



# Der pädagogische Blick

ZEITSCHRIFT FÜR WISSENSCHAFT UND PRAXIS  
IN PÄDAGOGISCHEN BERUFS

## Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen pädagogischer Berufsgruppen

- **Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Erzieherinnen und Erziehern**
- **Elementarpädagogischer Arbeitsalltag – ein Feld prekärer Arbeitsbedingungen?**
- **Zwischen frühpädagogischem Qualitätsanspruch und prekären Arbeitsbedingungen in der frühpädagogischen Praxis**
- **Qualifizierungswege im Spannungsfeld zwischen Bedarf, Mindeststandards und Professionalisierungsansprüchen – Ergebnisse qualitativer Expert:inneninterviews mit niedersächsischen Kitaleitungen**

**BV-Päd.**

Berufsverband der  
Erziehungswissenschaftlerinnen  
und Erziehungswissenschaftler e.V.

**BELTZ JUVENTA**

# Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Erzieherinnen und Erziehern

Der Beitrag analysiert die Arbeitszufriedenheit von Erzieherinnen und Erziehern sowie ihre Zufriedenheit mit verschiedenen Arbeitsaspekten (z. B. Einkommen, Aufstiegschancen, Betriebsklima, subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit) im Zeitverlauf und unterschieden nach Subgruppen (Alter und Geschlecht). Multivariat zeigt sich, dass das Betriebsklima, die subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit, Belastung und Erschöpfung sowie – kontrolliert nach mehreren Faktoren – das Geschlecht wichtig für die Arbeitszufriedenheit sind. „Harte“ Faktoren wie Einkommen und Aufstiegschancen sind weniger bedeutsam.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszufriedenheit, Belastungsfaktoren, Qualifizierungs- und Einkommenschancen, Personalbindung, Erzieherinnen und Erziehern

The paper analyses the job satisfaction of nursery school teachers as well as their satisfaction with various aspects of the job (e.g. income, promotion prospects, work climate, subjective importance of the occupation) longitudinally and in inter-group comparisons (age, gender). Multivariately it can be shown that the work climate, the subjective importance of the occupation, work burdens and exhaustion, and – controlled for various factors – gender are important determinants of job satisfaction. „Hard“ factors like income and promotion prospects are less important.

**Keywords:** Job satisfaction, work burdens, chances for qualification and income, nursery school teachers

## Einleitung

Der Bereich der Kindertagesbetreuung wurde in den vergangenen Jahren stark ausgebaut (Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik, 2021). Viele Träger sehen sich in Zeiten des allgemeinen Fachkräftemangels vor der Herausforderung Erzieher:innen nicht nur zu finden, sondern auch an sich zu binden (Fuchs-Rechlin, Gessler & Hartwich, 2022).

Vor diesem Hintergrund ist es relevant, sich mit dem Niveau und den Determinanten der Arbeitszufriedenheit bei Erzieher:innen (Klassifikation der Berufe 92, Codierung 863: Erzieher/Erzieherinnen) näher auseinanderzusetzen. In dem vorliegenden Beitrag werden anhand der Daten der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2006, 2012 und 2018 (Hall & Tiemann, 2006; Hall, Siefer & Tiemann, 2014; Hall, Hünefeld & Rohrbach-Schmidt,

2020) die Entwicklung, das Ausmaß und die Faktoren, die zu einer überdurchschnittlich hohen Arbeitszufriedenheit von Erzieher:innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen führen, analysiert.

## Theoretischer Hintergrund

Arbeitszufriedenheit steht im Mittelpunkt fachkritischer Auseinandersetzungen, wobei die theoretischen Vorstellungen zur Entwicklung der Arbeitszufriedenheit weit auseinandergehen. Neben bedürfnistheoretischen Konzepten etablierten sich kognitive Ansätze zur Arbeitszufriedenheit, die den Vergleich der Erwartungen an die Arbeitssituation („Soll“) und den subjektiv wahrgenommenen „Ist-Zustand“ fokussieren. Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Indikator für die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der pädagogischen Berufsarbeit sowie auch in anderen Berufsgruppen eine Voraussetzung für weitere Organisationsziele (Schütz, 2009; Ferreira, 2020). Auch wenn Arbeitszufriedenheit als wichtiger Prädiktor der Arbeitsproduktivität gilt, ist sie zeitgleich als ein Indikator für die subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen zu interpretieren. Die hier vorgelegte Analyse bezieht sich auf das komplexe Modell der Arbeitszufriedenheit (KMA) von Roedenbeck (2008), welches die Subjektivität des Individuums berücksichtigt und Erkenntnisse der Zufriedenheitsforschung integriert. Arbeitszufriedenheit liegt vor, wenn Menschen positive Kognitionen und Emotionen gegenüber ihrer Tätigkeit wahrnehmen. So stellt Roedenbeck (2008) die dynamische Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt in den Vordergrund. „Arbeitszufriedenheit wird als emotionaler Zustand (eZ) verstanden, welcher von der Subjektivität des Individuums (P) und der Situation (S) in hohem Maße abhängig ist“ (Roedenbeck 2008, S. 3). Bezugnehmend auf die vier interagierenden Facetten des KMA (sozial, affektiv-emotional, kognitiv-intellektuell und instrumentell-materiell) liegt diesem Beitrag ein Verständnis von Arbeitszufriedenheit zugrunde, welches die situativen Aspekte hervorhebt. So lassen sich die Determinanten von den Facetten der Arbeitszufriedenheit nach Roedenbecks Modell (2008, S. 4 f.) wie folgt ableiten:

- Einkommen (instrumentell-materielle Faktoren)
- Aufstiegschancen (kognitiv-intellektuelle Faktoren)
- Subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit (affektive-emotionale Faktoren)
- Betriebsklima (soziale Faktoren)
- Belastungsfaktoren (affektiv-emotionale Faktoren)

Die dargestellten Determinanten weisen einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitszufriedenheit auf und umfassen überwiegend Angaben zum direkten Arbeitsfeld. So lassen sich beispielsweise das Betriebsklima sowie die wahrgenommene Anerkennung durch den Vorgesetzten der sozialen Komponente zuordnen, während das Einkommen den materiellen Faktoren zuzuteilen ist. Zu den affektiven Komponenten kann die subjektive Wichtigkeit der eigenen

Tätigkeit zählen. Berufliche Aufstiegschancen wiederum stellen einen Teil der kognitiven Komponente da.

## **Forschungsstand**

Arbeitszufriedenheit und ihre Determinanten spielen für die Qualität der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen eine bedeutsame Rolle. Während die pädagogische Zufriedenheitsforschung bereits seit den 1970er-Jahren wichtige Erkenntnisse über das Schulwesen hervorbringt (Schütz, 2009), ist dieses Thema im Elementarbereich erst in den 2000er Jahren empirisch aufgegriffen worden. Folgend werden in Anlehnung an das komplexe Modell der Arbeitszufriedenheit von Roedenbeck (2008) und den für die Auswertung relevanten Determinanten der Stand der Forschung zur Arbeitszufriedenheit von Erzieher:innen, teilweise im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, dargelegt.

### **1. Arbeitszufriedenheit**

Erzieher:innen bezeichnen sich über die Studienlage hinweg als allgemein zufrieden mit ihrer Arbeit. Die Ergebnisse von Schütz (2009) zur Arbeitszufriedenheit von pädagogisch tätigen Personen (n=424) in den verschiedenen Bildungssegmenten zeigen eine leicht höhere Zufriedenheit bei den Frauen als bei den Männern. Die höchsten Zufriedenheitswerte erreichten die unter 30-Jährigen. Gambaro, Spieß und Westermaier (2021) untersuchten auf Basis von SOEP-Daten, wie Erzieherinnen (n=326) ihren Beruf und die Arbeitsbelastung sehen und wie zufrieden sie im Vergleich zu anderen ausgewählten weiblich dominierten Berufsgruppen sind. Sie fanden heraus, dass Erzieherinnen in nahezu allen Bereichen unzufriedener als Grundschullehrerinnen sind und mit Blick auf ihre Gesundheit auf das Zufriedenheitsniveau von Krankenpflegerinnen zurückgefallen sind. In der früheren Untersuchung auf Basis des SOEP/FiD von Spieß und Storck (2016) zeigte sich noch, dass der Zufriedenheitsgrad von Erzieherinnen dem von Lehrerinnen entspricht und höher ist als bei den anderen Gruppen der erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung, d. h. trotz eines sehr leichten Anstiegs fielen die Erzieherinnen im Berufsgruppenvergleich zurück. Auf Basis der OECD-Fachkräftebefragung schlussfolgert Bader (2022), dass die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Erzieher:innen sehr hoch ist. Nahezu neunzig Prozent des befragten Personals würde die eigene Kindertageseinrichtung als einen guten Arbeitsplatz weiterempfehlen.

### **2. Einkommen**

Anhand verschiedener Studienergebnisse lässt sich resümieren, dass die Berufsgruppe der Erzieher:innen ihr Einkommen als unangemessen niedrig emp-

findet. So gaben die befragten pädagogischen Fachkräfte in der AQUA-Studie (Schreyer, Krause, Brandl-Knefz & Nicko, 2015) auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 7 (sehr zufrieden) im Bereich Bezahlung Zufriedenheitswerte leicht unterhalb des Skalenmittelpunktes ( $M = 3,43$ ,  $SD = 1,62$ ,  $N = 6.418$ ) an. Laut der Auswertung der SOEP-Daten (Gambaro et al., 2021) fühlen sich 81 % der Erzieherinnen durch das als unangemessen empfundene Gehalt belastet. Ihre Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen ist ähnlich hoch wie bei Krankenpflegerinnen, Sozialpädagoginnen und Verwaltungsfachfrauen, aber niedriger als bei Grundschullehrinnen. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit der Analyse der SOEP-Daten von Spieß und Storck aus dem Jahr 2016. Auch Bader (2022) liefert ähnliche Ergebnisse anhand der OECD-Fachkräftebefragung. So ist weniger als ein Drittel der Befragten mit dem Gehalt zufrieden. Ein ähnliches Ergebnis zeigte die Studie von Schütz (2009), in der sich die Mitarbeiter:innen aus dem Elementarbereich benachteiligt fühlten. Die Zufriedenheit mit der finanziellen Vergütung wurde auf der 7-stufigen Zufriedenheitsskala (1= „sehr unzufrieden“ | 7 = „sehr zufrieden“) mit einem Wert von 3,4 angegeben. Jedoch merkt die Autorin an, dass die allgemeine Arbeitszufriedenheit nur schwach mit dem Item Bezahlung korreliert.

### **3. Aufstiegschancen**

Bereits 2007 zeigte Fuchs-Rechlin, dass sich mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten, schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Eingruppierung, sowie Personalnotstand negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, die befragten Erzieher:innen und Kindheitspädagog:innen ( $n = 1.887$ ) jedoch zeitgleich eine relativ hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit angaben. Auch die AQUA-Studie (Schreyer et al., 2015) stellt heraus, dass pädagogische Fachkräfte mit ihren Qualifizierungschancen mit Abstand am wenigsten zufrieden sind. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Fuchs-Rechlin und Züchner (2018) in der ÜFA-Studie: Pädagogische Fachkräfte mit einer Mehrfachqualifikation zeigten sich am unzufriedensten. Auf Basis von SOEP-Daten zeigten Gambaro et al. (2021), dass sich 75 % der Erzieherinnen durch schlechte Aufstiegschancen belastet fühlen, dieser Anteil jedoch im Vergleich zu den anderen befragten Berufsgruppen niedrig ist. Die gleiche Prozentzahl an pädagogischen Fachkräften zeigt sich unzufrieden mit den Chancen des beruflichen Fortkommens.

### **4. Subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit**

Ein Teilergebnis der AQUA-Studie von Schreyer et al. (2015) zeigt, dass pädagogische Fachkräfte ihre direkte Arbeit „am Kind“ als sinnstiftend empfinden. Zudem wird Selbstbestimmung als eine Determinante von Zufriedenheit gesehen. Auch Bader (2022) betont den Aspekt der Selbstwirksamkeit im Kontext der pädagogischen Arbeit. Gambaro et al. (2021) zufolge sinkt die Begeisterung für die eigene pädagogische Tätigkeit jedoch mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Im Mittel geben die Erzieher:innen allerdings an, sehr häufig

von ihrer Arbeit begeistert zu sein – je höher der Anteil an Stunden im direkten Kontakt mit Kindern, umso inspirierter sind sie. Bezogen auf das berufliche Selbstverständnis und die gesellschaftliche Anerkennung zeigt Bader (2022): Nur ein gutes Drittel der pädagogischen Fachkräfte (U3: 37,2 %; Ü3: 35,9 %) stimmt zu, dass ihre Berufsgruppe von der Gesellschaft gewürdigt wird. Und in den SOEP-Daten zeigt sich, dass siebzig Prozent der Erzieherinnen sich durch zu wenig Anerkennung belastet sehen (Gambaro et al., 2021).

## 5. Betriebsklima

Laut Schütz (2009) übt die Zufriedenheit mit den Kolleg:innen den größten Einfluss auf das globale Zufriedenheitsurteil im Elementarbereich aus. Nürnberg (2018) arbeitet aus ihren Interviews heraus, dass besonders eine vertrauliche Beziehung zwischen den Kolleg:innen für ihre Arbeitszufriedenheit relevant ist. Auch in den Ergebnissen der ÜFA-Untersuchung (Fuchs-Rechlin & Züchner, 2018) zeigt sich eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit bezogen auf das Arbeitsklima in den Kitas.

## 6. Belastungsfaktoren

Pädagogische Fachkräfte erleben ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als belastend (u. a. Kliche, Gesell, Nyenhuis, Bodansky, Deu & Linde, 2008; Madeira Firmino & Bauknecht, 2022; Thinschmidt, 2010; Viernickel, Voss & Mauz, 2017). Zu den strukturellen Aspekten, die als wichtige Belastungsfaktoren gelten und somit auch zu einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit führen können, zählt u. a. der Fachkraft-Kind-Schlüssel. Dieser oft unzureichende Personalschlüssel, welcher sich aus den Landesgesetzen ergibt, wurde bereits in anderen Studien eingehend thematisiert (u. a. Bock-Famulla, Münchow, Sander, Akko & Schütz, 2021). Der Kita-Personalcheck (n = 19250) zeigt, dass die Überschreitung des Personalschlüssels sowie die hohe Personalfiktion als besonders belastend wahrgenommen werden (Meyer & Alsago, 2021). Dies zeigt sich laut Auswertung der SOEP-Daten auch dadurch, dass 69 % der Erzieherinnen sich durch Zeitdruck bei der Arbeit belastet fühlen (Gambaro et al., 2021). Zudem wird die Arbeit im Durchschnitt sehr häufig als Herausforderung empfunden. Dabei handelt es sich insbesondere um ältere Fachkräfte oder auch Kita-Leitungen. Die Autorengruppe merkt an, dass Berufsgruppen im sozialen Sektor immer eine höhere Belastung aufweisen als jene im Wirtschaftssektor (Gambaro et al., 2021). Kliche et al. (2008) verweist zudem auf Grundlage ihrer Erhebung zu Prävention und Gesundheitsförderung in Kitas, dass pädagogische Mitarbeiter:innen vielfach von Infektionserkrankungen, Einschränkungen des Bewegungsapparats sowie emotionaler Erschöpfung betroffen sind. Madeira Firmino & Bauknecht (2022) zeigen eine sehr hohe emotionale Erschöpfung bei Erzieher:innen. Auch die Ergebnisse von Nürnberg (2018) zeigen auf, dass pädagogische Fachkräfte den hohen Krankenstand und den Personalmangel als belasten-

de und „unangenehme Einschränkungen in ihrem pädagogischen Handeln“ beschreiben (S. 50). Bereits die Ergebnisse der GEW-Studie (n=947) von Rudow (2004) zeigen, dass „neben den körperlichen, die psychischen Belastungen und ihre Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit ein Hauptproblem in der Arbeit von Erzieherinnen“ (S. 2) sind. Als Ursachen werden in dieser Untersuchung Lärm, die Diversität an Arbeitsaufgaben, Zeitdruck als auch strukturelle Herausforderungen (z. B. Personalmangel) von den Befragten genannt. Bader (2022) identifiziert auch den Fachkräftemangel selbst als Belastungsfaktor für die pädagogischen Mitarbeitenden im Rahmen der OECD-Befragung. Fast achtzig Prozent der Befragten messen der „Verkleinerung der Gruppen durch die Einstellung zusätzlicher pädagogischer Fachkräfte“ eine hohe Bedeutung bei (Bader, 2022, S.159). Setzt man Stresserleben und Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang, so besteht laut der Analyse eine mittelstarke bis schwache negative Korrelation. Sowohl in den Untersuchungen von Gambaro et al. (2021) als auch Madeira Firmino & Bauknecht (2022) zeigt sich, dass die Berufsgruppe der Erzieher:innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten hat, nach der Arbeit gedanklich abzuschalten.

## 7. Determinanten hoher Arbeitszufriedenheit

Die Autor:innen der AQUA-Studie kamen zu dem Ergebnis, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen und die allgemeine Arbeitszufriedenheit positiv zusammenhängen (Schreyer et al., 2015). Nürnberg (2018) stellt heraus, dass pädagogische Gruppenkräfte besonders mit ihrem direkten Umfeld zufrieden sind. Als wichtiger Faktor stellte sich heraus, dass es sie zufrieden macht, wenn ihre eigenen pädagogischen Vorstellungen mit denen ihres Arbeitsumfelds übereinstimmen. Sowohl auf Leitungs- als auch auf Gruppenebene sind der eigene Gestaltungsspielraum als auch die Rahmenbedingungen wichtige Determinanten für die Arbeitszufriedenheit. Laut Nürnb ergs Analyse (2018) beeinflussen verschiedene Faktoren wie physikalische, soziale und organisatorische Bedingungen als auch gesellschaftliche Aspekte sowie die Merkmale der Arbeitsaufgabe die Arbeitszufriedenheit. In ihrer anschließenden Interviewstudie stellt sie heraus, dass die Befragten Arbeitszufriedenheit überwiegend in den direkten Zusammenhang mit Erlebnissen mit den Kindern setzen. Als eine weitere wichtige Determinante für die Zufriedenheit wurde eine „*Atmosphäre der Offenheit in den multiprofessionellen Teams*“ (S. 44) genannt.

## Zwischenfazit

Der Forschungsstand zeigt insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit, wobei soziale und emotionale Aspekte, wie etwa die subjektive Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit oder das Betriebsklima, eher positiv gesehen werden und materielle oder strukturelle Aspekte wie Einkommen oder Personalmangel eher negativ. Ebenso zeigt sich, dass zwar der Großteil an Erzie-

her:innen zufrieden mit den Arbeitsbedingungen ist, jedoch sich gleichzeitig deutlich belastet fühlt.

## Methodisches Vorgehen und Ergebnisse

Analysiert wird die „BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung – Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ von 2006, 2012 und 2018 (Hall & Tiemann, 2006; Hall et al., 2014; Hall et al., 2020). Die telefonischen Befragungen (dual frame, random digit dialing) werden alle sechs Jahre gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt. Befragt werden Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche. In der vorliegenden Studie werden die Erzieher:innen untersucht. Zur Identifikation von Berufsgruppen im Datensatz wird hierfür die Klassifikation der Berufe (KldB92, 3-steller) verwendet (Berufsordnung 863, „Erzieherinnen und Erzieher“. Hierzu gehören nicht Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger). Als Vergleichsgruppe werden die sonstigen Beschäftigten als „andere Berufe“ zusammengefasst. Zur besseren Lesbarkeit sind im Text angegebene Prozentwerte gerundet und einige Zahlen hervorgehoben.

Aufgrund der hohen Fallzahl (n=ca. 20.000 Erwerbstätige pro Welle) sowie der detaillierten Vercodung der Berufe ist es mit Analysen dieser Erhebung möglich, weit über den bisherigen Forschungsstand hinweg Berufsgruppen zu vergleichen sowie innerhalb der Erzieher:innen nach Alters- und Geschlechtssubgruppen zu unterscheiden. Inhaltlich bietet die Erhebung durch ihre Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit zahlreiche Variablen, die es ermöglichen, das Modell der Arbeitszufriedenheit nach Roedenbeck (2008) abzubilden.

## Stichprobe

Tabelle 1: Zusammensetzung der realisierten Stichprobe (gewichtet)

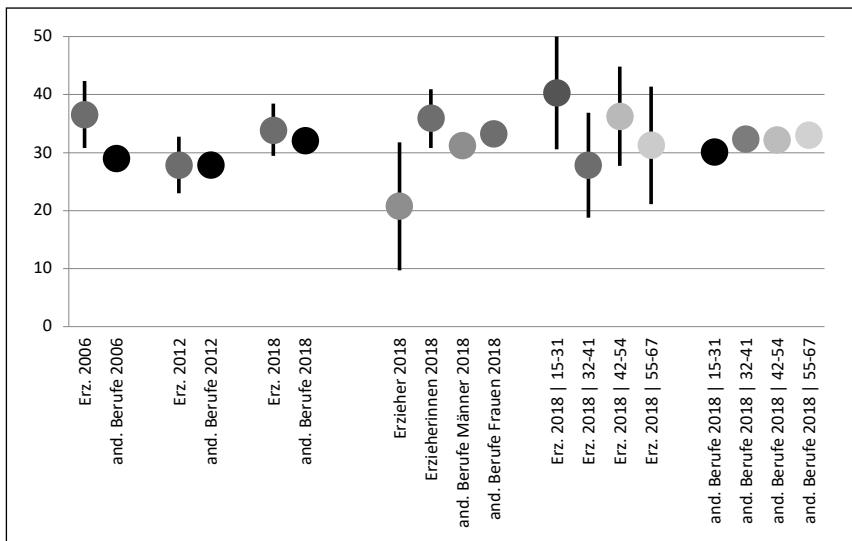
Jahr	2006				2012				2018			
	Erzieher:innen		Andere Berufe		Erzieher:innen		Andere Berufe		Erzieher:innen		Andere Berufe	
Altersgruppe	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
15-31	45	16,7	4.046	20,7	78	24,0	3.964	20,4	102	24,8	3.831	19,9
32-41	81	30,4	5.677	29,0	67	20,8	4.422	22,8	98	23,7	4.253	22,1
42-54	124	46,3	7.890	40,3	150	46,3	8.233	42,5	124	32,8	7.445	38,7
55-67	18	6,6	1.978	10,1	29	9,0	2.773	14,3	83	17,5	3.696	19,2
Gesamt	268		19.591		324		19.392		407		19.225	
männlich	21	7,7	11.234	56,9	26	8,1	11.001	55,8	55	13,4	10.887	55,5
weiblich	248	92,3	8.497	43,1	299	91,9	8.710	44,2	357	86,6	8.713	44,5

KdIB 92 (dreistellig) zur Vergleichbarkeit der Erhebungszeitpunkte

## Arbeitszufriedenheit

Erzieher:innen sind leicht häufiger ‚sehr zufrieden‘ als die Angehörigen anderen Berufe (34 % zu 32 %), dies ist aber auf die Erzieherinnen (36 %) und nicht die Erzieher (21 %) zurückzuführen.

Abb. 1: Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt (Anteile ‚sehr zufrieden‘) (Prozentwerte)



„Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“ Antwortmöglichkeiten: Sehr zufrieden | zufrieden | weniger zufrieden | nicht zufrieden Prozentwerte ‚Sehr zufrieden‘ (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle. Fallzahlen: Erzieher:innen 2006: 269 | 2012: 325 | 2018: 412. Andere Berufe 2006: 19.722 | 2012: 19.680 | 2018: 19.566. Erzieher 2018: 55 | Erzieherinnen 2018: 356. Andere Berufe: Männer 2018: 10.868 | Frauen 2018: 8.698. Erzieher:innen 2018: 15-31: 102 | 32-41: 98 | 42-54: 124 | 55-67: 83. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.827 | 32-41: 4.252 | 42-54: 6.874 | 55-67: 4.237<sup>1</sup>

Das Ergebnis eines wesentlich geringeren Anteils an Erziehern, die mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind (21 %) als Erzieherinnen (36 %), bei denen das der Fall ist, lässt sich jedoch für frühere Wellen nicht (2012) bzw. nicht so deutlich (2006) zeigen (2012: Erzieher 31 % | Erzieherinnen 28 %, 2006: Erzieher 33 % | Erzieherinnen 37 %).

Es zeigen sich bei der jüngsten Gruppe (15-31) und etwas geringfügiger bei der zweitältesten Gruppe (42-54) höhere Anteile an sehr zufriedenen Befrag-

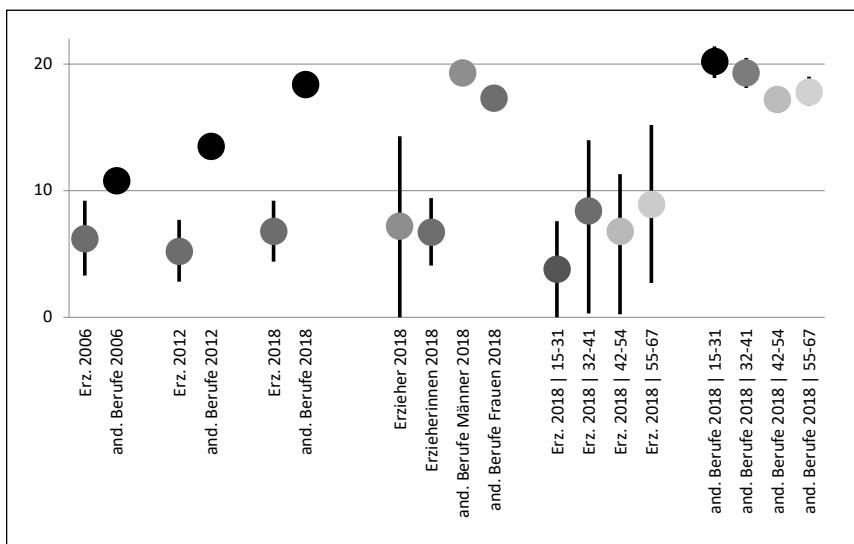
1 Bei allen Darstellungen muss berücksichtigt werden, dass es wenige Erzieher:innen gab, die oberhalb der hier festgelegten Altersgruppen lagen, sodass die Gesamtzahl leicht über den addierten Fallzahlen der Altersgruppen liegen können.

ten (40 % und 36 %). Da dies kein gängiges Muster bei allen anderen Berufen ist, ist die vergleichsweise hohe Arbeitszufriedenheit weder auf einen Kohorteneffekt noch auf einen Lebenszykluseffekt zurückzuführen.

## Einkommen

Die Anteile an Erzieher:innen, die mit ihrem Einkommen sehr zufrieden sind, stagnierten auf niedrigem Niveau (2018: 7 %), während sie in den anderen Berufen deutlich anstiegen (2018: 18 %). Zwar sind allgemein männliche Beschäftigte zufriedener mit ihrem Einkommen als weibliche, innerhalb der Erzieher:innen gibt es jedoch keinen nennenswerten Unterschied (Erzieher 7 %, Erzieherinnen 6 %).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem Einkommen (Anteile „sehr zufrieden“) (Prozentwerte)



„Wie zufrieden sind Sie mit dem Einkommen aus dieser Tätigkeit?“

Antwortmöglichkeiten: Sehr zufrieden | zufrieden | weniger zufrieden | nicht zufrieden  
 Prozentwerte „Sehr zufrieden“ (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle. Fallzahlen: Erzieher:innen 2006: 268 | 2012: 323 | 2018: 410. Andere Berufe 2006: 19662 | 2012: 19616 | 2018: 19.505. Erzieher 2018: 55 | Erzieherinnen 2018: 355. Andere Berufe: Männer 2018: 10.825 | Frauen 2018: 8.680. Erzieher:innen 2018: 15-31: 102 | 32-41: 98 | 42-54: 122 | 55-67: 83. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.815 | 32-41: 4237 | 42-54: 6.857 | 55-67: 4.228

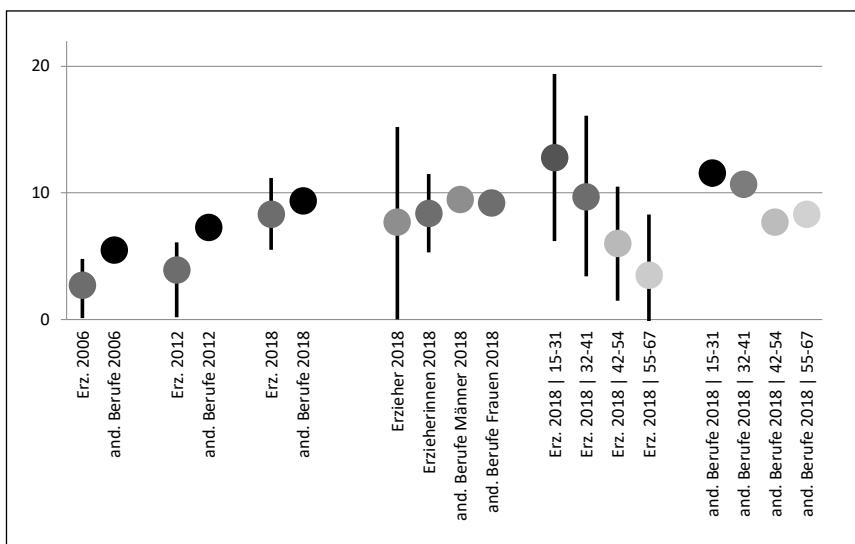
Die jüngste Gruppe (4 %) zeigt deutlich seltener eine hohe Zufriedenheit als die anderen Gruppen (8 %, 7 %, 9 %). Allerdings müssen solch geringe Unterschiede bei niedriger Fallzahl vorsichtig interpretiert werden. Dennoch zeigt sich ein gegenteiliges Muster als bei den anderen Berufen, bei denen

die jüngste Gruppe geringfügig zufriedener mit dem Einkommen ist als die anderen Altersgruppen (**20 %, 19 %, 17 %, 18 %**).

## Aufstiegsmöglichkeiten

Durch deutliche Zuwächse bei den Erzieher:innen sind kaum noch Unterschiede zwischen dieser Gruppe (8 %) und den anderen Berufen (9 %) vorhanden. Es gibt keine nennenswerten Geschlechterunterschiede. Je älter Erzieher:innen sind, desto weniger sind sie mit ihren Aufstiegschancen zufrieden (**13 %, 10 %, 6 %, 4 %**). Deutlich schwächer findet sich dieses Muster bei den anderen Berufen (**12 %, 11 %, 8 %, 8 %**).

Abb. 3: Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten (Anteile „sehr zufrieden“) (Prozentwerte)



„Wie zufrieden sind Sie mit den derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten?“

Antwortmöglichkeiten: Sehr zufrieden | zufrieden | weniger zufrieden | nicht zufrieden. Prozentwerte „Sehr zufrieden“ (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle. Fallzahlen: Erzieher:innen 2006: 241 | 2012: 292 | 2018: 361. Andere Berufe 2006: 16.380 | 2012: 15.870 | 2018: 15.300. Erzieher 2018: 51 | Erzieherinnen 2018: 309. Andere Berufe: Männer 2018: 8.362 | Frauen 2018: 6.930. Erzieher:innen 2018: 15-31: 101 | 32-41: 87 | 42-54: 110 | 55-67: 58. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.406 | 32-41: 3.614 | 42-54: 5.375 | 55-67: 2.725

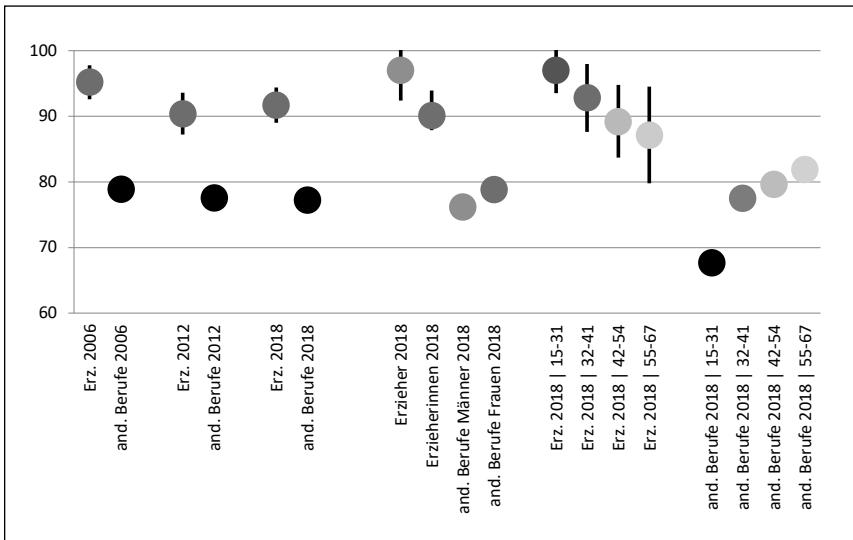
## Subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit

Die meisten Erzieher:innen haben häufig das Gefühl, dass ihre Tätigkeit wichtig ist. Deutlicher: Nimmt man die 66 Berufsgruppen, die in der Befragung

2018 mindestens 100 Fälle zu dieser Frage haben, stehen Erzieherinnen hinter Ärzt:innen (95 %), Sprechstundenhelfer:innen (94 %) sowie Altenpfleger:innen (94 %) mit den in Abb. 4 sichtbaren (92 %) auf Platz vier, noch vor Lehrkräften (90 %), Krankenpfleger:innen (89 %) oder Sozialarbeiter:innen (90 %).

Diskussionswürdig ist der Befund, dass die subjektive Wichtigkeit der eigenen Tätigkeit bei den anderen Berufen mit dem Alter ansteigt (68 %, 78 %, 80 %, 82 %), bei den Erzieher:innen jedoch zurückgeht (97 %, 93 %, 89 %, 87 %).

Abb. 4: Gefühl, dass die Tätigkeit wichtig ist (Anteile „häufig“) (Prozentwerte)



„Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?“.

Antwortmöglichkeiten: Häufig | manchmal | selten | nie.

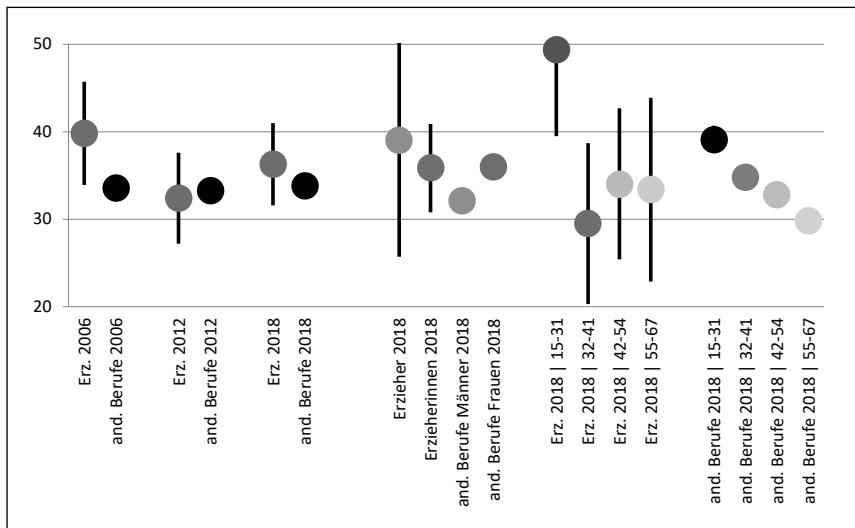
Prozentwerte „Häufig“ (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle.

Fallzahlen: Erzieher:innen 2006: 269 | 2012: 325 | 2018: 412. Andere Berufe 2006: 19681 | 2012: 19.632 | 2018: 19.518. Erzieher 2018: 55 | Erzieherinnen 2018: 357. Andere Berufe: Männer 2018: 10.842 | Frauen 2018: 8.676. Erzieher:innen 2018: 15-31: 102 | 32-41: 98 | 42-54: 124 | 55-67: 83. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.823 | 32-41: 4.227 | 42-54: 6.866 | 55-67: 4.227

## Betriebsklima

Erzieher:innen sind geringfügig häufiger mit dem Betriebsklima sehr zufrieden als die Angehörigen anderer Berufe (36 % zu 34 %, Abb. 5 linke Seite), wobei innerhalb der Berufsgruppe die Männer eine höhere Zufriedenheit zeigen, was außerhalb der Berufsgruppe gegenteilig ist. Zwar folgen die höheren Anteile bei der jüngsten Gruppe dem Muster der anderen Berufe, aber die Abstände sind bei Erzieher:innen (49 %, 30 %, 34 %, 33 %) deutlich größer als bei diesen (39 %, 35 %, 33 %, 30 %).

Abb. 5: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima (Anteile ‚sehr zufrieden‘) (Prozentwerte)



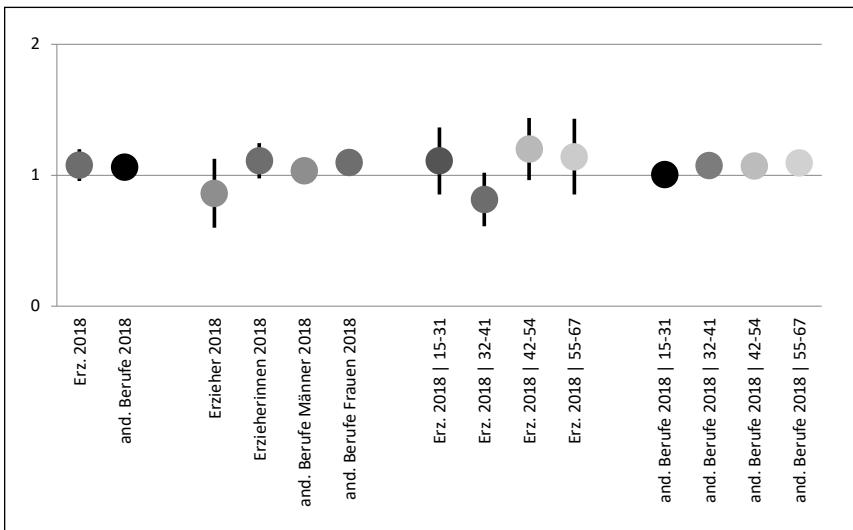
„Wie zufrieden sind Sie mit dem Betriebsklima?“

Antwortmöglichkeiten: Sehr zufrieden | zufrieden | weniger zufrieden | nicht zufrieden. Prozentwerte ‚Sehr zufrieden‘ (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle. Fallzahlen: Erzieher:innen 2006: 267 | 2012: 316 | 2018: 404. Andere Berufe 2006: 18901 | 2012: 18.683 | 2018: 18.495. Erzieher 2018: 55 | Erzieherinnen 2018: 349. Andere Berufe: Männer 2018: 10.196 | Frauen 2018: 8.229. Erzieher:innen 2018: 15-31: 102 | 32-41: 98 | 42-54: 119 | 55-67: 81. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.707 | 32-41: 4.065 | 42-54: 6.488 | 55-67: 3.934

## Belastungsfaktoren

Gebildet wurde ein ungewichteter additiver Index aus qualitativen Überforderungen (1. und 2. in der Legende zu Abb. 6), quantitativen Überforderungen (3. und 4.) sowie einer mangelnden Distanzierungsfähigkeit (5.). Berücksichtigt man, dass der Indexwert von 0 (kein Belastungsfaktor tritt häufig auf) bis 5 (alle Belastungsfaktoren treten häufig auf), können die Unterschiede in Abb. 6 weitgehend als gering bezeichnet werden.

Abb. 6: Anzahl an Belastungsfaktoren, die ‚häufig‘ auftreten (Mittelwerte)



Anzahl der Belastungen, die als ‚häufig‘ bezeichnet werden. „Wie häufig kommt es vor (...)

1. „(...) dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?“
2. „(...) dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?“
3. „(...) dass Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?“
4. „(...) dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?“
5. „Wie oft kommt es vor, dass es Ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten?“.

Antwortmöglichkeiten: Nie | selten | manchmal | häufig.

Mittelwerte (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle.

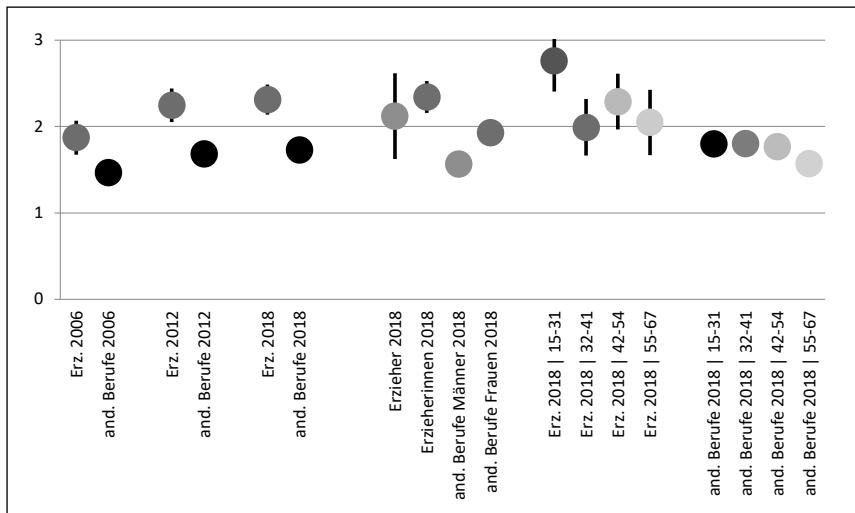
Fallzahlen: Erzieher:innen 2018: 412. Andere Berufe 2018: 19.487. Erzieher 2018: 55 | Erzieherinnen 2018: 356. Andere Berufe: Männer 2018: 10.802 | Frauen 2018: 8.685. Erzieher:innen 2018: 15-31: 102 | 32-41: 98 | 42-54: 124 | 55-67: 83. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.819 | 32-41: 4.237 | 42-54: 6.852 | 55-67: 4.218

Der Mittelwert der Erzieher:innen (**1,08**) ist nur geringfügig höher als in den anderen Berufen (**1,06**), wobei dies v. a. an den Erziehern liegt, die (**0,86**) deutlich niedrigere Werte zeigen als die Erzieherinnen (**1,11**).

## Psychische Erschöpfung

Der Index besteht aus sechs möglichen Symptomen, die in Verbindung mit der Arbeit in den letzten 12 Monaten ggf. häufig vorkamen (siehe Legende Abb. 7). Während in den anderen Berufen sich nur leicht eine Tendenz zu höheren Mittelwerten bei den jüngeren Gruppen zeigt (**1,80 | 1,80 | 1,77 | 1,57**), ist dieses Muster bei Erzieher:innen wesentlich deutlicher (**2,76 | 1,99 | 2,29 | 2,05**) (s. a. Bauknecht & Wesselborg, 2022).

Abb. 7: Psychische Erschöpfung (Anzahl an Symptomen) (Mittelwerte)



Gesundheitliche Beschwerden, die „in den letzten 12 Monaten während der Arbeit oder an Arbeitstagen aufgetreten sind. Uns interessieren Beschwerden, die häufig vorkamen“. (1) Kopfschmerzen, (2) nächtliche Schlafstörungen, (3) allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung, (4) Magen- oder Verdauungsbeschwerden, (5) Nervosität oder Reizbarkeit, und (6) Niedergeschlagenheit (vgl. Hasselhorn 2009).

Mittelwerte (Punkte) und 95 %-Konfidenzintervalle. Fallzahlen: Erzieher:innen 2006: 269 | 2012: 324 | 2018: 411. Andere Berufe 2006: 19.692 | 2012: 19.611 | 2018: 19.461. Erzieher 2018: 55 | Erzieherinnen 2018: 356. Andere Berufe: Männer 2018: 10.807 | Frauen 2018: 8.653. Erzieher:innen 2018: 15-31: 102 | 32-41: 97 | 42-54: 124 | 55-67: 83. Andere Berufe 2018: 15-31: 3.807 | 32-41: 4.240 | 42-54: 6.834 | 55-67: 4.210

## Determinanten hoher Arbeitszufriedenheit

Eine multivariate Analyse zeigt, welche Faktoren die Antwort begünstigen, „sehr zufrieden“ mit der Arbeit insgesamt zu sein. Hierfür dienen auf Individualebene die in Abb. 2 bis 7 dargestellten Faktoren als unabhängige Variablen und die in Abb. 1 dargestellte Zufriedenheit als abhängige Variable. Aufgrund leichter Multikollinearität zwischen der Anzahl häufiger Belastungsfaktoren (0-5) und der psychischen Erschöpfung (0-6) wurden die Werte beider Faktoren zu einem ungewichteten Additiven Index („Belastung und Erschöpfung“ 0-11) zusammengeführt.

Die sechs unabhängigen Variablen sind:

Zufriedenheit mit dem Einkommen („sehr zufrieden“ = 1, „zufrieden“ | „weniger zufrieden“ | „nicht zufrieden“ = 0).

Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden | weniger zufrieden | nicht zufrieden“ = 0).

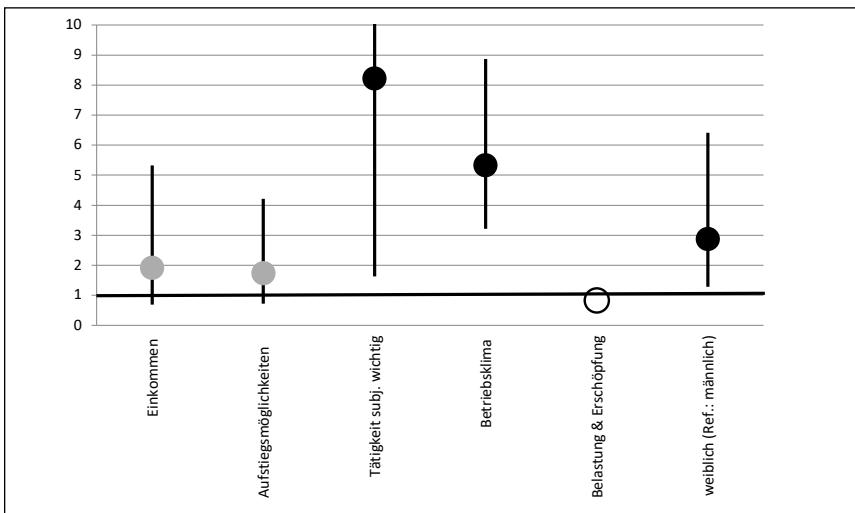
Subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit („häufig“ = 1, manchmal | selten | nie = 0).

Zufriedenheit mit dem Betriebsklima zufrieden | weniger zufrieden | nicht zufrieden<sup>c</sup> = 0).

Belastung und Erschöpfung (0-11)

Geschlecht (weiblich 1, männlich 0).

Abb. 8: Determinanten hoher Arbeitszufriedenheit („sehr zufrieden“ mit der Arbeit insgesamt)



Logistische Regression. Exp(B) (Punkte) sowie 95 %-Konfidenzintervalle. n = 381 | Pseudo-R<sup>2</sup> Nagelkerke .274 | Toleranzwerte 0,944-0,992. Signifikant positive (...): Signifikant positive Zusammenhänge sind schwarz, insignifikant positive grau, signifikant negative Zusammenhänge weiß dargestellt.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Für die Analyse der Ergebnisse wurde sich an die von Roedenbeck (2008) ausgearbeiteten vier Facetten der Arbeitssituation sowie die dazugehörigen Determinanten im Rahmen seines KMA orientiert. Bei beiden „harten“ Faktoren, **Einkommen** als auch **Aufstiegsmöglichkeiten**, erhöht eine hohe Zufriedenheit zwar die Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeitszufriedenheit, jedoch in beiden Fällen mit einer vergleichsweise geringen Effektstärke und statistisch nicht signifikant.

Das Ergebnis für „**Tätigkeit subjektiv wichtig**“ sollte in seiner Effektstärke sehr vorsichtig interpretiert werden, da nur ca. zehn Prozent der Erzieher:innen nicht häufig das Gefühl hat, dass die Tätigkeit wichtig sei. Allerdings zeigt bereits ein Vergleich zwischen beiden Gruppen, dass innerhalb jener, die ihre Tätigkeit nicht häufig als wichtig empfinden, der Anteil der sehr zufriedenen mit der Tätigkeit (ca. 10 %, n=34) deutlich geringer ist als in der Gruppe jener, die ihre Tätigkeit häufig wichtig finden (ca. 36 %, n=377). Die

subjektive Wichtigkeit der Tätigkeit trägt positiv zur Arbeitszufriedenheit bei. Dies betrifft auch den zweiten ‚weichen‘ Faktor, die Angabe, mit dem **Betriebsklima** ‚sehr zufrieden‘ zu sein.

Der weiße Punkt zeigt es nur farblich und nicht durch seine Position: Deutlich negativ (Exp (B) .826) und statistisch deutlich signifikant (95 %-KI: 0,746-0,915) ist der Index ‚**Belastung und Erschöpfung**‘. Da die Skala zwölfstufig ist (0-11), ist der negative Gesamteffekte deutlich stärker als das Schaubild suggeriert.

Das **Geschlecht weiblich** erhöht (kontrolliert nach mehreren Faktoren) statistisch signifikant die Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeitszufriedenheit.

## Fazit und Diskussion

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sind Erzieher:innen zwar deutlich seltener mit ihrem Einkommen sehr zufrieden und (nur noch) etwas seltener mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten. Deutlich relevanter für die Arbeitszufriedenheit wären jedoch geringere Belastungen und damit eine geringere Erschöpfung, d. h. z. B. eine bessere Personalausstattung oder organisatorische Verbesserungen bei der Betreuung von Kindern mit Krankheitssymptomen (Madeira Firmino & Bauknecht, 2022). Die Ergebnisse zeigen, ähnlich wie Fuchs-Rechlin (2007), Schreyer et al. (2015), Spieß und Storck (2016), Nürnberg (2018) und Bader (2022), dass pädagogische Fachkräfte eher zufrieden sind mit ihrer Tätigkeit und ihre Arbeit als bedeutsam erleben.

Bemerkenswert ist die niedrige Arbeitszufriedenheit bei Erziehern im Vergleich zu Erzieherinnen, als auch der positive Effekt des Geschlechts ‚weiblich‘ in den Determinanten hoher Arbeitszufriedenheit. Zwar sind Erzieher mit ca. 13 % der Berufsgruppe in der realisierten Stichprobe stärker vertreten als in deutschen Kindertageseinrichtungen 2020 (7 %; Autorengruppe des Fachkräftebarometer, 2021), jedoch sind die Ergebnisse zu dieser Gruppe mit einer Fallzahl von 55 nur vorsichtig interpretierbar. Allerdings sollte vor dem Hintergrund, dass Männer im Elementarbereich unterrepräsentiert sind, auf sie ein besonderes Augenmerk für die Fachkräftegewinnung gelegt werden bzw. Anreizpotenziale geschaffen werden.

## Ausblick

Im Rahmen der eigenen Analyse wurde sich bewusst für das komplexe Modell der Arbeitszufriedenheit (Roedenbeck, 2008) entschieden, da es in Abgrenzung zu anderen theoretischen Modellen zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit, den Grad und die Qualität der Zufriedenheit und die subjektiven Präferenzen in Bezug zu der Situation erfasst. Die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit von Erzieher:innen können, zusätzlich zu dem Vergleich zu anderen Berufsgruppen, nützlich sein, um Herausforderungen pädagogischer Or-

ganisationsstrukturen sichtbarer zu machen und Angaben über weitere nötige Voraussetzungen für die Qualität pädagogischer Arbeit, besonders vor dem Hintergrund des steigenden Personalbedarfs, zu formulieren. Die Ergebnisse liefern Impulse dafür, wie und in welchen Bereichen sich die pädagogische Berufsaarbeit im Elementarbereich günstiger gestalten ließe. Zufriedenheit mit dem Einkommen, eine bessere personelle Besetzung und damit verbundene geringere Personalfluktuation in den Einrichtungen wären nötig, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

## Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.) (2021). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte*. München: Deutsches Jugendinstitut. <https://doi.org/10.36189/wiff32021>
- Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (Hrsg.) (2021). *Kinder- und Jugendhilfereport*. Eigenverlag Forschungsverbund DJI, TU Dortmund.
- Bader, S. (2022). Die Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals als Stellschraube für die Fachkräftebindung. In D. Turani, C. Seybel & S. Bader (Hrsg.), *Kita-Alltag im Fokus – Deutschland im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018* (S. 138-176). Beltz Juventa.
- Bauknecht, J. & Wesselborg, B. (2022). Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018: Ein Vergleich der Bereiche Pflege, fröhkindliche Bildung, Schule, Soziale Arbeit und Polizei. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 17, 328–335. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11553-021-00879-0.pdf>
- Bock-Famulla, K., Münchow, A., Sander, F., Akko, D.P. & Schütz, J. (2021). *Länderreport Fröhkindliche Bildungssysteme 2021. Transparenz schaffen – Governance stärken*. Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Ferreira, Y. (2020). Arbeitszufriedenheit: Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz. Verlag W. Kohlhammer.
- Fuchs-Rechlin, K. (2007). *Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW*. Deutsches Jugendinstitut.
- Fuchs-Rechlin, K. & Züchner, I. (Hrsg.) (2018). Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. *WiFF Studie*, 27. Deutsches Jugendinstitut.
- Fuchs-Rechlin, K., Gessler, A. & Hartwich, P. (2022). Quantitative Bedarfe decken – Qualität sichern: Herausforderung Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in der Frühen Bildung. *ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 2, 34–45. Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.
- Gambaro, L., Spieß, C. K. & Westermaier, F. (2021). Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung. *DIW Wochenbericht*, 88, 324-332. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. [https://doi.org/10.18723/diw\\_wb:2021-19-1](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-19-1)
- Hall, A. & Tiemann, M. (2006). *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen*. SUF\_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://doi.org/10.7803/501.06.1.1.30>
- Hall, A., Siefer, A. & Tiemann, M. (2014). *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen*. SUF\_2.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://doi.org/10.7803/501.12.1.1.60>
- Hall, A., Hünefeld, L. & Rohrbach-Schmidt, D. (2020). *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher*

- Qualifikationen.* SUF\_1.0 und SV\_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://doi.org/10.7803/501.18.1.1.10>
- Kliche, T., Gesell, S., Nyenhuis, N., Bodansky, A., Deu, A. & Linde, K. (2008). *Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten. Eine Studie zu Determinanten, Verbreitung und Methoden für Kinder und Mitarbeiterinnen.* Beltz Juventa.
- Madeira Firmino, N. & Bauknecht, J. (2022). Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72, 195 -205. <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00468-8>
- Meyer, N. & Alsago, E. (2021). Professionelle Bedingungen in Gefahr? Empirische Befunde zur Arbeitssituation in der Kinder- und Jugendhilfe. *Forum Jugendhilfe*, 2, 72–78.
- Nürnberg, C. (2018). Kita-Alltag zwischen Belastung und Erfüllung. Ergebnisse einer explorativen Interviewstudie mit Gruppenkräften und Kita-Leitungen. *WiFF Studien*, 31, Deutsches Jugendinstitut.
- OECD 2020 (Hrsg.) (2020). *Building a High-Quality Early Childhood Education and Care Workforce: Further Results from the Starting Strong Survey 2018.* TALIS, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b90bba3d-en>
- Roedenbeck, M. R. H. (2008). Theoretische Grundlagen eines komplexen Modells der Arbeitszufriedenheit (KMA). Eine Theoretische Meta-Analyse. *Journal für Psychologie*, 16(1). <https://journal-fuer-psychologie.de/article/view/197>
- Rudow, B. (2004). *Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen. Langfassung des Projektberichtes.* Institut für Gesundheit und Organisation.
- Schreyer, I., Krause, M., Brandl-Knefz, M. & Nicko, O. (2015). Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und das Auftreten von beruflichen Gratifikationskrisen bei Kita-Mitarbeiter/innen in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse der AQUA-Studie. *Frühe Bildung*, 4, 71-82. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000201>
- Schütz, J. (2009). *Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit: eine bildungsbereichs-über-greifende Studie.* W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6001627w>
- Spieß, C. K. & Storck, J. (2016). Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. *SOEP papers on multidisciplinary panel research*, 852. <http://hdl.handle.net/10419/144552>
- Thinschmidt, M. (2010). Belastungen am Arbeitsplatz Kindertagesstätte – Übersicht über zentrale Ergebnisse aus vorliegenden Studien. *Ratgeber. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst*, 17-26. Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft.
- Viernickel, S., Voss, A. & Mauz, E. (2017). *Arbeitsplatz Kita: Belastungen erkennen, Gesundheit fördern.* Beltz Juventa.

Prof. Dr. Jürgen Bauknecht, Professur für Sozialpolitik, Hochschule Koblenz, Fachbereich Sozialwissenschaften, Konrad-Zuse-Str. 1, 56075 Koblenz, [bauknecht@hs-koblenz.de](mailto:bauknecht@hs-koblenz.de)  
 Prof. Dr. Nadine Madeira Firmino, Professorin für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Didaktik in der frühen Kindheit, Fachbereich Sozialwesen, Hochschule Bielefeld, Interaktion 1, 33619 Bielefeld, [nadine.madeira\\_firmino@hsbi.de](mailto:nadine.madeira_firmino@hsbi.de)

Eingereicht: 09.08.2023  
 Überarbeitet: 19.02.2024  
 Angenommen: 09.04.2024