

# Wie gehts im Job?

## KiTa-Studie der GEW



**Konzept und Auswertung der Studie:**

Kirsten Fuchs-Rechlin, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik, Dortmund

Die Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJStat) ist Teil des Forschungsverbundes Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, Direktor des Deutschen Jugendinstitutes e.V.

Seit 1997 bereitet die Arbeitsstelle die Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) nutzerfreundlich auf und liefert regelmäßig fachliche Kommentierungen (Informationsdienstes Kommentierte Daten Jugendhilfe – KomDat).

Darüber hinaus entwickelt sie im Dialog mit Statistischen Ämtern sowie der Fachpraxis, Politik und Wissenschaft der Kinder- und Jugendhilfe Vorschläge zur Weiterentwicklung der Statistik.

**Impressum**

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand

Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt am Main

069/78973-0

E-Mail: juhi@gew.de

www.gew.de

Verantwortlich:

Norbert Hocke

Redaktion:

Bernhard Eibeck

Gestaltung:

Jana Roth

Druck:

Rita Spitzer Druck, Darmstadt

Oktober 2007

ISBN 978-3-939470-15-1

GEW-Shop Art. Nr. 1229

# Wie gehts im Job?

## KiTa-Studie der GEW

### Inhalt

<b>1</b>	<b>Rücklauf und Repräsentativität der GEW-KiTa-Studie</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Die Stichprobe – Bundesgebiet, Größe des Arbeitsortes, Sozio-demographische Merkmale der Befragten</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Das Qualifikationsprofil – Schul- und Berufsausbildung, Zusatzqualifikationen und Weiterbildung</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Die Arbeitgeber – Einrichtungsart, Trägerstruktur, Einrichtungs- und Gruppengröße</b>	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>Die formalen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit – Beschäftigungssicherheit, Arbeitszeit, Bezahlung, Zufriedenheit</b>	<b>22</b>
<b>6</b>	<b>Aktuelle Entwicklungen in KiTas – Umsetzung von Bildungs-, Erziehungs- und Orientierungsplänen</b>	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>Die Arbeitssituation – Arbeitsbelastungen und Ressourcen</b>	<b>41</b>
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung – Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick</b>	<b>46</b>
	<b>Literatur</b>	<b>48</b>

# I Rücklauf und Repräsentativität der GEW-KiTa-Studie

Die vorliegende Untersuchung zur Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit von ErzieherInnen basiert auf einer Befragung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen, die im Frühjahr 2007 von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft durchgeführt wurde. Hierfür wurden 2000 Mitglieder der GEW angeschrieben sowie 2000 zufällig ausgewählte Kindertageseinrichtungen in ganz Deutschland. Diese wurden gebeten, den Fragebogen zu kopieren und an die ErzieherInnen weiterzuleiten. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, den Fragebogen online im Internet zu beantworten. Darüber hinaus verschickten einige GEW-Landesverbände weitere Fragebögen an Mitglieder bzw. an spezielle Einrichtungen (z.B. Horte in Thüringen). Aufgrund der verschiedenen ‚Verschickungsvarianten‘ liegen keine genauen Zahlen vor, wie viele ErzieherInnen den Fragebogen erhalten haben. Insbesondere liegen keine Zahlen darüber vor, wie viele Fragebögen von Einrich-

tungsseite an die MitarbeiterInnen weitergeleitet wurden.

Der Rücklauf lag bei 2.141 Fragebögen. Von diesen Fragebögen konnten 159 nicht mehr in die Auswertung einbezogen werden, da sie erst nach Ablauf der Rücklauffrist eingingen. Weitere 82 Fragebögen erwiesen sich als nicht auswertbar, da beispielsweise mehrere ErzieherInnen einen Fragebogen ausgefüllt hatten oder zu viele Fragen unbeantwortet blieben. Generell wurden solche Fragebögen nicht in die Auswertung aufgenommen, bei denen mindestens ein Frageblock gänzlich unausgefüllt war. Nach Abzug dieser nicht-auswertbaren oder zu spät eingegangenen Fragebögen konnten 1.900 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden.

Die Möglichkeit, den Fragebogen online auszufüllen wurde von den ErzieherInnen gut ge-

**Tab. 1.1: Auswertbare Fragebögen nach Versandart, Alter der ErzieherInnen und Lage der Einrichtungen in Ost und West (Zeilen-%)**

Altersgruppen Lage in Ost und West Mitgliedschaft in der GEW	Online-Fragebogen		Kopie		Druckversion		N=
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
<b>Insgesamt</b>	471	24,8	464	24,4	965	50,8	1.900
<b>Unter 30 Jahre</b>	118	40,7	88	30,3	84	29,0	290
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	117	27,0	105	24,2	212	48,8	434
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	143	21,3	154	23,0	374	55,7	671
<b>50 Jahre und älter</b> <i>p&lt;,01</i>	88	18,5	102	21,4	286	60,1	476
	435	27,8	358	22,8	774	49,4	1.567
<b>Östl. Bundesländer</b> <i>p&lt;,01</i>	36	10,8	106	31,8	191	57,4	333
	302	32,4	312	33,4	319	34,2	933
<b>GEW-Mitglied</b> <i>p&lt;,01</i>	169	17,8	146	15,4	636	66,9	951

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

nutzt. Ein Viertel der auswertbaren Fragebögen kamen über das Internet, wobei die Nicht-GEW-Mitglieder unter den Internet-NutzerInnen mit einem Anteil von 32% deutlich überrepräsentiert sind (vgl. Tab. 1.1). Die höchste Akzeptanz dieser Version des Fragebogens lässt sich bei den jüngeren ErzieherInnen unter 30 Jahre beobachten. Gut 40% der ErzieherInnen dieser Altersgruppe füllte einen Online-Fragebogen aus. Bei den 30- bis unter 40-jährigen ErzieherInnen lag dieser Anteil immer noch bei fast 30%. Lediglich bei den 40- bis unter 50-Jährigen sowie bei den 50-jährigen und älteren ErzieherInnen kamen nur etwa 20% der Fragebögen über diese ‚Versandart‘ zurück. Hier überwog im Gegenzug die Druck-Version. Dies dürfte jedoch auch damit zusammenhängen,

dass der Anteil der älteren ErzieherInnen unter den GEW-Mitgliedern höher ist und diese eine Druck-Version zugeschickt bekamen.

Darüber hinaus war die Akzeptanz des Online-Fragebogens in den westlichen Bundesländern höher als in den östlichen Bundesländern. Auch dies hängt sicherlich mit der unterschiedlichen Altersstruktur der ErzieherInnen in den beiden Bundesgebieten zusammen.

Um die Repräsentativität der GEW-KiTa-Studie einzuschätzen, kann die Stichprobe mit den Daten der amtlichen Statistik der Kindertageseinrichtungen verglichen werden und zwar nach den Merkmalen Verteilung der ErzieherInnen nach Bundesländern und Altersstruktur der ErzieherInnen.

**Tab. 1.2: Personal in Kindertageseinrichtungen nach regionaler Lage (ohne Beschäftigte in den Arbeitsbereichen Verwaltung sowie Hauswirtschaft/Technik; Spalten-%)**

Bundesländer	KiTa-Statistik 2006		Stichprobe GEW-Studie		Differenz
	abs.	%	abs.	%	
<b>Baden-Württemberg</b>	46.355	13,1	309	16,4	3,3
<b>Bayern</b>	45.018	12,8	236	12,5	-0,2
<b>Berlin</b>	15.987	4,5	80	4,2	-0,3
<b>Brandenburg</b>	12.530	3,6	37	2,0	-1,6
<b>Bremen</b>	3.329	0,9	28	1,5	0,6
<b>Hamburg</b>	8.281	2,4	71	3,8	1,4
<b>Hessen</b>	30.019	8,5	92	4,9	-3,6
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	8.068	2,3	50	2,7	0,4
<b>Niedersachsen</b>	30.597	8,7	120	6,4	-2,3
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	73.975	21,0	261	13,9	-7,1
<b>Rheinland-Pfalz</b>	19.444	5,5	157	8,3	2,8
<b>Saarland</b>	4.110	1,2	43	2,3	1,1
<b>Sachsen</b>	20.941	5,9	81	4,3	-1,6
<b>Sachsen-Anhalt</b>	12.820	3,6	38	2,0	-1,6
<b>Schleswig-Holstein</b>	11.230	3,2	154	8,2	5,0
<b>Thüringen</b>	10.311	2,9	126	6,7	3,8
<b>Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)</b>	277.115	78,5	1.397	74,2	-4,3
<b>Östliche Bundesländer</b>	75.900	21,5	486	25,8	4,3
<b>Deutschland insgesamt</b>	353.015	100,0	1.883	100,0	0,0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2006, Kinder in Tageseinrichtungen; KiTa-Studie der GEW 2007

Die meisten auswertbaren Fragebögen kamen aus den Bundesländern Baden-Württemberg (16%), Nordrhein-Westfalen (14%) und Bayern (13%; vgl. Tab. 1.2). Etwa 7% bis 8% der Fragebögen kamen aus Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen. Die übrigen Bundesländer liegen bei Anteilen zwischen 2% und 4%.

Vergleicht man nun die Stichprobe mit der amtlichen KiTa-Statistik, so zeigt sich, dass Befragte aus Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Thüringen und Schleswig-Holstein mit drei bis fünf Prozentpunkten in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Möglicherweise handelt es sich hierbei auch um jene Bundesländer, in denen von den GEW-Landesverbänden zusätzliche Fragebögen verschickt wurden. Unterrepräsentiert sind hingegen Nordrhein-Westfalen mit einer Differenz von 7 Prozentpunkten zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit sowie Hessen mit einer Differenz von knapp 4 Prozentpunkten. Für die einzelnen Bundesländer kann die vorliegende Stichprobe demzufolge keine Repräsentativität beanspruchen. Dies ist allenfalls für die beiden Bundesgebiete westliche Bundesländer und östliche Bundesländer

möglich. Aber auch dann besteht eine leichte Überrepräsentanz der Befragten aus den östlichen und im Gegenzug eine Unterrepräsentanz der Befragten aus den westlichen Bundesländern.

In der Stichprobe der GEW-KiTa-Studie sind die jüngeren ErzieherInnen unterrepräsentiert. Die unter 30-Jährigen nehmen hier nur einen Anteil von knapp 16% ein (vgl. Tab. 1.3). In der Grundgesamtheit liegt dieser Anteil dagegen bei 24%. Im Gegenzug ist die Altersgruppe der über 50-jährigen ErzieherInnen überrepräsentiert. Sie nimmt in der GEW-KiTa-Studie einen Anteil von 25% ein, in der Grundgesamtheit hingegen nur einen Anteil von 19%. Die beiden mittleren Altersgruppen, nämlich die 30 bis unter 40-Jährigen sowie die 40- bis unter 50-Jährigen sind dagegen in der Stichprobe ebenso wie in der Grundgesamtheit mit Anteilen von rund 23% bzw. rund 35% vertreten. Auch diese ‚Verzerrung‘ dürfte mit der Stichprobenkonstruktion zusammenhängen, denn unter den Gewerkschaftsmitgliedern sind jüngere ErzieherInnen deutlich seltener vertreten als ältere ErzieherInnen (vgl. Tab. 8.2).

**Tab. 1.3: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen (ohne Beschäftigte in den Arbeitsbereichen Verwaltung sowie Hauswirtschaft/Technik; Spalten-%)**

Altersgruppen	KiTa-Statistik 2006		Stichprobe GEW-Studie		Differenz
	abs.	%	abs.	%	
<b>Unter 30 Jahre</b>	85.720	24,3	290	15,5	-8,8
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	82.635	23,4	434	23,2	-0,2
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	116.060	32,9	669	35,8	2,9
<b>50 Jahre und älter</b>	68.600	19,4	475	25,4	6,0
<b>Insgesamt</b>	353.015	100,0	1.868	100,0	0,0
<b>Unter 40 Jahre</b>	168.355	47,7	724	38,8	-8,9
<b>40 Jahre und älter</b>	184.660	52,3	1.144	61,2	8,9
<b>Insgesamt</b>	353.015	100,0	1.868	100,0	0,0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2006, Kinder in Tageseinrichtungen; KiTa-Studie der GEW 2007

## 2 Die Stichprobe – Bundesgebiet, Größe des Arbeitsortes, Sozio- demographische Merkmale der Befragten

Der folgende Abschnitt soll vor allem Hintergrundinformationen zu den befragten ErzieherInnen liefern: Wo liegen die Einrichtungen in denen die ErzieherInnen arbeiten? In welchen Bundesgebieten, in welchen Städten? Außerdem werden die ErzieherInnen anhand einiger soziodemographischer Merkmale wie Geschlecht, Alter, familiäre Lebenssituation näher beschrieben. Diese Variablen sind insbesondere dann wichtig, wenn in späteren Abschnitten nach den Bedingungsfaktoren für die Arbeitssituation gesucht wird.

Mit 73% arbeitet der weit überwiegende Teil der ErzieherInnen in einer Einrichtung der westlichen Flächenländer (vgl. Tab. 2.1). 18% arbeiten in einer Einrichtung der neuen Bundesländer und 10% in einer Einrichtung,

die in einem der drei Stadtstaaten Berlin, Bremen oder Hamburg liegt.

47% der Befragten arbeitet in Einrichtungen, die in kleinen Gemeinden mit einer Einwohnerzahl bis unter 20.000 Einwohner liegen (vgl. Tab. 2.2). In mittelgroßen Städten (20.000 bis < 100.000 Einwohner) arbeiten 24% der Befragten und weiter 30% kommen aus Großstädten (100.000 Einwohner und mehr; vgl. Arbeitsgruppe Regionale Standards 2005).

Bezogen auf die Arbeitsbereiche, in denen die Befragten tätig sind, dominieren in der Stichprobe mit 51% die GruppenleiterInnen (vgl. Tab. 2.3). Danach folgen die Zweit- und Ergänzungskräfte mit 21%. Jeweils rund 8% arbeiten als freigestellte und nicht-freigestellte Einrich-

**Tab. 2.1: Befragte der GEW-KiTa-Studie nach der Lage der Einrichtungen in den westlichen und östlichen Bundesländern sowie den Stadtstaaten (Spalten-%)**

Bundesland des Arbeitsortes	abs.	%
Westliche Bundesländer	1.374	72,8
Stadtstaaten	180	9,5
Östliche Bundesländer	333	17,6
<b>Insgesamt</b>	<b>1.887</b>	<b>100,0</b>

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 2.2: Befragte der GEW-KiTa-Studie nach der Größe des Arbeitsortes (Spalten-%)**

Größe des Arbeitsortes	abs.	%
unter 5.000 Einwohner	463	25,5
5.000 bis unter 10.000 Einwohner	225	12,4
10.000 bis unter 20.000 Einwohner	163	9,0
20.000 bis unter 50.000 Einwohner	281	15,4
50.000 bis unter 100.000 Einwohner	147	8,1
100.000 bis unter 250.000 Einwohner	129	7,1
250.000 Einwohner bis unter 500.000 Einwohner	95	5,2
500.000 Einwohner und mehr	316	17,4
<b>Insgesamt</b>	<b>1.819</b>	<b>100,0</b>

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 2.3: Befragte der GEW-KiTa-Studie nach Arbeitsbereichen (Zeilen-%)**

<b>Arbeitsbereiche</b>	<b>abs.</b>	<b>%</b>
<b>Gruppenleitung</b>	963	50,7
<b>Zweit-, Ergänzungskraft</b>	394	20,7
<b>Gruppenübergreifende Tätigkeit</b>	155	8,2
<b>Förderung von Kindern nach SGB VIII od. SGB XII</b>	51	2,7
<b>Nicht freigestellte bzw. teilweise freigestellte Einrichtungsleitung</b>	168	8,8
<b>Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	135	7,1
<b>Verwaltung</b>	4	0,2
<b>Insgesamt</b>	1.870	98,4

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

tungsleitung sowie im Bereich gruppenübergreifender Tätigkeiten. Eine marginale Rolle spielen in der Stichprobe die Arbeitsbereiche Förderung der Kinder nach SGB VIII oder SGB XII sowie Verwaltung. Insgesamt sind 16% der Befragten in einer Leitungsposition tätig. Männer sind zwar prozentual betrachtet etwas häufiger in Leitungspositionen zu finden (20% bei den Männern (n=54) vs. 16% bei den Frauen (n=1.801)). Dieser Unterschied ist jedoch nicht statistisch signifikant.

Kindertageseinrichtungen sind eine Domäne der Frauen: Lediglich 3% der Befragten in der Stichprobe sind männlich (n=1.885). Die Männer sind häufiger in einer Einrichtung in den westlichen Bundesländern anzutreffen und sie sind darüber hinaus im Durchschnitt jünger als ihre weiblichen KollegInnen (38 Jahre vs. 42 Jahre).

Die größte Altersgruppe stellen die 40- bis 50-jährigen ErzieherInnen mit 36%, gefolgt von den über 50-Jährigen mit einem Anteil von 25% und den 30- bis unter 40-Jährigen mit einem Anteil von 23% (vgl. Tab. 2.4). Die kleinste Altersgruppe ist mit rund 16% die der unter 30-Jährigen. Zwischen den westlichen

und östlichen Bundesländern zeigt sich ein statistisch hoch signifikanter Altersunterschied demzufolge die ErzieherInnen in den westlichen Bundesländern jünger sind als in den östlichen Bundesländern. So ist die Altersgruppe der unter 30-Jährigen in den westlichen Bundesländern mit einem Anteil von 18% vertreten, in den östlichen Bundesländern hingegen nur mit einem Anteil von 4%. Auch die 30- bis unter 40-Jährigen finden sich in den westlichen Bundesländern noch fast doppelt so häufig wie in den östlichen Bundesländern (25% vs. 14%). Im Gegenzug arbeiten in den östlichen Bundesländern fast doppelt so viele ErzieherInnen mit 50 Jahren und älter wie in den westlichen Bundesländern. In Durchschnittswerten ausgedrückt sind die ErzieherInnen in den westlichen Bundesländern mit 40 Jahren gut 6 Jahre jünger als ihre KollegInnen in den östlichen Bundesländern.



**Tab. 2.4: Befragte der GEW-KiTa-Studie nach der Lage ihrer Einrichtung in Ost und West und Altersgruppen (Zeilen-%)**

Lage in Ost-West	Unter 30 Jahre		30 bis unter 40 Jahre		40 bis unter 50 Jahre		50 Jahre und älter		N=
	abs	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
Westl. Bundesländer inkl. Berlin	277	17,9	389	25,1	541	34,9	342	22,1	1.549
Östl. Bundesländer	13	4,0	45	14,0	130	40,4	134	41,6	322
<b>Insgesamt</b>	<b>290</b>	<b>15,5</b>	<b>434</b>	<b>23,2</b>	<b>671</b>	<b>35,9</b>	<b>476</b>	<b>25,4</b>	<b>1.871</b>

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Die Mehrzahl der Befragten, nämlich 54%, ist verheiratet (vgl. Tab. 2.5). 63% haben Kinder (n=1.887), die jedoch – angesichts des Alters der Befragten sicherlich erwartungsgemäß – schon weitestgehend selbständig sind. So liegt das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes bei 16,7 Jahren (n=1.161; SD: 8,1), das Durchschnittsalter des ältesten Kindes bei 22,3 Jahren (n=794; SD: 7,5).

Im Durchschnitt haben die ErzieherInnen 1,18 Kinder. Die Geburtenhäufigkeit, also die durchschnittliche Kinderzahl je Frau im gebärfähigen Alter (15 bis 49 Jahre), ist jedoch im Vergleich zur weiblichen Bevölkerung insgesamt niedrig: Sie liegt bei den Frauen der Stichprobe bei 1 Kind, bei der weiblichen Bevölkerung hingegen bei 1,4 Kindern (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

**Tab. 2.5: Befragte der GEW-KiTa-Studie nach familiärer Lebenssituation (Spalten-%)**

Familienstand / Elternschaft / Anzahl der Kinder	abs.	%
Ledig	609	32,3
Verheiratet	1.018	53,9
Verheiratet, getrennt lebend	25	1,3
Verwitwet	37	2,0
Geschieden	198	10,5
<b>Insgesamt</b>	<b>1.887</b>	<b>100,0</b>
<b>Ohne Kinder</b>	<b>702</b>	<b>37,2</b>
<b>Mit Kinder</b>	<b>1.185</b>	<b>62,8</b>
davon:		
1 Kind	373	31,6
2 Kinder	613	51,9
3 Kinder	159	13,5
4 und mehr Kinder	36	3,0
<b>Insgesamt</b>	<b>1.887</b>	<b>100,0</b>

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Einen Migrationshintergrund, d.h. die Befragten besitzen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit oder haben diese erst im Nachhinein erworben, weisen rund 4% der Befragten auf (n=1.800). Entsprechend der Bevölkerungsstruktur in den westlichen und östlichen Bundesländern finden sich ErzieherInnen mit Migrationshintergrund fast ausschließlich in Einrichtungen in den westlichen Bundeslän-

dern (66 von insges. 68 ErzieherInnen mit Migrationshintergrund). Im Unterschied zu diesem sehr niedrigen Anteil von ErzieherInnen mit Migrationshintergrund weisen von den 3- bis unter 6-jährigen Kindern in Kindertageseinrichtungen immerhin 23% einen Migrationshintergrund auf (mindestens ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren; vgl. Lange 2007).

### 3 Das Qualifikationsprofil – Schul- und Berufsausbildung, Zusatzqualifikationen und Weiterbildung

Die Ausbildung von ErzieherInnen steht spätestens seit Veröffentlichung der ersten PISA-Ergebnisse zur Diskussion. Die Arbeit in Kindertageseinrichtungen ist so anspruchsvoll, dass eine Ausbildung auf Hochschulniveau und eine Gleichstellung mit den GrundschullehrerInnen anzustreben ist; so die Argumentation (vgl. GEW 2005a; Fuchs/Schilling 2005). Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden zum einen das aktuelle Qualifikationsprofil von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen untersucht, dabei wird jedoch nicht nur der Schul- und Ausbildungsabschluss betrachtet, sondern auch die Weiterbildungsaktivitäten der ErzieherInnen. Zum anderen wird untersucht, wie hoch die Akzeptanz einer Hochschulausbildung auf Seiten der ErzieherInnen selbst ausfällt.

Betrachtet man das Schulbildungsniveau der Befragten, so erstaunt der hohe Anteil der ErzieherInnen mit Hochschulzugangsberechtigung: 40% haben die Fachhochschulreife oder die allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife erworben (vgl. Tab. 3.1). 56% haben einen mittleren Bildungsabschluss und 4% einen Hauptschulabschluss absolviert.

Bei den Schulbildungsabschlüssen zeigt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Alter der ErzieherInnen und Schulbildungsniveau: Je jünger die ErzieherInnen desto höher der Anteil derer, die die Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Die Hälfte der ErzieherInnen im Alter von unter 30 Jahren haben einen Fachhochschulreife oder Hochschulreife absolviert (n=289), bei den über 50-Jährigen liegt dieser Anteil hingegen bei einem Drittel (n=475). Von den 30- bis unter 50-Jährigen besitzen 40% eine Hochschulzugangsberechtigung (n=1.101).

Bei den Berufsbildungsabschlüssen dominiert die Fachschulausbildung zur ErzieherIn: 80% der in Kindertageseinrichtungen Beschäftigten haben eine solche Ausbildung absolviert (vgl. Tab. 3.2). Danach folgen mit jeweils rund 6% einschlägig qualifizierte hochschulausgebildete Fachkräfte<sup>1</sup>, KinderpflegerInnen und sonstige Ausbildungsabschlüsse<sup>2</sup>.

- 1) D.h. an Fachhochschulen und/oder Universitäten ausgebildete Dipl.-SozialpädagogInnen/-arbeiterInnen, Dipl.-HeilpädagogInnen, Dipl.-PädagogInnen
- 2) Die Spannweite der sonstigen Ausbildungsabschlüsse ist hoch. Hierunter finden sich akademische Berufe z.B. JuristInnen, ÄrztInnen, LehrerInnen ebenso wie Handwerks- und künstlerische Berufe.

**Tab. 3.1: Personal in Kindertageseinrichtungen nach ihrem höchsten Schulabschluss (Spalten-%)**

Höchster Schulabschluss	abs.	%
Haupt-/Volksschulabschluss	82	4,4
Abschluss d. allg. polytechn. Oberschule d. DDR	289	15,3
Realschulabschluss/Mittlere Reife	760	40,3
Fachhochschulreife	418	22,2
Allg. od. fachgebundene Hochschulreife	335	17,8
Insgesamt	1.884	100,0

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 3.2: Personal in Kindertageseinrichtungen nach ihrem höchsten Schulabschluss (Spalten-%)**

Höchster Berufsbildungsabschluss	abs.	%
KinderpflegerIn	114	6,0
HeilerziehungspflegerIn	7	0,4
FamilienpflegerIn	2	0,1
ErzieherIn	1.512	80,2
Dipl.-SozialpädagogIn/Dipl.-SozialarbeiterIn (FH)	72	3,8
Dipl.-HeilpädagogIn (FH)	10	0,5
Dipl.-PädagogIn/ErziehungswissenschaftlerIn (Uni)	39	2,1
Sonstiger Ausbildungsabschluss	114	6,0
Noch keinen Abschluss, da in Ausbildung	15	0,8
<b>Insgesamt</b>	<b>1.885</b>	<b>100,0</b>

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Im Unterschied zum Schulbildungsniveau zeigt sich bei den Berufsbildungsabschlüssen jedoch kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Alter und Ausbildungsniveau, d.h. die verschiedenen Ausbildungsabschlüsse sind über die ErzieherInnen-Generationen hinweg nahezu gleich verteilt.

Den mit Abstand stärksten Einfluss darauf, ob Fachkräfte mit Hochschulausbildung eingestellt werden, hat der Arbeitsbereich in dem sie tätig sind (vgl. Tab. 3.3). So finden sich hochschulausgebildete Fachkräfte am häufigsten unter den freigestellten Einrichtungsleitungen: Rund 20% des Personals in diesem Arbeitsbereich hat eine einschlägige Hochschulausbildung absolviert.

Das Ausbildungsniveau variiert auch mit der Trägerschaft der Einrichtung in der die Befragten arbeiten: Überproportional häufig sind hochschulausgebildete Fachkräfte bei ‚sonstigen juristischer Personen/Vereinigungen‘, ‚Wirtschaftsunternehmen‘ und ‚Wohlfahrtsverbänden‘ tätig (vgl. Tab. 3.3). Seltener hingegen bei ‚öffentlichen Trägern‘, sowie ‚Kirchen/sons-

tigen Religionsgemeinschaften‘. Darüber hinaus arbeiten in den westlichen Bundesländern etwas häufiger als in den östlichen Bundesländern hochschulausgebildete Fachkräfte (7% vs. 4%). Nur ein schwacher Zusammenhang zeigt sich zwischen der Einrichtungsart und dem Ausbildungsniveau. Dieser besagt, dass in Kindergärten hochschulausgebildete Fachkräfte etwas seltener vertreten sind als bei den übrigen Einrichtungstypen. Das Ausbildungsniveau der ErzieherInnen ist derweil unabhängig von ihrem Alter, hier findet sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang.

Eine Zusatzausbildung haben rund 30% der Befragten abgeschlossen (vgl. Tab. 3.4). Von diesen entfallen die meisten Nennungen mit 17% bis 18% auf die Zusatzausbildungen ‚KindergartenfachwirtIn‘, ‚Management/Führen leiten von KiTas‘, ‚HeilpädagogIn‘ sowie ‚Spezielle Pädagogik‘. Ebenfalls einen etwas größeren Stellenwert nehmen mit rund 13% Zusatzausbildungen im Bereich ‚Beratung/Therapie‘ ein (wobei hierunter nicht spezielle Richtungen wie Musik- oder Kunsttherapie subsumiert wurden). Dass die thematisch-inhaltliche Ausrich-

**Tab. 3.3: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Hochschulausbildung sowie Geschlecht, Alter, Arbeitsbereich, Einrichtungsart, Träger und regionale Lage der Einrichtung (Zeilen-%)**

Geschlecht, Alter, Arbeitsbereiche, Einrichtungsart, Träger, Regionale Lage	Ohne Hochschul- ausbildung		Mit Hochschul- ausbildung		Insges.
	abs.	%	abs.	%	
<b>Männlich</b>	46	85,2	8	14,8	54
<b>Weiblich</b>	1.711	93,9	111	6,1	1.822
<i>p &lt; ,01</i>					
<b>Unter 30 Jahre</b>	274	95,1	14	4,9	288
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	406	94,0	26	6,0	432
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	631	94,3	38	5,7	669
<b>50 Jahre und Älter</b>	432	91,3	41	8,7	473
<i>n. sig.</i>					
<b>Gruppenleitung</b>	917	96,1	37	3,9	954
<b>Zweit-, Ergänzungskraft</b>	369	94,4	22	5,6	391
<b>GruppenÜbergreifende Tätigkeit</b>	142	92,2	12	7,8	154
<b>Förderung von Kindern nach SGB VIII od. SGB XII</b>	45	88,2	6	11,8	51
<b>Nicht freigest. bzw. teilw. freigest. Einrichtungsleitung</b>	153	91,1	15	8,9	168
<b>Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	106	79,7	27	20,3	133
<i>p &lt; ,01</i>					
<b>Krippe</b>	58	92,1	5	7,9	63
<b>Kindergarten</b>	1.043	95,2	53	4,8	1.096
<b>Hort</b>	142	92,8	11	7,2	153
<b>Altersgemischte Einrichtung</b>	491	91,3	47	8,7	538
<i>p &lt; ,05</i>					
<b>Öffentlicher Träger</b>	617	94,9	33	5,1	650
<b>Wohlfahrtsverband</b>	368	90,9	37	9,1	405
<b>Kirche/sonst. Religionsgemeinschaft</b>	442	96,1	18	3,9	460
<b>Sonst. jurist. Pers./Vereinigung</b>	160	88,9	20	11,1	180
<b>Wirtschaftsunternehmen</b>	100	89,3	12	10,7	112
<i>p &lt; ,01</i>					
<b>Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)</b>	1.445	93,0	109	7,0	1.554
<b>Östliche Bundesländer</b>	319	96,4	12	3,6	331
<i>p &lt; ,05</i>					

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2006, Kinder in Tageseinrichtungen; KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 3.4: Zusatzausbildungen des Personals in Kindertageseinrichtungen (Spalten-%)**

Zusatzausbildung	abs.	%
<b>Ohne Zusatzausbildung</b>	1.329	70,4
<b>Mit Zusatzausbildung</b>	560	29,6
<b>davon:</b>		
<b>Psychomotorik</b>	51	9,1
<b>Heilpädagogik</b>	95	17,0
<b>Beratung/Therapie/Mediation</b>	59	10,5
<b>Supervision</b>	11	2,0
<b>Sozialmanagement/OE</b>	76	13,6
<b>KindergartenfachwirtIn (od. ähnl. Abschl.)</b>	102	18,2
<b>Spezielle Pädagogik</b>	94	16,8
<b>Elternt raining/Elternberatung/Elternbildung</b>	28	5,0
<b>Theaterpädagogik</b>	17	3,0
<b>Religionspäd. Zusatzausbildung</b>	14	2,5
<b>Führen und Leiten von KiTas</b>	24	4,3
<b>Fachkraft für Integration</b>	22	3,9
<b>Sonstige</b>	168	30,0
<b>Insgesamt</b>	1.889	100,0

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

tung der Zusatzqualifikationen jedoch sehr breit gestreut ist, zeigt sich nicht zuletzt an der hohen Anzahl von Nennungen, die unter die Kategorie ‚Sonstige Zusatzausbildung‘ fallen (30%).

Die Weiterbildungsbereitschaft der ErzieherInnen ist hoch. Fast alle ErzieherInnen gaben an, in den letzten zwölf Monaten eine der genannten Formen beruflicher Weiterbildung genutzt zu haben (vgl. Tab. 3.5). Von diesen lasen 93% regelmäßig Fachzeitschriften/Fachbücher, 75% nahmen an kurzzeitigen Veranstaltungen z.B. Vorträge, Halbtagsseminare teil und 50% besuchten längerfristige Lehrgänge oder Kurse. Die Möglichkeit an Supervision teilzunehmen hatten hingegen lediglich 18% der ErzieherInnen.

Die wichtigsten Fortbildungsthemen zeigen, dass die Bildungsbegleitung, die individuelle Förderung von Kindern bei den ErzieherInnen groß geschrieben wird: 51% beschäftigten sich mit der Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen, 41% mit dem Themenbereich Sprachförderung/Spracherziehung und 37% mit dem Thema Diagnose und Begutachtung der kindlichen Entwicklung (vgl. Tab. 3.6).

An zweiter Stelle rangieren, von etwa 20% der ErzieherInnen genannt, die Themen Kooperation zwischen Kindertageseinrichtung und Schule, Elternarbeit/Elternbildung, mathematisch-naturwissenschaftliche Bildung, Bewegung/Rhythmische Erziehung/Tanz sowie Lern- und Spielangebote für bestimmte Altersgruppen. An dritter Stelle folgen schließlich

**Tab. 3.5: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Formen der beruflichen Weiterbildung (Zeilen-%)**

Formen beruflicher Weiterbildung	abs.	%
Berufliche Weiterbildung nicht genutzt	27	1,4
Berufliche Weiterbildung genutzt	1.860	98,6
davon:		
Lesen von Fachzeitschriften/Fachbüchern	1.727	92,8
Besuch von Fachmessen/Kongressen	370	19,9
Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen (z.B. Vorträge, Halbtagesseminare)	1.396	75,1
Teilnahme an längerfristigen Lehrgängen/Kursen	924	49,7
Teilnahme an Supervision	340	18,3
<b>Insgesamt</b>	<b>1.887</b>	<b>100,0</b>

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 3.6: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Weiterbildungsthemen (Zeilen-%)**

Themen beruflicher Weiterbildung	abs.	%
Beobachtung/Dokumentation von Bildungsprozessen	922	50,7
Sprachförderung/Spracherziehung	750	41,2
Diagnostik, Begutachtung der kindlichen Entwicklung, Erkennen von Verhaltensauffälligkeiten	680	37,4
Kooperation Kindertageseinrichtung/Schule	420	23,1
Elternarbeit/Elternbildung	409	22,5
Mathematisch-naturwissenschaftliche/technische Bildung	377	20,7
Bewegung/Rhythmische Erziehung/Tanz	358	19,7
Lern-/Spielangebote f. best. Altersgruppen	323	17,8
Gesundheit/Ernährung im Kindesalter	271	14,9
Musische Bildung/Musikpädagogik	254	14,0
Allgemeine Methodik/Didaktik	179	9,8
Naturspielpädagogik/Waldspielpädagogik	141	7,8
Werteerziehung/religiöse Bildung	141	7,8
Medienpädagogik/Einsatz neuer Medien	124	6,8
Hochbegabtenförderung	97	5,3
Sexualpädagogik	95	5,2
Fremdsprachen (z.B. Englisch)	74	4,1
Theaterpädagogik	47	2,6
Sonstiges	569	31,3
Mehrfachnennungen möglich		

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

mit einem Anteil von 14% bis 15% die Themen Gesundheit/Ernährung im Kindesalter sowie musische Bildung. Alle übrigen Themen nehmen einen deutlich geringeren Stellenwert ein.

Auffällig ist bei dieser Frage der hohe Anteil ‚Sonstiger Nennungen‘ mit 31%. Während sich die in der Frage vorgegebenen Antwortvorgaben insbesondere auf die konkrete Arbeit mit den Kindern bezog und zwar sowohl in methodisch-didaktischer als auch in inhaltlicher Hinsicht, wurden hier vor allem Weiterbildungsthemen eingetragen, die die ‚Organisation‘ Kindertageseinrichtung mit Themen wie

Leiten und Führen in Kindertageseinrichtungen, Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung, Umgang mit Computern u.ä. oder die konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtung in den Fordergrund rückt, wie Konzeptionsentwicklung oder Fortbildungen zu den Bildungs-, Erziehungs- und Orientierungsplänen. Unter der Kategorie ‚Sonstiges‘ wurden aber auch Themen genannt, die in den Bereich der Persönlichkeitsentwicklung fallen, wie Stressbewältigung oder Rhetorik.

Zu den Weiterbildungswünschen gefragt, nahm wiederum der Themenbereich Diagnostik, Begutachtung der kindlichen Entwicklung/Erken-

**Tab. 3.7: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Fortbildungswünschen (n=3.584)**

<b>Fortbildungswünsche</b>	<b>abs.</b>	<b>%</b>
<b>Diagnostik, Begutachtung der kindlichen Entwicklung, Erkennen von Verhaltensauffälligkeiten</b>	465	31,1
<b>Elternarbeit/Elternbildung</b>	256	17,1
<b>Mathematisch-naturwissenschaftliche/technische Bildung</b>	254	17,0
<b>Lern-/Spielangebote f. best. Altersgruppen</b>	246	16,5
<b>Beobachtung/Dokumentation von Bildungsprozessen</b>	241	16,1
<b>Sprachförderung/Spracherziehung</b>	230	15,4
<b>Musische Bildung/Musikpädagogik</b>	208	13,9
<b>Bewegung/Rhythmische Erziehung/Tanz</b>	204	13,7
<b>Medienpädagogik/Einsatz neuer Medien</b>	191	12,8
<b>Naturspielpädagogik/Waldspielpädagogik</b>	184	12,3
<b>Hochbegabtenförderung</b>	148	9,9
<b>Theaterpädagogik</b>	144	9,6
<b>Kooperation Kindertageseinrichtung/Schule</b>	107	7,2
<b>Werteerziehung/religiöse Bildung</b>	102	6,8
<b>Fremdsprachen (z.B. Englisch)</b>	95	6,4
<b>Gesundheit/Ernährung im Kindesalter</b>	90	6,0
<b>Allgemeine Methodik/Didaktik</b>	85	5,7
<b>Sexualpädagogik</b>	72	4,8
<b>Sonstiges</b>	262	17,5

*Bis zu drei Nennungen möglich*

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007



**Tab. 3.8: Personal in Kindertageseinrichtungen nach der Unterstützung ihrer Fortbildungsaktivitäten durch den Arbeitgeber (Zeilen-%)**

<b>Unterstützung von Fortbildung</b>	<b>abs.</b>	<b>%</b>
<b>Teilnahme an Fortbildung wird nicht unterstützt</b>	67	3,6
<b>Teilnahme an Fortbildung wird unterstützt</b>	1.790	96,4
<b>davon:</b>		
<b>Unbezahlte Freistellung von der Arbeit</b>	144	8,0
<b>Freistellung bei Gehaltsfortzahlung</b>	1.518	84,8
<b>Übernahme der Teilnahmebeiträge</b>	1.206	67,4
<b>Übernahme sonstiger Fortbildungskosten</b>	750	41,9
<b>Keine der genannten Unterstützungsformen</b>	67	3,7
<b>Insgesamt</b>	1.857	100,0

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

nen von Verhaltensauffälligkeiten mit 31% den höchsten Stellenwert ein (vgl. Tab. 3.7). Darüber hinaus sind die Weiterbildungsinteressen breit gestreut, so dass kaum Interessenschwerpunkte ausgemacht werden können. Erwähnenswert sind noch die Themen Elternarbeit/Elternbildung, mathematisch-naturwissenschaftliche Bildung sowie Lern- und Spielangebote für bestimmte Altersgruppen, die immerhin noch von rund 17% der ErzieherInnen genannt wurden.

Die Mehrzahl der ErzieherInnen wird vom Träger bzw. der Einrichtung bei ihren Fortbildungsaktivitäten unterstützt (vgl. Tab. 3.8). Lediglich 4% der Befragten gaben an, keinerlei Unterstützung vom Arbeitgeber zu erhalten.

Am häufigsten werden die Fortbildungsaktivitäten durch die Freistellung von der Arbeit bei gleichzeitiger Gehaltsfortzahlung vom Arbeitgeber unterstützt: 85% nannten diese Form der Unterstützung (vgl. Tab. 3.8). Bei mehr als einem Drittel der ErzieherInnen werden die Teilnahmebeiträge vom Arbeitgeber teilweise bzw. vollständig übernommen. Und immerhin 42% berichten davon, dass weitere Fortbil-

dungskosten wie Fahrtkosten oder Übernachtungskosten vom Arbeitgeber teilweise oder vollständig übernommen werden.

Derzeit wird die Frage diskutiert, inwiefern für die Tätigkeit als ErzieherIn eine Ausbildung auf Hochschulniveau sinnvoll sei. Vor diesem Hintergrund wurden die ErzieherInnen danach gefragt, inwiefern Sie Interesse hätten, ein solches Studium berufsbegleitend zu absolvieren. 9% der ErzieherInnen gaben an, sie würden auf alle Fälle einen solchen Studienabschluss berufsbegleitend erwerben (vgl. Tab. 3.9). 48% teilten die Auffassung, dass sie unter bestimmten Umständen einen Hochschulabschluss erwerben würden, z.B. wenn der Hochschulstandort in der Nähe ihres Wohn- bzw. Arbeitsplatzes läge, die Möglichkeit zu einem Fernstudium bestünde oder bisherige Fortbildungsleistungen angerechnet würden. 44% waren jedoch gänzlich abgeneigt, für sie käme ein Fachhochschulstudium auf keinen Fall in Frage. Über die Gründe für die Ablehnung kann an dieser Stelle nur spekuliert werden, die Anmerkungen der Befragten zu dieser Frage deuten jedoch darauf hin, dass sie die Fachschulausbildung insbesondere aufgrund einer

gelungenen Verknüpfung von Theorie und Praxis schätzen bzw. im Umkehrschluss befürchten, eine Hochschulausbildung könne zu theoretisch ausgerichtet sein. Ein weiterer Grund für die Ablehnung liegt darin, dass durch zahlreiche Fortbildungen ein solches Studium überflüssig geworden sei.

Am höchsten ist die Akzeptanz eines berufsbegleitenden Studiengangs bei den jüngeren ErzieherInnen unter 30 Jahre, am niedrigsten bei den älteren ErzieherInnen über 50 Jahre. Häufig versahen gerade ältere ErzieherInnen ihre Antwort mit der Anmerkung, dass sich der Aufwand in ihrem Alter nicht mehr lohne. In den westlichen Bundesländern ist die Akzeptanz

der Hochschulausbildung höher als in den östlichen Bundesländern. Es sind zwar in beiden Gruppen jeweils 8%, die auf alle Fälle einen Studiengang berufsbegleitend absolvieren würden, in den westlichen Bundesländern liegt jedoch der Anteil derer, die unter bestimmten Umständen zu einem Studium bereit wären mit 51% deutlich über dem Anteil in den östlichen Bundesländern mit 35% und schließlich lehnen in den östlichen Bundesländern 57% ein solches Studium gänzlich ab, in den westlichen Bundesländern hingegen ‚nur‘ 41%. Dieser Ost-West-Unterschied erstaunt jedoch nicht angesichts der unterschiedlichen Altersstruktur in den westlichen und östlichen Bundesländern.

**Tab. 3.9: Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen nach Akzeptanz einer berufsbegleitenden Hochschulausbildung sowie Altersgruppen und Regionale Lage (Zeilen-%)**

Altersgruppen Regionale Lage	Nein		Ja, unter Umständen		Ja, auf jeden Fall		Insges.
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
<b>Insgesamt</b>	741	43,6	815	47,9	144	8,47	1.700
<b>Unter 30 Jahre</b>							
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	58	21,8	164	61,7	44	16,54	266
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	138	35,4	224	57,4	28	7,18	390
<b>50 Jahre und älter</b>	267	44,2	292	48,3	45	7,45	604
<b>p&lt;,01</b>	264	63,6	125	30,1	26	6,27	415
<b>Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)</b>	570	40,7	709	50,7	120	8,58	1.399
<b>Östliche Bundesländer</b>	171	56,8	106	35,2	24	7,97	301
<b>p&lt;,01</b>							

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2006, Kinder in Tageseinrichtungen; KiTa-Studie der GEW 2007

## 4 Die Arbeitgeber – Einrichtungsart, Trägerstruktur, Einrichtungs- und Gruppengröße

Die Arbeitssituation in Kindertageseinrichtungen ist nicht zuletzt auch durch die Rahmenbedingungen, die die Institution selbst vorgibt, bestimmt. Die Einrichtungsart, die vor allem Rückschlüsse auf das Alter der Kinder zulässt, die Trägerstruktur oder die Einrichtungsgröße beeinflussen die konkrete Arbeit der ErzieherInnen. Aufgrund dessen lohnt ein Blick auf die Einrichtungen, in denen die Befragten der GEW-KiTa-Studie tätig sind.

Mit 59% arbeitet die Mehrzahl der Befragten in einem Kindergarten. Danach folgen mit 29% Befragte aus altersgemischten Einrichtungen. Mit großem Abstand folgen mit 8% Befragte aus Horten sowie mit 3% aus Kinderkrippen.

Schaut man sich die Trägerstruktur der Einrichtungen an, in denen die Befragten arbeiten, so dominieren mit 36% aller Nennungen öffentliche Träger, gefolgt von Einrichtungen in Trägerschaft der Kirchen/sonstigen Religionsgemeinschaften mit 25% sowie Wohlfahrtsverbänden mit 22% der Nennungen (vgl. Tab. 4.1). Mit einigem Abstand liegen auf Platz drei Sonstige juristische Personen/Vereinigungen (10%), Privat-gewerbliche Träger (6%) und schließlich Unternehmens- bzw. Betriebseigene Einrichtungen (1%). Die Trägerstruktur unterscheidet sich in statistisch signifikanter Weise

nach der Lage der Einrichtungen in Ost- und West: Öffentliche Träger (56% vs. 32%) und nicht-konfessionelle Wohlfahrtsverbände (28% vs. 21%) finden sich häufiger in den östlichen Bundesländern, im Gegenzug sind in den westlichen Bundesländern Kirchen und sonstige Religionsgemeinschaften (30% vs. 3%) sowie Wirtschaftsunternehmen (7% vs. 3%) häufiger vertreten.

Ebenfalls statistisch signifikante Unterschiede in der Trägerstruktur lassen sich bei einer Differenzierung nach Einwohnergrößenklassen identifizieren: Fast die Hälfte der ErzieherInnen, die in einer Einrichtung in öffentlicher Trägerschaft arbeiten, arbeiten zugleich in Gemeinden mit bis zu 5.000 Einwohnern (vgl. Tab. 4.2). Wohlfahrtsverbände finden sich vor allem in Mittelstädten (31%) und Wirtschaftsunternehmen sind in Großstädten überproportional vertreten (11%).

Im Durchschnitt werden in den Kindertageseinrichtungen 86 Kinder betreut (n=1.844). Die Spannweite der Kinderzahl ist jedoch erheblich: Das Minimum liegt bei 8 Kindern, das Maximum bei 320 Kindern. Nimmt man die Kinderanzahl als Maß für die Einrichtungsgröße, so arbeiten 46% der Befragten und damit fast die Hälfte in mittelgroßen Einrichtungen mit 50 bis 100 Kindern. 35% arbeiten in

**Tab. 4.1: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Lage der Einrichtung in Ost und West und Trägerschaft (Zeilen-%)**

Lage in Ost-West	Öffentl. Träger		Wohlfahrtsverband		Kirche/sonst. Relig.gem.		Sonst. jur. Pers./Vereinig.		Wirtschaftsunternehmen		N=
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
<b>Westl. Bundesländer inkl. Berlin</b>	483	31,9	323	21,3	451	29,8	151	10,0	105	6,9	1.513
<b>Östl. Bundesländer</b>	174	56,3	85	27,5	10	3,2	30	9,7	10	3,2	309
<b>Insgesamt</b>	657	36,1	408	22,4	461	25,3	181	9,9	115	6,3	1.822

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Tab. 4.2: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Einwohnergrößenklassen und Trägerschaft (Zeilen-%)

Lage in Ost-West	Öffentl. Träger		Wohlfahrtsverband		Kirche/sonst. Relig.gem.		Sonst. jur. Pers./Vereinig.		Wirtschaftsunternehmen		N=
	abs	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
<b>Bis &lt; 5.000</b>	211	48,1	59	13,4	122	27,8	34	7,7	13	3,0	439
<b>5.000 bis &lt; 20.000</b>	125	34,2	73	20,0	113	31,0	32	8,8	22	6,0	365
<b>20.000 bis &lt; 100.000</b>	128	31,0	126	30,5	94	22,8	44	10,7	21	5,1	413
<b>100.000 EW und mehr</b>	169	31,9	125	23,6	114	21,5	66	12,5	56	10,6	530
<b>Insgesamt</b>	633	36,2	383	21,9	443	25,4	176	10,1	112	6,4	1.747

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

großen Einrichtungen mit mehr als 100 Kindern und 19% in kleinen Einrichtungen mit weniger als 50 Kindern. In den östlichen Bundesländern sind die Einrichtungen deutlich größer als in den westlichen Bundesländern. Die durchschnittliche Kinderzahl beträgt in den östlichen Bundesländern rund 107 Kinder pro Einrichtung (n=321). In den westlichen Bundesländern hingegen 81 Kinder pro Einrichtung (n=1.523). Dieser Unterschied vergrößert sich noch, rechnet man bei den westlichen Bundesländern die Stadtstaaten heraus, die mit 106 Kindern pro Einrichtung eine ebenso große Kinderzahl wie die östlichen Flächenländern aufweisen (n=177). Ohne Stadtstaaten werden in den Einrichtungen der westlichen Flächenländern im Durchschnitt 78 Kinder betreut (n=1.335).

Auch bei einer Differenzierung nach Einwohnergrößenklassen zeigen sich statistisch signifikante strukturelle Unterschiede in der Trägerlandschaft: Je größer die Kommune/Stadt, desto größer auch die Einrichtungen. Während in Kleinstädten bis 20.000 Einwohner in den Einrichtungen durchschnittlich 70 Kinder betreut werden (n=455) sind es in den Mittelstädten 83 Kinder (n=372) und in den Großstädten bereits rund 94 Kinder (n=945).

Weitaus wichtiger als die Einrichtungsgröße ist für die Arbeitssituation jedoch die Frage, wie viel Kinder die pädagogischen Fachkräfte direkt betreuen (z. B. in ihrer Gruppe). Für diese Auswertung werden nur GruppenleiterInnen und Zweit- bzw. Ergänzungskräfte betrachtet, die in Einrichtungen mit einer Gruppenstruktur arbeiten; dies trifft auf 94% aller Einrichtungen zu. 46% der ErzieherInnen betreuen in ihrer Gruppe weniger als 20 Kinder und 54% betreuen 20 Kinder und mehr, wobei 11% in großen Gruppen mit mehr als 25 Kindern arbeiten (vgl. Tab. 4.3). Im Durchschnitt liegt die Gruppengröße bei 21 Kindern, wobei die Gruppengröße nach der Art der Einrichtung bzw. dem Alter der Kinder variiert. So finden sich kleine Gruppen mit maximal 15 Kindern überwiegend, und zwar in 78% der Fälle, in Kinderkrippen, aber auch in altersgemischten Einrichtungen sind sie mit 28% noch vergleichsweise häufig vertreten. Größere Gruppen mit mehr als 25 Kindern finden sich unterdessen etwas häufiger in Horten. Gruppen mit 21 bis 25 Kindern sind hingegen das gängige Modell in Kindergärten: 51% der Befragten aus Kindergärten nannten diese Gruppengröße.

Schaut man sich die Mittelwerte nach Einrichtungsart an, so betreuen ErzieherInnen in Krippen im Durchschnitt 13 Kinder, ErzieherInnen

**Tab. 4.3: ErzieherInnen nach Gruppengröße (Zeilen-%)**

<b>Gruppengröße</b>	<b>abs.</b>	<b>%</b>
<b>Gruppen bis 15 Kinder</b>	343	20,4
<b>Gruppen mit mehr als 15 und weniger als 20 Kindern</b>	442	26,3
<b>Gruppen mit mehr als 20 und weniger als 25 Kindern</b>	666	39,7
<b>Gruppen mit mehr als 25 Kindern</b>	228	13,6
<b>Insgesamt</b>	1.679	100,0

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

in Kindergärten und Horten rund 22 Kinder und ErzieherInnen in altersgemischten Einrichtungen rund 20 Kinder. Insbesondere in altersgemischten Einrichtungen ist die Spannweite

jedoch hoch: Bei zwei Drittel der Befragten liegt die Anzahl in einer Spannweite von 10 bis 31 zu betreuenden Kindern.

## 5 Die formalen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit – Beschäftigungssicherheit, Arbeitszeit, Bezahlung, Zufriedenheit

Wie sehen nun die formalen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen aus? Inwiefern sind ErzieherInnen von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen? Sind sie eher Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigt und wenn ja, aus welchen Gründen? Und schließlich stellt sich die Frage nach der Vergütung der Arbeit in Kindertageseinrichtungen: Wovon ist die Höhe des Einkommens abhängig? Nicht zuletzt wirken sich gerade diese Rahmenbedingungen auf die Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit aus.

Nur ein kleiner Teil der befragten ErzieherInnen arbeitet in befristeten und damit prekären Beschäftigungsverhältnissen. So gaben lediglich 16% an, einer befristeten Tätigkeit nachzugehen. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede in der Beschäftigungssicherheit bei einer Differenzierung nach dem Alter der Erzie-

herInnen sowie nach der Lage ihrer Einrichtungen in den westlichen und östlichen Bundesländern.

So sind zum einen jüngere ErzieherInnen deutlich häufiger, nämlich zu fast 50% von befristeten und damit prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen als ihre älteren KollegInnen (vgl. Tab. 5.1). Der Zugang zum Arbeitsfeld ‚Kindertagesbetreuung‘ scheint damit für die jüngere Generation erschwert. Zum anderen finden sich befristete Beschäftigungsverhältnisse mit rund 17% doppelt so häufig in den westlichen Bundesländern wie in den östlichen Bundesländern (vgl. Tab. 5.2).

Ob dieser Befund als Hinweis auf unterschiedliche Arbeitsbedingungen in den westlichen und östlichen Bundesländern interpretiert werden kann oder auf eine Veränderung des Ar-

**Tab. 5.1: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen und Beschäftigungssicherheit (Zeilen-%)**

Altersgruppen	Befristet		Unbefristet		N=
	abs.	%	abs.	%	
Unter 30 Jahre	140	48,4	149	51,6	289
30 bis unter 40 Jahre	79	18,3	352	81,7	431
40 bis unter 50 Jahre	57	8,5	612	91,5	669
50 Jahre und älter	17	3,6	456	96,4	473
<b>Insgesamt</b>	<b>293</b>	<b>15,7</b>	<b>1.569</b>	<b>84,3</b>	<b>1.862</b>

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.2: Personal in Kindertageseinrichtungen nach der Lage ihrer Einrichtung in Ost und West sowie Beschäftigungssicherheit (Zeilen-%)**

Lage in Ost und West	Befristet		Unbefristet		N=
	abs.	%	abs.	%	
Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)	267	17,1	1.294	82,9	1.561
Östl. Bundesländer	27	8,2	303	91,8	330
<b>Insgesamt</b>	<b>294</b>	<b>15,5</b>	<b>1.597</b>	<b>84,5</b>	<b>1.891</b>

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

beitsfeldes insgesamt hindeuten kann, an dieser Stelle nicht eindeutig geklärt werden. Möglicherweise ist der Trend zu einer Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung in den neuen Bundesländern bislang deshalb noch nicht erkennbar, weil dort deutlich seltener als in den westlichen Bundesländern jüngere Beschäftigte, also BerufseinsteigerInnen, tätig sind.

Von einer befristeten Beschäftigung sind am seltensten EinrichtungsleiterInnen betroffen. Mehr als 90% gehen einer unbefristeten Tätigkeit nach (vgl. Tab. 5.3). Am häufigsten sind Zweit- und Ergänzungskräfte sowie Beschäftig-

te im Bereich Förderung von Kindern nach SGB VIII und SGB XII befristet beschäftigt. Etwa ein Viertel des Personals in diesen Arbeitsbereichen arbeitet auf einer befristeten Stelle.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse finden sich überproportional häufig in Wirtschaftsunternehmen: 24% der pädagogischen Fachkräfte in diesen Einrichtungen gehen einer befristeten Tätigkeit nach (vgl. Tab. 5.4). Der niedrigste Anteil befristet Beschäftigter findet sich hingegen mit rund 12% bei den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft.

**Tab. 5.3: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Arbeitsbereich und Beschäftigungssicherheit (Zeilen-%)**

Arbeitsbereiche	Befristet		Unbefristet		N=
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gruppenleitung</b>	129	13,5	829	86,5	958
<b>Zweit-, Ergänzungskraft</b>	103	26,1	291	73,9	394
<b>Gruppenübergreifende Tätigkeit</b>	21	13,5	134	86,5	155
<b>Förderung von Kindern nach SGB VIII od. SGB XII</b>	11	21,6	40	78,4	51
<b>Nicht freigestellte/teilw. freigestellte Einrichtungsleitung</b>	8	6,0	125	94,0	133
<b>Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	13	7,8	153	92,2	166
<b>Verwaltung</b>	1	/	3	/	4
<b>Insgesamt</b>	286	15,4	1.575	84,6	1.861

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.4: Personal in Kindertageseinrichtungen nach dem Träger ihrer Einrichtung sowie Beschäftigungssicherheit (Zeilen-%)**

Träger	Befristet		Unbefristet		N=
	abs.	%	abs.	%	
<b>Öffentlicher Träger</b>	78	11,9	576	88,1	654
<b>Wohlfahrtsverband</b>	65	16,0	340	84,0	405
<b>Kirche/sonst. Religionsgemeinschaft</b>	84	18,2	377	81,8	461
<b>Sonst. jurist. Pers./Vereinigung</b>	29	16,1	151	83,9	180
<b>Wirtschaftsunternehmen</b>	27	23,5	88	76,5	115
<b>Insgesamt</b>	283	15,6	1.532	84,4	1.815

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.5: Personal in KiTas nach Befristungsgründen (n=273; Zeilen-%)**

Befristungsgründe	Trifft zu		Trifft nicht zu	
	abs.	%	abs.	%
<b>Dauerstellung nicht zu finden</b>	126	46,2	147	53,8
<b>Praktikum im Anerkennungsjahr</b>	23	8,4	250	91,6
<b>FSJ/Vorpraktikum</b>	2	0,7	271	99,3
<b>Probezeit-Arbeitsvertrag</b>	12	4,4	261	95,6
<b>Elternzeitvertretung</b>	100	36,6	173	63,4
<b>Dauerstellung nicht gewünscht</b>	5	1,8	268	98,2

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Nach den Gründen für die Befristung gefragt antworteten die ErzieherInnen zu 46%, dass eine Dauerstellung nicht zu finden war, d.h. der Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Arbeitssuche vorrangig befristete Beschäftigungsverhältnisse bereithielt (vgl. Tab. 5.5). Weitere 37% gaben an, dass ihre Tätigkeit aufgrund einer Elternzeitvertretung befristet ist, ein Befund, der angesichts der Frauendominanz im Arbeitsfeld ‚Kindertagesbetreuung‘ sicherlich nicht überrascht.

Die bivariaten Untersuchungen haben gezeigt, dass nicht immer entschieden werden kann, worin nun die eigentliche Ursache für ein zu untersuchendes Phänomen liegt. So bleibt unklar ob es bei der Befristung tatsächlich ein West-Ost-Gefälle gibt oder ob die eigentliche Ursache in der unterschiedlichen Altersstruktur in den westlichen und östlichen Bundesländern zu suchen ist.

Dieses Beispiel zeigt, dass bivariate Auswertungen generell dem Risiko einer Fehlinterpretation unterliegen, wenn nämlich der beobachtete Zusammenhang zwischen einer unabhängigen Variablen (z.B. Bundesgebiet) und einer abhängigen Variable (z.B. Befristung) dadurch zustande kommt, dass eine dritte Variable die

beiden interessierenden Variablen gleichermaßen beeinflusst. Der beobachtete Zusammenhang stellt dann eine ‚Scheinkorrelation‘ dar. Deshalb sollte sofern möglich die bivariaten Analysen durch eine multivariate Analyse ergänzt werden. Eine multivariate Analyse ermöglicht es, die interessierenden abhängigen Variablen (z.B. Bundesgebiet, Träger, Alter) simultan zu überprüfen. Dabei kann nicht nur geprüft werden, welche unabhängigen Variablen eine eigenständige Erklärungskraft besitzen, sondern auch wie die verschiedenen Variablen untereinander zu gewichten sind, also welche Variable die größere Rolle spielt.

**Exkurs:**

**Methodische Anmerkungen zu den multivariaten Analysen**

In den Ergebnistabellen zu den multivariaten Analysen sind die standardisierten Regressionskoeffizienten abgebildet (allerdings nur jene, die sich als statistisch signifikant erwiesen haben), so dass die Koeffizienten innerhalb eines Modells miteinander vergleichbar sind. Je weiter die Koeffizienten von Null entfernt sind, desto größer ist der Zusammenhang zwischen abhängiger und unabhängiger Variable. Koeff.



Koeffizienten ohne Vorzeichen zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen unabhängiger und abhängiger Variable (z.B. mit zunehmendem Alter steigt das Einkommen), Koeffizienten mit negativen Vorzeichen zeigen einen negativen oder gegenläufigen Zusammenhang zwischen unabhängiger und abhängiger Variable (z.B. mit zunehmendem Alter sinkt das Einkommen).

Bei der Interpretation der Modelle muss berücksichtigt werden, dass kategoriale Variablen über einen ‚Umweg‘ in die Modellbildung aufgenommen werden. Sie werden in so genannte Dummy-Variablen zerlegt, diese weisen die Werte 0/1 auf, d.h. eine befragte Person erhält den Wert 1 wenn sie in eine Kategorie fällt und sie erhält den Wert 0 wenn sie in diese Kategorie nicht fällt. Für kategoriale Variable mit drei Kategorien z.B. Berufsfachschulabschluss, Fachschulabschluss, Fachhochschulabschluss müssen zwei Dummy-Variablen gebildet werden. Die dritte Kategorie dient als Referenzkategorie, d.h. sie geht nicht direkt in das Modell ein, sondern vermittelt über die beiden Dummy-Variablen. Diese Dummy-Variablen sind nun immer im Unterschied zur Referenzkategorie zu interpretieren. (vgl. ausführlich zu multivariaten Analyseverfahren Rostampour 2003, Backhaus u.a. 2003)

Überprüft wurden in dem Erklärungsmodell zur Befristung regionale Einflussgrößen mit den Indikatoren Lage der Einrichtung in Ost und West sowie Gemeindegröße, einrichtungsbezogene Einflussgrößen mit den Indikatoren Träger, Einrichtungsart und Einrichtungsgröße (gemessen an der Anzahl der Kinder), tätigkeitsbezogene Einflussgrößen mit den Indika-

toren Arbeitsbereiche und wöchentliche Arbeitszeit sowie individuumsbezogene Einflussgrößen mit den Indikatoren Geschlecht und Alter der ErzieherInnen.

Gemessen an der Stärke der Effekt-Koeffizienten kommt dem Alter der stärkste Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein zu: Jüngere ErzieherInnen sind demnach häufiger von Befristung betroffen als ihre älteren KollegInnen (vgl. Tab. 5.6) und dies zeigte sich ja auch schon in der bivariaten Analyse. An zweiter Stelle folgen die Variablen altersgemischte Einrichtungen, wöchentliche Arbeitszeit sowie einschlägige Hochschulausbildung. Während in altersgemischten Einrichtungen seltener befristetes Personal beschäftigt ist, steht ein einschlägiger Hochschulabschluss sowie die wöchentliche Arbeitszeit in einem positiven Zusammenhang zur abhängigen Variablen Befristung, d.h. Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss sind eher befristet beschäftigt als ihre KollegInnen mit Berufsfachschul- oder Fachschulausbildung und befristet Beschäftigte arbeiten weniger Wochenstunden als die unbefristet Beschäftigten. An dritter Stelle stehen Einrichtungen in Trägerschaft sonstiger juristischer Personen/Vereinigungen. In diesen Einrichtungen sind die ErzieherInnen ebenfalls eher befristet beschäftigt.

Bei allen anderen unabhängigen Variablen wie Bundesgebiet, Einwohnergrößenklassen, Einrichtungsgröße oder Geschlecht lässt sich mittels der multivariaten Analyse – und dies zum Teil im Unterschied zur bivariaten Analyse – kein Zusammenhang mehr zur abhängigen Variablen Befristung zeigen.

**Tab. 5.6: Erklärungsmodell zu den Bedingungsfaktoren für eine befristete Tätigkeit (Binär logistische Regression)**

Unabhängige Variablen	Standardisierter Regressionskoeffizient	Signifikanz
<b>Träger: Sonst. jurist. Pers./Vereinigung</b>	1,235	p<,05
<b>Einrichtungsart: Altersgemischte Einrichtung</b>	-1,383	p<,01
<b>Altersjahre</b>	-3,819	p<,01
<b>Ausbildungsniveau: Hochschulabschluss</b>	1,342	p<,05
<b>Wöchentliche Arbeitszeit</b>	-1,377	p<,05
<b>N=</b>	1.477	
<b>McFadden's-r<sup>2</sup>pseudo:</b>	22,8%	

*Lesehilfe:* Das negative Vorzeichen des Koeffizient -3,819 für die unabhängige Variable ‚Altersjahre‘ zeigt einen negativen Zusammenhang an, d.h. je älter eine ErzieherIn ist, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie befristet tätig ist (kein Vorzeichen und damit ein positiver Zusammenhang würde bedeuten: Je älter eine ErzieherIn, desto höher die Wahrscheinlichkeit befristet beschäftigt zu sein). Die Stärke dieses Zusammenhangs wird durch die Höhe des Koeffizienten ausgedrückt: Je höher der Koeffizient, desto stärker der Einfluss auf die Variable ‚Befristung‘.

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Bezogen auf den *Beschäftigungsumfang* zeigt sich, dass von den Befragten ErzieherInnen zum Erhebungszeitpunkt 50% einer Vollzeittätigkeit nachgingen (n=1.886). Auch beim Arbeitszeitumfang lässt sich ein Alterseffekt beobachten: Während die jüngeren ErzieherInnen zu 72% Vollzeit arbeiten sind es in der Altersgruppe der 30- bis unter 40-Jährigen nur noch 55% und in den beiden höheren Altersgruppen liegt der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit rund 44% noch einmal 10 Prozentpunkte niedriger (vgl. Tab. 5.7; vgl. zu diesen und den folgenden Auswertungen auch die Auswertungen nach der Wochenarbeitszeit in Tab. 5.16).

Die Gründe für diesen Alterseffekt sind jedoch nicht zuletzt in der familiären Situation der ErzieherInnen zu finden: Während nur 4% der unter 30-Jährigen angaben, eigene Kinder zu haben, liegt der Anteil der ErzieherInnen mit Kindern bei den 30- bis unter 40-Jährigen bei 47% und in den beiden höheren Altersgruppen bei 82% bzw. 85% (vgl. Tab. 27). So wurde mit 45% als wichtigster Grund für eine Teilzeitbeschäftigung ‚Persönliche bzw. familiäre Verpflichtungen‘ genannt (vgl. Tab. 5.8).

Allerdings gaben auch 37% der ErzieherInnen an, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben,

**Tab. 5.7: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen und Arbeitszeitumfang (Zeilen-%)**

Altersgruppen	Vollzeittätigkeit		Teilzeittätigkeit		N=
	abs.	%	abs.	%	
<b>Unter 30 Jahre</b>	207	71,9	81	28,1	288
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	235	54,7	195	45,3	430
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	287	43,1	379	56,9	666
<b>50 Jahre und älter</b>	206	43,6	267	56,4	473
<b>Insgesamt</b>	935	50,4	922	49,6	1.857

p<,01

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.8: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen und Elternschaft (n=273; Zeilen-%)**

Altersgruppen	Ohne Kinder		Mit Kindern		N=
	abs.	%	abs.	%	
Unter 30 Jahre	279	96,5	10	3,5	289
30 bis unter 40 Jahre	229	52,9	204	47,1	433
40 bis unter 50 Jahre	121	18,1	548	81,9	669
50 Jahre und älter	71	14,9	404	85,1	475
Insgesamt	700	37,5	1.166	62,5	1.866

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.9: Personal in Kindertageseinrichtungen nach den Gründen ihrer Teilzeitbeschäftigung (n=907; Zeilen-%)**

Gründe für die Teilzeitbeschäftigung	Genannt		Nicht genannt	
	abs.	%	abs.	%
Vollzeittätigkeit nicht zu finden/ Vollzeittätigkeit vom Arbeitgeber nicht vorgesehen	336	37,0	571	63,0
In Aus- oder Fortbildung	24	2,6	883	7,4
Aufgrund von Krankheit/Unfallfolgen	20	2,2	887	97,8
Persönliche/familiäre Verpflichtungen	405	44,7	502	55,3
Aus anderen Gründen nicht gewünscht	213	23,5	694	76,5

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

bzw. dass eine Vollzeittätigkeit vom Arbeitgeber/Träger nicht vorgesehen sei (vgl. Tab. 5.9). Ein nicht unerheblicher Teil der ErzieherInnen in Teilzeit können demzufolge ihre Erwerbswünsche aufgrund der Struktur des Arbeitsfeldes nicht verwirklichen.

Statistisch relevante Ost-West-Unterschiede im Antwortverhalten bezogen auf die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung finden sich bei den Antwortvorgaben ‚Vollzeittätigkeit nicht zu finden‘ bzw. ‚Vollzeittätigkeit vom Arbeitgeber nicht vorgesehen‘ und ‚Persönliche/familiäre Verpflichtungen‘. Während drei Viertel der teilzeitbeschäftigten ErzieherInnen in den östlichen Bundesländern angaben, dass eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden gewesen sei (n=241), nennen diesen Grund von den ErzieherInnen in den westlichen Bundesländern le-

diglich ein Viertel (n=667). Im Unterschied dazu gehen deutlich mehr ErzieherInnen in den westlichen Bundesländern einer befristeten Tätigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen nach als in den östlichen Bundesländern: 59% der ErzieherInnen in den westlichen Bundesländern nannten diesen Grund (n=667) gegenüber 7% der ErzieherInnen in den östlichen Bundesländern (n=241).

Die Arbeitszeit ist auch abhängig von dem Arbeitsbereich, in dem die ErzieherInnen tätig sind. Leitungskräfte arbeiten häufiger, und zwar zu 75% in Vollzeit als GruppenleiterInnen oder Zweit- bzw. Ergänzungskräfte (vgl. Tab. 5.10). Während von den GruppenleiterInnen noch gut die Hälfte einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach gehen sind es bei den Ergänzungskräften nur noch 34%.

**Tab. 5.10: Personal in KiTas nach Arbeitsbereichen und Arbeitszeitumfang (Zeilen-%)**

Arbeitsbereiche	Vollzeittätigkeit		Teilzeittätigkeit		N=
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gruppenleitung</b>	500	52,1	460	47,9	960
<b>Zweit-, Ergänzungskraft</b>	131	33,8	257	66,2	388
<b>Gruppenübergreifende Tätigkeit</b>	56	36,6	97	63,4	153
<b>Förderung von Kindern nach SGB VIII od. SGB XII</b>	30	58,8	21	41,2	51
<b>Nicht bzw. teilweise freigestellte Einrichtungsleitung</b>	117	70,5	49	29,5	166
<b>Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	99	73,9	35	26,1	134
<b>Insgesamt</b>	933	50,4	919	49,6	1.852

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.11: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Lage der Einrichtung in Ost und West und Arbeitszeitumfang (Zeilen-%)**

Altersgruppen	Vollzeittätigkeit		Teilzeittätigkeit		N=
	abs.	%	abs.	%	
<b>Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)</b>	872	56,0	684	44,0	1.556
<b>Östl. Bundesländer</b>	72	21,8	258	78,2	330
<b>Insgesamt</b>	944	50,1	942	49,9	1.886

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Schaut man sich den Arbeitszeitumfang nach der Lage der Einrichtung in den östlichen und westlichen Bundesländern an, so zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede: In den östlichen Bundesländern ist mit 78% der überwiegende Anteil der ErzieherInnen Teilzeitbeschäftigt (vgl. Tab. 5.11). In den westlichen Bundesländern liegt dieser Anteil bei 44%. Auch beim zustande kommen dieses Ergebnisses könnte die unterschiedliche Altersstruktur der ErzieherInnen in den westlichen und östlichen Bundesländern eine Rolle spielen.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung sind über die Träger relativ gleich verteilt. Auffällig ist lediglich, dass in Einrichtungen in Trägerschaft der Kirchen/sonstiger Religionsgemeinschaften

überproportional häufig Vollzeit beschäftigte ErzieherInnen arbeiten (vgl. Tab. 5.12).

Am häufigsten sind Teilzeitbeschäftigte in Horten zu finden. Sie stellen hier einen Anteil von 80%. Bei den übrigen Einrichtungsarten liegen die Anteile der Teilzeitbeschäftigten hingegen zwischen 42% bei den altersgemischten Einrichtungen und 49% bei den Kindergärten (vgl. Tab. 5.13). Zunächst könnte vermutet werden, dieser ‚Horteffekt‘ liegt darin begründet, dass die Mehrzahl der befragten HortnerInnen in einer Einrichtung in den östlichen Bundesländern arbeiten (60%; n=153) und hier auch der Anteil Teilzeitbeschäftigter deutlich höher liegt als in den westlichen Bundesländern. Die multivariate Analyse wird jedoch – um ein Ergeb-

**Tab. 5.12: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägerzugehörigkeit und Arbeitszeitumfang (Zeilen-%)**

Träger	Vollzeittätigkeit		Teilzeittätigkeit		N=
	abs.	%	abs.	%	
Öffentlicher Träger	315	48,4	336	51,6	651
Wohlfahrtsverband	190	46,8	216	53,2	406
Kirche/sonst. Religionsgemeinschaft	269	59,0	187	41,0	456
Sonst. jurist. Pers./Vereinigung	89	49,4	91	50,6	180
Wirtschaftsunternehmen	57	49,6	58	50,4	115
<b>Insgesamt</b>	<b>920</b>	<b>50,9</b>	<b>888</b>	<b>49,1</b>	<b>1.808</b>

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.13: Personal in Kindertageseinrichtungen nach Einrichtungsart und Arbeitszeitumfang (Zeilen-%)**

Einrichtungsart	Vollzeittätigkeit		Teilzeittätigkeit		N=
	abs.	%	abs.	%	
Krippe	33	53,2	29	46,8	62
Kindergarten	555	50,7	540	49,3	1.095
Hort	31	20,0	124	80,0	155
Altersgemischte Einrichtung	311	57,7	228	42,3	539
<b>Insgesamt</b>	<b>930</b>	<b>50,2</b>	<b>921</b>	<b>49,8</b>	<b>1.851</b>

$p < ,01$

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

nis vorweg zu nehmen – zeigen, dass in Horten unabhängig von ihrer Lage in den östlichen und westlichen Bundesländern der Anteil der Teilzeitbeschäftigten höher ist als bei den anderen Einrichtungstypen.

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten nimmt mit der Einwohnergrößenklasse des Arbeitsortes zu: während in Gemeinden bis 5.000 Einwohner nur 44% Vollzeit beschäftigt sind, sind es in den Gemeinden mit unter 20.000 Einwohnern sowie in Gemeinden mit unter 100.000 Einwohnern bereits um die 50% und in Großstädten mit über 100.000 Einwohnern 56% (vgl. Tab. 5.14). Diese Differenz dürfte mit einem unterschiedlichen Betreuungsbedarf in ländlichen und städtischen Regionen zusammen-

hängen und auch das Stadt-Land-Gefälle in Bezug auf die Frauenerwerbsquote widerspiegeln.

Das Stundenvolumen von Teilzeitbeschäftigten kann jedoch stark variieren, deshalb lohnt auch ein Blick auf den tatsächlichen Stundenumfang, den die Befragten in ihren Einrichtungen beschäftigt sind. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Befragten liegt bei 33,25 Stunden pro Woche ( $n=1.872$ ). Nur 0,2% der Befragten arbeiten weniger als 10 Stunden pro Woche und weitere 5% arbeiten zwischen 10 und 20 Stunden (vgl. Tab. 5.15). Eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 bis 30 Stunden haben 20% der Befragten und die überwiegende Mehrheit, nämlich drei Viertel aller ErzieherInnen arbeiten 30 Stunden und mehr.

**Tab. 5.14: ErzieherInnen nach Gemeindegrößenklassen und Arbeitszeitumfang (Zeilen-%)**

Gemeindegrößenklassen	Vollzeittätigkeit		Teilzeittätigkeit		N=
	abs.	%	abs.	%	
<b>Bis &lt; 5.000</b>	203	44,1	257	55,9	460
<b>5.000 bis &lt; 20.000</b>	189	49,0	197	51,0	386
<b>20.000 bis &lt; 100.000</b>	220	51,9	204	48,1	424
<b>100.000 EW und mehr</b>	298	55,7	237	44,3	535
<b>Insgesamt</b>	910	50,4	895	49,6	1.805

*p < ,01* Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.15: ErzieherInnen nach ihrer Wochenarbeitszeit (Zeilen-%)**

Stundenumfang	abs.	%
<b>Unter 10 Stunden</b>	44,1	55,9
<b>10 bis unter 20 Stunden</b>	49,0	51,0
<b>20 bis unter 30 Stunden</b>	51,9	48,1
<b>30 Stunden und mehr</b>	55,7	44,3
<b>Insgesamt</b>	50,4	49,6

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Der Arbeitszeitumfang ist abhängig von der persönlichen und familiären Lebenssituation: Jüngere ErzieherInnen, ledige ErzieherInnen sowie ErzieherInnen ohne Kinder haben eine höhere Wochenstundenarbeitszeit (vgl. Tab. 5.16). Und auch das Ausbildungsniveau scheint sich auf den Arbeitszeitumfang auszuwirken. ErzieherInnen mit einer Fachschul- bzw. Hochschulausbildung haben eine höhere Wochenarbeitszeit als ihre KollegInnen mit einer Ausbildung auf Berufsfachschulebene. Die übrigen Einflussgrößen wie Arbeitsbereich, Trägerstruktur oder Lage in Ost- und West bestätigen die Untersuchungsergebnisse zur Voll- und Teilzeitbeschäftigung.

Ebenso wie bei der Befristung sollen die bivariaten Befunde zur wöchentlichen Arbeitszeit mittels einer multivariaten Analyse überprüft werden (vgl. zur Erläuterung der Verfahren Abschnitt ‚Befristung‘). Überprüft wurden in dem

Erklärungsmodell zum Arbeitszeitumfang die *regionalen Einflussgrößen* Lage der Einrichtung in Ost und West sowie die Gemeindegröße, die *einrichtungsbezogene Einflussgrößen* Träger, Einrichtungsart und Einrichtungsgröße (gemessen an der Anzahl der Kinder), die *tätigkeitsbezogene Einflussgrößen* Arbeitsbereiche und Beschäftigungssicherheit sowie schließlich die *individuumbezogene Einflussgrößen* Geschlecht, Alter, Familienstand und Elternschaft.

Den stärksten Einfluss auf den Arbeitszeitumfang hat die Variable Elternschaft (vgl. Tab. 5.17). D.h. zugleich, dass eine Teilzeitbeschäftigung von den befragten ErzieherInnen dann gewählt wird, wenn sie selbst Kinder bekommen (bzw. haben). An zweiter Stelle folgen die Arbeitsbereiche, in denen die ErzieherInnen tätig sind. Mit den Arbeitsbereichen Zweit- und Ergänzungskraft sowie gruppenübergreifende Tätigkeit sinkt die wöchentliche Arbeitszeit,

**Tab. 5.16: ErzieherInnen nach Einflussgrößen auf ihre Wochenarbeitszeit (Mittelwerte)**

<b>Arbeitsbereich, Beschäftigungssicherheit, Einrichtungsart, Träger, Lage in Ost und West, Altersgruppen, Ausbildungsniveau, Familienstand, Elternschaft</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>N=</b>
<b>Insgesamt</b>	33,25	6,78	1.868
<b>Gruppenleitung</b>	33,99	5,99	947
<b>Zweit-, Ergänzungskraft</b>	29,54	8,20	387
<b>Gruppenübergreifende Tätigkeit</b>	31,65	6,97	152
<b>Förderung von Kindern nach SGB VIII od. SGB XII</b>	34,42	6,80	51
<b>Nicht freigestellte bzw. teilweise freigestellte Einrichtungsleitung</b>	36,58	4,07	135
<b>Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	36,45	4,50	167
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Befristet</b>	32,80	7,80	290
<b>Unbefristet</b>	33,33	6,57	1.569
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Krippe</b>	33,94	6,97	62
<b>Kindergarten</b>	33,23	6,83	1.091
<b>Hort</b>	30,00	6,06	151
<b>Altersgemischte Einrichtung</b>	34,31	6,36	531
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Öffentlicher Träger</b>	33,15	6,70	648,00
<b>Wohlfahrtsverband</b>	33,37	6,24	400,00
<b>Kirche/sonst. Religionsgemeinschaft</b>	33,75	7,27	457,00
<b>Sonst. jurist. Pers./Vereinigung</b>	33,13	6,92	174,00
<b>Wirtschaftsunternehmen</b>	33,59	6,18	114,00
<i>n. sig.</i>			
<b>Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)</b>	33,56	6,98	1.550
<b>Östl. Bundesländer</b>	31,73	5,49	318
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Unter 30 Jahre</b>	35,80	5,74	287
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	33,68	6,90	431
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	32,29	6,99	660
<b>50 Jahre und älter</b>	32,77	6,59	462
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Berufsfachschule</b>	30,31	7,32	113
<b>Fachschule</b>	33,58	6,60	1.494
<b>Hochschule</b>	33,16	7,17	119
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Ledig</b>	35,70	5,40	602
<b>Verheiratet</b>	31,65	7,14	997
<b>Verheiratet, getrennt lebend</b>	33,51	7,13	25
<b>verwitwet</b>	32,37	6,39	35
<b>geschieden</b>	34,04	6,43	196
<i>p &lt; ,01</i>			
<b>Ohne Kinder</b>	36,45	4,75	698
<b>Mit Kinder</b>	31,34	7,10	1.157
<i>p &lt; ,01</i>			

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

mit einer Leitungsfunktion hingegen nimmt die wöchentliche Arbeitszeit zu und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine nicht bzw. teilweise freigestellte Einrichtungsleitung oder um eine freigestellte Einrichtungsleitung handelt. An dritter Stelle steht die abhängige Variable Einrichtungsart. In Horten ist der Beschäftigungsumfang niedriger, in altersgemischten Einrichtungen jedoch höher als bei den übrigen Einrichtungstypen. Der Befund zu den Horten ist demnach nicht, wie in der bivariaten Analyse vermutet, abhängig von der Lage der Einrichtung in den westlichen und östlichen Bundesländern. Darüber hinaus zeigt sich auch ein – wenngleich geringer Zusammenhang – zwischen Einwohnergrößenklassen und Arbeitszeitumfang, wonach insbesondere in ländlichen Regionen einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wird. Dies bestätigt die Vermutung, dass die Erwerbsarbeit von ErzieherInnen einem Urbanisierungseffekt unterliegt. Schließlich steht die Variable Befristung ebenfalls in

einem negativen Zusammenhang zum Arbeitszeitumfang, d.h. befristet Beschäftigte arbeiten weniger Wochenstunden als ihre unbefristet beschäftigten KollegInnen.

Keine eigenständige Erklärungskraft kommt in der multivariaten Analyse dem Bundesgebiet also der Lage der Einrichtung in Ost und West, dem Träger, der Einrichtungsgröße und dem Alter mehr zu.

Wie sieht nun die Einkommenssituation der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen aus? (vgl. hierzu auch Expertise der GEW 2007) Der durchschnittliche Bruttoverdienst der Befragten liegt bei 2.086,-- Euro monatlich (n=1.388).<sup>3</sup>

3) 27% der Befragten verweigerten die Antwort auf die Frage nach ihrem Bruttogehalt. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass es sich beim Einkommen um ein „sensibles“ Datum handelt. Zum anderen deuten die Anmerkungen, die die Befragten zu dieser Frage machten, darauf hin, dass sie ihr Bruttogehalt nicht kennen (und auch nicht bereit waren nachzusehen) sondern lediglich ihr Nettogehalt.

<b>Tab. 5.17: Erklärungsmodell zu den Bedingungsfaktoren für den Beschäftigungsumfang (Multiple lineare Regression)</b>		
<b>Unabhängige Variablen</b>	<b>Standardisierter Regressionskoeffizient</b>	<b>Signifikanz</b>
<b>Elternschaft</b>	-0,327	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Zweit-/Ergänzungskraft</b>	-0,265	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Gruppenübergreifende Tätigkeiten</b>	-0,065	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Nicht bzw. teilw. freigestellte Einrichtungsleitung</b>	0,101	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	0,075	p<,01
<b>Einrichtungsart: Hort</b>	-0,092	p<,01
<b>Einrichtungsart: Altersgemischte Einrichtung</b>	0,050	p<,05
<b>Einwohnergrößenklassen: &lt; 5.000 Einwohner</b>	-0,053	p<,05
<b>Familienstand: Ledig</b>	0,073	p<,05
<b>Befristung</b>	-0,054	p<,05
<b>N=</b>		
<b>r<sup>2</sup>:</b>	25,7%	

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007



Erwartungsgemäß zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Arbeitsbereich und Einkommen: EinrichtungsleiterInnen verdienen mehr als die Beschäftigten in den übrigen Arbeitsbereichen. Wobei die freigestellten EinrichtungsleiterInnen mit rund 2.900,- Euro monatlich etwa 200,- Euro mehr verdienen als die nicht-freigestellten EinrichtungsleiterInnen. Darüber hinaus zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau (das allerdings wiederum mit den Arbeitsbereichen korreliert), wonach Beschäftigte mit einer Berufsfachschulausbildung (z.B. KinderpflegerInnen) 1.616,- Euro monatlich verdienen, die Beschäftigten mit Fachschul- oder Hochschulausbildung hingegen rund 2.100,- Euro.

Bei der Betrachtung des Bruttoeinkommens ist jedoch zu berücksichtigen, dass dieses insbesondere vom Arbeitszeitumfang abhängig ist. Deshalb soll für differenziertere Untersuchungen das monatliche Bruttogehalt in Relation zum Arbeitszeitumfang gesetzt werden, indem ein Stundenverdienst berechnet wird.

Das durchschnittliche Einkommen pro Stunde liegt bei 15,66 Euro (vgl. Tab. 5.18). Auch bei dieser Betrachtung zeigt sich, dass das Einkommen mit den Arbeitsbereichen variiert: Freigestellte EinrichtungsleiterInnen kommen auf ein Bruttoeinkommen von rund 20,- Euro pro Stunde, gefolgt von nicht-freigestellten EinrichtungsleiterInnen mit 18,- Euro pro Stunde. GruppenleiterInnen, Beschäftigte mit gruppenübergreifenden Tätigkeiten sowie Beschäftigte im Arbeitsbereich Förderung von Kindern nach SGB VIII oder SGB XII verdienen jeweils rund 15,- Euro pro Stunde. Zweit- und Ergänzungskräfte liegen mit 13,50 Euro am unteren Ende der Einkommensskala.<sup>4</sup>

Befristet Beschäftigte verdienen weniger als unbefristet Beschäftigte. ErzieherInnen mit befristeten Arbeitsverträgen verdienen rund 13,- Euro pro Stunde, unbefristet Beschäftigte hingegen knapp 16,- Euro. Dieser Effekt könnte jedoch zum einen darin begründet sein, dass vor allem jüngere ErzieherInnen befristete beschäftigt sind, das Einkommen jedoch altersgestaffelt ist. Zum anderen sind in den Arbeitsbereichen mit einem höheren Einkommen, z.B. Einrichtungsleitung seltener befristete Beschäftigte tätig. Eine multivariate Analyse wird hierüber Aufschluss geben können.

Neben der Beschäftigungssituation spielen auch einrichtungsbezogene Faktoren wie Einrichtungsart und Trägerschaft eine Rolle für die Höhe des Einkommens. Das höchste Einkommen lässt sich bei ErzieherInnen in altersgemischten Einrichtungen beobachten. Sie kommen auf eine durchschnittliche Stundenvergütung von gut 16,- Euro. Danach folgen ErzieherInnen aus Kindergärten mit 15,60 Euro pro Stunde. Das Schlusslicht bilden Beschäftigte in Krippen und Horten mit einer Stundenvergütung von ca. 14,50 Euro. Differenziert nach Trägerschaft zeigt sich, dass Beschäftigte in Wirtschaftsunternehmen mit 14,- Euro am wenigsten verdienen (hier findet sich außerdem die größte Einkommensspanne). Am besten scheinen Sonstige juristische Personen/Vereinigungen ihr Personal zu bezahlen, hier liegt der durchschnittliche Stundensatz bei gut 16,- Euro.

<sup>4</sup> Rechnet man bei den Zweit- und Ergänzungskräften die PraktikantInnen im Anerkennungsjahr heraus (n=16), so erhöht sich deren Stundenvergütung nur geringfügig auf 13,90 Euro. Die AnerkennungspraktikantInnen selbst kommen im Arbeitsbereich Zweit- und Ergänzungskraft auf eine Stundenvergütung von 7,65 Euro.

<b>Tab. 5.18: ErzieherInnen nach Einflussgrößen auf ihren Stundenverdienst (Mittelwerte)</b>			
<b>Arbeitsbereich, Beschäftigungssicherheit, Einrichtungsart, Träger, Lage in Ost und West, Altersgruppen, Ausbildungsniveau, Familienstand, Elternschaft</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>N=</b>
<b>Insgesamt</b>	15,66	3,81	1.369
<b>Gruppenleitung</b>	15,53	3,24	684
<b>Zweit-, Ergänzungskraft</b>	13,54	3,17	301
<b>Gruppenübergreifende Tätigkeit</b>	15,61	3,76	108
<b>Förderung von Kindern nach SGB VIII od. SGB XII</b>	15,34	2,89	38
<b>Nicht freigestellte bzw. teilweise freigestellte Einrichtungsleitung</b>	18,36	3,63	121
<b>Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	20,15	4,07	98
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Befristet</b>	12,87	3,41	242
<b>Unbefristet</b>	16,25	3,62	1.121
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Krippe</b>	14,51	2,73	50
<b>Kindergarten</b>	15,58	3,88	807
<b>Hort</b>	14,67	3,48	95
<b>Altersgemischte Einrichtung</b>	16,34	3,72	395
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Öffentlicher Träger</b>	15,87	3,86	450
<b>Wohlfahrtsverband</b>	15,34	3,80	298
<b>Kirche/sonst. Religionsgemeinschaft</b>	15,91	3,77	335
<b>Sonst. jurist. Pers./Vereinigung</b>	16,10	3,58	137
<b>Wirtschaftsunternehmen</b>	14,37	4,01	104
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Westl. Bundesländer (inkl. Berlin)</b>	15,81	3,89	1.175
<b>Östl. Bundesländer</b>	14,72	3,14	194
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Unter 30 Jahre</b>	12,14	2,46	245
<b>30 bis unter 40 Jahre</b>	14,70	3,00	317
<b>40 bis unter 50 Jahre</b>	17,09	3,60	481
<b>50 Jahre und älter</b>	17,14	3,64	314
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Berufsfachschule</b>	13,39	2,95	74
<b>Fachschule</b>	15,88	3,69	1.090
<b>Hochschule</b>	16,24	4,25	90
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Ledig</b>	14,14	3,59	472
<b>Verheiratet</b>	16,32	3,66	696
<b>Verheiratet, getrennt lebend</b>	17,02	3,14	22
<b>verwitwet</b>	16,00	3,59	25
<b>geschieden</b>	17,25	3,62	149
<i>p&lt;,01</i>			
<b>Ohne Kinder</b>	14,40	3,80	538
<b>Mit Kinder</b>	16,46	3,47	824
<i>p&lt;,01</i>			

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Einkommensunterschiede lassen sich – auch dies sicherlich erwartungsgemäß – nach der Lage der Einrichtung in Ost- und West beobachten, so verdienen Beschäftigte in den östlichen Bundesländern mit 14,70 Euro etwas weniger als ihre KollegInnen in den westlichen Bundesländern mit 15,80 Euro.

Ebenfalls erwartungsgemäß zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Alter sowie familiärer Situation und Einkommen: Während die unter 30-jährigen ErzieherInnen 12,-- Euro pro Stunde verdienen und die 30- bis unter 40-jährigen 15,-- Euro, kommen die über 40-jährigen ErzieherInnen auf eine Stundenvergütung von 17,-- Euro pro Stunde. Verheiratete, getrennt lebende und geschiedene ErzieherInnen verdienen mit ca. 16,-- bis 17,-- Euro pro Stunde mehr als ledige ErzieherInnen mit 14,-- Euro pro Stunde. Und ErzieherInnen mit eigenen Kindern verdienen 16,50 Euro pro Stunde, ErzieherInnen ohne Kinder gut 2 Euro weniger.

Schaut man sich noch einmal die Vergütung der ErzieherInnen in der Kombination von

Bundesländern und Altersgruppen an, so zeigt sich, dass zwar auch in den östlichen Bundesländern mit dem Alter das Einkommen steigt, es aber in allen Altersgruppen unter dem Niveau in den westlichen Bundesländern bleibt (vgl. Tab. 5.19).

Auch im Hinblick auf das Einkommen sollen im Folgenden die bivariaten Analysen durch eine multivariate Analyse ergänzt werden. Für das Erklärungsmodell ‚Bruttoeinkommen‘ wurden die Variablengruppen regionale Einflussgrößen mit den Variablen Lage der Einrichtung in Ost und West sowie die Gemeindegröße geprüft, einrichtungsbezogene Einflussgrößen mit den Variablen Träger, Einrichtungsart und Einrichtungsgröße (gemessen an der Anzahl der Kinder), tätigkeitsbezogene Einflussgrößen mit den Variablen Arbeitsbereiche, Befristung und wöchentliche Arbeitszeit sowie individualsbezogene Einflussgrößen mit den Variablen Geschlecht, Alter, Familienstand, Elternschaft, Ausbildungsniveau und Zusatzqualifikation.

**Tab. 5.19: ErzieherInnen nach Lage der Einrichtung in Ost und West sowie Altersgruppen (Mittelwerte)**

Bundesgebiet	Altersgruppen	Mittelwert	Standardabweichung	N=	Signifikanz
Östliche Bundesländer	Unter 30 Jahre	10,50	1,547	11	<b>p&lt;,01</b>
	30 bis unter 40 Jahre	14,93	3,244	30	
	40 bis unter 50 Jahre	15,41	3,308	75	
	50 Jahre und älter	14,62	2,574	76	
	Insgesamt	14,74	3,129	192	
Westliche Bundesländer	Unter 30 Jahre	12,22	2,465	234	<b>p&lt;,01</b>
	30 bis unter 40 Jahre	14,67	2,979	287	
	40 bis unter 50 Jahre	17,40	3,574	406	
	50 Jahre und älter	17,95	3,571	238	
	Insgesamt	15,80	3,895	1.165	

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Den stärksten Einfluss auf die Höhe des Einkommens hat erwartungsgemäß die wöchentliche Arbeitszeit (vgl. Tab. 5.20). Danach folgen – jedoch mit einigem Abstand – die Einwohnergrößenklassen, das Alter der ErzieherInnen, ihre Position innerhalb der Einrichtungshierarchie sowie die Lage der Einrichtung in den östlichen und westlichen Bundesländern. In Mittelstädten ist das Einkommen der ErzieherInnen niedriger als in Großstädten und den übrigen Städtetypen. Außerdem nimmt das Einkommen – für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung erwartungsgemäß – mit dem Alter der Beschäftigten zu. Auch Leitungskräfte verdienen besser als ihre KollegInnen in den anderen Arbeitsbereichen und dieser Zusammenhang gilt nicht nur für die freigestellten EinrichtungsleiterInnen, sondern auch für die nicht bzw. teilweise freigestellten EinrichtungsleiterInnen. Schließlich verdienen ErzieherInnen in den östlichen Bundesländern –

und dies unabhängig von den anderen Einflussgrößen wie Arbeitszeitumfang oder Position innerhalb der Einrichtungshierarchie – weniger als ihre KollegInnen in den westlichen Bundesländern.

An dritter Stelle folgen die Variablen Beschäftigungssicherheit, Familienstand, Ausbildungsniveau sowie Trägerschaft der Einrichtung. Befristet Beschäftigte verdienen weniger als die unbefristet beschäftigten KollegInnen. Ebenso liegt das Einkommen der ledigen ErzieherInnen unter dem der verheiratete bzw. geschiedenen und die ErzieherInnen mit Berufsfachschulabschluss verdienen weniger als die KollegInnen mit Fachschul- oder Hochschulabschluss. Etwas mehr als bei den anderen Trägern verdienen ErzieherInnen, die in Einrichtungen von Kirchen/sonstigen Religionsgemeinschaften arbeiten.

<b>Tab. 5.20: Erklärungsmodell zu den Bedingungsfaktoren für die Einkommenshöhe (Multiple lineare Regression)</b>		
<b>Unabhängige Variablen</b>	<b>Standardisierter Regressionskoeffizient</b>	<b>Signifikanz</b>
<b>Arbeitszeit</b>	0,629	p<,01
<b>Altersjahre</b>	0,272	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Zweit-/Ergänzungskraft</b>	-0,091	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Nicht bzw. teilw. freigestellte Einrichtungsleitung</b>	0,129	p<,01
<b>Arbeitsbereich: Freigestellte Einrichtungsleitung</b>	0,187	p<,01
<b>Bundesgebiet: Östliche Bundesländer</b>	-0,154	p<,01
<b>Befristung</b>	-0,082	p<,01
<b>Familienstand: ledig</b>	-0,069	p<,01
<b>Ausbildungsabschluss: Berufsfachschule</b>	-0,062	p<,01
<b>Träger: Kirche/sonst. Religionsgemeinschaft</b>	0,051	p<,01
<b>Einwohnergrößenklassen: Mittelstädte</b>	-0,370	p<,05
<b>N=</b>		
<b>r<sup>2</sup>:</b>	67,8%	

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

**Tab. 5.21: ErzieherInnen nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Berufsmerkmalen (Zeilen-%)**

Merkmale der Berufstätigkeit	Unzufrieden		Teils, teils		Zufrieden		Mittelwert	N=
	abs	%	abs.	%	abs.	%		
<b>Höhe des Einkommens</b>	999	53,7	494	26,6	367	19,7	2,43	1.860
<b>Aufstiegsmöglichkeiten</b>	1.022	56,9	399	22,2	374	20,8	2,42	1.795
<b>Sicherheit des Arbeitsplatzes</b>	495	26,8	458	24,8	897	48,5	3,32	1.850
<b>Umfang der Wochenarbeitszeit</b>	381	20,6	390	21,1	1.080	58,3	3,64	1.851
<b>Gesellschaftl. Ansehen des Berufs</b>	1.220	65,8	419	22,6	216	11,6	2,15	1.855

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Erstaunlicherweise hat Elternschaft in dem Modell keine eigenständige Erklärungskraft. Es zeigt sich allerdings, dass Elternschaft dann eine Rolle spielt, wenn die Variable ‚Familienstand: ledig‘ aus dem Modell entfernt wird. Dies deutet darauf hin, dass beide Variablen miteinander korrelieren. Auch eine Zusatzqualifikation wirkt sich nicht positiv auf die Höhe des Einkommens aus. Im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ist es also nicht möglich, Zusatzqualifikationen in ‚ökonomisches Kapital‘ zu verwandeln. Ebenso wie bei den Modellen zur Befristung und zum Arbeitszeitumfang scheint auch bei der Einkommenshöhe das Geschlecht der ErzieherInnen keine Rolle zu spielen. Auch von den einrichtungsbezogenen Variablen Größe der Einrichtung oder Art der Einrichtung geht kein Einfluss auf das Einkommen aus.

Wie *zufrieden bzw. unzufrieden* sind die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen mit den formalen Rahmenbedingungen ihrer Erwerbsarbeit Einkommen, Wochenarbeitszeit, Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie mit den Berufsmerkmalen Aufstiegsmöglichkeiten und Gesellschaftliches Ansehen des Berufs?

Überwiegend unzufrieden sind die ErzieherInnen mit der ‚Höhe ihres Einkommens‘, den

‚Aufstiegsmöglichkeiten‘ sowie dem ‚Gesellschaftlichen Ansehen ihres Berufs‘. Mehr als die Hälfte der ErzieherInnen bewertet diese Berufsmerkmale negativ (vgl. Tab. 5.21). Mehrheitlich zufrieden sind sie hingegen mit dem ‚Umfang ihrer Wochenarbeitszeit‘ und etwa die Hälfte der ErzieherInnen bewertet die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als zufriedenstellend.

Gemessen an der Zufriedenheit der ErzieherInnen, scheint sich die Beschäftigungssituation mit den Berufsjahren zu verbessern. So nimmt die Zufriedenheit mit den strukturellen Merkmalen des Arbeitsplatzes, nämlich ‚Höhe des Einkommens‘, ‚Aufstiegsmöglichkeiten‘ und ‚Sicherheit des Arbeitsplatzes‘ mit den Altersgruppen zu. Bei allen drei Merkmalen sind es vor allem die jüngeren ErzieherInnen unter 30 Jahre, die sich seltener zufrieden zeigen.

Bei den Merkmalen ‚Höhe des Einkommens‘, ‚Aufstiegsmöglichkeiten‘ und ‚Gesellschaftliches Ansehen des Berufs‘ sind die ErzieherInnen in den östlichen Bundesländern zufriedener als Ihre KollegInnen in den westlichen Bundesländern (vgl. Tab. 5.22). Während die ersten beiden Merkmale, also die Einkommenshöhe und die Aufstiegsmöglichkeiten auch mit dem Altersunterschied der beiden ErzieherInnen-Gruppen zusammenhängen können

te, denn ältere ErzieherInnen verdienen in der Regel nicht nur mehr, sie sind auch häufiger in Leitungspositionen zu finden, könnte die höhere Zufriedenheit mit dem ‚Ansehen des Berufs‘ auf unterschiedliche Traditionen der institutionellen Bildung, Erziehung und Betreuung in den östlichen und westlichen Bundeslän-

dern zurückgehen. Lediglich bei der Wochenarbeitszeit zeigen sich die ErzieherInnen der westlichen Bundesländer zufriedener als Ihre KollegInnen in den östlichen Bundesländern. Und dies erstaunt nicht, sind Letztere doch in deutlich höherem Maße von Teilzeitbeschäftigung betroffen.

**Tab. 5.22: ErzieherInnen nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Berufsmerkmalen und der Lage der Einrichtung in den östlichen und westlichen Bundesländern (Mittelwerte)**

<b>Merkmale der Erwerbsarbeit</b>	<b>Bundesgebiet</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>N=</b>	<b>Signifikanz</b>
<b>Höhe des Einkommens</b>	<b>Westl. Bundesländer</b>	2,31	1,143	1.538	<b>p&lt;,01</b>
	<b>Östl. Bundesländer</b>	3,05	1,208	322	
<b>Aufstiegsmöglichkeiten</b>	<b>Westl. Bundesländer</b>	2,30	1,209	1.499	<b>p&lt;,01</b>
	<b>Östl. Bundesländer</b>	3,01	1,369	296	
<b>Sicherheit des Arbeitsplatzes</b>	<b>Westl. Bundesländer</b>	3,34	1,352	1.529	<b>p&lt;,01</b>
	<b>Östl. Bundesländer</b>	3,21	1,313	321	
<b>Umfang der Wochenarbeitszeit</b>	<b>Westl. Bundesländer</b>	3,70	1,260	1.531	<b>p&lt;,01</b>
	<b>Östl. Bundesländer</b>	3,32	1,394	320	
<b>Gesellschaftliches Ansehen des Berufs</b>	<b>Westl. Bundesländer</b>	2,04	1,086	1.534	<b>p&lt;,01</b>
	<b>Östl. Bundesländer</b>	2,67	1,195	321	

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

## 6 Aktuelle Entwicklungen in KiTas – Umsetzung von Bildungs-, Erziehungs- und Orientierungsplänen

Mit den neuen Bildungs-, Erziehungs- und Orientierungsplänen sind neue Anforderungen an die Kindertageseinrichtungen und das dort tätige Personal herangetragen worden. Kindertageseinrichtungen sollen noch stärker als bislang der frühkindlichen Bildung und Förderung dienen, sie sollen zu Bildungseinrichtungen umgebaut werden. Inwiefern haben sich die Einrichtungen diesen Anforderungen gestellt? Wurden Vorschläge der Bildungspläne bereits umgesetzt und wenn ja, welche fanden besonders großen Zuspruch in der KiTa-Landschaft?

Fast alle ErzieherInnen, insgesamt 97%, kennen den Bildungs-, Erziehungs- bzw. Orientierungsplan ihres Bundeslandes (n=1.873). Der Großteil, nämlich 80% durch eigene Lektüre, weitere 18% durch Berichte. Lediglich 3% gaben an, den Bildungsplan ihres Bundeslandes nicht zu kennen.

In einem Großteil der Einrichtungen waren Ideen des Bildungsplans zum Befragungszeitpunkt bereits umgesetzt worden bzw. befanden sich gerade in der Umsetzungsphase. 84% der

Befragten gaben dies an. Von den verbleibenden ErzieherInnen, in deren Einrichtung der Bildungsplan nicht umgesetzt worden war, gaben 18% als Grund an, dass sie schon vorher so gearbeitet hätten und weitere 11% sind der Auffassung die Vorschläge des Bildungsplans passen nicht zur bestehenden Einrichtungskonzeption (vgl. Tab. 6.2).

Als häufigste Veränderung wurde von mehr als zwei Drittel der ErzieherInnen die Einführung von Bildungsdokumentationen genannt (vgl. Tab. 6.1). Knapp 60% berichteten von Veränderungen des Angebots in inhaltlicher und methodischer Hinsicht: 57% nannten die ‚Einführung neuer Lerngebiete/Bildungsbereiche‘ und 58% die ‚Ausweitung bzw. Einführung der Projektarbeit‘. Noch etwa die Hälfte der ErzieherInnen berichtete davon, dass sowohl die eigene Erzieherrolle als auch die Sicht auf das Kind reflektiert wurden, die Schulvorbereitung ausgeweitet bzw. eingeführt und Kooperationsbeziehungen mit Schule/Jugendhilfe/Gesundheitswesens aufgebaut bzw. intensiviert worden sind.

**Tab. 6.1: ErzieherInnen nach Veränderungen durch den Bildungsplan (Zeilen-%, n=1.533)**

Umsetzungen	Genannt		Nicht genannt	
	abs.	%	abs.	%
Neue Lerngebiete/Bildungsbereiche eingeführt	874	57,0	659	43,0
Ausweitung bzw. Einführung der Projektarbeit	893	58,3	640	41,7
Reflexion der eigenen Erzieherrolle	728	47,5	805	52,5
Neue Gruppenzusammensetzung	281	18,3	1.252	81,7
Ausweitung bzw. Einführung der Schulvorbereitung	836	54,5	697	45,5
Ausweitung bzw. Einführung der Elternarbeit	603	39,3	930	60,7
Reflexion über die Sicht auf das Kind	806	52,6	727	47,4
Einführung von Bildungsdokumentationen	1.043	68,0	490	32,0
Umgestaltung der Räume/des Außengeländes	646	42,1	887	57,9
Aufbau bzw. Ausweitung der Kooperation mit Schule, Jugendhilfe oder Einrichtungen des Gesundheitswesens	815	53,2	718	46,8

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Bezogen auf die Kooperation mit Schule, Jugendhilfe oder Einrichtungen des Gesundheitswesens zeigt sich eine Diskrepanz zur Häufigkeit des Themas Kooperation in den Mitarbeiterbesprechungen (vgl. Tab. 7.3): Zwar berichten mehr als die Hälfte der ErzieherInnen davon, dass mit der Einführung der Bildungspläne die Kooperation mit diesen Institutionen aufgebaut oder ausgeweitet wurde, aber nur 30% berichten davon, dass sie regelmäßig und nur 7%, dass sie häufig mit einer dieser Einrichtungen kooperieren. Über die Gründe für diese Diskrepanz im Antwortverhalten kann an dieser Stelle zwar nur spekuliert werden, es sind jedoch verschiedene Gründe denkbar: Zum einen wäre es möglich, dass nicht alle ErzieherInnen an diesen Kooperationsbeziehungen beteiligt sind, dies sogar überwiegend zu den Aufgaben der Leitung gehört (z.B. Teilnahme an Jugendhilfegremien), so dass diese nicht Gegenstand der Teambesprechungen sind. Zum anderen zeigt ein Blick auf Untersuchun-

gen anderer pädagogischer Institutionen, dass unter Kooperation eine Vielzahl von Aktivitäten, die eine ganz unterschiedliche Arbeitsintensität und damit Besprechungsbedarf beanspruchen, genannt werden. So wurde z.B. in Einrichtungen der Familienbildung die Vermietung von Räumen ebenso unter Kooperation gefasst wie die gemeinsame Durchführung und Planung von Bildungsangeboten (vgl. Schiersmann u.a. 1996).

Die Gründe, warum der Bildungsplan bislang nicht umgesetzt werden konnte, sehen die Befragten vor allem im Fehlen von Fortbildungen zum Bildungsplan (vgl. Tab. 6.2). Fehlende Vorbereitungszeiten sind für 35% eine Hinderungsgrund und knappe personelle Ressourcen für 29%. Etwa ein Viertel der Befragten ist darüber hinaus der Auffassung, dass in einigen Bereichen das Fachwissen zur Umsetzung des Bildungsplans fehle.

**Tab. 6.2: ErzieherInnen nach den Gründen für die Nicht-Umsetzung des Bildungsplans (Zeilen-%, n=282)**

Gründe für die Nicht-Umsetzungen	Genannt		Nicht genannt	
	abs.	%	abs.	%
<b>Keine Vorbereitungszeit</b>	98	34,8	184	65,2
<b>Nicht genügend Personal</b>	83	29,4	199	70,6
<b>Inhalte passen nicht zu unserer Einrichtungskonzeption</b>	31	11,0	251	89,0
<b>In einigen Bereichen fehlt das Fachwissen</b>	69	24,5	213	75,5
<b>Zu wenig Fortbildungen zu den Inhalten des Bildungsplans</b>	122	43,3	160	56,7
<b>Fehlende materielle Ausstattung</b>	51	18,1	231	81,9
<b>Wir arbeiten bereits so.</b>	50	17,7	232	82,3

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007



## 7 Die Arbeitssituation – Arbeitsbelastungen und Ressourcen

Die Arbeit von ErzieherInnen unterliegt vielfältigen Anforderungen. Sie müssen die Beziehungsarbeit mit den Kindern gestalten, sie stehen einerseits unter ‚Beobachtung‘ der Eltern oder müssen andererseits versuchen, familiäre Defizite auszugleichen. Sie müssen bei ihrer Arbeit mit internen und externen Partnern kooperieren und schließlich nehmen in den letzten Jahren mehr und mehr die Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben zu. Daneben spielen auch die räumlich-materiellen Gegebenheiten sowie die Arbeitsteilung innerhalb der Organisation, die Möglichkeiten der Partizipation eine Rolle für den Grad der gefühlten Belastung. Der intensive Adressaten- und Klientenbezug, wie er für Erziehungsberufe typisch ist, kann insbesondere dann zu einer hohen Arbeitsbelastung führen, wenn die Rahmenbedingungen der Organisation ‚Beziehungsarbeit‘ erschweren (Stichworte sind hier: Zeitdruck, Personalmangel, knappe finanzielle Ressourcen oder auch ungünstige räumliche Bedingungen). (vgl. GEW 2005b)

Wie stark fühlen sich die ErzieherInnen nun in ihrer Arbeit von diesen verschiedenen Dimensionen belastet und welche Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung um mit diesen Belastungen umzugehen?

Die *Arbeitsbelastungen* wurden mittels einer Liste mit 35 Merkmalen erfragt. Dabei wurden die ErzieherInnen gebeten, zu jedem Merkmal das Ausmaß der Belastung auf einer 5-stufigen Skala von ‚kaum belastend‘ bis ‚sehr stark belastend‘ anzugeben. Diese 35 Merkmale konnten über eine Hauptkomponentenanalyse zu 8 Faktoren verdichtet werden, wobei zwei Merkmale als ‚Einzelitems‘ bestehen blieben (d.h. keinem der Faktoren zugeordnete wurden). Es sind dies die Merkmale ‚Hoher Geräuschpegel‘ sowie ‚Eltern holen ihr Kind nicht rechtzeitig ab‘.

Schaut man sich die Mittelwerte dieser Faktoren bzw. Einzelitems an, so fühlen sich die ErzieherInnen durch die Mehrzahl der Faktoren ‚gering‘ bis ‚mäßig‘ belastet (vgl. Tab. 7.1). Zwei Merkmale stechen jedoch hervor: Durch den ‚Hohen Geräuschpegel‘ bei der Arbeit und

Tab. 7.1: Belastungsfaktoren (Mittelwerte; n=1.702)

Belastungsfaktor	Mittelwert	Standardabweichung
Hoher Geräuschpegel	3,94	1,09
Personal- und Zeitmangel	3,36	0,79
Körperliche Anstrengung	2,89	0,98
Interaktion mit den Kinder	2,60	0,75
Qualitative Arbeitsbelastung	2,54	0,90
Interaktion mit den Eltern	2,43	0,91
Räumlich-materielle Ausstattung	2,43	1,07
Eltern holen Kind nicht rechtzeitig ab	2,41	1,22
Verständigungsschwierigkeiten	2,21	1,10
Interne Kommunikation	2,13	0,96

Skala von „1 = gering“ bis „5 = sehr stark“

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

Tab. 7.2: ErzieherInnen nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Ressourcen (Zeilen-%; Mittelwerte)

Merkmale der Berufstätigkeit	Unzufrieden		Teils, teils		Zufrieden		Mittelwert	N=
	abs	%	abs.	%	abs.	%		
<b>Kann neues dazulernen</b>	153	8,1	810	43,0	921	48,9	3,61	1.884
<b>Kann Wissen und Können voll einsetzen</b>	93	4,9	379	20,0	1.419	75,0	4,04	1.891
<b>Kann Arbeit selbständig planen und einteilen</b>	113	6,0	473	25,0	1.304	69,0	3,89	1.890
<b>Habe Einfluss auf Zuteilung der Arbeit</b>	288	15,4	600	32,1	981	52,5	3,51	1.869
<b>Kann mich auf KollegInnen verlassen</b>	106	5,6	329	17,4	1.454	77,0	4,11	1.889
<b>Kann mich auf Leitung verlassen</b>	227	14,7	262	17,0	1.053	68,3	3,92	1.542
<b>Zusammenhalt in der Einrichtung vorhanden</b>	187	9,9	492	26,1	1.204	63,9	3,80	1.883
<b>Leitung berücksichtigt Ideen und Vorschläge</b>	1471	9,5	358	23,0	1.049	67,5	3,92	1.554
<b>MA werden ausreichend informiert</b>	87	10,2	378	20,6	1.272	69,2	3,89	1.837

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

durch einen ständigen ‚Personal- und Zeitmangel‘ fühlen sich die ErzieherInnen stark und damit überdurchschnittlich belastet.

Eine mäßige Belastung geht aus Sicht der ErzieherInnen von den Faktoren ‚Körperliche Anstrengung‘, ‚Interaktion mit den Kindern‘ sowie ‚Qualitative Arbeitsbelastungen<sup>5</sup>‘ aus.

Eher gering belastet fühlen sich die ErzieherInnen hingegen durch die ‚Interaktion mit den Eltern‘, die ‚räumlich-materielle Ausstattung‘, ‚Sprach- bzw. Verständigungsschwierigkeiten mit den Kindern bzw. ihren Eltern‘, die ‚interne Kommunikation‘ sowie durch den Umstand, dass ‚Eltern ihr Kind nicht rechtzeitig abholen‘.

Bei einigen Belastungsfaktoren bzw. Einzeli- tems nimmt der Grad der Belastung mit dem Alter der ErzieherInnen zu: Hierzu zählen die Belastung durch ‚Zeit- und Personalmangel‘, die qualitative Arbeitsbelastung, also die gene- relle ‚Überlastung‘ mit Arbeitsaufgaben sowie die Belastung, die durch den Geräuschpegel bei der Arbeit erzeugt wird.

Im Gegensatz dazu nimmt die Belastung, die durch die Interaktion mit den Eltern entsteht, mit dem Alter der ErzieherInnen ab. Möglicher- weise spricht dieser Befund dafür, dass die ErzieherInnen mit zunehmender Berufs- und Lebenserfahrung souveräner im Umgang mit den Eltern der Kinder werden.

Auf welche Ressourcen können die ErzieherIn- nen nun zurückgreifen, um mit den genannten Arbeitsbelastungen umzugehen? Von den zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt es maßgeblich ab, ob sich Arbeitsbelastungen ne- gativ auswirken oder ob diese zufriedenstellend bewältigt bzw. bearbeitet werden können (vgl. BGW-DAK-Studie). Ressourcen können so- wohl im privaten als auch im beruflichen Um- feld zu finden sein.

5) Unter qualitativen Arbeitsbelastungen wird die Überforderung durch Arbeitsauf- gaben verstanden, die dadurch entstehen, dass bestimmte Teilleistungsbereiche überbeansprucht werden (z.B. Konzentrationsfähigkeit) oder im allgemeinen zu hohe Ansprüche an die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitsperson gestellt werden (vgl. BGW-DAK-Studie).

Wir haben Ressourcen im beruflichen Umfeld erfragt. Zu diesen gehören:

- Vielseitigkeit der Arbeit (Neues dazulernen, Wissen und Können voll einsetzen)
- Handlungsspielräume (Arbeit selbständig planen, Einfluss auf Zuteilung der Arbeit)
- Soziale Unterstützung (Verlass auf KollegInnen/Leitung, Zusammenhalt in d. Einrichtung)
- Information und Mitsprache (Leitung berücksichtigt Ideen und Vorschläge, MA werden ausreichend informiert)

Mit allen Merkmalen sind die befragten ErzieherInnen überdurchschnittlich zufrieden (vgl. Tab. 7.2): Sie schätzen ihre Arbeit als vielseitig ein, sie sind mit den ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsspielräumen zufrieden, in den Einrichtungen herrscht überwiegend ein Arbeitsklima, das durch wechselseitige Unterstützung und Verbindlichkeit geprägt ist, und die ErzieherInnen sind zufrieden mit der Informationspolitik innerhalb ihrer Einrichtung sowie ihren Partizipationsmöglichkeiten.

Die Möglichkeit zur Partizipation spiegelt sich auch in den Fragen zu den Mitarbeiterbesprechungen wieder: Die ErzieherInnen sind umfassend an der Gestaltung des KiTa-Alltags beteiligt. Sowohl organisatorische als auch konzeptionelle Fragen werden überwiegend im Team besprochen.

So berichten fast alle Befragten davon, dass in ihren Einrichtungen Arbeitsbesprechungen stattfinden (99,5%). Und fast eben so viele nehmen an diesen Besprechungen teil (98,8%). In der Regel, nämlich bei 62% der Befragten, finden diese Arbeitsbesprechungen wöchentlich statt, bei 21% alle 14-Tage und bei 15%

monatlich. In nur 2% der Fälle werden Besprechungen seltener als ein Mal monatlich durchgeführt. Die Arbeitsbesprechungen dauern durchschnittlich, und dies relativ unabhängig von dem Rhythmus in dem sie stattfinden, zwei Stunden (MW: 1,9763, SD: 0,694).

Nach den Themen dieser Arbeitsbesprechungen gefragt, nennen die ErzieherInnen an erster Stelle ‚Allgemeine Verwaltungs- und Organisationsfragen‘. Dieses Thema besitzt nicht nur den höchsten Mittelwert mit 3,61, fast die Hälfte der Befragten gab darüber hinaus an, dass dieser Themenbereich ‚häufig‘ in den Teambesprechungen behandelt wird. Auf den hohen Stellenwert organisatorischer Fragen in den Besprechungen in Kindertageseinrichtungen deutet auch das Thema ‚Veranstaltungen der Einrichtung hin‘: 40% der Befragten gaben an, dass dieses Thema häufig auf der Tagesordnung steht (vgl. Tab. 7.3).

An zweiter Stelle folgt, mit einer leicht überdurchschnittlichen Häufigkeit, das Thema ‚Umsetzung des Bildungs- Erziehungs- und Orientierungsplans‘. Bei der Häufigkeit, mit der dieser Bereich thematisiert wird, fällt die recht breite Streuung auf: Über alle Einrichtungen hinweg kommt diesem Thema zwar ein etwas überdurchschnittlicher Stellenwert zu, bei einem Viertel der Einrichtungen ist es jedoch nie bzw. nur selten Gegenstand der Teambesprechung.

An dritter Stelle stehen Themen, die mit der direkten Arbeit mit den Kindern und deren Eltern zu tun haben: Der ‚Umgang mit schwierigen Kindern bzw. schwierigen Situationen‘ und die ‚Planung und Durchführung von Spiel- und Lernangeboten‘ wurde von 34% häufig genannt, die Zusammenarbeit mit den Eltern

Tab. 7.3: **Besprechungsthemen (Zeilen-%)**

Besprechungsthemen	Nie/selten		Regelmäßig		Häufig/limmer		MW	SD	Insges.
	abs	%	abs.	%	abs.	%			
<b>Allg. Verwaltungs- und Organisationsfragen</b>	262	14,6	672	37,4	865	48,1	3,61	1,086	1.799
<b>Umgang mit Problemkindern/schwierigen Situationen</b>	577	31,5	627	34,2	628	34,3	3,09	1,054	1.832
<b>Zusammenarbeit mit Eltern</b>	464	25,4	799	43,8	562	30,8	3,11	0,917	1.825
<b>Planung- und Durchführung von Spiel- und Lernangeboten</b>	495	27,2	705	38,8	617	34,0	3,15	1,083	1.817
<b>Koop. mit and. Einrichtungen</b>	1142	62,7	545	29,9	133	7,3	2,32	0,811	1.820
<b>Methodisch-didaktische Fragen</b>	766	42,5	613	34,0	423	23,5	2,80	1,015	1.802
<b>Konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtung</b>	676	37,7	614	34,3	501	28,0	2,88	1,049	1.791
<b>Berichte über besuchte Weiterbildungen</b>	788	43,1	786	43,0	256	14,0	2,67	0,889	1.830
<b>Veranstaltungen der Einrichtung</b>	152	8,3	950	51,8	733	39,9	3,42	0,801	1.835
<b>Umsetzung des Bildungs-, Erziehungs- und Orientierungsplans</b>	451	24,9	692	38,2	669	36,9	3,22	1,041	1.812
<b>Bildungsdokumentation</b>	767	43,0	597	33,4	421	23,6	2,77	1,038	1.785
<b>Konflikte im Team</b>	1197	66,1	437	24,1	176	9,7	2,30	0,900	1.810

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

immerhin noch von einem Drittel der Befragten. Bildungsdokumentationen, also die Reflexion über die Entwicklung der Kinder nimmt einen knapp durchschnittlichen Stellenwert ein.

Eher selten wird in den Kindertageseinrichtungen über besuchte Weiterbildungsveranstaltungen berichtet und über Kooperationen mit anderen Einrichtungen gesprochen, ein Befund der möglicherweise darauf hindeutet, dass Kindertageseinrichtungen nicht in größerem Umfang mit anderen Einrichtungen kooperieren. Nur 7% bzw. 14% der Befragten gaben an, dass diese Themen häufig Gegenstand der Besprechungen sind.

Differenziert man schließlich die zur Verfügung stehenden Ressourcen nach dem Alter der ErzieherInnen, so zeigen sich alles in allem erwartbare Befunde, die insbesondere mit der

Berufsdauer, der Erfahrungsaufschichtung sowie mit Veränderung in der beruflichen Platzierung zusammenhängen dürften: So sind jüngere ErzieherInnen zufriedener mit der Möglichkeit, Neues dazuzulernen. Im Gegenzug sind ältere ErzieherInnen zufriedener mit den Möglichkeiten, ihr Wissen und Können voll einzusetzen sowie mit ihren Handlungsspielräumen. Bei dieser Differenzierung muss jedoch berücksichtigt werden, dass es sich nur um graduelle Unterschiede handelt, denn über alle Altersgruppen hinweg sind die ErzieherInnen mit den untersuchten Dimensionen überdurchschnittlich zufrieden.

Signifikante Unterschiede zwischen ErzieherInnen in den westlichen und östlichen Bundesländern zeigen sich bei den ‚Handlungsspielräumen‘ sowie bei der ‚Aufgabenvielfalt‘. ErzieherInnen in Einrichtungen in den östlichen Bundesländern schätzen ihre Handlungsmög-

lichkeiten noch etwas positiver ein als ihre KollegInnen in den westlichen Bundesländern. Und sie bewerten auch die ‚Aufgabenvielfalt‘, gemessen an der Dimension ‚Vielseitigkeit‘ und ‚Einsetzbarkeit beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten‘ noch etwas zufriedenstellender. Auch bei diesen Befunden gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass sowohl die ErzieherInnen in den östlichen als auch die ErzieherInnen in den westlichen Bundesländern beide Dimensionen als überdurchschnittlich zufriedenstellend einstufen.

Bei der Frage, durch welche Maßnahmen ihre Arbeitssituation verbessert werden könnte, sind sich die ErzieherInnen einig: Mehr Vorbereitungszeit – den ErzieherInnen stehen hierfür im Durchschnitt zwei Stunden zur Verfügung und immerhin 21% berichten davon keine Vor-

bereitungszeit zu haben – sowie mehr Personal bzw. ein besserer Personal-Kind-Schlüssel halten die ErzieherInnen für wichtige Maßnahmen, um die Arbeitssituation nachhaltig zu verbessern (vgl. Tab. 7.4). Knapp zwei Drittel der ErzieherInnen sehen hierin dringende Handlungsbedarf.

Mit großem Abstand folgt die Forderung regelmäßige Teilnahme an Supervision zu ermöglichen sowie eine bessere räumliche und materielle Ausstattung. Etwa ein Viertel bis ein Drittel der ErzieherInnen halten in diesen Bereichen Verbesserungen für erforderlich.

In einer längerfristige Planung des Arbeitseinsatzes sowie flexibleren Arbeitszeiten sehen lediglich um die 10% der ErzieherInnen Handlungsbedarf.

**Tab. 7.4: ErzieherInnen nach den Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation (Zeilen-%)**

<b>Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>
<b>Mehr Vorbereitungszeit</b>	1.225	65,2
<b>Mehr Personal</b>	1.223	65,1
<b>Regelmäßige Supervision</b>	695	37,0
<b>Ruhezonen für Kinder</b>	621	33,1
<b>Mehr Fortbildungen</b>	593	31,6
<b>Erwachsenengerechtes Mobiliar</b>	526	28,0
<b>Bessere materielle Ausstattung</b>	482	25,7
<b>Pausenraum für MitarbeiterInnen</b>	332	17,7
<b>Längerfristige Planung des Arbeitseinsatzes</b>	224	11,9
<b>Flexiblere Arbeitszeiten</b>	198	10,5
<b>Sonstiges</b>	270	14,4

Quelle: KiTa-Studie der GEW 2007

## 8 Zusammenfassung – Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

### Qualifikationsprofil

In der Regel haben die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen einen einschlägigen Fachschulabschluss absolviert. Nicht wenige haben sich trotz Hochschulzugangsberechtigung für diese Ausbildung entschieden. Der Anteil der hochschulausgebildeten Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld ist gering. Lediglich bei den LeiterInnen erreicht er einen nennenswerten Anteil von 20%. 30% verfügen über eine Zusatzqualifikation, diese decken ein breites thematisch-inhaltliches Spektrum ab. Die Weiterbildungsbereitschaft der ErzieherInnen ist hoch. Die ErzieherInnen halten sich zu aktuellen Themen auf dem Laufenden. Und sie werden von den Einrichtungen bei ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt. Allerdings führt der Erwerb von Zusatzqualifikationen nicht zu einer Einkommensverbesserung. Die Akzeptanz einer berufsbegleitenden Hochschulausbildung fällt vor allem bei den jüngeren ErzieherInnen hoch aus. Möglicherweise erhoffen sich diese davon auch eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation.

### Rahmenbedingungen der Arbeit

Nur ein geringer Anteil der Erzieherinnen ist von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen! Die Kehrseite der Medaille zeigt sich jedoch daran, dass insbesondere jüngere ErzieherInnen einer befristeten Tätigkeit nachgehen. Der Zugang zum Arbeitsfeld ist für die jüngere Generation erschwert.

ErzieherInnen sind zwar häufig teilzeitbeschäftigt, von der Mehrzahl der ErzieherInnen scheint dies jedoch aufgrund ihrer familiären oder persönlichen Situation so gewünscht zu

sein. Dennoch berichtet etwa ein Drittel der teilzeitbeschäftigten ErzieherInnen auch davon, dass der Arbeitsmarkt nur Teilzeitbeschäftigungen bereit hält oder dies vom Arbeitgeber so gewünscht ist. In diesen Einschätzungen könnten sich aber auch unterschiedliche Interessenslagen von jüngeren ErzieherInnen und älteren ErzieherInnen bzw. ErzieherInnen mit und ohne Kinder widerspiegeln.

ErzieherInnen verdienen im Durchschnitt rund 2.100,- Euro. Damit liegen sie deutlich unter den Verdienstmöglichkeiten in anderen ‚Frauenberufen‘: So verdienen beispielsweise weibliche Bürofachkräfte monatlich rund 2.600 Euro, Bankkauffrauen verdienen 2.900 Euro und Einzelhandelskauffrauen 2.700 Euro. Lediglich Verkäuferinnen verdienen mit 1.900 Euro noch etwas weniger als die ErzieherInnen der KiTa-Studie (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, S. 51; vgl. auch GEW 2007). Dementsprechend sind mehr als die Hälfte der ErzieherInnen mit der Höhe ihres Einkommens nicht zufrieden. Etwas bessere Verdienstchancen haben ErzieherInnen lediglich in Leitungspositionen.

### Arbeitssituation und Arbeitsbelastung

Die ErzieherInnen sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden. Ihre Arbeit ist vielseitig und fordert sie mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten, sie können selbständig arbeiten und haben Einfluss auf die Arbeitszuteilung. Auch das Arbeitsklima ist gut: Man kann sich auf KollegInnen und Leitung verlassen und unterstützt sich gegenseitig. Die ErzieherInnen werden ausreichend über alle wichtigen Geschehnisse in der Einrichtung informiert und können an der Gestaltung des Arbeitsalltags und der Einrichtungskonzeption teilhaben.

Dass ihnen ihre Arbeit Spaß macht, zeigt sich auch darin, dass sich die ErzieherInnen durch die Arbeit mit den Kindern unterdurchschnittlich belastet fühlen. Zu schaffen macht ihnen allerdings der Zeit- und Personalmangel sowie der hohe Geräuschpegel in den Gruppenräumen.

---

### **Aktuelle Entwicklungen in KiTas**

Fast alle ErzieherInnen kennen den Bildungs- Erziehungs- oder Orientierungsplan ihres Bundeslandes und zwar zumeist durch eigene Lektüre. Die KiTa-Landschaft zeigt eine große Innovationsfreude: In der Mehrzahl der Einrichtungen wurden Vorschläge der Bildungspläne bereits umgesetzt.

Sofern die Bildungspläne (bislang) nicht umgesetzt worden sind, sehen die ErzieherInnen die Hinderungsgründe dafür in fehlenden Fortbildungsmöglichkeiten, im Zeit- und Personalmangel sowie in fehlendem Fachwissen.

## Literatur

Arbeitsgruppe regionale Standards/Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H.P. (Hrsg.): Regionale Standards. Ausgabe 2005. Mannheim: ZUMA 2005.

Backhaus, Klaus u.a.: Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin/Heidelberg: Springer 2003.

Ehse, Christiane: Sozialpädagogische Berufsgruppen und gewerkschaftliche Politik. In: Rainer Zech (Hrsg.): Demokratie, Kommunikation, Solidarität. Hannover: Expressum-Verlag 1995.

Fuchs-Rechlin, Kirsten/Schilling, Matthias; Von der Hochschule in die KiTa: Anstellung nur bei Personalmangel? In: KiTa. KinderTageseinrichtungen aktuell, 15. Jg., 2006, H. 3, S. 61-66.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Baden-Württemberg: Der Arbeitsschutz für Erzieherinnen in Kindertagesstätten. Stuttgart 2005b.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Bildungspolitische Reformpositionen. Frankfurt am Main 2005c.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Erzieherinnen verdienen mehr. Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern mit anderen Fachschulberufen. Frankfurt am Main 2007.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Erzieherinnenausbildung an die Hochschule. Der Anfang ist gemacht. Frankfurt am Main 2005a.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): GEW-Positionen zur Weiterentwicklung von Tageseinrichtungen für Kinder. Frankfurt am Main 2005d.

Lange, Jens: Migration – die Achillesferse der Kindertagesbetreuung? In: KomDat Jugendhilfe, 10. Jg., 2007, H. 1, S. 5-7.

Rostampour, Parviz: Methodenglossar. In: Krüger, H.-H./Rauschenbach, Th. u.a.: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim/München: Juventa 2003, S. 319-329.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Frauen in Deutschland 2006. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2006.

Stress bei Erzieher/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen. Hamburg: GBW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege o. J.



# Ihr Kontakt zur GEW

## Unsere Adressen

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Telefax: 0711/21030-45  
www.gew-bw.de  
info@gew-bw.de

### GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Telefax: 089/5389487  
www.bayern.gew.de  
info@gew-bayern.de

### GEW Berlin

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Telefax: 030/219993-50  
www.gew-berlin.de  
info@gew-berlin.de

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Telefax: 0331/27184-30  
www.gew-brandenburg.de  
info@gew-brandenburg.de

### GEW Bremen

Löningstraße 35  
28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Telefax: 0421/33764-30  
www.gew-bremen.de  
info@gew-hb.de

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Telefax: 040/440877  
www.gew-hamburg.de  
info@gew-hamburg.de

### GEW Hessen

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/971293-0  
Telefax: 069/971293-93  
www.gew-hessen.de  
info@hessen.gew.de

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/485270  
Telefax: 0385/4852724  
www.gew-mv.de  
Landesverband@mvp.gew.de

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Telefax: 0511/33804-46  
www.gew-nds.de  
email@gew-nds.de

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/294030-1  
Telefax: 0201/29403-51  
www.gew-nrw.de  
info@gew-nrw.de

### GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-80  
www.gew-rlp.de  
gew@gew-rlp.de

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Telefax: 0681/66830-17  
www.gew-saarland.de  
info@gew-saarland.de

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
www.gew-sachsen.de  
gew-sachsen@t-online.de

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Telefax: 0391/7313405  
www.gew-lsa.de  
lv@gew-lsa.de

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22–24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/554220  
Telefax: 0431/554948  
www.gew-sh.de  
info@gew-sh.de

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Telefax: 0361/59095-60  
www.gew-thueringen.de  
info@gew-thueringen.de

### GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
www.gew.de  
info@gew.de

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-11 bis 15  
Telefax: 030/235014-10  
info@buero-berlin.gew.de

### Die GEW im Internet

www.gew.de

# Antrag auf Mitgliedschaft

(Bitte in Druckschrift ausfüllen)

## Persönliches

### Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von/bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

## Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle

## Beschäftigungsverhältnis

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft                  | <input type="checkbox"/> arbeitslos                               |
| <input type="checkbox"/> angestellt                    | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge                    |
| <input type="checkbox"/> beamtet                       | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ Std. / Woche |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ % | <input type="checkbox"/> im Studium                               |
| <input type="checkbox"/> in Rente / pensioniert        | <input type="checkbox"/> in Elternzeit                            |
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit                | <input type="checkbox"/> Referendariat / Berufspraktikum          |
| <input type="checkbox"/> befristet bis                 | <input type="checkbox"/> Sonstiges                                |

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Ort, Datum

Unterschrift

### wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tariffbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

### **Fachgruppe**

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- **Erwachsenenbildung**
- **Gesamtschulen**
- **Gewerbliche Schulen**
- **Grundschulen**
- **Gymnasien**
- **Hauptschulen**
- **Hochschule und Forschung**
- **Kaufmännische Schulen**
- **Realschulen**
- **Schulaufsicht und Schulverwaltung**
- **Sonderschulen**
- **Sozialpädagogische Berufe**

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

### **Betrieb/Dienststelle**

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

### **Berufsbezeichnung**

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

### **Tarifgruppe/Besoldungsgruppe**

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

