

„Qualität der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen frühpädagogischer Fachkräfte in Deutschland“

**AWiFF-Tagung – Panel 3
Berlin, 16. Mai 2014**

Projektlaufzeit: August 2011 bis Mai 2014

Projektförderung: Bundesministerium für
Bildung und Forschung

Projektrahmen: „Ausweitung der Weiterbildungsinitiative Früh-
pädagogischer Fachkräfte“ (AWiFF)

Projektteam:



Dr. Inge Schreyer, Projektleitung
Martin Krause, Dipl.-Psych.
Oliver Nicko, Dipl.-Psych.
Marion Brandl, Pädagogin, M. A.
Josefine Pirker, wiss. Hilfskraft



1. Ausgangslage und Ziele des Projekts



2. Durchführung der Studie



3. Merkmale der Teilnehmenden



4. Ausgewählte Ergebnisse – Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen, Commitment und Arbeitszufriedenheit



5. Fazit



1. Ausgangslage und Ziele des Projektes

Ausgangslage

- sehr heterogenes System in Deutschland im Hinblick auf frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung
- Kita-/Krippenausbau → steigende Nachfrage nach fröhpädagogischem Personal in vielen Regionen
- Einführung von Bildungsplänen und -konzepten → steigender Anspruch an fröhpädagogisches Personal
- Mitarbeiterzufriedenheit als wichtige Voraussetzung für Ausbau und Qualitätsanspruch
- bisher nur wenige Untersuchungen zur Mitarbeiterzufriedenheit von Erzieher/innen → z.B. GEW-Studie, DGB-Index, Untersuchungen von S. Viernickel, S. Sell

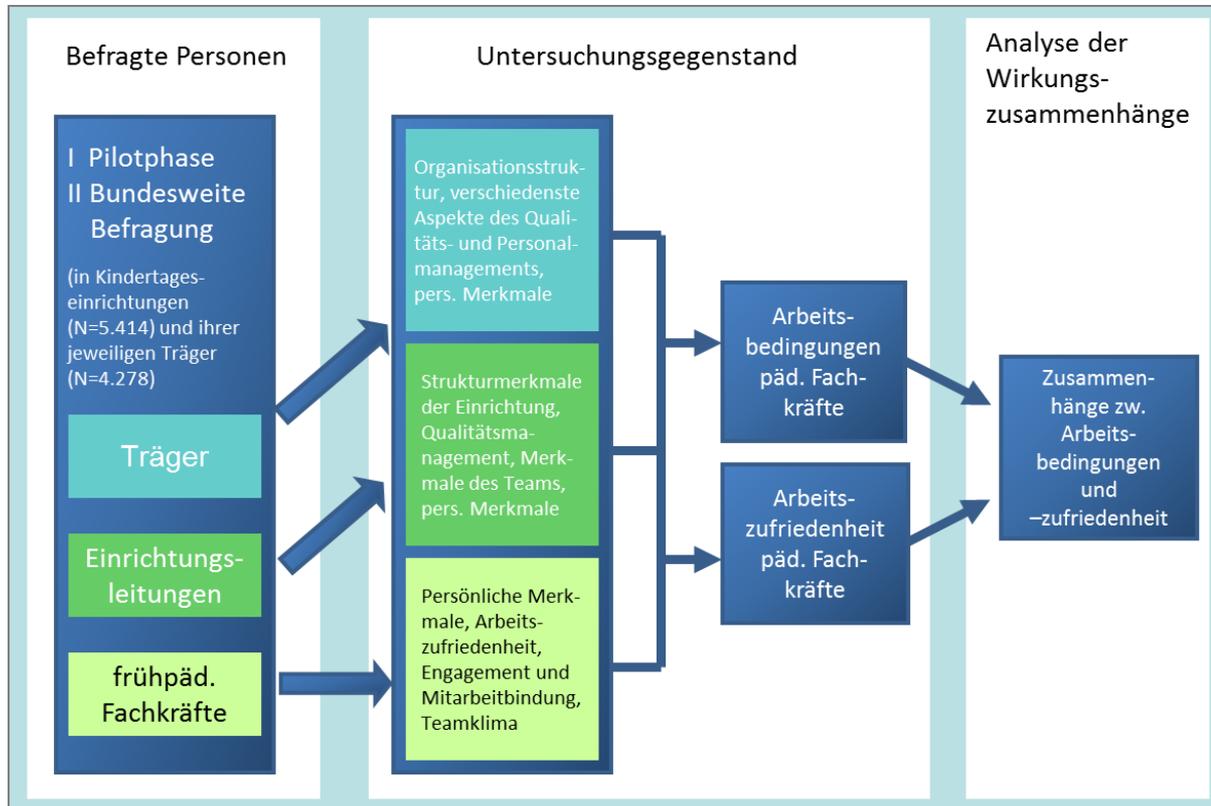
Ziele des Projekts

- Wie können Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen des fröhpädagogischen Personals in Deutschland beschrieben werden?
- Bestehen Zusammenhänge z. B. zwischen Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung?
- Welche Empfehlungen können aus den Ergebnissen der Studie abgeleitet werden?



Durchführung der Studie

Untersuchungsdesign



Durchführung der Studie

- Pilotstudie im Frühjahr 2012 zur Überprüfung der Fragebögen, Hauptstudie im Herbst/Winter 2012
- Zufallsauswahl von 10%* aller deutschen Kitas, jedoch repräsentativ gemäß der Verteilung der Träger in den jeweiligen Bundesländern
- Fragebogenversand an:
4.278 Trägervertreter/innen
5.414 Kita-Leitungen (plus jeweils Fragebögen für 4 Fachkräfte ohne Leitungsfunktion und online-Codes für weitere 5 Fachkräfte) → 3 Befragungsebenen
- Nach der Datenbereinigung gingen insgesamt 8.339 Fragebögen in die Berechnungen ein

* aufgrund der sehr geringen Anzahl in Bremen und Saarland wurden dort 20% ausgewählt



3. Merkmale der Teilnehmenden

Päd. Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund

| | |
|---|---------------|
| N ges. = 5.870 - 6.221 | |
| 1. mind. ein Elternteil außerhalb der jetzigen BRD geboren und nach 1949 zugewandert | 12,7% |
| 2. selbst außerhalb der jetzigen BRD geboren und nach 1949 zugewandert | 6,1% |
| 3. keine deutsche Staatsbürgerschaft | 3,5% |
| <i>Im Folgenden verwendete Definition des Migrationshintergrundes:</i> entweder 1. UND/ODER 2. bejaht | (N=791) 13,5% |

Merkmale päd. Mitarbeiter/innen

| | MA ohne Migrationshinter- grund (N ges.=5.060) | MA mit Migrationshinter- grund (N ges.=791) |
|---|--|---|
| Leitungsfunktion | 22,9% | 21,1% |
| Höchste Berufsausbildung: | | |
| Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in | 13,6% | 14,0% |
| Erzieher/in, andere Fachschulausbildung | 77,6% | 72,4% |
| (Fach)Hochschulausbildung | 8,1% | 13,2% |
| Geschlecht (Anteil der Frauen) | 97,1% | 96,6% |
| Durchschnittsalter | 40,5 Jahre | 42,2 Jahre |
| Berufserfahrung im Kita-Bereich | 17,8 Jahre | 17,8 Jahre |

| Arbeitszeit: | | MA ohne Migrationshintergrund (N ges.=5.060) | MA mit Migrationshintergrund (N ges.=791) |
|----------------------------------|----------|---|--|
| Leitungen | Vollzeit | 66,9% | 63,6% |
| | Teilzeit | 33,1% | 36,4% |
| Fachkräfte ohne Leitungsfunktion | Vollzeit | 37,6% | 40,9% |
| | Teilzeit | 62,4% | 59,1% |

| Berufsabschluss erworben in: | MA ohne Migrationshintergrund (N ges.=5.060) | MA mit Migrationshintergrund (N ges.=791) |
|---|---|--|
| der BRD | 94,9% | 88,5% |
| der ehemaligen DDR | 4,7% | 4,8% |
| einem anderen Land (N ges.=83) | 0,4% | 6,6% |
| darunter 27 genauere Angaben: | | |
| EU (N ges.=18) | 0,3% | 1,3% |
| außerhalb EU (Russland, Ukraine, Türkei, USA; N ges.=9) | 0,1% | 0,8% |



Ausgewählte Ergebnisse - Arbeitsbedingungen, Arbeits- belastungen, Commitment und Arbeitszufriedenheit

AQUA-Index der Arbeitsbedingungen

Summenwert aus 10 Items (Skala von 1-5):

Materielle Rahmenbedingungen

- 1) Ausstattung mit Arbeitsmaterialien
- 2) räumliche Arbeitsbedingungen

Vertragliche Rahmenbedingungen

- 4) Sicherheit des Arbeitsplatzes
- 5) gerechte und leistungsbezogene Bezahlung

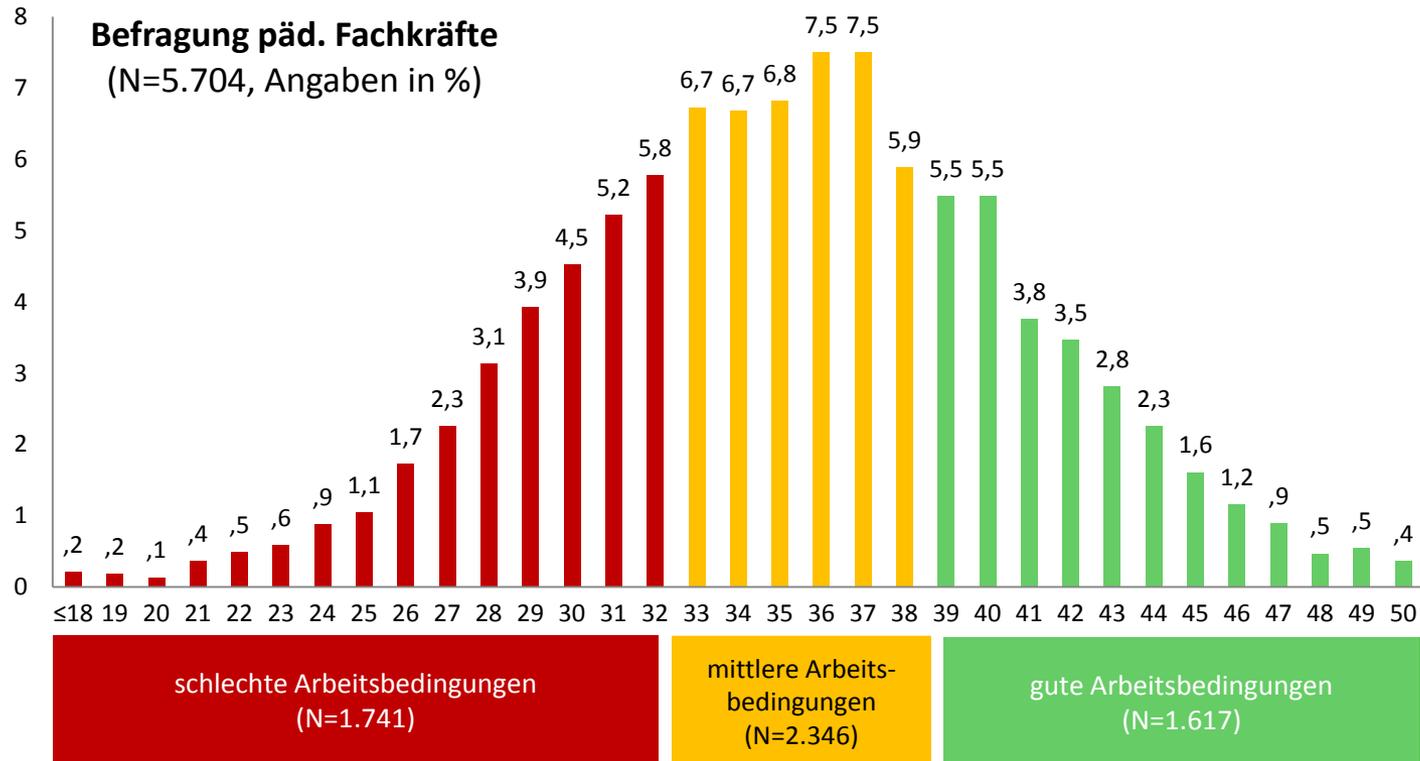
Organisationale Rahmenbedingungen

- 6) Personal-Kind-Relation
- 7) gute Einarbeitung
- 8) Vor- und Nachbereitungszeit

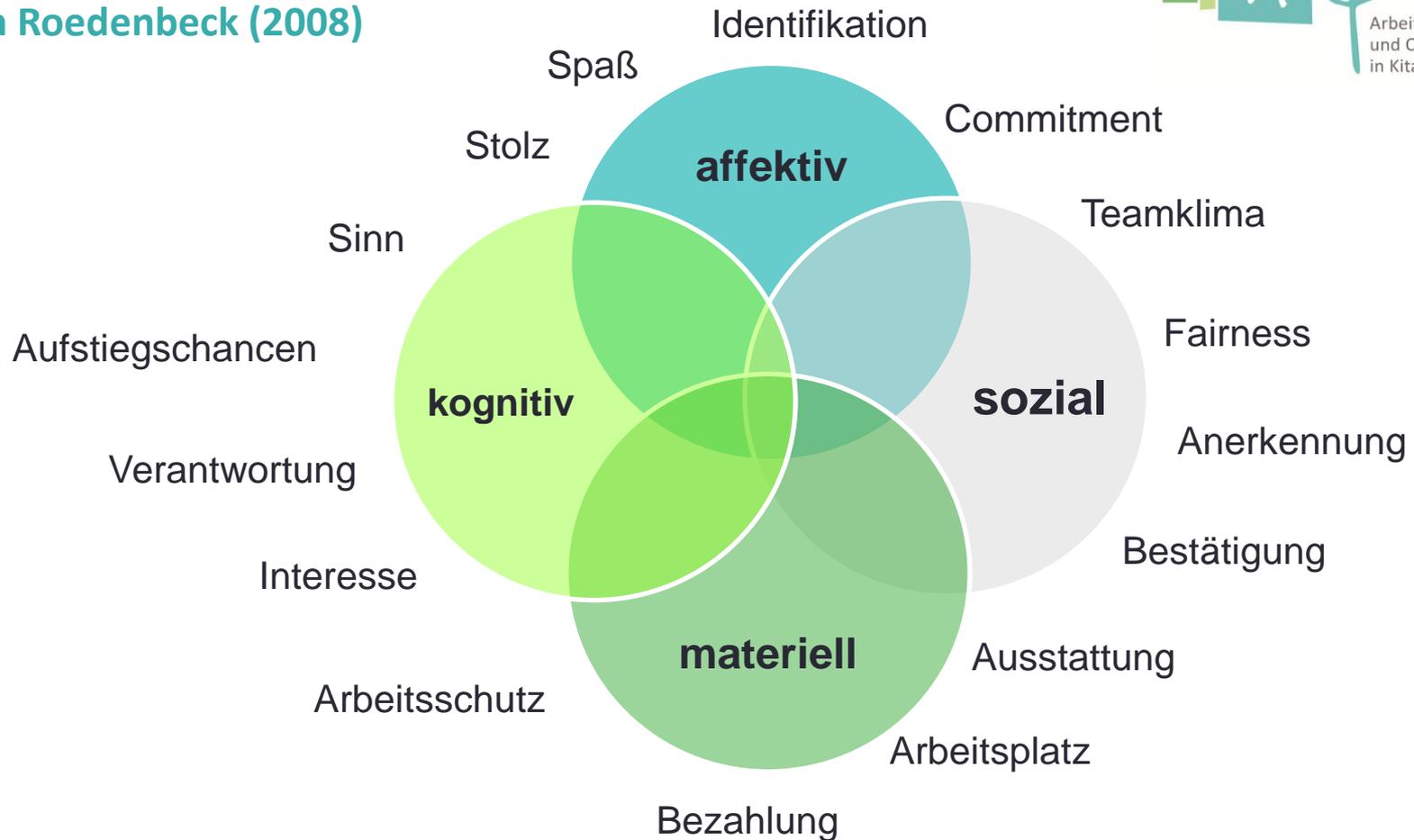
Team und Vorgesetzte

- 8) Einhaltung von Zusagen seitens des Trägers
- 9) Verhältnis zu den Vorgesetzten
- 10) gutes Verhältnis zu den Kolleg(inn)en

AQUA-Index der Arbeitsbedingungen



Facetten von Arbeitszufriedenheit nach Roedenbeck (2008)



Arbeitszufriedenheit – O. Neuberger & M. Allerbeck (1978)

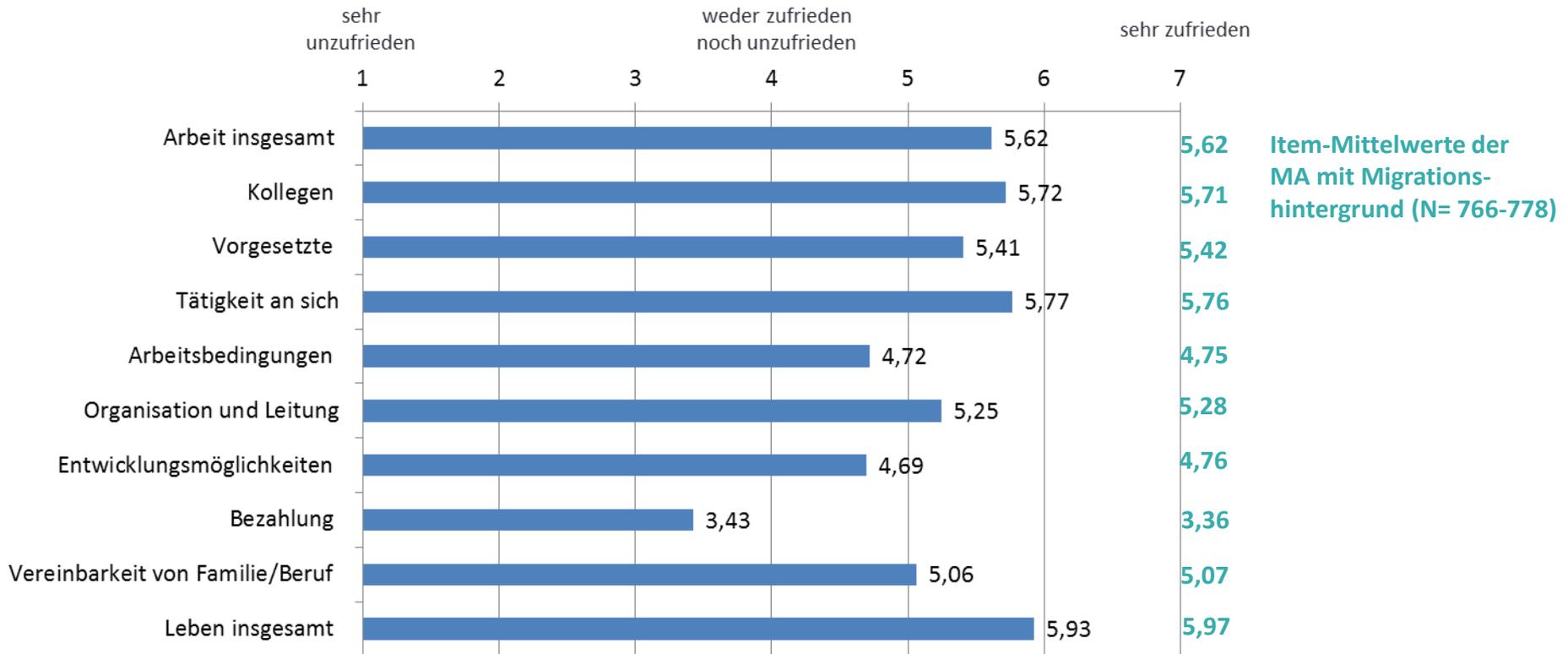
Skalen im Original:

Zufriedenheit mit ...

Kollegen, Vorgesetzten, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklung, Bezahlung, allg. Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit plus ein eigenes Item: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf einer siebenstufigen Skala von „sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“

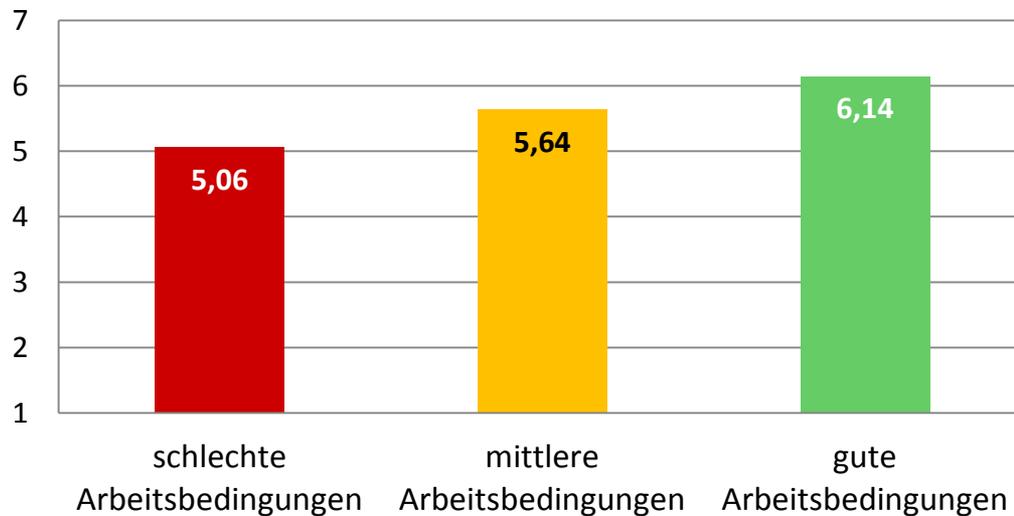
Zufriedenheit der päd. Fachkräfte (nach Neuberger & Allerbeck, 1978)

(N ges. = zwischen 6.392 und 6.453, Mittelwerte)

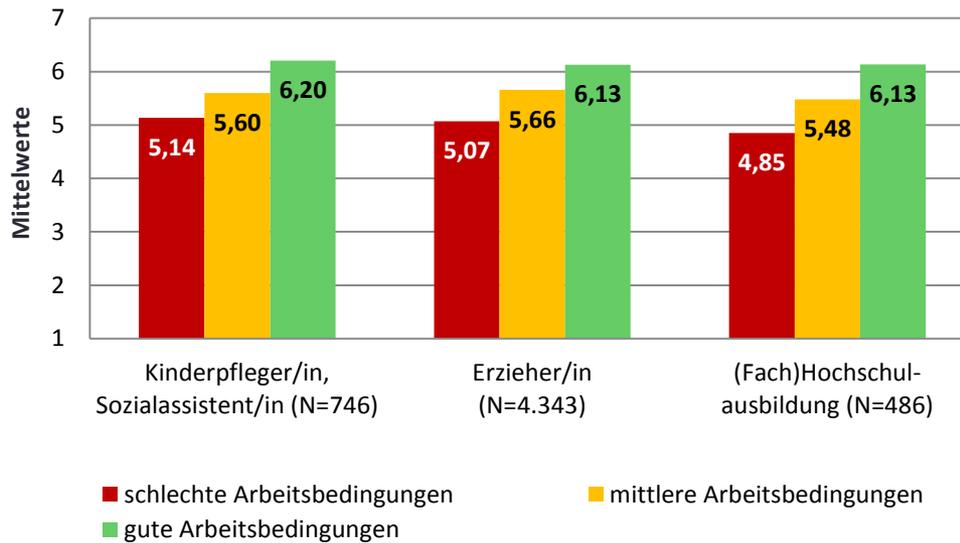


Allgemeine Arbeitszufriedenheit der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen

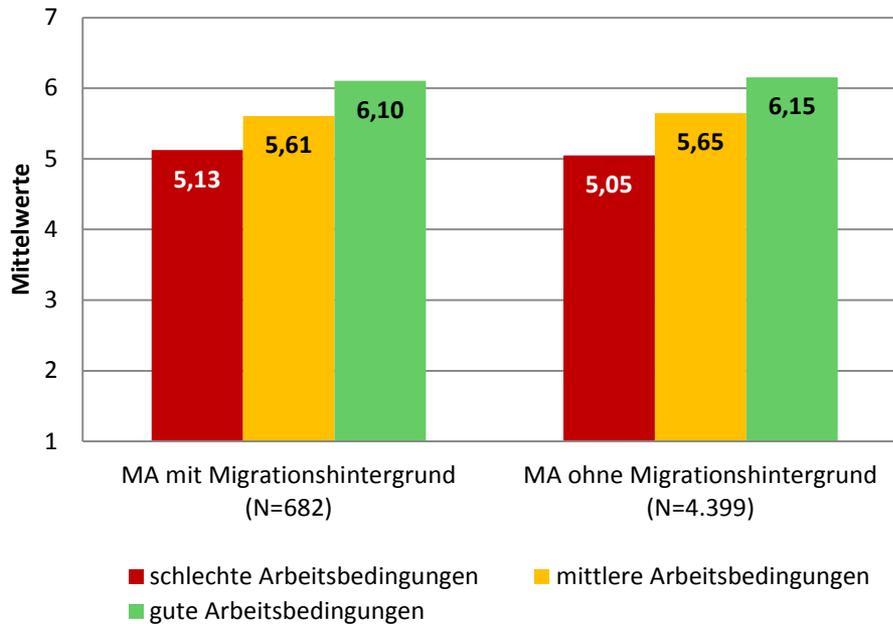
(N insg. = 5.647, Mittelwerte, Skala 1 bis 7)



Allg. Arbeitszufriedenheit der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen und den Berufsgruppen



Allg. Arbeitszufriedenheit der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Migrationshintergrund



Arbeitsbelastungen der päd. Mitarbeiter/innen Skala „Effort-Reward-Imbalance“, Siegrist, 1996

(4-stufige Likertskala: 1=stimme gar nicht zu bis 4=stimme voll zu)

Skala **Anstrengung**: 3 Items (z.B. „Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht großer Zeitdruck“)
Mittelwert Leitungen: **3,41** (N=1.425, SD=,54), FoL*: **2,95** (N=4.872, SD=,67)

Skala **Belohnung**: 7 Items (z.B. „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt für angemessen“)
Mittelwert Leitungen: **2,46** (N=1.336, SD=,48), FoL: **2,53** (N=4.429, SD=,49)

Berechnung des **ERI-Quotienten**:

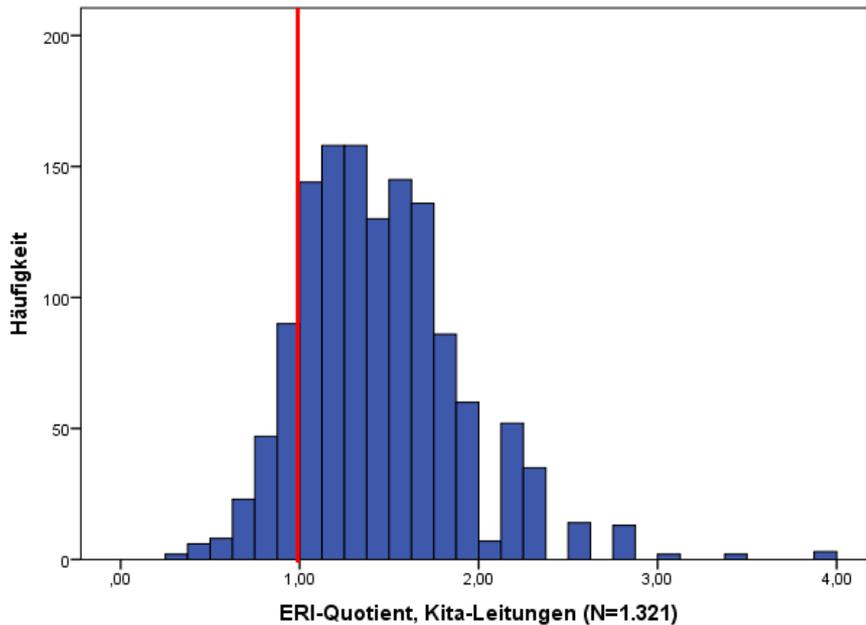
$$\frac{\text{Summenscore der Skala Anstrengung}}{(\text{Summenscore der Skala Belohnung} \times 0,4286)}$$

→ Werte über 1,0 weisen auf eine Gratifikationskrise hin

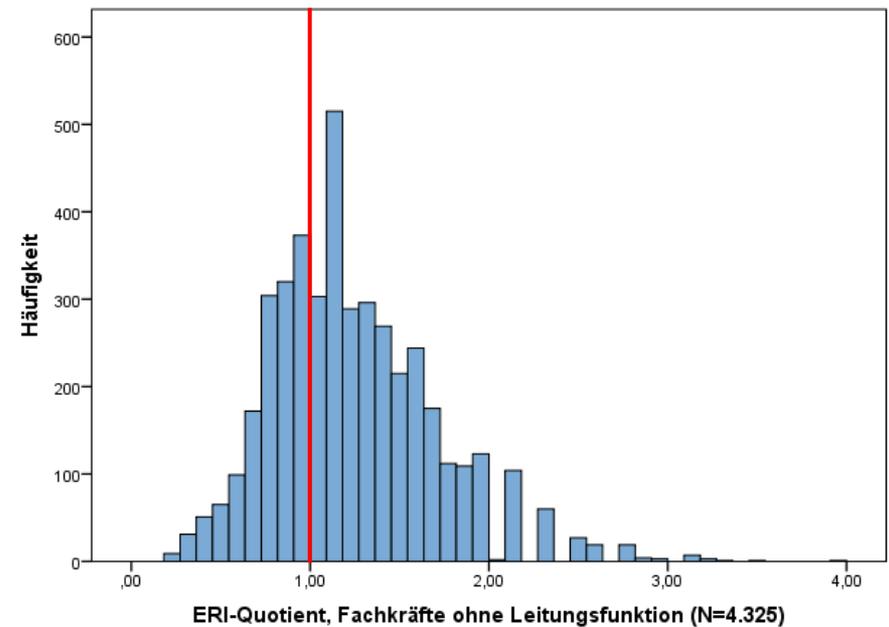
*FoL = Fachkräfte ohne Leitungsfunktion

Arbeitsbelastungen der päd. Mitarbeiter/innen: ERI-Quotient bei Leitungen und Personen ohne Leitungsfunktion

Gratifikationskrise (Werte über 1,0):
87% der Leitungen



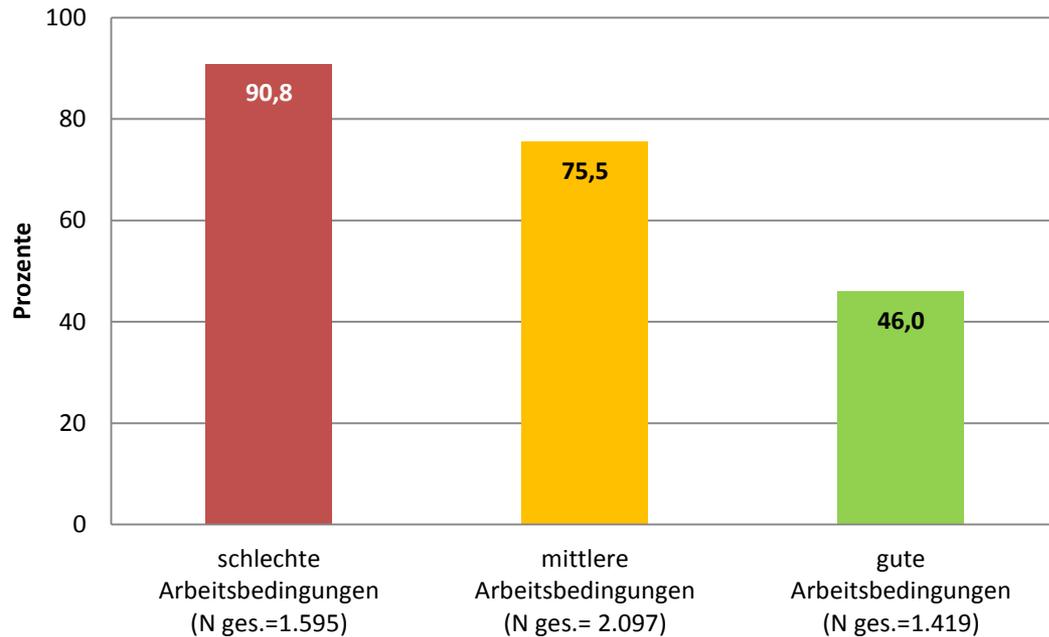
Gratifikationskrise (Werte über 1,0):
67% der Fachkräfte ohne Leitungsfunktion



Arbeitsbelastungen der päd. Mitarbeiter/innen: ERI-Quotient nach diversen Merkmalen

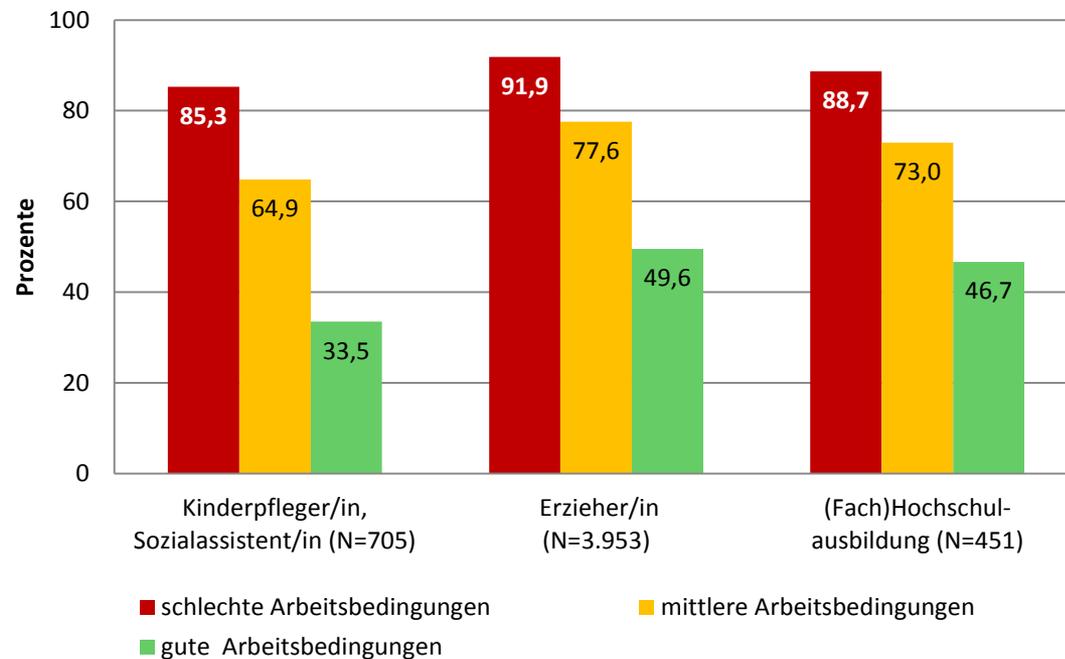
| | Anteil ERI-Q > 1,0 | Mittelwerte des Quotienten | SD |
|---|--------------------|----------------------------|------|
| Päd. MA, gesamt (N=5.646) | 71,7% | 1,30 | 0,47 |
| MA mit Migrationshintergrund (N=680) | 68,2% | 1,26 | 0,45 |
| MA ohne Migrationshintergrund (N=4.399) | 72,5% | 1,30 | 0,47 |
| Funktion | | | |
| Leitungen (N=1.321) | 86,7% | 1,46 | 0,45 |
| FoL (N=4.325) | 67,1% | 1,25 | 0,46 |
| Berufsgruppen | | | |
| Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in (N=760) | 60,7% | 1,19 | 0,48 |
| Erzieher/in, andere Fachschulausbildung (N=4.339) | 74,3% | 1,32 | 0,47 |
| (Fach)Hochschulausbildung (N=498) | 69,7% | 1,27 | 0,45 |

Gratifikationskrise der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen

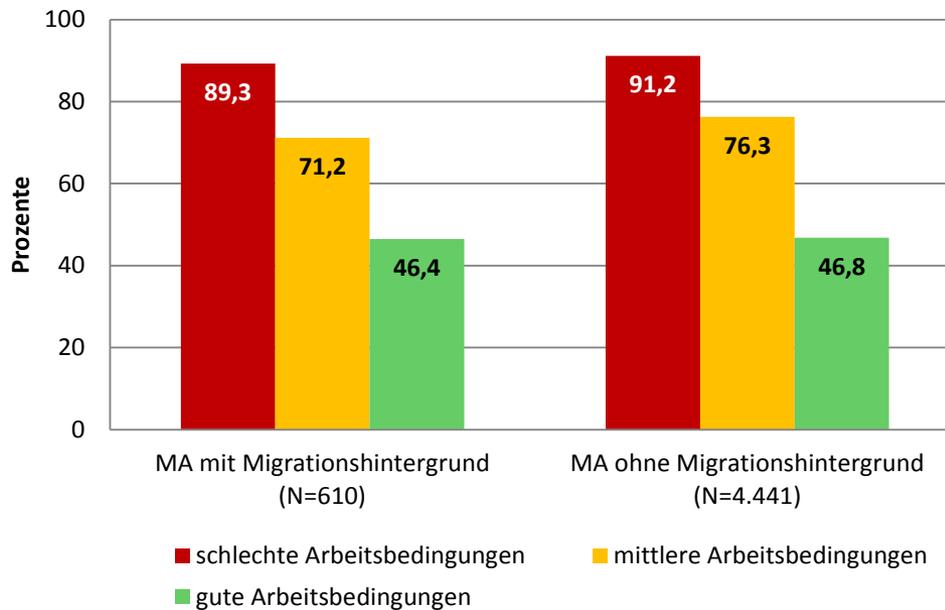


Alle folgenden Gruppenvergleiche wurden auf ihre statistische Signifikanz geprüft ($p < .05$). Falls nicht anders vermerkt, sind alle im folgenden berichteten Gruppenunterschiede statistisch signifikant

Gratifikationskrise der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen und den Berufsgruppen



Gratifikationskrise der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Migrationshintergrund



Commitment – nach J. Felfe (2006, 2008)

1) **Organisationales Commitment:** subjektiv wahrgenommene Verbundenheit gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Unternehmen – z.B.:

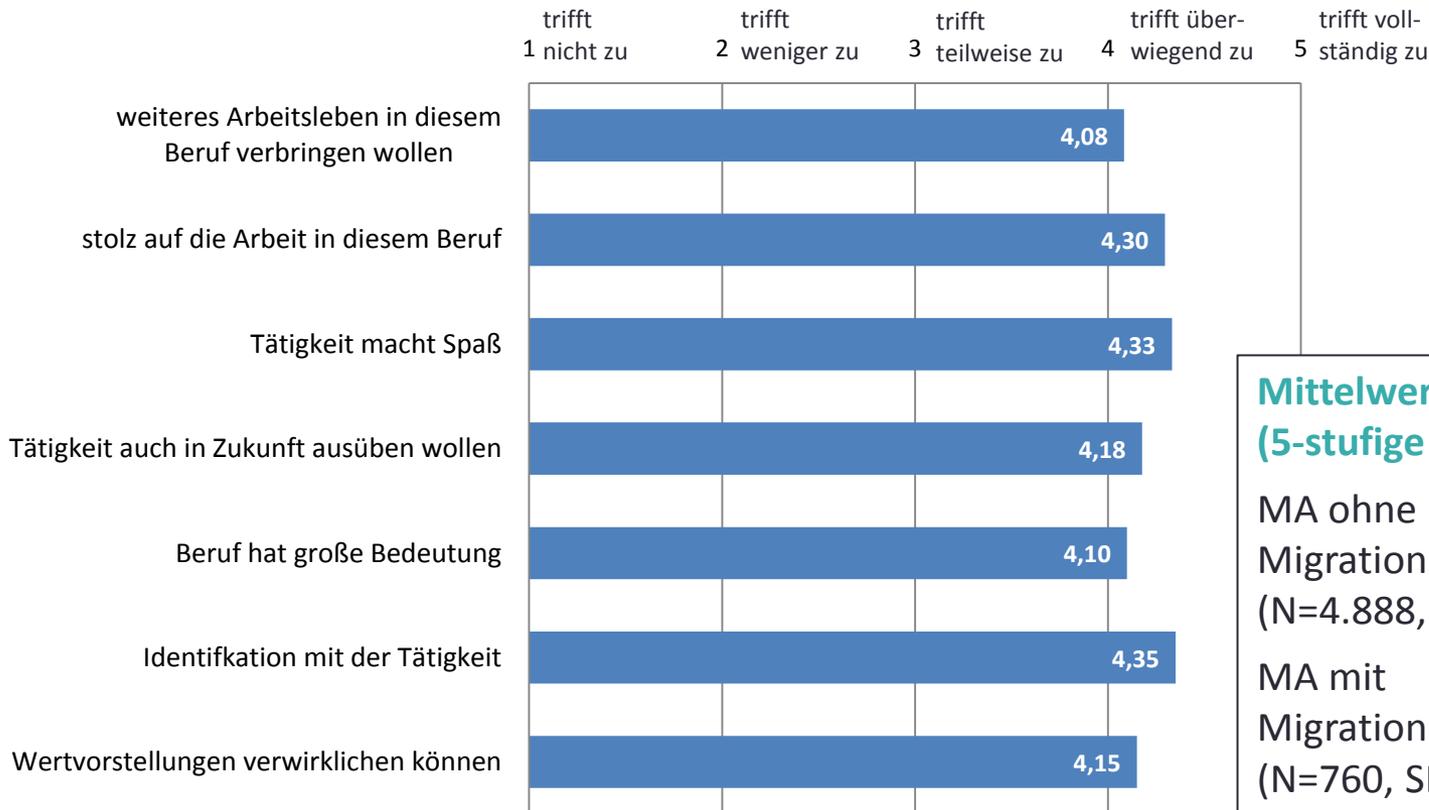
- „Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei diesem Träger verbringen zu können.“
- „Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen des Trägers passen.“

2) **Berufliches Commitment:** subjektiv wahrgenommene Verbundenheit gegenüber dem Beruf– z.B.:

- „Meine jetzige Tätigkeit macht mir Spaß“
- „Mit meiner Tätigkeit kann ich mich identifizieren“

Berufliches Commitment der päd. Fachkräfte

(N ges. = 6.400 bis 6.435, Mittelwerte)



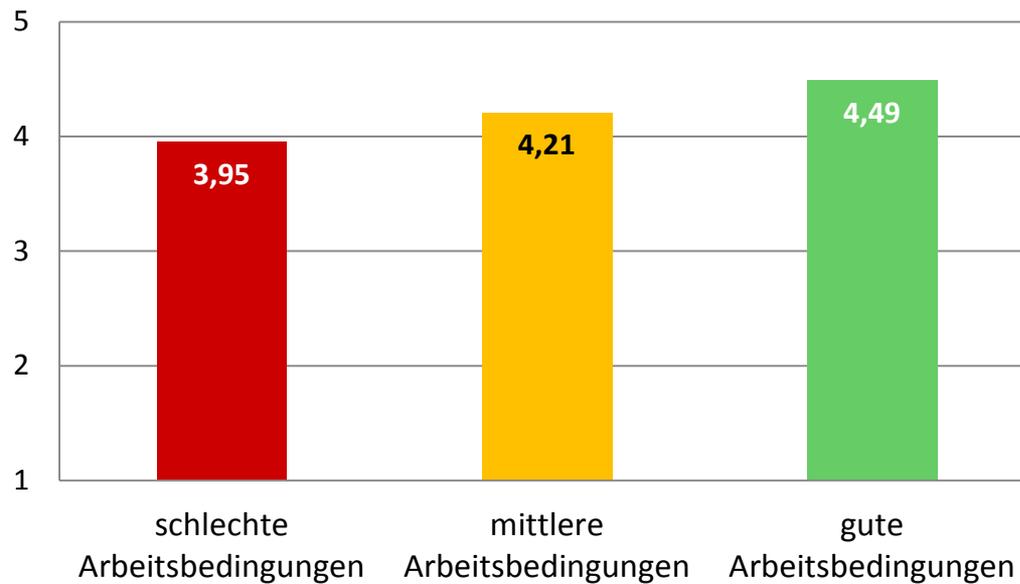
Mittelwerte der Skala (5-stufige Antwortskala):

MA ohne
Migrationshintergrund: **4,21**
(N=4.888, SD=.70)

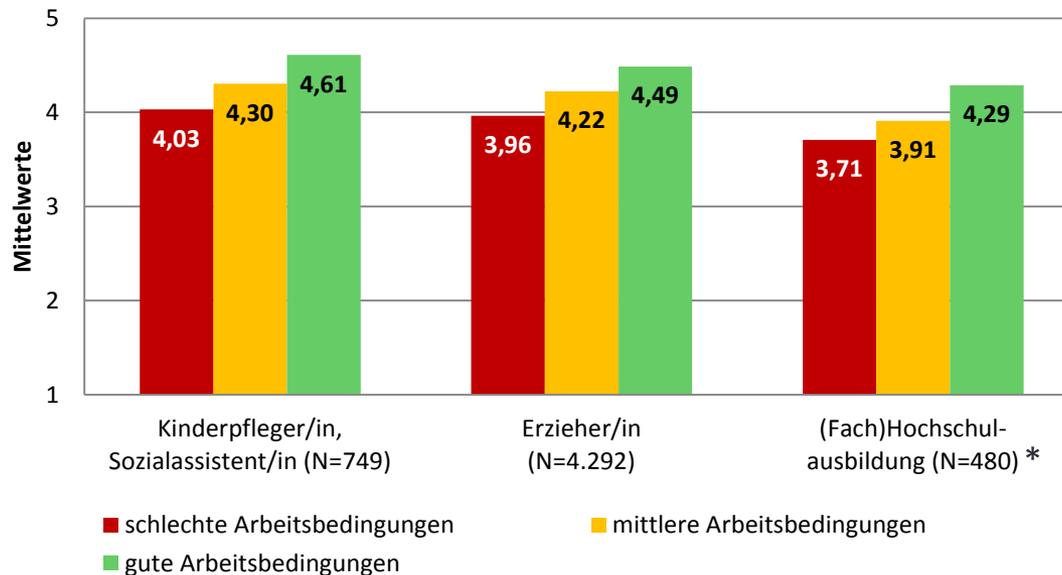
MA mit
Migrationshintergrund: **4,20**
(N=760, SD=.72)

Berufliches Commitment der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen

(N insgs. = 5.572, Mittelwerte, Skala 1 bis 5)

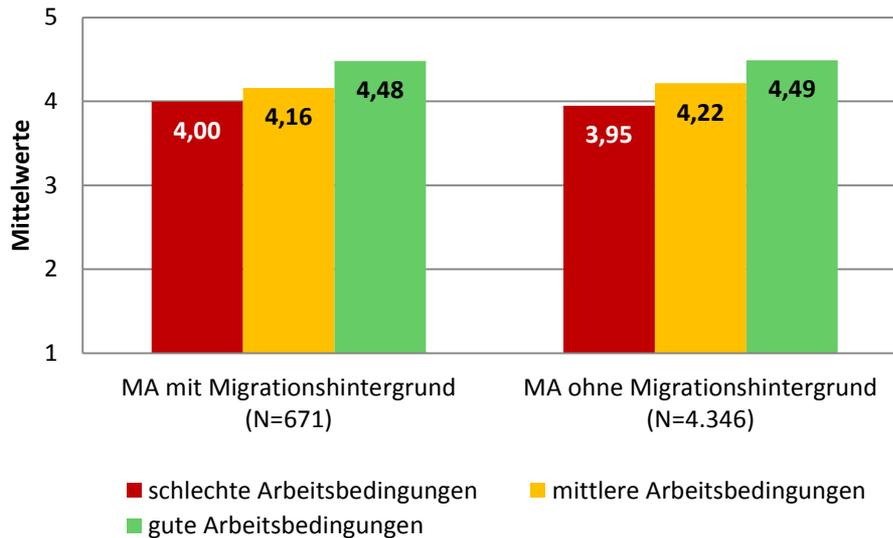


Berufliches Commitment der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Berufsgruppe



*ns: (Fach)Hochschulausbildung zwischen schlechten und mittleren Arbeitsbedingungen

Berufliches Commitment der päd. Fachkräfte in Abhängigkeit von der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Migrationshintergrund





5. Fazit

Fazit I

- Eine „typische“ Fachkraft ist weiblich, ca. 41 Jahre alt und hat ca. 18 Jahre Berufserfahrung
- Der Großteil der Kitaleitungen arbeitet in Vollzeit, der Großteil der Fachkräfte ohne Leitungsfunktion in Teilzeit
- Mehr als drei Viertel aller pädagogischen Mitarbeiter/innen hat eine Ausbildung zur Erzieher/in
- Akademisierungsgrad unter dem päd. Personal mit Migrationshintergrund deutlich höher als bei Personal ohne Migrationshintergrund (13,2% - 8,1%)

➔ Insgesamt sind jedoch in der AQUA-Studie die Unterschiede zwischen Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund eher gering

Fazit II

- Hohe Arbeitszufriedenheit bei fröhpädagogischem Personal (Ausnahme: Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen)
- Hohes berufliches Commitment bei fröhpädagogischem Personal
- Arbeitsbelastungen werden mehr – Leitungen sind stärker davon betroffen als pädagogisches Personal ohne Leitungsfunktion
- Gute Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf Arbeitszufriedenheit und Commitment aus und reduzieren das Belastungsempfinden

Nächste Schritte: Erstellung der Projekt-Produkte

- Erstellung eines Berichts mit relevanten Ergebnissen und Empfehlungen für die Praxis zum Versand und zur Einstellung auf die Projekt-Homepage an:
 - Entscheidungsträger an Länderministerien
 - Vertreter/innen von Spitzenverbänden
 - Vertreter/innen von Fach(hoch)schulen mit frühpäd. Studiengängen
- Erstellung einer Broschüre mit Praxisempfehlungen für Trägervertreter/innen, Kitaleitungen und andere Interessierte zur Einstellung auf der Homepage

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen zum Projekt: www.aqua-studie.de