wenn Flexibilität einseitig durch das Unternehmen oder durch die Arbeitserfordernisse bestimmt werden, wenn die Arbeitszeiten kurzfristigen Schwankungen unterliegen und damit die Planbarkeit von Arbeits- und arbeitsfreier Zeit für die Beschäftigten verloren geht, dann sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten vergleichbar mit jenen der Schicht- und Nachtarbeit.

Erzieherinnen und Erzieher profitieren zu 61 Prozent in (sehr) hohem Maß von bedürfnisorientierter planbarer Arbeitgestaltung. Dies sind deutlich mehr als bei den Dienstleistungsberufen mit mittlerer Qualifikation (48 Prozent). Dennoch erfahren auch rund 19 Prozent Belastungen durch keine oder kaum bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung. Dieser Anteil liegt bei den Vollzeitkräften, sowie bei Beschäftigten über 40 Jahren mit jeweils 22 Prozent noch etwas höher.

Tabelle 14: Dimensionsindex Arbeitszeit

	Arbeitszeit		
	schlecht Belastung durch bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	19%	20%	61%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	26%	26%	48%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	14%	23%	63%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	22%	18%	60%
bis 40 Jahre	16%	25%	59%
über 40 Jahre	22%	16%	62%
Befragte insgesamt	27%	28%	46%

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

Vier von fünf Erzieherinnen und Erziehern können sich in (sehr) hohem Maße auf die Planung ihrer Arbeitszeit verlassen. Nur vier Prozent geben an, dass dies gar nicht der Fall ist. Auch bei Berücksichtigung von eigenen Bedürfnissen ist ein höherer Anteil an positiven Angaben feststellbar. Das größte Defizit besteht demnach im Bereich des Überstundenausgleichs: 26 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher geben an, diese nur in geringem Maß nach den eigenen Vorstellungen ausgleichen zu können, bei weiteren zwölf Prozent ist dies gar nicht möglich.



Tabelle 15: Arbeitszeitgestaltung

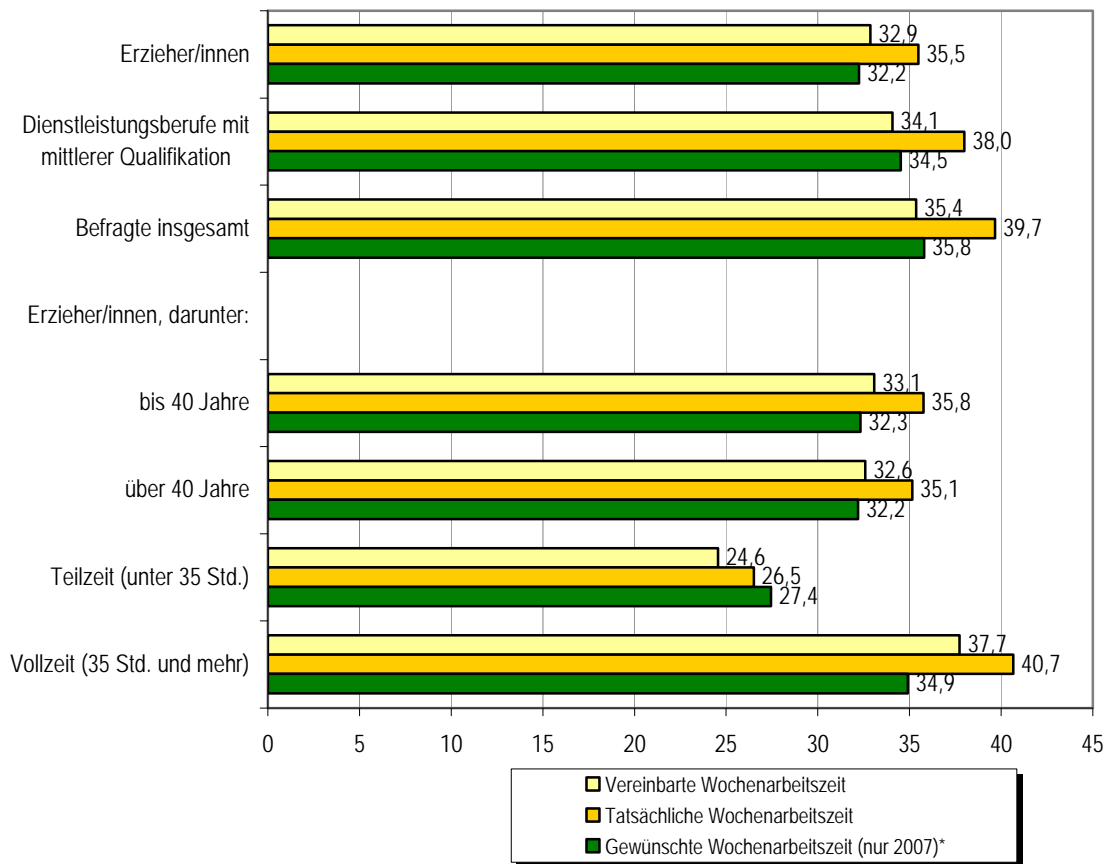
		In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?	Erzieher/innen (863)	16%	45%	26%	12%
	Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	15%	37%	28%	20%
	Befragte insgesamt	15%	36%	27%	21%
Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?	Erzieher/innen (863)	24%	55%	17%	4%
	Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	17%	52%	21%	8%
	Befragte insgesamt	17%	52%	22%	9%
Werden ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?	Erzieher/innen (863)	14%	56%	25%	4%
	Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	14%	50%	28%	9%
	Befragte insgesamt	12%	48%	29%	11%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

Im Vergleich zu allen Befragten (Voll- und Teilzeit) liegt die vereinbarte Arbeitszeit von Erzieherinnen und Erziehern mit 32,9 Std im Durchschnitt etwas niedriger. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt mit 35,5 Stunden 2,6 Std. über der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Mehrarbeit leisten dabei insbesondere Vollzeitkräfte, die im Schnitt 40,7 Stunden pro Woche arbeiten – bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 37,7 Stunden.

Daneben wurde im Jahr 2007 auch nach der gewünschten Arbeitszeit gefragt. Dies gibt Aufschluss darüber, inwiefern die vereinbarte bzw. die tatsächliche Arbeitszeit den Wünschen der Beschäftigten entspricht. Betrachtet man die gewünschte Arbeitszeit bei den Erzieherinnen und Erziehern, so zeigt sich, dass die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitkräften mit 27,4 Stunden im Mittel deutlich über der vereinbarten Arbeitszeit von 24,6 Stunden liegen. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil dieser Befragten unfreiwillig verkürzt oder unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt ist. Vollzeitkräfte wünschen hingegen eine niedrigere Arbeitszeit von rund 35 Stunden pro Woche. Auch hier kann eine Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter bzw. tatsächlicher Arbeitszeit festgestellt werden.

Abbildung 15: Vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit



\* Die gewünschte Arbeitszeit bezieht sich ausschließlich auf das Erhebungsjahr 2007, da diese Frage 2008 nicht gestellt wurde.

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

### 6.3 Einkommen und Sicherheit

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 16: Teilindex Einkommen/Sicherheit

	Teilindex Einkommen/Sicherheit		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	69%	23%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	61%	26%	13%
<i>Erzieher/innen, 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%

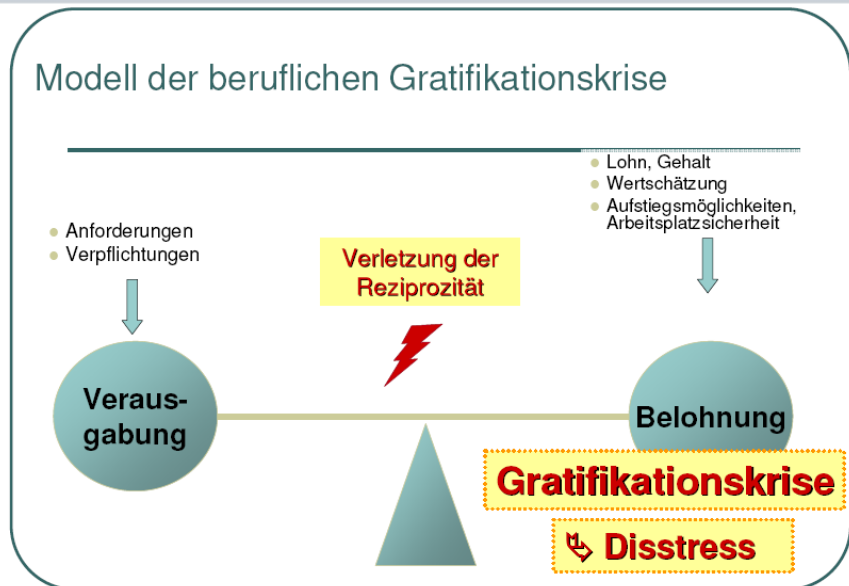
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### 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.

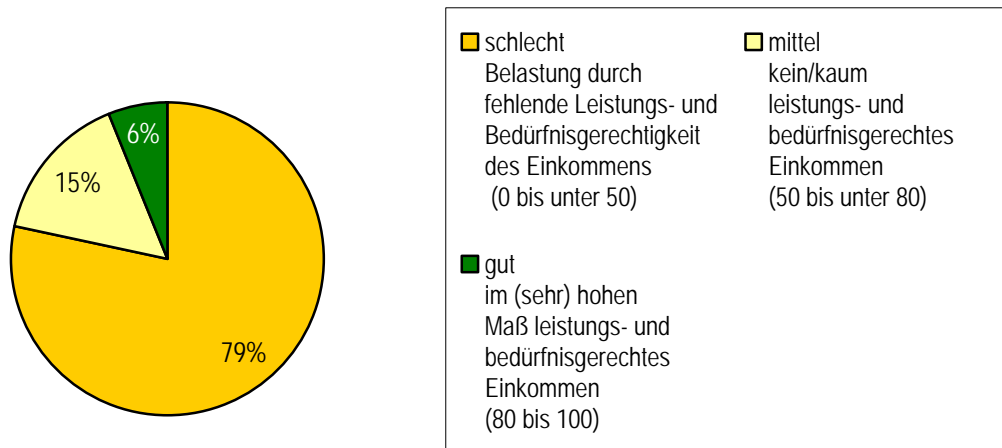
Darüber hinaus hat das Verhältnis von Einkommen und Leistung auch eine gesundheitsrelevante Seite: Für den arbeitenden Menschen ist das Arbeitsentgelt auch eine wichtige Form der Anerkennung für erbrachte Leistung. Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur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

und Stress-auslösender Faktor (vgl. zum Zusammenhang von Einkommen und Gesundheit: Siegrist 1996; Mielck 2000). Insbesondere die Untersuchungen von Siegrist (1996, 1999) belegen eindrucksvoll, dass Beschäftigte, die ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung erleben, ein fast sechsfach höheres Risiko der Entwicklung depressiver Symptome haben. Darüber hinaus bestehen deutliche Zusammenhänge zu emotionaler Erschöpfung, psychosomatischen Beschwerden, koronaren Herzerkrankungen (vgl. de Jonge et al. 2000).



78 Prozent aller Erzieherinnen und Erzieher erfahren Belastungen durch fehlende Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens. Dies sind zehn Prozent mehr als im Durchschnitt aller Befragten (68 Prozent). Besonders bei jüngeren Beschäftigten bis 40 Jahre kann nur für drei Prozent der Befragten ein in hohem oder sehr hohem Maß leistungs- und bedürfnisgerechtes Einkommen festgestellt werden.

Abbildung 16: Dimensionsindex Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens



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

Gerade die Einkommenssituation stellt ein spezifisches Problemfeld für die Arbeitssituation der Erzieherinnen und Erzieher dar. Mehr als drei Viertel aller Befragten halten ihr Einkommen für nicht (37 %) oder nur in geringem Maß (40 %) angemessen. Damit liegt dieser Anteil rund zehn Prozent höher als bei den Vergleichsgruppen. Besonders hoch ist der Anteil derjenigen, die ihr Einkommen für nicht angemessen halten, bei den Jüngeren und bei den Vollzeitkräften.

Entsprechend halten nur 28 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher ihr Einkommen für in (sehr) hohem Maß ihren Bedürfnissen entsprechend. 60 Prozent geben an, dass es gerade ausreicht; bei zwölf Prozent reicht das Einkommen nicht aus. Bei Teilzeitkräften halten sogar ein Viertel der Befragten ihr Einkommen für nicht ausreichend.

Diese problematische Einkommenssituation spiegelt sich auch im zu erwartenden Alterseinkommen wider: Nur vier Prozent glauben, dass sie gut von ihrer Rente leben können werden. Dagegen glauben 45 Prozent, dass die Rente gerade reichen wird, 43 Prozent gehen davon aus, dass die Rente nicht reichen wird. Gerade bei jüngeren Beschäftigten unter 40 Jahren ist dieser Anteil mit 50 Prozent besonders hoch.

Tabelle 17: Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?

	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	2%	21%	40%	37%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	3%	29%	42%	26%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	2%	37%	28%	33%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	2%	11%	47%	40%
bis 40 Jahre	0%	17%	39%	44%
über 40 Jahre	4%	24%	41%	31%
Befragte insgesamt	3%	30%	42%	25%

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

Tabelle 18: Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?

	Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?			
	Ich kann sehr gut davon leben	Es reicht vollkommen aus	Es reicht gerade	Es reicht nicht aus
Erzieher/innen (863)	4%	24%	60%	12%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	5%	29%	51%	14%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	3%	19%	53%	25%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	4%	27%	64%	4%
bis 40 Jahre	3%	22%	58%	16%
über 40 Jahre	4%	25%	63%	9%
Befragte insgesamt	6%	30%	50%	13%

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

Tabelle 19: Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

	Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?				
	Ich werde sehr gut davon leben können	Es wird vollkommen ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird nicht ausreichen	noch keine Gedanken gemacht
Erzieher/innen (863)	0%	4%	44%	43%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	0%	8%	39%	48%	5%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>					
Teilzeit (unter 35 Std.)	0%	5%	47%	43%	6%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	0%	3%	44%	43%	10%
bis 40 Jahre	0%	2%	35%	50%	13%
über 40 Jahre	0%	5%	53%	37%	5%
Befragte insgesamt	1%	9%	40%	45%	6%

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

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 den Dienstleistungsberufen mit mittlerer Qualifikation ist einerseits festzustellen, dass Erzieherinnen und Erzieher insgesamt seltener ein sehr niedriges Einkommen (unter 1.500 Euro) beziehen (32% gegenüber 41%). Jedoch liegen die Einkommen von Erzieher/innen auch relativ selten oberhalb von 2.500 Euro (21% gegenüber 24%).

Tabelle 20: Bruttoeinkommen

	bis 1500€	1501€ bis 2000€	2001€ bis 2500€	2501€ bis 4500€ <sup>4</sup>
Erzieher/innen (863)	32%	21%	25%	21%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	41%	17%	18%	24%
<i>Erzieher/innen, 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.

### Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplatzunsicherheit ist eine Form von erlebter Machtlosigkeit (Badura u. a. 2006). Beschäftigte empfinden ihren Arbeitsplatz oder ihre soziale Position als gefährdet und verbinden damit in der Regel eine weit reichende Bedrohung ihres beruflichen und außerberuflichen Lebens. In einigen Situationen spitzt sich Arbeitsplatzunsicherheit bis hin zu existenzieller Angst zu. Besonders betroffen von einer weit reichenden Verunsicherung sind befristet Beschäftigte sowie Eltern, die finanziell für eine Familie Sorge tragen. Zudem belastet Arbeitsplatzunsicherheit das Familienleben sehr negativ.

Das Erleben von Unsicherheit hat bereits mittelfristig negative Auswirkungen auf den psychischen Zustand. Durch lang anhaltende Phasen der Verunsicherung kann es zu schweren psychischen Erkrankungen kommen (z. B. Depressionen). Auf der anderen Seite konnte gezeigt werden (Badura u. a. 2006), dass allein durch den Wechsel von befristeter in unbefristete Arbeit das Sterberisiko gesenkt werden kann. Berufliche bzw. Arbeitsplatzunsicherheit hat demnach starke Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten und steht in einem engen Zusammenhang zu Frustrations- und Resignationsgefühlen. Fragt man Erzieherinnen und Erzieher danach, ob sie Angst um ihre berufliche

<sup>4</sup> 2/3 der Einkommen in dieser Einkommensklasse liegen zwischen 2.501 und 3.000€

Zukunft haben, so antwortet nur rund ein Viertel der Befragten mit „Nein“. Rund die Hälfte machen sich in geringen Maß Sorgen, 26 Prozent sogar in (sehr) hohem Maß.

Tabelle 21: Angst um berufliche Zukunft

	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?			
	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	24%	49%	19%	7%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	31%	40%	19%	10%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	36%	41%	15%	8%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	18%	53%	22%	7%
bis 40 Jahre	19%	53%	16%	12%
über 40 Jahre	27%	46%	22%	4%
Befragte insgesamt	31%	40%	19%	10%

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



## 7. Die Arbeitssituation von Erzieherinnen und Erziehern: Beanspruchungsfolgen

Im Folgenden werden zunächst einige der standardmäßig im Fragebogen zum DGB-Index erhobenen Variablen für die Berufsgruppe der Erzieher/innen dargestellt. Die Verbreitung von Beanspruchungsfolgen gibt einen ersten Überblick über besondere Problemlagen und -konstellationen dieser Berufsgruppe. Die weiteren Analysen zu den Arbeitsbedingungen geben darüber hinaus Aufschluss über die Verknüpfung der Arbeitsbelastungen mit den entsprechenden Folgen. Die Fragen aus dem DGB-Index, die hierzu als Indikatoren herangezogen werden, sind:

- die subjektive Einschätzung zur längerfristigen Arbeitsfähigkeit,
- Fragen zum positiven und negativen Erleben der Arbeitssituation, sowie
- die Arbeitszufriedenheit.

Ergänzend hierzu werden die aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 erkennbaren (tätigkeitsbedingten) gesundheitlichen Beschwerden betrachtet.

### 7.1 Arbeitszufriedenheit, Frustration und Freude bei der Arbeit

Das Ziel, die Arbeitswelt so zu verändern und zu gestalten, dass die arbeitenden Menschen möglichst zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, ist ein ethisches, da sich Arbeitszufriedenheit günstig auf das körperliche und psychische Wohlbefinden auswirkt (Bamberg, Ducki, Metz 1998). Aber was genau misst „Arbeitszufriedenheit“? Zunächst zeigen etliche Befragungen, dass die Zufriedenheit mit den verschiedenen Facetten der Arbeit bei einer Person durchaus unterschiedlich ausfallen kann, z.B. kann man mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden und gleichzeitig mit der Bezahlung und der Unternehmenspolitik äußerst unzufrieden sein (Nerdinger 1995). Zweitens zeigen Befragungen regelmäßig enorm hohe Zufriedenheitswerte, die zu einem großen Teil mit den Angaben über die wahrgenommene Arbeitsqualität aber auch mit Angaben zu Frustration, Betriebswechselbereitschaft und anderen Bewertungen nicht in Einklang zu bringen sind. Wie sind solche Ergebnisse zu erklären?

Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) sind dieser Frage nachgegangen und haben einen bis heute fruchtbaren Ansatz der Arbeitszufriedenheitstheorie entwickelt: Danach resultiert Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit aus dem Verhältnis der Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, und den Erfahrungen, die sie machen. Man geht davon aus, dass sich das Anspruchsniveau mit den Erfahrungen, die im Unternehmen gemacht werden, verändern können: Je nach dem, ob Personen in der Lage sind bzw. in die Lage versetzt werden, Problemlösungsstrategien zu entwickeln oder aber eine Frustrationstoleranz zu entwickeln, bleibt das Anspruchsniveau konstant, sinkt oder steigt. Es lassen sich verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit unterscheiden (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

Form der Arbeitszufriedenheit/-unzufriedenheit	Zustimmung zu folgenden Aussagen
Stabilisierte Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt.</li> </ul>
Progressive Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Arbeitgeberwechsel möglich.</li> </ul>
Resignative Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>
Fixierte Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>
Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.</li> <li><input type="radio"/> Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs).

Diese Angaben der Beschäftigten ermöglichen ein differenziertes Bild der verschiedenen Formen der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit (vgl. Abbildung 17): 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 irgend 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.

Zehn Prozent haben ein hohes resignatives Potential: Diese Gruppe, gibt zwar unter Umständen an, zufrieden zu sein, aber nur, weil „man heute froh sein muss, überhaupt Arbeit zu haben“. Die Arbeitssituation dieser Beschäftigten führt dazu, dass sie Veränderungsmöglichkeiten im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen (im Moment) nicht sehen, obgleich sie früher mit einer vergleichbaren Arbeitssituation nicht zufrieden gewesen wären.

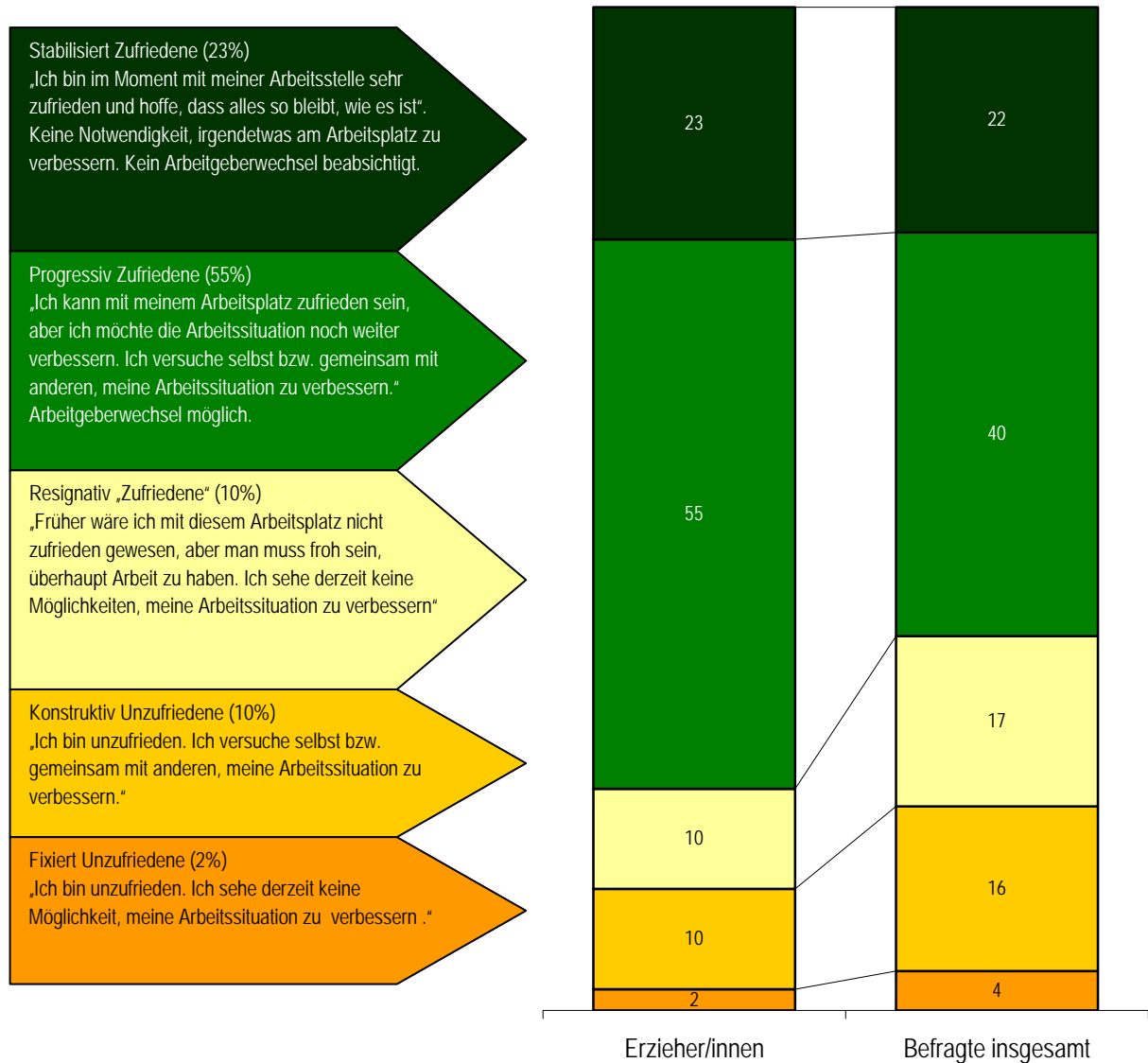
Insgesamt sagen zwölf Prozent der Beschäftigten ganz offen, dass sie unzufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation sind. Jedoch sehen darunter lediglich zwei Prozent keine Veränderungsmöglichkeiten. D. h. ihre Unzufriedenheit ist fixiert. Demgegenüber zeigen zehn Prozent, dass sie offen unzufrieden

sind und dennoch ein sehr konstruktives Potential aufweisen: Sie wollen gemeinsam mit anderen oder auch alleine ihre Arbeitssituation verbessern.

Im Vergleich zu allen Befragten überwiegt bei den Erzieherinnen und Erziehern die Gruppe der „Progressiv Zufriedenen“ deutlich stärker (55 Prozent gegenüber 40 Prozent bei allen Befragten). Vor allem die Gruppe der „Resignativ Zufriedenen“ und der „Konstruktiv Unzufriedenen“ ist demgegenüber bei allen Befragten deutlich stärker besetzt.

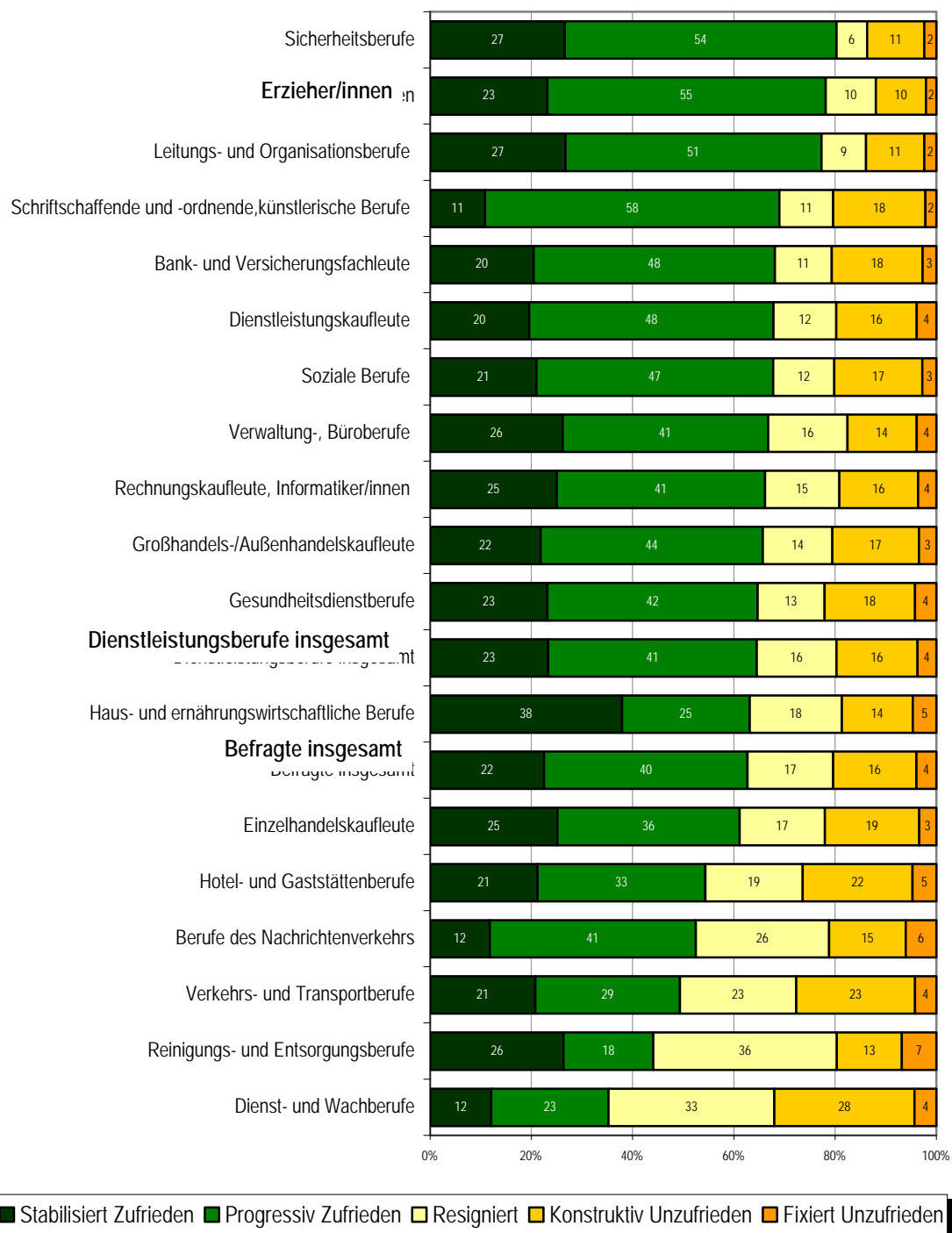
Der Anteil an Zufriedenen unter den Erzieherinnen und Erziehern fällt in Anbetracht der teils deutlich mangelhaften Arbeitsbedingungen überraschend hoch aus. Dies ist mit großer Wahrscheinlichkeit jedoch auf das hohe Maß an Identifikation der Erzieherinnen und Erzieher mit ihrer Tätigkeit und die damit einhergehende intrinsische Motivation zurückzuführen. Dies zeigt sich unter anderem an der hohen Bedeutung, die die Befragten dem gesellschaftlichen Sinn ihrer Arbeit, der Erziehung von Kindern und Jugendlichen, beimessen (vgl. Kapitel 6.2).

Abbildung 17: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit



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

Abbildung 18: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit



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

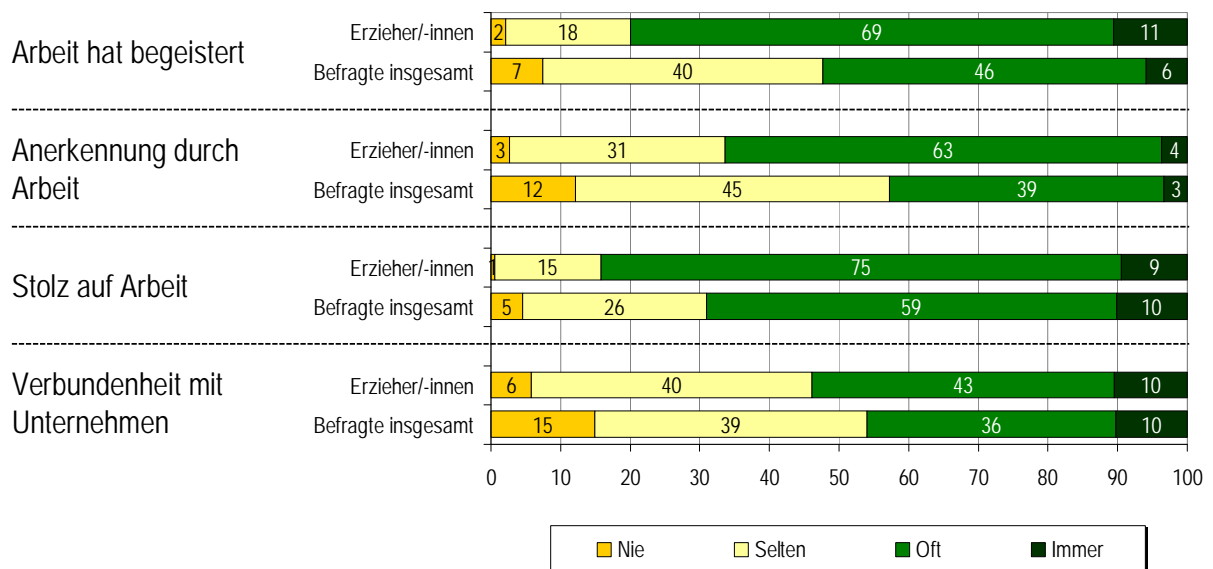
Während man davon ausgeht, dass Formen der Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit längerfristig überdauernde Einstellungen beschreiben, wird dem emotionalen Arbeitserleben – also den Gefühlen, die sich einstellen, wenn Menschen an ihre Arbeit denken – eine höhere Reaktivität (v. a. im Hinblick auf Ressourcen wie die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Identifikation mit dem Arbeitsinhalt etc.) zugeschrieben. Das emotionale Erleben der Arbeit wurde in der Befragung zum DGB-Index mit

Fragen ermittelt, die sowohl positive wie negative Emotionen umfassen und die sich auf den Zeitraum der vergangenen vier Wochen beziehen. Ein positives Arbeitserleben liegt vor, wenn Erwerbstätige häufig oder immer mit Gefühlen wie Freude, Begeisterung, Anerkennung oder Stolz an ihre Arbeit denken bzw. wenn sie sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Negatives Arbeitserleben wird durch Gefühle wie Leere und Ausgebranntsein, Frustration und Erholungsprobleme charakterisiert.

Bei den positiven Arbeitseemotionen 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.

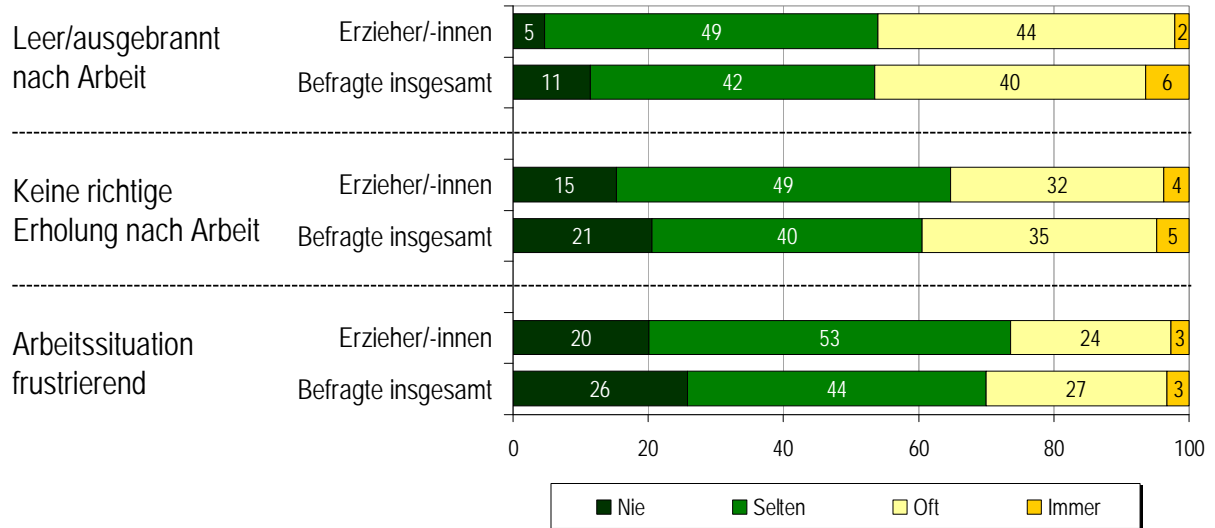
Abbildung 19: Positive Arbeitseemotionen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

Im Hinblick auf negative Arbeitseemotionen zeigt sich ein gespaltenes Bild der Befragten. Rund ein Fünftel der Befragten gibt an, nie frustriert zu sein – 53 Prozent selten. 24 Prozent der Befragten sind hingegen oft frustriert. Im Vergleich zu allen Beschäftigten äußern Erzieherinnen und Erzieher häufiger, nach der Arbeit keine richtige Erholung zu haben.

Abbildung 20: Negative Arbeitseemotionen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

## 7.2 Gesundheitliche Beschwerden

Die folgende Abbildung 21 zeigt die Ergebnisse der in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 erhobenen gesundheitlichen Beschwerden der abhängig Beschäftigten. Die genaue Fragestellung lautete: „Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“. Dabei fällt zunächst der sehr niedrige Anteil von Erwerbstätigen auf, die ihre Tätigkeit beschwerdefrei erleben.<sup>5</sup> Insgesamt geben nur 18 Prozent – bei Erzieherinnen bzw Erziehern mit 13 Prozent sogar noch weniger – an, dass bei ihnen während bzw. unmittelbar nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden auftreten. Die bei allen Arbeitnehmern am häufigsten auftretenden Beschwerdesymptome sind Nacken-/Schulderschmerzen (47 %), Rücken-/Kreuzschmerzen (43 %) sowie Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung (44 %). Betrachtet man die Berufsgruppe der Erzieher/innen, so zeigt sich ein deutlich von den Beschäftigten insgesamt abweichendes Spektrum der Beschwerden. Physische bzw. „muskulo-skeletale“ Beschwerden – im oberen Drittel der Abbildung – treten bei Erzieherinnen und Erziehern, mit Ausnahme von Schmerzen in Armen und Beinen, häufiger auf. Insbesondere Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich, sowie Rücken-/Kreuzschmerzen treten bei 57 Prozent aller Erzieherinnen und Erziehern auf.

Ebenso finden auch psychische (bzw. „psycho-vegetative“) Beschwerden – verglichen mit allen Arbeitnehmern – eine deutlich stärkere Verbreitung. Bei den ersten vier aufgeführten Symptomen (Müdigkeit/Erschöpfung, Nervosität/Reizbarkeit, Kopfschmerzen, Schlafstörungen) liegt die Häufigkeit unter den Erzieherinnen und Erziehern jeweils etwa zehn Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Insbesondere von Kopfschmerzen ist in der Berufsgruppe der Erzieher/innen jede/r zweite Befragte betroffen – gegenüber 30 Prozent bei allen Beschäftigten. Ebenso ist auch allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern an der Tagesordnung. Bei elf Prozent der Befragten kann sogar von einem Burnout gesprochen werden.

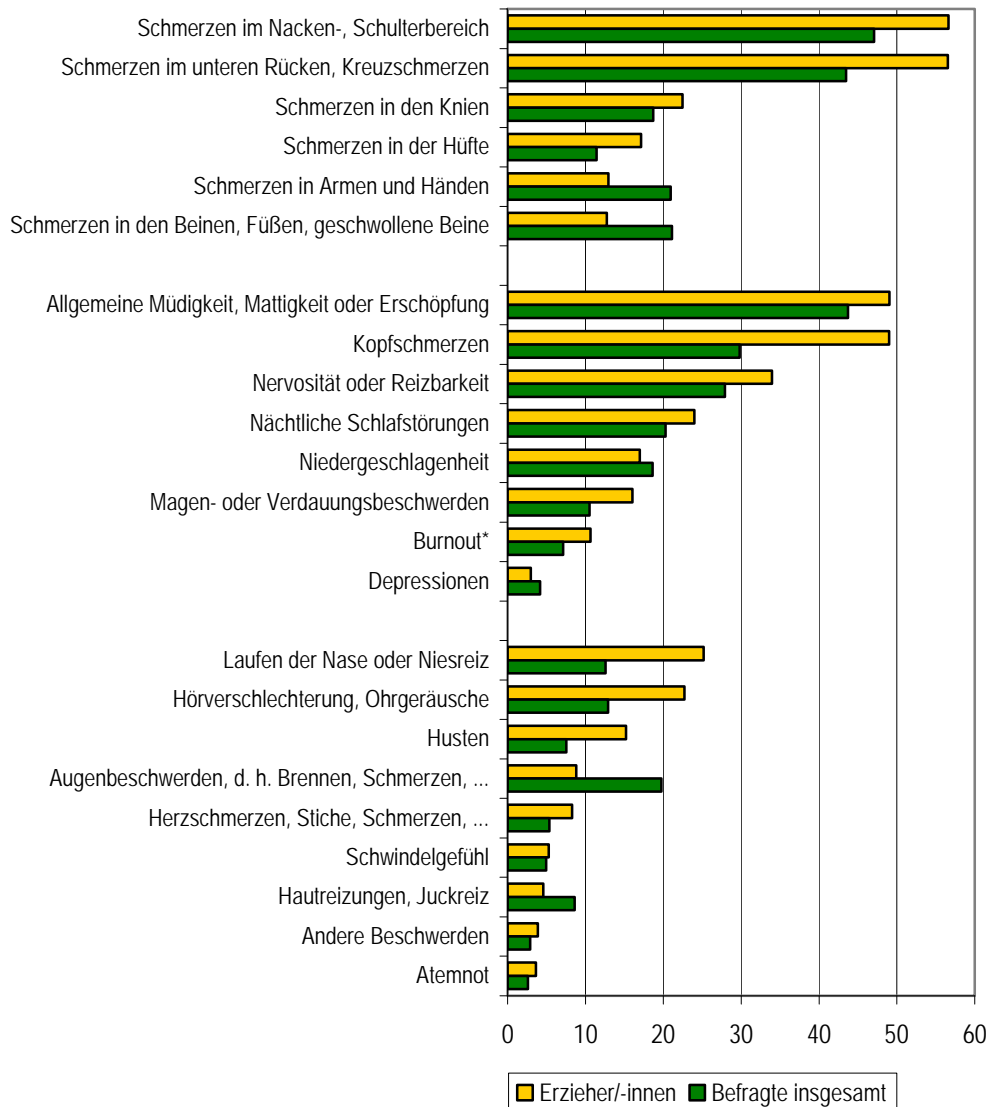
Daneben zeigen sich bei Erzieherinnen und Erziehern auch eine Häufung von Beschwerden hinsichtlich Nase/Niesreiz (25 %), Hörverschlechterungen (23 %) und Husten (15 %). Lediglich von Augenbeschwerden und Hautreizungen sind Erzieherinnen und Erziehern im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit weniger betroffen.

---

<sup>5</sup> In der Tendenz ähnliche Ergebnisse zeigt auch die Abfrage gesundheitlicher Beschwerden aus der INQA-Befragung aus dem Jahr 2004. Aufgrund des unterschiedlichen Fragewortlauts – INQA: „Beschwerden und Symptome, die bei Ihnen an Arbeitstagen häufig auftreten“ – kommt es im Niveau, aber nicht in der Rangfolge einzelner Beschwerden zu unterschiedlichen Ergebnissen (vgl. Fuchs 2006a, S. 125 ff).



Abbildung 21: „Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“ (Angaben in Prozent, abhängig Beschäftigte)



\* „Burnout“ ist im Fragebogen erläutert als „chronischer Erschöpfungszustand mit Krankheitsgefühl, der bereits seit sechs Monaten andauert“.

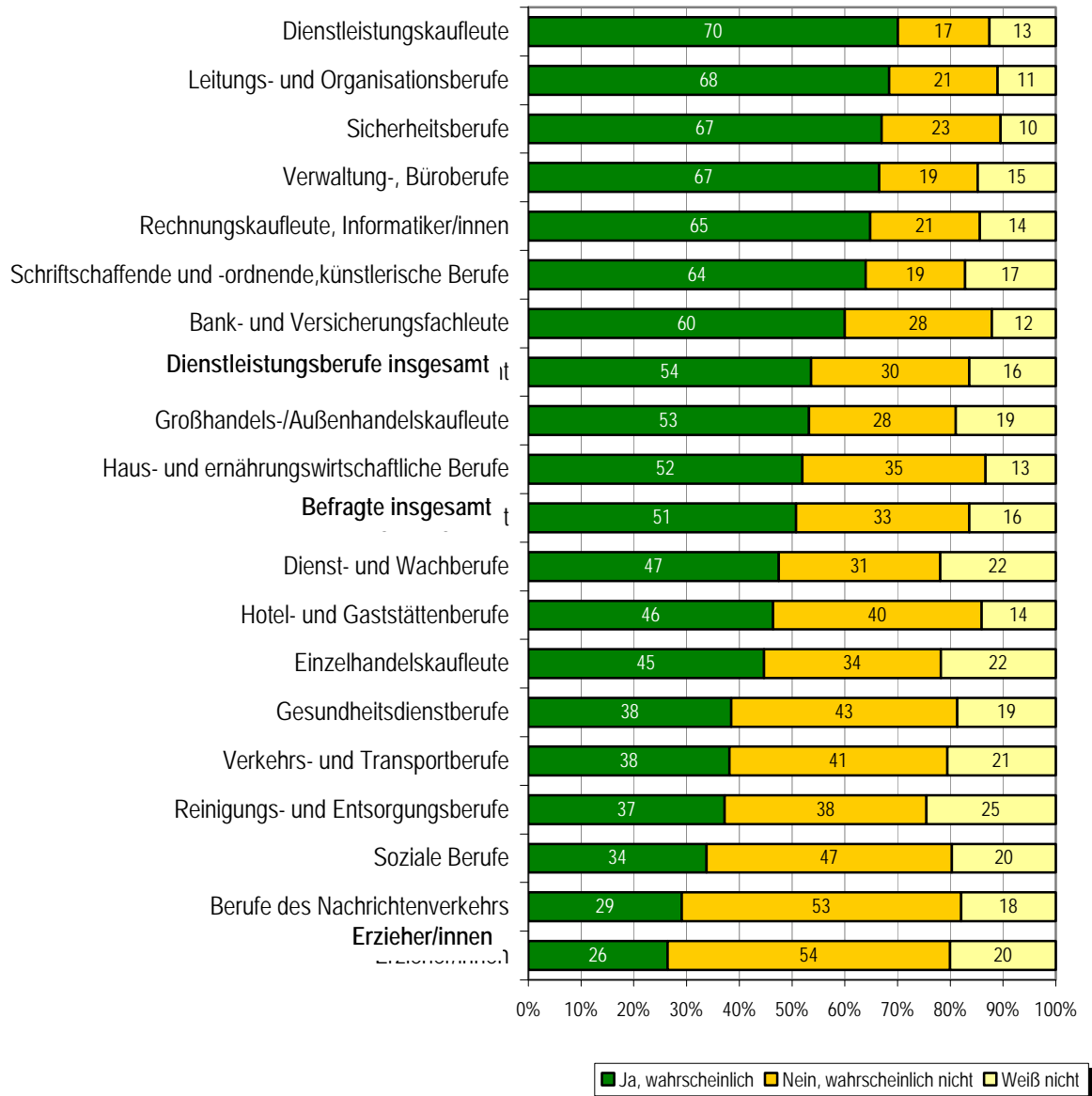
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006.

### 7.3 Einschätzungen der subjektiven Arbeitsfähigkeit

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.

Abbildung 22: Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit

Bitte denken Sie an ihre Arbeit und ihre Gesundheit: Können Sie sich vorstellen, unter den gegenwärtigen Anforderungen gesund bis zum Renteneintritt zu arbeiten?



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

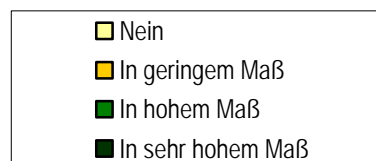
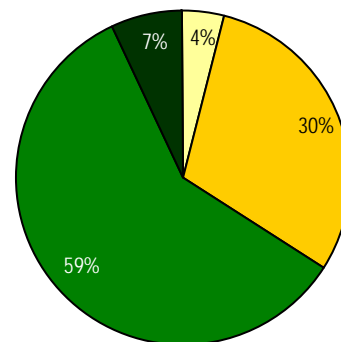
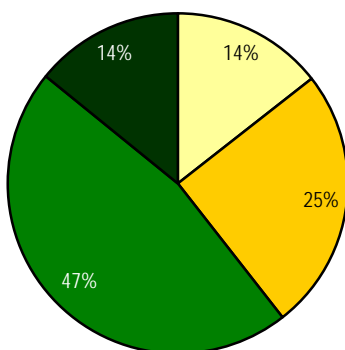
## 7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind im DGB-Index 2007 als Schwerpunkt erhoben worden. 60 Prozent der befragten Erzieherinnen und Erzieher geben in diesem Jahr an, dass das Verhältnis von Beruf und privatem Leben in hohem oder sehr hohem Maße ausgeglichen ist. 25 Prozent können das jedoch nur zu einem geringen Maße feststellen, für 14 Prozent beeinträchtigt der Beruf das Privatleben in solch hohem Maß, dass sie angeben, dass das Verhältnis nicht ausgeglichen ist. Darüber hinaus geben ein Drittel aller Befragten an, nicht oder nur in geringem Maße Zeit für Familie, Freundschaft und private Interessen zu haben. Zwei Drittel aller befragten Erzieherinnen und Erzieher geben jedoch auch an, dass ihnen die Arbeit in hohem oder sogar sehr hohem Maße Zeit für das Privatleben lässt.

Abbildung 23: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (2007)

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?

Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen?



Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

Wie Tabelle 23 zeigt, sind dabei deutliche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen feststellbar. Während bei Beschäftigten über 40 Jahren zwei Drittel der Befragten das Verhältnis für ausreichend halten, sind dies bei den Jüngeren nur rund die Hälfte – 26 Prozent halten das Verhältnis für nicht ausgewogen. Ebenso zeigt sich, dass Vollzeitkräfte das Verhältnis zu 52 Prozent für nicht oder nur im geringen Maß für ausgewogen halten, gegenüber 16% Prozent bei den Teilzeitkräften.

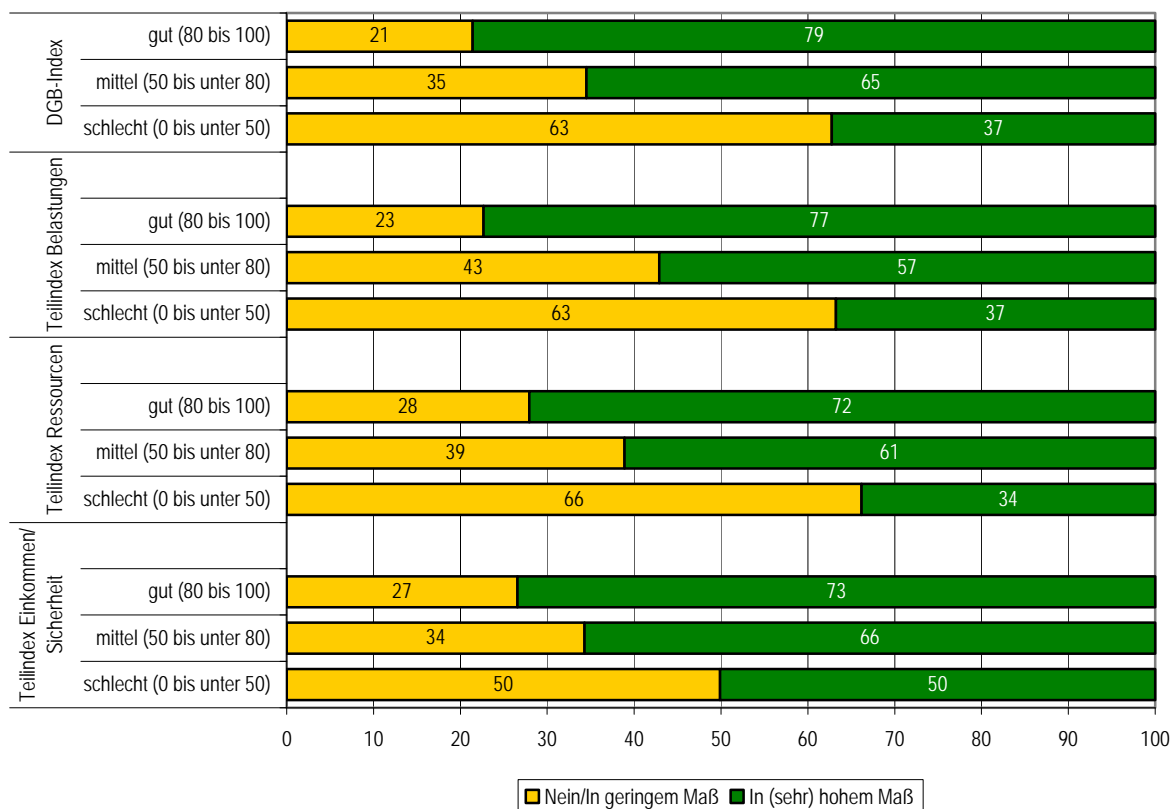
Tabelle 23: Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?

	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	14%	25%	46%	14%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	14%	27%	49%	10%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
bis 40 Jahre	26%	23%	36%	15%
über 40 Jahre	7%	26%	53%	14%
Teilzeit (unter 35 Std.)	2%	14%	56%	28%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	20%	32%	42%	6%
Befragte insgesamt	14%	28%	48%	10%

Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

Die Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben steht dabei in engem Zusammenhang mit den Ergebnissen des DGB-Index. Vier von fünf befragten Erzieherinnen und Erziehern, die gute Arbeitsbedingungen haben, beurteilen auch das Verhältnis zwischen Beruf und privatem Leben in (sehr) hohem Maß als ausgeglichen. Bei denjenigen mit schlechten Arbeitsbedingungen sind dies dagegen nur 37 Prozent. Insbesondere bei Personen mit fehlenden Ressourcen und hohen Belastungen zeigt sich, dass auch die Ausgewogenheit von der überwiegenden Mehrheit als nicht oder nur in geringem Maße vorhanden dargestellt wird.

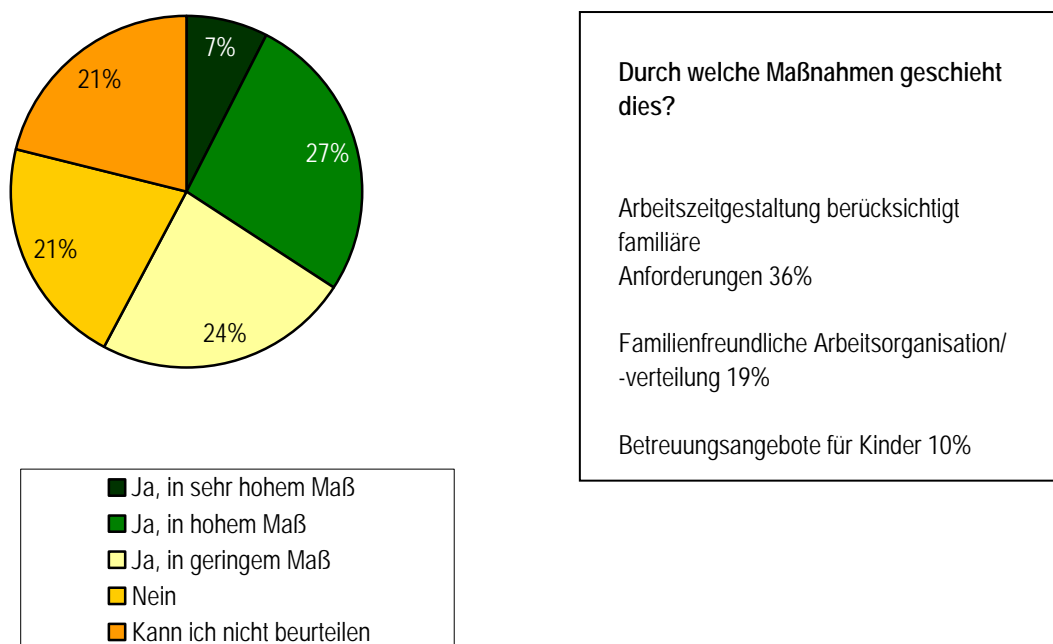
Abbildung 24: Ausgewogenheit zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Erzieher/innen nach dem DGB-Index



Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

In der Erhebung 2007 zum Index Gute Arbeit wurde ein weiterer Aspekt der Vereinbarkeit thematisiert: Die Beschäftigten sollten Auskunft darüber geben, ob ihr Arbeitgeber Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien nimmt und durch welche Maßnahmen dies gegebenenfalls erreicht wird. Über die Hälfte aller befragten Erzieherinnen und Erzieher geben an, dass familiäre Bedürfnisse Berücksichtigung finden, 21 Prozent verneinen dies und 21 Prozent können keine Auskunft darüber geben. Die hauptsächliche Form der Unterstützung sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (36 %). Rund ein Fünftel der Erzieherinnen und Erzieher geben an, dass von einer veränderten Arbeitsorganisation Gebrauch gemacht wird, um eine bessere Vereinbarkeit herzustellen. Betreuungsangebote für Kinder seitens des Arbeitgebers stehen nur für zehn Prozent der Befragten zur Verfügung.

Abbildung 25: Nimmt Ihr Arbeitgeber Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien?



Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

## 8. 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, bis zur Rente arbeiten zu können.

Positiv zu beurteilen sind auf der anderen Seite die überaus hohe Einschätzung hinsichtlich des Sinngehalts der Tätigkeit, aber auch die durchaus vorhandenen Möglichkeiten zur Kreativität. 98 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher sind der Überzeugung, dass ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß nützlich für die Gesellschaft ist. 78 Prozent sind mit ihrer Arbeit zufrieden.

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass sich die Arbeitsbedingungen der Erzieherinnen und Erzieher auch hinsichtlich verschiedener Untergruppen unterscheiden. Jüngere weisen höhere Beanspruchungen im Bereich der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens und der Beschäftigungssicherheit auf, sind aber auch von körperlichen Anforderungen und mangelndem Informationsfluss in höherem Maß betroffen. Daneben zeigt sich, dass für Teilzeitkräfte in den meisten Indexdimensionen bessere Arbeitsbedingungen feststellbar sind, insbesondere hinsichtlich Arbeitsintensität und Beschäftigungssicherheit.

Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind Erzieherinnen und Erzieher in überdurchschnittlich hohem Maß bereit, eigenes Engagement einzubringen. 71 Prozent sind grundsätzlich bereit, aktiv zur Verbesserung beizutragen. 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.

Tabelle 24: Potentielles Engagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – Erzieher/innen nach Alter und Geschlecht

	Erzieher/innen gesamt		bis 40 Jahre		über 40 Jahre		Teilzeit (unter 35 Std.)		Vollzeit (35 Std. und mehr)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Können Sie sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen? (2007/2008)										
Ja	143	71%	35	83%	39	75%	29	78%	44	79%
Nein	58	29%	7	17%	13	25%	8	22%	12	21%
Für welche Themen würden Sie sich engagieren? (2007)										
generell kein konkretes thematisches Engagement vorstellbar	20	21%	7	17%	13	25%	8	22%	12	21%
Engagement denkbar, für folgende Themen (Mehrfachantworten):										
Weiterbildung	57	60%	25	60%	32	60%	21	57%	35	61%
Gesundheitsförderung	31	33%	12	29%	19	36%	8	22%	23	40%
Einkommenserhöhung	20	21%	12	29%	8	15%	5	14%	15	26%
Verbesserung des Betriebsklimas	33	35%	15	36%	18	34%	9	24%	24	42%
andere Themen	11	12%	7	17%	4	8%	6	16%	5	9%
In welcher Form würden Sie sich engagieren? (2008)										
generell keine konkrete Beteiligungsform vorstellbar	38	36%	21	42%	16	29%	17	43%	21	31%
Mögliche Beteiligungsformen, um sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen (Mehrfachantworten):										
... das Thema bei der nächsten Mitarbeiterbesprechung einzubringen	38	36%	15	30%	23	42%	14	35%	24	36%
... das Thema auf einer Betriebsversammlung anzusprechen	10	9%	4	8%	6	11%	5	13%	5	7%
... mich mit dem Betriebsrat darüber auszutauschen	12	11%	6	12%	6	11%	4	10%	8	12%
... mich an einzelner gewerkschaftlicher Aktion zu beteiligen	17	16%	7	14%	10	18%	4	10%	13	19%
... mich an zeitlich begrenztem gewerkschaftlichen Projekt zu beteiligen	13	12%	4	8%	8	15%	4	10%	9	13%
... mich auf andere Weise für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen	57	53%	25	50%	32	58%	22	55%	35	52%

Quelle: DGB-Index-Befragungen 2007 und 2008; Berechnungen: INIFES.



## Literatur

- Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.) (2006): Fehlzeiten-Report 2005: Schwerpunktthema: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit – Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft; Berlin.
- Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz, A.-M. (1998): Betriebliche Gesundheitsförderung; Göttingen.
- Bruggemann, A.; Groskurth, Peter; Ulich, E. (1975): Arbeitszufriedenheit; Bern.
- Bielenski, H.; Fischer, A. (2007): DGB-Index „Gute Arbeit“. Methodenbeschreibung und tabellarische Grundausswertung; München.
- Bundesverband der Unfallkassen (2005): Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention; München.
- Ebert, A.; Kistler, E. (2008): Qualifizierung und Weiterbildung. Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007; Stadtbergen.
- Fuchs, T. (2006a): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Beschäftigten. INQA-Bericht Nr. 19; Berlin, Dortmund, Dresden.
- Fuchs, T. (2006b): Arbeit + Erholung = Gesundheit: ...wenn die Rechnung nicht mehr aufgeht. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung – Argumentationshilfe. Broschüre der Gewerkschaft Ver.di, Bundesverwaltung, Ressort 2: Tarifpolitische Grundsatzabteilung; Berlin.
- Fuchs, T. (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Methodenpapier; Stadtbergen.
- Fuchs, T. u.a. (2008): DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report; Berlin.
- Hacker, W.; Richter, P. (1980): Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. Hacker, W.), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften; Berlin.
- Janßen, D.; Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten. Forschungsbericht für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 1025); Dortmund, Berlin.
- Nerdinger, F. W. (1995): Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung; Stuttgart.
- Ulich, E. (1981): Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung autonomieorientierter Arbeitsgestaltung, in: Frei, U.; Ulich, E. (Hrsg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse; Bern, S. 327-347.
- Ulich, E. (2001): Arbeitspsychologie; Stuttgart.

## Anhang

### Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Tabelle A1: Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?

	Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	9%	47%	38%	6%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	3%	30%	46%	21%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	14%	41%	37%	8%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	6%	51%	39%	4%
bis 40 Jahre	7%	45%	37%	10%
über 40 Jahre	10%	49%	39%	2%
Befragte insgesamt	3%	30%	44%	23%

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

Tabelle A2: Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?

	Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	18%	61%	20%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	9%	43%	38%	11%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	16%	59%	24%	2%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	20%	62%	17%	1%
bis 40 Jahre	21%	58%	20%	1%
über 40 Jahre	16%	63%	19%	2%
Befragte insgesamt	10%	43%	36%	11%

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

## Möglichkeiten für Kreativität

Tabelle A3: Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?

	Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	40%	53%	7%	0%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	14%	41%	36%	9%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	32%	60%	8%	0%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	45%	48%	6%	0%
bis 40 Jahre	48%	41%	11%	0%
über 40 Jahre	34%	62%	4%	0%
Befragte insgesamt	15%	41%	36%	9%

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

## Aufstiegsmöglichkeiten:

Tabelle A4: Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?

	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	1%	10%	49%	40%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	3%	14%	45%	38%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	1%	4%	38%	56%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	1%	13%	56%	29%
bis 40 Jahre	1%	13%	52%	34%
über 40 Jahre	1%	7%	46%	45%
Befragte insgesamt	4%	15%	45%	36%

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

## Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten:

Tabelle A5: Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	24%	54%	19%	3%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	16%	46%	27%	11%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	17%	55%	25%	4%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	28%	53%	15%	3%
bis 40 Jahre	27%	51%	19%	4%
über 40 Jahre	21%	56%	20%	3%
Befragte insgesamt	16%	42%	29%	13%

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

Tabelle A6: Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?

	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	7%	33%	44%	17%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	6%	24%	38%	32%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	4%	35%	42%	18%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	8%	31%	45%	15%
bis 40 Jahre	10%	28%	43%	18%
über 40 Jahre	4%	37%	43%	15%
Befragte insgesamt	5%	25%	39%	31%

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

Tabelle A7: Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	7%	27%	40%	27%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	12%	31%	35%	22%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	7%	24%	42%	28%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	7%	28%	38%	27%
bis 40 Jahre	11%	23%	35%	31%
über 40 Jahre	3%	29%	44%	24%
Befragte insgesamt	11%	30%	33%	25%

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

## Informationsfluss:

Tabelle A8: Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?

	Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	15%	59%	26%	0%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	13%	58%	27%	2%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	10%	64%	24%	1%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	18%	56%	26%	0%
bis 40 Jahre	16%	53%	29%	1%
über 40 Jahre	13%	64%	23%	0%
Befragte insgesamt	13%	57%	27%	2%

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

Tabelle A9: Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?

	Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	45%	39%	9%	7%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	48%	37,6%	10,3%	4%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	54%	35%	9%	2%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	40%	40%	9%	11%
bis 40 Jahre	41%	40%	12%	7%
über 40 Jahre	49%	37%	7%	7%
Befragte insgesamt	46%	39%	11%	4%

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

## Führungsqualität:

Tabelle A10: Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?

	Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	10%	54%	26%	9%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	8%	48%	29%	14%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	8%	63%	20%	8%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	12%	48%	30%	10%
bis 40 Jahre	12%	55%	26%	6%
über 40 Jahre	9%	52%	27%	12%
Befragte insgesamt	8%	48%	31%	14%

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

Tabelle A11: Bringt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihnen Wertschätzung und Beachtung entgegen?

	Bringt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihnen Wertschätzung und Beachtung entgegen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	21%	57%	16%	6%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	15%	51%	24%	9%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	17%	64%	14%	4%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	22%	53%	17%	8%
bis 40 Jahre	24%	50%	18%	8%
über 40 Jahre	18%	63%	14%	5%
Befragte insgesamt	14%	51%	24%	10%

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

Tabelle A12: Misst Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung und Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei?

	Misst Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung und Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	22%	52%	19%	6%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	9%	38%	34%	19%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	18%	68%	12%	1%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	25%	43%	23%	8%
bis 40 Jahre	25%	50%	18%	7%
über 40 Jahre	21%	55%	20%	5%
Befragte insgesamt	8%	37%	35%	20%

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

### Betriebskultur:

Tabelle A13: Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?

	Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	18%	51%	28%	3%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	11%	41%	35%	13%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	14%	54%	29%	3%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	19%	49%	29%	3%
bis 40 Jahre	22%	50%	26%	2%
über 40 Jahre	13%	51%	31%	4%
Befragte insgesamt	11%	42%	35%	13%

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

Tabelle A14: Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet?

	Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	12%	46%	33%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	10%	44%	34%	11%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	9%	52%	35%	4%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	15%	43%	31%	11%
bis 40 Jahre	13%	45%	33%	9%
über 40 Jahre	12%	47%	32%	8%
Befragte insgesamt	11%	44%	33%	12%

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

### Kollegialität:

Tabelle A15: Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?

	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	30%	53%	17%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	22%	56%	20%	2%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	19%	66%	12%	2%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	35%	45%	19%	0%
bis 40 Jahre	39%	44%	16%	0%
über 40 Jahre	21%	61%	17%	1%
Befragte insgesamt	22%	56%	21%	2%

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



## Sinngehalt der Arbeit:

Tabelle A16: Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?

	Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	68%	30%	2%	0%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	25%	42%	26%	7%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	63%	32%	5%	0%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	70%	30%	0%	0%
bis 40 Jahre	77%	22%	1%	0%
über 40 Jahre	60%	38%	2%	0%
Befragte insgesamt	25%	43%	26%	7%

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

## Arbeitszeit:

Tabelle A17: Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?

	Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	16%	45%	26%	12%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	15%	37%	28%	20%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	12%	49%	27%	12%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	18%	43%	26%	13%
bis 40 Jahre	20%	38%	32%	10%
über 40 Jahre	13%	51%	22%	13%
Befragte insgesamt	15%	36%	27%	21%

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

Tabelle A18: Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?

	Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	24%	55%	17%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	17%	52%	21%	8%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	19%	63%	17%	1%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	27%	50%	17%	6%
bis 40 Jahre	33%	54%	8%	4%
über 40 Jahre	16%	56%	23%	4%
Befragte insgesamt	17%	52%	22%	9%

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

Tabelle A19: Werden Ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?

	Werden Ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	14%	56%	25%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	14%	50%	28%	9%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	12%	63%	21%	3%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	16%	52%	27%	5%
bis 40 Jahre	18%	62%	15%	4%
über 40 Jahre	11%	52%	32%	5%
Befragte insgesamt	12%	48%	29%	11%

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

### Arbeitsintensität:

Tabelle A20: Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?

	Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	25%	52%	14%	9%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	27%	47%	18%	8%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	25%	53%	12%	9%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	26%	52%	14%	9%
bis 40 Jahre	29%	45%	17%	9%
über 40 Jahre	23%	58%	11%	8%
Befragte insgesamt	26%	49%	18%	6%

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

Tabelle A21: Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?

	Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	25%	55%	14%	5%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	21%	45%	22%	12%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	41%	46%	10%	2%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	17%	61%	15%	7%
bis 40 Jahre	27%	52%	12%	9%
über 40 Jahre	24%	58%	15%	3%
Befragte insgesamt	21%	44%	23%	12%

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

Tabelle A22: Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?

	Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	30%	50%	15%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	41%	43%	12%	4%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	42%	39%	15%	4%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	23%	57%	16%	4%
bis 40 Jahre	34%	44%	19%	2%
über 40 Jahre	26%	56%	12%	5%
Befragte insgesamt	41%	43%	12%	4%

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

## Emotionale Anforderungen:

Tabelle A23: Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	40%	37%	16%	6%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	44%	29%	17%	10%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	45%	39%	13%	3%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	38%	36%	18%	8%
bis 40 Jahre	50%	29%	11%	10%
über 40 Jahre	33%	44%	19%	4%
Befragte insgesamt	48%	29%	15%	8%

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

Tabelle A24: Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?

	Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	56%	37%	6%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	55%	35%	7%	3%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	63%	33%	4%	0%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	52%	39%	7%	2%
bis 40 Jahre	55%	38%	7%	0%
über 40 Jahre	56%	36%	5%	2%
Befragte insgesamt	59%	32%	6%	3%

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

## Körperliche Anforderungen:

Tabelle A25: Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?

	Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	37%	57%	5%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	51%	30%	13%	7%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	48%	46%	6%	0%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	30%	63%	5%	1%
bis 40 Jahre	28%	68%	4%	0%
über 40 Jahre	44%	48%	6%	1%
Befragte insgesamt	44%	31%	16%	9%

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

Tabelle A26: Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z. B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?

	Einseitige körperliche Belastung			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	33%	35%	24%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	22%	33%	29%	16%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	36%	33%	24%	6%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	31%	36%	24%	9%
bis 40 Jahre	27%	33%	28%	12%
über 40 Jahre	38%	37%	20%	6%
Befragte insgesamt	23%	34%	29%	14%

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

Tabelle A27: Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?

	Laute Umgebungsgeräusche			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	9%	27%	42%	23%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	53%	34%	9%	4%
<i>Erzieher/innen, 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.

Tabelle A28: Werden Sie an wechselnden Einsatzorten eingesetzt?

	Wechselnde Einsatzorte			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	80%	18%	2%	0%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	71%	15%	6%	7%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	77%	21%	1%	0%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	81%	16%	2%	0%
bis 40 Jahre	82%	14%	3%	1%
über 40 Jahre	77%	21%	1%	0%
Befragte insgesamt	63%	18%	9%	10%

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

## Berufliche Zukunftsaussichten:

Tabelle A29: Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?

	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?			
	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Erzieher/innen (863)	24%	49%	19%	7%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	31%	40%	19%	10%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	36%	41%	15%	8%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	18%	53%	22%	7%
bis 40 Jahre	19%	53%	16%	12%
über 40 Jahre	28%	46%	22%	4%
Befragte insgesamt	31%	40%	19%	10%

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

## Einkommen:

Tabelle A30: Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?

	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erzieher/innen (863)	2%	21%	40%	37%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	3%	29%	42%	26%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	2%	37%	28%	33%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	2%	11%	47%	40%
bis 40 Jahre	0%	17%	39%	44%
über 40 Jahre	4%	24%	41%	31%
Befragte insgesamt	3%	30%	42%	25%

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

Tabelle A31: Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?

	Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?			
	Ich kann sehr gut davon leben	Es reicht vollkommen aus	Es reicht gerade	Es reicht nicht aus
Erzieher/innen (863)	4%	24%	60%	12%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	5%	29%	51%	14%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>				
Teilzeit (unter 35 Std.)	3%	19%	53%	25%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	4%	27%	64%	4%
bis 40 Jahre	3%	22%	58%	16%
über 40 Jahre	4%	25%	63%	9%
Befragte insgesamt	6%	30%	50%	13%

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

Tabelle A32: Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

	Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?				
	Ich werde sehr gut davon leben können	Es wird vollkommen ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird nicht ausreichen	noch keine Gedanken gemacht
Erzieher/innen (863)	0%	4%	44%	43%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit mittlerer Qualifikation	0%	8%	39%	48%	5%
<i>Erzieher/innen, darunter:</i>					
Teilzeit (unter 35 Std.)	0%	5%	47%	43%	6%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	0%	3%	44%	43%	10%
bis 40 Jahre	0%	2%	35%	50%	13%
über 40 Jahre	0%	5%	53%	37%	5%
Befragte insgesamt	1%	9%	40%	45%	6%

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