

Spieß, Katharina; Stock, Johanna

Working Paper

Fachkräfte in der frühen Bildung - Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. Eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und Familien in Deutschland (FiD)

Working Paper Forschungsförderung, No. 009

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Spieß, Katharina; Stock, Johanna (2016) : Fachkräfte in der frühen Bildung - Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. Eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und Familien in Deutschland (FiD), Working Paper Forschungsförderung, No. 009, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201606091995>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215941>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 009, März 2016

Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche

Eine Analyse auf Basis des
Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und
Familien in Deutschland (FiD)

Katharina Spieß und Johanna Storck

Die Autorinnen:

Prof. Dr. C. Katharina Spieß leitet die Abteilung Bildung und Familie am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

Dr. Johanna Storck ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Bildung und Familie am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

1. Einführung und Zusammenfassung.....	10
1.1. Hintergrund	10
1.2 Zusammenfassung zentraler eigener Studienergebnisse....	14
2. Forschungsstand.....	22
2.1. Studien zur objektiven Bewertung der beruflichen Tätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung	23
2.1.1. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014.....	23
2.1.2. Studien auf der Basis des Mikrozensus	25
2.2. Studien zur subjektiven Bewertung der beruflichen Tätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung	28
2.3. Studien zu anderen Fachkräften im Bildungsbereich	30
3. Eigene empirische Analysen	32
3.1. Vorgehensweise.....	32
3.2. Daten.....	37
3.2.1. Datensätze.....	37
3.2.2. Analysestichprobe	38
3.2.3. Definition zentraler Konzepte und Variablen	40
4. Ergebnisse der eigenen empirischen Analysen	49
4.1. Objektive Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung	49
4.1.1. Bivariate Analysen zu den soziodemografischen Merkmalen	49
4.1.2. Bivariate Analysen zu den Erwerbsmerkmalen.....	51
4.1.3. Bivariate Analysen zu den Arbeitszeitwünschen.....	55
4.1.4. Bivariate Analysen zu den Haushaltsmerkmalen	57
4.1.5. Bivariate Analysen zu den Persönlichkeitseigenschaften	60
4.1.6. Multivariate Analysen zur Teilzeitbeschäftigung nach Berufsgruppen	61
4.1.7. Multivariate Analysen zu den Arbeitszeitwünschen nach Berufsgruppen	65
4.1.8. Schrittweise multivariate Analysen zur Teilzeiterwerbstätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung.....	68
4.2. Subjektive Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung	70
4.2.1. Bivariate Analysen zur bereichsspezifischen Zufriedenheit.....	71
4.2.2. Bivariate Analysen zur erwerbsbezogenen Belastung.....	72

4.2.3.	Multivariate Analysen zur Arbeitszufriedenheit nach Berufsgruppen	82
4.2.4.	Multivariate Analysen zur Einkommenszufriedenheit nach Berufsgruppen	85
4.2.5.	Multivariate Analysen zur „Effort-Reward-Imbalance“ nach Berufsgruppen	88
4.2.6.	Schrittweise multivariate Analysen zu den Bereichszufriedenheiten von Fachkräften in der frühen Bildung.....	92
4.3.	Erwerbsübergänge von Fachkräften in der frühen Bildung	96
4.3.1.	Bivariate Analysen zu Erwerbsübergängen von Fachkräften in der frühen Bildung	96
4.3.2.	Multivariate Analysen zu Erwerbsübergängen von Fachkräften in der frühen Bildung	98
4.4.	Exkurs: Berufswahlmotive von Schülerinnen mit dem Berufswunsch Erzieherin	101
4.4.1.	Konstrukt der Berufswahlmotive.....	102
4.4.2.	Faktoranalyse zu Berufswahlmotiven.....	104

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beschreibung der Stichprobe: Fallzahlen nach Jahren	39
Tabelle 2	Beschreibung der Stichprobe: Fallzahlen nach Berufsklassifikation (ISCO 88) 2008-2013	40
Tabelle 3	Soziodemografische Merkmale nach Berufsgruppen.....	50
Tabelle 4	Erwerbsmerkmale nach Berufsgruppen (Anteile in % ¹).....	52
Tabelle 5	Erwerbsmerkmale von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteile in % ¹)	54
Tabelle 6	Arbeitszeitwünsche nach Berufsgruppen (Anteile in %).....	55
Tabelle 7	Wunsch nach Arbeitszeitveränderung von Fachkräften in der frühen Bildung nach gegenwärtigem Erwerbsumfang (Anteile in %)	56
Tabelle 8	Arbeitszeitwünsche von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteile in %)	57
Tabelle 9	Haushaltsmerkmale nach Berufsgruppen (Anteile in % ¹).....	58
Tabelle 10	Erwerbsmerkmale der Partner nach Berufsgruppen (nur Frauen mit Partner im HH, Anteile in %).....	60
Tabelle 11	Persönlichkeitsmerkmale nach Berufsgruppen (Mittelwerte von Summenindizes).....	61
Tabelle 12	Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung (<=32 Stunden/Woche): Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	63
Tabelle 13	Wahrscheinlichkeit eines Wunsches nach einer Arbeitszeiterhöhung: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (nur Erwerbstätige mit einer Arbeitszeit von <=32 Stunden/Woche) (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	66
Tabelle 14	Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung (<=32 Stunden/Woche): Schrittweise Regressionen für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	69
Tabelle 15	Bereichsspezifische Zufriedenheit nach Berufsgruppen (Mittelwerte)	71

Tabelle 16	Bereichsspezifische Zufriedenheit von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Mittelwerte).....	72
Tabelle 17	Belastung durch Erwerbsbezogene Anforderungen nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich belastet fühlen in %)	73
Tabelle 18	Starke bis sehr starke Belastung durch erwerbsbezogene Anforderungen nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich stark bis sehr stark belastet fühlen in %)	74
Tabelle 19	Belastung durch fehlende erwerbsbezogene Anerkennung nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich belastet fühlen in %)	75
Tabelle 20	Starke bis sehr starke Belastung durch fehlende erwerbsbezogene Anerkennung nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich stark bis sehr stark belastet fühlen in %)	76
Tabelle 21	Erwerbsbezogene Verausgabungsneigung nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die (voll) zustimmen in %)	77
Tabelle 22	„Effort-Reward Imbalance“ nach Berufsgruppen (Mittelwerte aus einer Faktoranalyse)	78
Tabelle 23	Belastung durch erwerbsbezogene Anforderungen von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteil derjenigen, die sich belastet fühlen in %)	79
Tabelle 24	Belastung durch fehlende erwerbsbezogene Anerkennung von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteil derjenigen, belastet fühlen in %)	80
Tabelle 25	Erwerbsbezogene Verausgabungsneigung von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteil derjenigen, die (voll) zustimmen in %)	81
Tabelle 26	„Effort-Reward-Imbalance“ von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Mittelwerte aus einer Faktoranalyse)	81
Tabelle 27	Wahrscheinlichkeit einer überdurchschnittlich hohen Arbeitszufriedenheit: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	83

Tabelle 28	Wahrscheinlichkeit einer überdurchschnittlich hohen Einkommenszufriedenheit: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	86
Tabelle 29	Faktoren einer hohen „Effort-Reward-Imbalance“: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)	89
Tabelle 30	Regressionen von Arbeitszufriedenheit auf die Items der „Effort“- und „Reward“ Skala für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	92
Tabelle 31	Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeitszufriedenheit: Schrittweise Regressionen für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern).....	93
Tabelle 32	Wahrscheinlichkeit einer hohen Einkommenszufriedenheit: Schrittweise Regressionen für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)	95
Tabelle 33	Berufs-, Arbeitsplatzwechsel und Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung im Vergleich zu den Bereichen Krankenpflege und sonstige beruflich Qualifizierte (Anzahl und Anteil in %)	98
Tabelle 34	Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels, Berufswechsels und Wechsels in die Nicht-Erwerbstätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)	100
Tabelle 35	Berufswahlmotive von Schülerinnen mit Berufswunsch in der frühen Bildung (Anteil derjenigen, die das Item als sehr wichtig einschätzen in %)	104
Tabelle 36	Faktoranalyse zu Berufswahlmotiven von Schülerinnen mit Berufswunsch in der frühen Bildung .	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Struktur der bivariaten Analysen.....	35
Abbildung 2	Struktur der multivariaten Analysen	36
Abbildung 3	Beschreibung der verwendeten Variablen	45
Abbildung 4	Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften nach dem „Fünf-Faktoren-Model“ im SOEP	109
Abbildung 5	Erfassung des „Effort-Reward“ Models im SOEP.....	110
Abbildung 6	Erfassung der Verausgabungsneigung im SOEP	111
Abbildung 7	Erfassung der Berufswahlmotive im SOEP	112

Kastenverzeichnis

Kasten 1	Persönlichkeitseigenschaften nach dem Fünf-Faktoren Modell.....	41
Kasten 2	Skalen des „Effort-Reward“-Modells	43
Kasten 3	„Effort-Reward“-Modell	44

1. Einführung und Zusammenfassung

1.1. Hintergrund

In den letzten Jahren ist die Kindertagesbetreuung neben der Familie zum wichtigsten Ort frühkindlicher Bildungsprozesse geworden (statt vieler Spieß 2010). Mit dem seit August 2013 gültigen Rechtsanspruch auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung ab dem zweiten Lebensjahr steht grundsätzlich jedem Kind eine solche Bildung, Betreuung und Erziehung in einem außerfamilialen Bildungs- und Betreuungssetting zu. Die Kindertagesbetreuung ist damit in der Mitte der Gesellschaft angekommen und die Bildung und Erziehung in öffentlicher Verantwortung ist zur gesamtdeutschen Realität geworden.

Ausreichend professionelle und qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Bereich der Kindertagesbetreuung sind notwendig, um zum einen die von der Gesellschaft geforderte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und zum anderen den gestiegenen Ansprüchen nach frühkindlicher Bildung nachkommen zu können. 86 Prozent der Frauen halten ihre Berufstätigkeit für wichtig, eine Mehrheit strebt gleichzeitig eine Kombination von Beruf und Familie an (Müller et al. 2013). Damit hat die Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren auf gesellschaftlicher Ebene aber auch auf individueller Ebene massiv an Bedeutung gewonnen. Um den daraus erwachsenden Ansprüchen Rechnung tragen zu können, müssen aktuell und in Zukunft mehr qualifizierte Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung ausgebildet und im Beruf gehalten werden. Ein weiter steigender Bedarf an Fachkräften ist abzusehen, wenn die Politik sich für eine bessere pädagogische Qualität, wie z.B. kleinere Gruppen entscheidet oder auch die Öffnungszeiten ausweitet werden.

Nachdem in den letzten Jahren vielfach über den quantitativen Ausbau diskutiert wurde, steht seit einiger Zeit der qualitative Ausbau im Vordergrund (statt vieler GEW 2014, Stahl 2015). Die pädagogische Qualität der Kindertagesbetreuung ist ein elementarer Bestandteil der frühen Förderung von Kindern, wenn diese nicht gewährleistet ist, kann bildungsökonomisch formuliert - die grundsätzlich hohe Rendite frühkindlicher Bildungsinvestitionen nicht realisiert werden (vgl. Spieß 2013). Ein besonders wichtiges Merkmal der pädagogischen Qualität sind das Ausbildungsniveau und die Kompetenzen des frühpädagogischen Personals in der Kindertagesbetreuung.

Die Aufgaben und Verantwortung, welche den Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung vor diesen Hintergründen zukommen, sind dem-

nach beachtlich. Die Komplexität der Anforderungen an das Fachpersonal ist gestiegen. Zu nennen sind hier beispielsweise die heterogener gewordene Zusammensetzung der Kindergruppen, die Einführung von Bildungsplänen sowie eine stärkere Beachtung der Übergänge zur Grundschule (vgl. z.B. Aktionsrat Bildung 2012).

Im Gegensatz dazu scheint das Bild des Berufs der Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen in der Öffentlichkeit - wie seit vielen Jahren - nach wie vor geprägt von Eigenschaften, welche wenig von Kompetenz und Professionalität geprägt sind. Es gibt vielfach (noch) keine attraktiven Beschäftigungsperspektiven, Männer sind in diesem Beruf unterrepräsentiert, nur ca. 5 Prozent der erwerbstätigen Fachkräfte sind männlich (Autorengruppe 2014).

Das „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014“ stellt fest, dass nur 13 Prozent der pädagogischen Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung jünger als 25 Jahre sind, 1998 waren es 18 Prozent – die Beschäftigten sind heute also älter als noch vor wenigen Jahren. Arbeitsmarktpolitisch ist anzumerken, dass aufgrund der Altersstruktur in den nächsten 5-10 Jahren viele Beschäftigte alters- und eventuell auch gesundheitsbedingt aus dem Beruf ausscheiden werden (Autorengruppe 2014: 28). Während einerseits qualifizierte Fachkräfte dringend gebraucht werden, scheinen in der Vergangenheit junge Erwerbstätige den Beruf nur zögerlich ergreifen zu wollen und ältere Fachkräfte treten oft früher in den Ruhestand ein. Dazu kommt, dass die Zahl der Berufswechsler/innen hoch ist: 40 Prozent von über 8.000 Befragten im Mikrozensus 2012 mit früh- und sozialpädagogischer Ausbildung arbeiten nicht oder nicht mehr in ihrem erlernten Beruf (Fuchs-Rechlin und Strunz 2014: 39). Eine Studie von Jungbauer und Ehlen (2013) stellt fest, dass viele Erzieher/innen prädestiniert dafür sind, früher oder später eine psychosomatische Erkrankung zu erleiden. Andere Studien z.B. der GEW (Fuchs-Rechlin 2007) und des DGB (2015), benennen körperliche Belastungen wie Heben, Bücken, hohe Lärmwerte, schlechte Bezahlung, geringes Berufsprestige und fehlende Ausstiegchancen als große Probleme für diese Erwerbstätigen.

Wenn es künftig darum gehen soll, Maßnahmen zu entwickeln, um mehr pädagogische Fachkräfte - schulisch oder akademisch ausgebildet - für diesen sozialen Dienstleistungsbereich zu gewinnen ist es notwendig, dass ausreichend und systematische Kenntnisse über die objektiven und subjektiven Merkmale der Erwerbstätigen in diesem Bereich vorliegen. Hier setzt die vorliegende Studie an. Ausgehend davon, dass Maßnahmen der Fachkräftegewinnung nur dann effektiv sind, wenn sie den Besonderheiten der (potenziellen) Beschäftigten angepasst sind.

Neben vorhandenen qualitativen Untersuchungen wird in der vorliegenden Studie repräsentativ dargestellt, welche Arbeitsmarktpreferenzen die Betroffenen in Abhängigkeit ihrer soziodemografischen Merkmale, ihrer Persönlichkeitsmerkmale und ihrer familiären Situation haben. Korrelationen zwischen dem Haushaltskontext (familiäre Situation), persönlichen Merkmalen und Erwerbspräferenzen können Hinweise darauf geben, wo unterschiedliche Systemebenen ansetzen müssen, um „gute Arbeit“ zu etablieren. Gleichzeitig wird der Frage nachgegangen, inwieweit Belastungen und Beanspruchungen des Personals in der frühen Bildung als extrem empfunden werden. Hierzu wird dargestellt, inwieweit sich die Bewertung des Berufsfeldes durch die Fachkräfte in der frühen Bildung von denen anderer Berufsgruppen unterscheidet. Es werden Merkmale der pädagogischen Fachkräfte in der frühen Bildung verglichen mit denen von Fachkräften in anderen Berufen z.B. aus dem sozialen Bereich, dem Schulbereich sowie zu der Gruppe der Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss (schulisch oder dual).

Bisherige Studien zeigen (z.B. DGB 2015, Jungbauer und Ehlen 2013, Fuchs-Rechlin 2007), dass Fachkräfte in der frühen Bildung ihren Beruf in der Tendenz wie folgt beschreiben: geprägt von schlechter Bezahlung, geringem Berufsprestige, fehlenden Aufstiegschancen und steigender Arbeitsintensität bei gleichzeitig hohen Belastungen durch neue Aufgaben. Gleichzeitig ist die Arbeitszufriedenheit hoch. An diesem Gegensatz wird in dieser Untersuchung angesetzt, um sich der Frage zu nähern, inwieweit die Einschätzung von Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit möglicherweise korreliert mit Persönlichkeitsmerkmalen der Beschäftigten. Hierzu wird das Modell der „Effort-Reward Imbalance“ (ERI) (Siegrist et al. 1986; Siegrist 1996) kombiniert mit dem „Fünf-Faktoren-Modell“ (FFM) der „Big Five-Persönlichkeitsmerkmale“ (McCrae und Costa 1995). Das „ERI-Modell“ gibt Auskunft über Stressfaktoren, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, das „FFM-Modell“ untersucht einen möglichen Zusammenhang mit individuellen Charakteristika.

In der vorliegenden Studie werden folgende Hypothesen auf der Basis von repräsentativen Mikrodaten untersucht:

Die tatsächliche Erwerbssituation von Fachkräften in der frühen Bildung weicht – in bestimmten Bereichen – von gewünschten Erwerbsvorstellungen der Beschäftigten ab. Diese Abweichungen korrelieren mit den soziodemografischen Merkmalen der Fachkräfte.

Die Erwerbssituation von Fachkräften in der frühen Bildung korreliert mit deren subjektiven Arbeitsbelastungen und Zufriedenheiten in den

Bereichen Arbeit, Einkommen und Gesundheit. Diese Zusammenhänge korrelieren wiederum mit anderen soziodemografischen Merkmalen.

Die subjektiven Arbeitsbelastungen und Zufriedenheiten von Fachkräften in der frühen Bildung unterscheiden sich von den subjektiven Belastungen und Zufriedenheiten der Beschäftigten in anderen sozialen Dienstleistungs- und Bildungsbereichen, auch wenn Unterschiede in soziodemografischen Merkmalen berücksichtigt werden.

Wahrgenommene Belastungen und Beanspruchungen in Bezug auf Arbeits-, Einkommens- und Gesundheitszufriedenheit korrelieren mit Persönlichkeitsmerkmalen der Beschäftigten.

Die vorliegende Studie ordnet sich in den HBS-Forschungsbereich „Zukunft des Wohlfahrtstaates“ ein. Wie im Leitbild des Forschungsförderschwerpunkts verankert, müssen gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen ausreichend, professionell und qualitativ hochwertig bereitgestellt werden. In dem beantragten Forschungsprojekt werden diejenigen in den Mittelpunkt gestellt, die diese Dienstleistungen erbringen: die Fachkräfte im Bereich der frühen Bildung, d.h. Fachkräfte in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung.

Die Studie lehnt sich außerdem dezidiert an das Projekt „Kontinuierliche Erwerbstätigkeit in der Kindertagesbetreuung“ an, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird und vom IAQ und der Universität Duisburg Essen durchgeführt wird.¹ Die Studie schließt insbesondere an das Arbeitspaket 2 der IAQ Studie an. In diesem Arbeitspaket wurden mit qualitativen Interviews Erkenntnisse über die Motivation, die Haltung und die Interessen von in der Kindertagesbetreuung (ehemals oder angehend) beschäftigten Personen in unterschiedlichen Lebensphasen gewonnen. Darüber hinaus ergänzt die vorliegende Studie das Projekt „Dynamik in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung“. Dieses wird vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BiBB) durchgeführt und ebenfalls von der HBS gefördert.

Die hier vorliegende Studie setzt daran an quantitative Erkenntnisse auf der Basis eines repräsentativen Haushalts- und Personendatensatzes zu ergänzen. Es werden bereits existierende Mikrodaten ausgewertet: die Daten des „Sozio-oekonomischen Panels“ (SOEP) und die Daten der Studie „Familien in Deutschland“ (FiD), im Folgenden zusammenfassend als SOEP-Daten bezeichnet.

Im Rahmen der Studie wurde eine Vielfalt von Analysen durchgeführt, die bei weitem nicht alle Eingang in diesen Endbericht des Projektes gefunden haben. Vielmehr ist dieser Endbericht als eine Zusammenstellung von Analysen zu verstehen, welche sich als besonders interessant

1 <http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2012-609-4>

und im statistischen Sinne als signifikant herausgestellt haben. Es werden sehr unterschiedliche Aspekte betrachtet und auch unterschiedliche Herangehensweisen angewandt, was in der Regel den Befunden und auch den vorliegenden Daten geschuldet ist. Es handelt sich somit um eine Zusammenstellung ausgewählter Analysen, welche vorrangig in Form von empirischen Ergebnissen tabellarisch zusammengetragen werden. Es erfolgt eine kurze Darstellung der empirischen Ergebnisse ohne diese im Detail in einen größeren Kontext einzuordnen bzw. in ihrer Gesamtheit aufeinander zu beziehen. Dies würde den Kosten- und Zeitrahmen des Projektes sprengen. Mit einer klaren inhaltlichen Trennung der unterschiedlichen Analysen soll es dem Leser/der Leserin möglich sein, auch nur ausgewählte Teile der Analysen zu betrachten, ohne den gesamten Projektbericht zu verarbeiten.

Der Endbericht ist wie folgt aufgebaut: In **Abschnitt 1** werden die zentralen Ergebnisse der empirischen Analysen des Projekts zusammengefasst und das Projekt in die bestehende Literatur eingeordnet.

Die Vorgehensweise des Projekts wird in **Abschnitt 2** beschrieben und die verwendeten Datensätze sowie zentrale Konzepte und Variablen definiert. Abbildung 1 und Abbildung 2 geben einen zusammenfassenden Überblick über die Struktur der quantitativen Analysen des Berichts.

Abschnitt 3 schließt mit einer ausführlichen Darstellung der Ergebnisse der eigenen empirischen Analysen an. Die Analysen sind in die Auswertung von objektiven und subjektiven Merkmalen unterteilt. Beide Merkmalsgruppen werden jeweils mit bivariaten und multivariaten Analysen untersucht. Abgeschlossen werden die empirischen Analysen mit der Bestimmung von Faktoren, die zu einem Berufswechsel oder Ausstieg aus dem Beruf beitragen. Hierzu wird der Längsschnitt des Datensatzes ausgenutzt. Außerdem werden in einem abschließenden Exkurs die Berufswahlmotive von Schülerinnen mit einem Berufswunsch in der frühen Bildung betrachtet.

1.2 Zusammenfassung zentraler eigener Studienergebnisse

Vorab werden zentrale Ergebnisse der eigenen quantitativen Analysen der vorliegenden Studie zusammengefasst. In der Studie werden nur weibliche Fachkräfte betrachtet. Die Zahl der männlichen Fachkräfte in der frühen Bildung ist zu gering, um auf Basis der verwendeten Daten aussagekräftige Analysen durchführen zu können.

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Untersuchung der soziodemografischen Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung (Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen) auf der Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der Studie „Familien in Deutschland“ (FiD) die Ergebnisse der Analysen von Fuchs-Rechlin und Strunz (2014) auf der Basis des Mikrozensus und die Ergebnisse des Fachkräftebarmeters Frühe Bildung (Autorengruppe 2014) sehr gut widerspiegeln. Damit ist sichergestellt, dass die in der vorliegenden Studie verwendeten Panelstudien eine gute Datenbasis zur Untersuchung der Hypothesen dieser Untersuchung sind. Im Gegensatz zum Mikrozensus haben die SOEP- und FiD-Daten den Vorteil, dass sie die Analyse subjektiver Merkmale, wie z.B. Persönlichkeitseigenschaften oder bereichsspezifische Zufriedenheit ermöglichen. Mit diesen Informationen können in der vorliegenden Studie Zufriedenheiten und Belastungen von Fachkräften in der frühen Bildung über bestehende primär qualitative Studien hinaus untersucht werden. Hinzukommt, dass die hier verwendeten Daten Paneldaten sind und somit auch Analysen über Veränderungen im Zeitverlauf auf Mikroebene möglich sind.

Die objektiven und subjektiven Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung werden zum einen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen und zum anderen für unterschiedliche Gruppen von Fachkräften untersucht. Für den Vergleich wurden Berufsgruppen ausgewählt, die auf Grund ähnlicher pädagogischer, kommunikativer oder struktureller Merkmale eine Gegenüberstellung sinnvoll erscheinen lassen: Dies sind das Lehramt (Grund- und Sekundarschule), die Krankenpflege, die Sozialpädagogik und die mittlere Verwaltung sowie die Gruppe der sonstigen erwerbstätigen Frauen mit einer „mittleren beruflichen Qualifikation“.²

Ein besonderer Schwerpunkt der Analysen liegt auf der Erwerbssituation von Fachkräften in der frühen Bildung: Es werden sowohl die objektive Erwerbssituation (z.B. Erwerbsumfang, Einkommen, Vertragssituation) als auch die subjektive Bewertung der Erwerbssituation (z.B. Zufriedenheit, Anforderung, Anerkennung) durch die Fachkräfte selbst und der Vergleichsgruppen untersucht und zwar auf individueller Ebene und im Haushaltskontext. Insbesondere individuelle und Haushaltsmerkmale, welche mit einer Teilzeitarbeit und subjektiven Zufriedenheiten zusammenhängen, werden betrachtet.

Eine Besonderheit der verwendeten Daten liegt auch darin, dass sie eine Betrachtung von Persönlichkeitseigenschaften ermöglichen, die – so das Ergebnis anderer Forschungen – grundsätzlich mit dem Er-

2 Bei dieser Kategorie werden die Fachkräfte der frühen Bildung, das Lehramt, die Krankenpflege, die Sozialpädagogik und die mittlere Verwaltung ausgeschlossen.

werbsumfang, der Zufriedenheit und erwerbsbezogenen Belastungen korrelieren. Sie bilden Präferenzen von Individuen ab, und hängen entsprechend mit Erwerbsentscheidungen und deren subjektiver Bewertung zusammen. Die Persönlichkeit wird über das „Fünf-Faktoren Modell“ nach McCrae und Costa (1995) abgebildet. Ein weiteres Modell das „Effort-Reward-Modell“ nach Siegrist (1996, 2002) wird zur Messung der Belastungen im Beruf genutzt. Dieses Modell stellt das Verhältnis von beruflichen Anforderungen („Effort“) und erhaltener Anerkennung („Reward“) in den Mittelpunkt. Überwiegen die Anforderungen die Anerkennung, wird von einer „Gratifikationskrise“ gesprochen. Ergänzend wird ein Konstrukt zur Messung einer Verausgabungsneigung („Overcommitment“) einbezogen.

Die bivariaten Analysen zeigen Folgendes in Hinblick auf die **sozio-demografischen Merkmalen** von Fachkräften in der frühen Bildung: Die Altersstruktur der Beschäftigten ist von relativ vielen älteren Beschäftigten geprägt. Etwa ein Drittel der betrachteten Fachkräfte hat (Fach)Abitur, das sind wesentlich mehr als in der Vergleichsgruppe aller erwerbstätigen Frauen mit einem mittleren Bildungsabschluss. Etwa 90 Prozent der betrachteten Beschäftigten in der frühen Bildung wurden auch in diesem Beruf ausgebildet, d.h. der Bereich zeichnet sich durch eine hohe Fachlichkeit aus (vgl. Kapitel 4.1.1).

Die **Teilzeitquote** (unter 32 Stunden/Woche) ist mit 50 Prozent der Beschäftigten in der frühen Bildung hoch, jedoch ist dieser Anteil keine Besonderheit für diesen Bereich, sondern liegt im Schnitt aller weiblichen Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung. Die Fachkräfte in der frühen Bildung sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen und den sonstigen weiblichen Beschäftigten jedoch seltener in einer sogenannten „kleinen Teilzeit“ (<21 Stunden/Monat) beschäftigt (vgl. Kapitel 4.1.2).

Mögliche **Arbeitszeitressourcen** der teilzeitarbeitenden Fachkräfte in der frühen Bildung sind relativ hoch und zwar in dem Sinne, dass 30 Prozent der betrachteten Fachkräfte mehr arbeiten wollen, das sind 5 Prozent mehr als in vergleichbaren Berufen (vgl. Kapitel 4.1.3). Insbesondere auf Fachkräfte der frühen Bildung im Osten trifft dies zu. Fachkräfte in der frühen Bildung mit Kindern unter sieben Jahren arbeiten überwiegend freiwillig in Teilzeit bzw. haben nicht den Wunsch ihre Arbeitszeit auszudehnen (vgl. Kapitel 4.1.7).

Der Wunsch nach einer Erhöhung des Erwerbsumfangs kommt in der frühen Bildung zu 55 Prozent von Erwerbstätigen mit weniger als 21 Stunden/Woche. Bei der Gruppe der Erwerbstätigen mit 21-32 Stunden/Woche möchten 42 Prozent erhöhen, während bei den vollzeit(nahen) Fachkräften 48 Prozent reduzieren möchten. Insgesamt

wünschen sich Beschäftigte in der frühen Bildung eine Arbeitszeit von mehr als 21 Stunden - jedoch weniger als eine Vollzeitbeschäftigung (vgl. Kapitel 4.1.3).

Die **Erwerbserfahrung** von Fachkräften in der frühen Bildung unterscheidet sich kaum von der Erfahrung anderer Berufsgruppen. Es gibt demnach keinen Hinweis darauf, dass die Fachkräfte in der frühen Bildung ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung, Arbeitslosigkeit oder ähnlichem häufiger oder auch weniger häufig unterbrochen haben als der Durchschnitt der sonstigen erwerbstätigen Frauen mit einer Berufsausbildung (vgl. Kapitel 4.1.2).

Die **Haushaltsstruktur** von Fachkräften in der frühen Bildung ähnelt der von Frauen in den Vergleichsgruppen. Es zeigt sich, dass die Haushaltsstruktur einen großen Teil der Teilzeitbeschäftigung erklärt bzw. mit ihr zusammenhängt – d.h. Frauen mit jungen Kindern haben eine sehr viel höhere Teilzeitquote (vgl. Kapitel 4.1.4 und Kapitel 4.1.6).

Das durchschnittliche Einkommen der Partner von Fachkräften in der frühen Bildung ist in etwa so hoch wie das partnerliche Einkommen in den Vergleichsgruppen. Lediglich das Einkommen der Partner in den betrachteten akademischen Berufsgruppen ist wesentlich höher. Wie auch in anderen Berufsgruppen ist das Einkommen des Partners eine Determinante der Teilzeitbeschäftigung bei Fachkräften in der frühen Bildung: Das heißt, dass Fachkräfte in der frühen Bildung eher dann Vollzeit arbeiten, wenn das Einkommen ihres Partners geringer ist (vgl. Kapitel 4.1.4 und Kapitel 4.1.8).

In **multivariaten Modellen** bestätigt sich, dass die Merkmale des Haushalts (d.h. das Zusammenleben mit einem Partner und/oder Kindern) den größten Beitrag zur Erklärung der Varianz einer Teilzeittätigkeit leisten, soziodemografische Merkmale sind auch relevant, während die Persönlichkeits- und Erwerbsmerkmale nur in einem geringeren Maße mit einer Teilzeitarbeit bei Berücksichtigung anderer Faktoren zusammenhängen (vgl. Kapitel 4.1.6 ff.). Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich für den Wunsch nach einer Ausdehnung der eigenen Arbeitszeit: Insbesondere in Abhängigkeit von Merkmalen der Haushaltsstruktur wollen teilzeitarbeitende Fachkräfte ihre Arbeitszeit ausdehnen. Bemerkenswert ist außerdem, dass die Berücksichtigung der „Effort-Reward-Imbalance“ wenig zu einer Erklärung der Varianz in den Arbeitszeitwünschen beitragen kann.

Die Gruppe der in der frühen Bildung beschäftigten Frauen haben im Schnitt einen signifikant höheren Wert bei der **Persönlichkeitseigenschaft** „Offenheit für Neues“ als die Vergleichsgruppen Krankenpflege, Verwaltung und sonstigen beruflich qualifizierte Frauen, d.h. sie sind im Mittel offener für neue Erfahrungen, Ideen und Wissen. Bei den Werten

für „Extrovertiertheit“ und „Verträglichkeit“ haben Fachkräfte in der frühen Bildung ebenfalls leicht höhere Werte als der Durchschnitt aller Frauen mit beruflicher Bildung (vgl. Kapitel 4.1.5). Die Eigenschaften Extraversi-on und Verträglichkeit werden in anderen Studien als die Persönlichkeitseigenschaften von Fachpersonal in der frühen Bildung identifiziert, die mit einer höheren pädagogischen Qualität von Kindertageseinrichtungen einhergehen (Tietze et al. 2013).

Bisherige Studien zur Arbeitsbelastung von Fachkräften in der frühen Bildung kommen mehrheitlich zu dem Schluss, dass Beschäftigte in der frühen Bildung ihren Beruf zwar mit einer relativ hohen Zufriedenheit ausüben, aber dennoch stark von hoher Arbeitsbelastung betroffen sind. Die hier vorliegenden Ergebnisse auf Basis des SOEP/FiD bestätigen diesen Befund. Es wird jedoch auch deutlich, dass die verschiedenen Belastungskomponenten in den anderen betrachteten Berufsgruppen ähnlich sind.

Die **Arbeitszufriedenheit** ist bei Fachkräften in der frühen Bildung relativ hoch. Sie entspricht der durchschnittlichen Zufriedenheit von Lehrerinnen und ist höher als bei Krankenpflegerinnen, bei Fachkräften der mittleren Verwaltung und der Gruppe der sonstigen erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung (vgl. Kapitel 4.2.1).

Im Gegensatz zu diesem Befund steht das Ergebnis, dass sich mehr als die Hälfte der Fachkräfte in der frühen Bildung von hohen erwerbsbezogenen **Anforderungen** durch Zeitdruck, Störungen bei der Arbeit und verstärkter Arbeitsintensität belastet fühlen. Durch eine geringe erwerbsbezogene **Anerkennung** und fehlenden Karrieremöglichkeiten sind etwa ein Drittel der Fachkräfte belastet. Insbesondere das Gehalt wird von 46 Prozent der Fachkräfte als nicht angemessen bewertet. Stärker belastet in fast allen Bereichen sind die Beschäftigten in der Krankenpflege, während die berichteten Belastungen im Lehramt etwas schwächer sind (vgl. Kapitel 4.2.2).

Bei der Frage nach der **Einkommenszufriedenheit** zeigt sich, dass Fachkräfte in der frühen Bildung weniger zufrieden sind als Lehrerinnen, jedoch mit den anderen Berufsgruppen gleichauf liegen. Insbesondere alleinerziehende Fachkräfte, die auf keinen Zweitverdienst zurückgreifen können, sind weniger zufrieden. Allerdings bestätigt sich der Zusammenhang zwischen Einkommenszufriedenheit und Haushaltstyp nicht in multivariaten Analysen, die mehrere Faktoren berücksichtigen können (vgl. Kapitel 4.2.1 und Kapitel 4.2.6).

In **multivariaten Modellen** wird deutlich, dass sowohl die Arbeits- als auch die Einkommenszufriedenheit hauptsächlich durch die **subjektive Bewertung der Anerkennung und der Anforderungen** im Beruf erklärt werden. **Objektive Merkmale** der Erwerbstätigkeit, wie z.B. der

Stundenumfang, ein unbefristeter Vertrag oder auch das Einkommen erklären die Varianz in den Zufriedenheiten dagegen kaum. Das subjektive Erleben der Arbeitsbedingungen scheint demnach sehr viel wichtiger für die Zufriedenheit zu sein als objektive Merkmale der Erwerbstätigkeit oder der Haushaltsstruktur (vgl. Kapitel 4.2.3 ff).

Die Arbeitszufriedenheit sinkt insbesondere, wenn eine Fachkraft berichtet, dass die Arbeit mehr geworden ist und wenn erwartet wird, dass sich die eigene Arbeitssituation verschlechtert. Fehlende Chancen des beruflichen Fortkommens sind gleichermaßen negativ mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Wird die Anerkennung des Berufs durch die Gesellschaft als nicht angemessen wahrgenommen, so ist die Arbeitszufriedenheit höher als in der Gruppe derer, die die Anerkennung als angemessen bezeichnen. Dies gilt sowohl für die Arbeits- als auch die Einkommenszufriedenheit. Der Eindruck, dass die Chancen des beruflichen Fortkommens oder das Gehalt nicht angemessen sind, beeinflusst die Einkommenszufriedenheit erwartungsgemäß negativ (vgl. Kapitel 4.2.5).

Bei der Bewertung der Zufriedenheit mit der eigenen **Gesundheit** liegen alle betrachteten Berufsgruppen und die sonstigen erwerbstätigen Frauen in etwa gleich auf. Einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen gibt es nicht. Allerdings erklären die in dieser Studie betrachteten Merkmale die Zufriedenheit mit der Gesundheit nur in begrenztem Umfang, daher wird hier auf eine detailliertere Darstellung der Analyse möglicher Einflussfaktoren für die Gesundheit verzichtet (vgl. Kapitel 4.2.1).

Die sogenannte **Verausgabungsneigung** ist in allen Vergleichsgruppen relativ hoch. Lehrerinnen tendieren vergleichsweise eher als Fachkräfte in der frühen Bildung zu einer selbstberichteten erwerbsbezogenen Verausgabung - Beschäftigte in der mittleren Verwaltung eher weniger (vgl. Kapitel 4.2.2).

Eine Gratifikationskrise, im Sinne des „**Effort-Reward**“-Modells nach Siegrist (1996), liegt in den betrachteten Gruppen jedoch nicht vor. Die Werte des Verhältnisses von Anerkennung zu Anforderungen liegt in allen Berufsgruppen (knapp) unter dem Wert von eins – dies wäre der Wert bei dem eine sogenannte „Gratifikationskrise“ zu vermuten ist (vgl. Kapitel 3.2.3). Das größte Ungleichgewicht besteht bei Fachkräften in der Krankenpflege gefolgt von denen in der frühen Bildung. Das Ungleichgewicht im Lehramt (und auch in den anderen Berufsgruppen) ist signifikant geringer als in dem Bereich der frühen Bildung. Eine Betrachtung einzelner Komponenten der „Imbalance“ zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit insbesondere sinkt, wenn eine Person berichtet, dass sich ihre Arbeit intensiviert hat und wenn erwartet wird, dass sich ihre Arbeitssituation verschlechtert. Fehlende Chancen des beruflichen Fort-

kommens sind gleichermaßen negativ mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Auch eine Abweichung der tatsächlichen Arbeitszeit zur vertraglich vereinbarten (Überstunden) geht mit einer höheren „Effort-Reward-Imbalance“ einher.

Neben Querschnittsanalysen der aktuell in der frühen Bildung beschäftigten Fachkräfte werden in der vorliegenden Studie auch Einflussfaktoren für einen **Wechsel des Arbeitsplatzes, des Berufs und ein Wechsel in eine Nichterwerbstätigkeit** betrachtet. Mit steigender Arbeitszufriedenheit und steigendem Stundenlohn verlassen Beschäftigte im Bereich der frühen Bildung mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit den Beruf. Auch Faktoren wie ein unbefristeter Vertrag und eine Vollzeitanzstellung spielen hier eine Rolle und stehen im positiven Zusammenhang mit dem Verbleib im Berufsfeld (vgl. Kapitel 4.3).

Darüber hinaus werden im Rahmen eines Exkurses **Berufswahlmotive** von Schülerinnen betrachtet, die den Wunsch haben einen Beruf in der frühen Bildung zu ergreifen. Als Ergebnisse des Exkurses zum Wunschberuf „Erzieherin“ lässt sich festhalten: Die **Berufswahlmotive** von Schülerinnen, einen Beruf in der frühen Bildung ergreifen zu wollen, sind relativ vielseitig. Soziale Überlegungen scheinen zu überwiegen, aber auch Möglichkeiten des selbstständigen Arbeitens in einem interessanten und anerkannten Berufsfeld sind ihnen sehr wichtig. Bezüglich der Relevanz des Einkommens oder auch der Aufstiegsmöglichkeiten unterscheiden sich Schülerinnen, welche als Erzieherin arbeiten möchten, nicht von Schülerinnen mit einem anderen Berufswunsch (vgl. Kapitel 4.4). Bemerkenswert ist auch, dass ein Viertel der betrachteten Schülerinnen mit einem Berufswunsch in der frühen Bildung ein Studium anstrebt, die anderen gehen davon aus eine Ausbildung zu absolvieren. Für die zukünftige Gestaltung des Berufsfeldes von Fachkräften in der frühen Bildung sind auch diese Vorstellungen von Relevanz und sollten bedacht werden, wenn die Berufseinsteiger im Beruf gehalten werden sollen (vgl. Kapitel 4.4).

Die Ergebnisse der eigenen Analysen belegen einmal mehr, dass ein Großteil der Fachkräfte in der frühen Bildung einer Teilzeitarbeit nachgeht. Insbesondere in Ostdeutschland besteht ein Wunsch für eine Arbeitszeiterhöhung – allerdings wird mehrheitlich eine vollzeitnahe Teilzeit gewünscht und keine volle Vollzeittätigkeit. Vor dem Hintergrund, dass künftig mehr Fachkräfte gebraucht werden, besteht demnach auch hier ein Potential das Erwerbsvolumen auszudehnen. Allerdings muss auch konstatiert werden, dass einige Fachkräfte insbesondere jene in einer vollzeitnahen Beschäftigung den Wunsch äußern ihre Arbeitszeit zu verringern, dieser Anteil ist allerdings geringer. Hinzu kommt, dass insbesondere Fachkräfte mit jüngeren Kindern in Westdeutschland keine

Wünsche ihre Arbeitszeit zu verändern. Auch dies muss bedacht werden, wenn Überlegungen angestellt werden, wie mit dem bereits vorhandenen Fachkräftepotential das Erwerbsvolumen ausgedehnt werden kann.

Unsere Analysen zeigen auch, dass die Einstellungen der Fachkräfte in der frühen Bildung, die sich auch in ihrer Persönlichkeit widerspiegeln, eine relativ hohe Passung mit dem Berufsfeld aufweisen. Hinzu kommt eine relative hohe Arbeitszufriedenheit auf der einen Seite, aber auch eine relativ hohe Belastung mit erwerbsbezogenen Anforderungen auf der anderen Seite. Dies ist insbesondere für eine Weiterentwicklung einer mitarbeiterorientierten Personalwirtschaft in diesem Bereich von hoher Relevanz, die sich insbesondere an einer Verbesserung der als besonders relevanten Anforderungen orientierten sollte. Zwar kann von keiner „Gratifikationskrise“ bei Fachkräften in der frühen Bildung ausgegangen werden, allerdings zeigen die Befunde, dass die Personalverantwortlichen durchaus beobachten sollten, inwiefern das Effort-Award-Verhältnis sich verschlechtert, was auch mit einem kurz- oder längerfristigen Ausstieg aus dem Beruf verbunden sein könnte. Personalverantwortliche können aber auch mit im Blick haben, dass die Fachkräfte in der frühen Bildung durchaus nicht unzufrieden mit ihrer Arbeit als Ganzes sind. Bemerkenswert ist auch, dass einigen Fachkräften eine erwerbsbezogene Anerkennung und Karrieremöglichkeiten fehlen. Differenzierte Analysen haben gezeigt, dass neben objektiven Merkmalen insbesondere auch subjektive Merkmale bzw. das subjektive Erleben der Arbeitssituation sehr relevant sind, wenn es darum geht, wie die Arbeitszufriedenheit von Fachkräften ausfällt. Auch hier gilt es anzusetzen, wenn das Personalmanagement in Kindertageseinrichtungen weiter professionalisiert wird – hier muss immer wieder z.B. in Personal- und Mitarbeitergesprächen die persönlich erlebte Erwerbssituation reflektiert werden. Insbesondere in Hinblick auf eine Sicherung aber auch Generierung neuer Fachkräfte sind dies wichtige Aspekte. Von fast jeder zweiten Fachkraft wird das Gehalt als nicht angemessen bewertet – hier müssen künftige Untersuchungen zeigen, ob sich mit der zu erwartenden Erhöhung der Tariflöhne hier Änderungen ergeben.

2. Forschungsstand

Empirisch angelegte Studien zu Fachkräften in der frühen Bildung als eine Gruppe, die im Bereich sozialer Dienstleistungen beschäftigt ist, haben in Deutschland erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dabei sind **drei Gruppen von Studien** zu unterscheiden:

(1) Eine erste Gruppe von Studien befasst sich mit den objektiven Faktoren der beruflichen Situation, wie z.B. dem Erwerbseinkommen oder Befristungen von Arbeitsverhältnissen (Autorengruppe 2014, Fuchs-Rechlin 2010, Fuchs-Rechlin und Strunz 2014, Strunz 2014).

(2) Die zweite Gruppe konzentriert sich auf subjektive Merkmale der Arbeitssituation, wie z.B. die Arbeitszufriedenheit oder die Belastung am Arbeitsplatz (Fuchs-Rechlin 2007, Fuchs 2008, Hall und Leppmeier 2015, Jungbauer und Ehlen 2013, Schult et al. 2014, Schreyer et al. 2014).

(3) Ein dritter Forschungsstrang beschäftigt sich mit der Selektion von Personen in Berufe im Bereich „Bildung und Erziehung“, wobei hier häufiger das Lehramt und weniger der Beruf der Erzieher/in bzw. pädagogischen Fachkraft untersucht wird (u.a. Dohmen und Falk 2010, Klusmann et al. 2012, Pfeiffer und Pinger 2010, Schult et al. 2014, Winkelmann und Winkelmann 2008). Studien der dritten Gruppe sind dennoch von grundsätzlichem Interesse, da es sich bei dem Lehramt um eine Gruppe mit ähnlichen erzieherischen und kommunikativen Aufgaben handelt

Was die bisherigen Forschungsarbeiten aufgrund der ihnen vorliegenden Datenbasis überwiegend nicht leisten können, ist eine Analyse der Erwerbssituation der in Kindertageseinrichtungen Beschäftigten, die sogenannte „weiche“ Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Gesundheit oder individuelle Merkmale in Beziehung setzen zu objektiven Merkmalen, wie z.B. der Einkommens- und Lebenssituation.

Die für die vorliegende Untersuchung relevanten Ergebnisse der drei Studiengruppen sollen im Folgenden dargestellt werden, da damit eine gute Einordnung der eigenen Forschungsergebnisse möglich ist.

2.1. Studien zur objektiven Bewertung der beruflichen Tätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung

2.1.1. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014

Das „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014“ zeigt mit Daten der amtlichen Statistik die hohe Relevanz und die Struktur des Arbeitsmarktes von Fachkräften in der frühen Bildung auf. Rund 600.000 Personen waren im Jahr 2014 in Kindertageseinrichtungen beschäftigt. Damit hat sich die Zahl der Beschäftigten zwischen 2006 und 2014 um 195.000 Personen erhöht, seit 1974 hat sich deren Zahl vervierfacht. Wobei der höchste Zuwachs in Westdeutschland zu verzeichnen ist. In Ostdeutschland gab es bis 2006 starke Einbrüche, erst ab diesem Zeitpunkt stieg die Zahl der Beschäftigten wieder an und liegt heute um 36 Prozent höher als noch 1974. Mit diesen Beschäftigtenzahlen ist der Arbeitsmarkt der Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung „ausgeglichen“, d.h. es gibt kaum Arbeitslose in diesem Bereich. Allerdings fehlen arbeitssuchende Fachkräfte, die bei Bedarf eingestellt werden könnten (Autorengruppe 2014: 17).

Die Geschlechterstruktur in den Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten 40 Jahren kaum geändert. Nur ca. fünf Prozent der Beschäftigten sind männlich. Der Anteil an Frauen in Leitungspositionen insgesamt entspricht ihrem Geschlechteranteil an der Gesamtheit dieser Beschäftigten. Schaut man jedoch auf Leitungspositionen, deren Inhaber von Betreuungsaufgaben vollständig befreit sind, ist der Anteil an Männern etwas höher als ihr Anteil an allen Beschäftigten in dem Bereich (Autorengruppe 2014: 26).

Die Altersstruktur der Fachkräfte zeigt, dass die Beschäftigtenzahl in der Altersgruppe der 25- bis 30-jährigen im Jahr 2014 bei 25 Prozent lag und in der Altersgruppe der 35- bis 40-jährigen bei 24 Prozent. Tendenziell fehlen Nachwuchskräfte unter 25 Jahren, ihr Anteil hat sich von 18 Prozent im Jahr 1998 auf 13 Prozent im Jahr 2014 reduziert. Arbeitsmarktpolitisch ist anzumerken, dass aufgrund der Altersstruktur in den nächsten 5 bis 10 Jahren viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden werden (Autorengruppe 2014: 27).

Der Renteneinstieg beginnt bei den ostdeutschen Fachkräften in nennenswertem Umfang ab 60 Jahren, westdeutsche Beschäftigte steigen tendenziell zwischen 55 und 60 Jahren aus. 2011 erreichten knapp 20 Prozent der betrachteten Beschäftigten die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. 40 Prozent gehen bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit 60 Jahren in Rente. Der Anteil an Beschäftigten, die eine Erwerbsminde-

rungsrente in Anspruch nehmen, ist relativ hoch. Ihr Anteil liegt um 25 Prozent höher als bei den sonstigen erwerbstätigen Frauen (Autorengruppe 2014: 52).

Der **Erwerbsumfang** von Fachkräften in der frühen Bildung ist von einem relativ hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten gekennzeichnet. Rund 60 Prozent der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung arbeiteten im Jahr 2011 in Teilzeit (mit weniger als 38,5 Stunden). Damit ist das Personalwachstum in der frühen Bildung seit dem Jahr 2000 fast ausschließlich auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Im Jahr 1998 haben noch 52 Prozent in Vollzeit gearbeitet, 2014 waren es nur noch ca. 40 Prozent. Laut der Autorengruppe ist der Rückgang nicht auf den Abbau von Vollzeitstellen zurückzuführen, sondern diese sind im Vergleich zu 1998 sogar um 22 Prozent gestiegen. Allerdings ist das Angebot an Vollzeitstellen regional verschieden und fällt im Osten wesentlich geringer aus.

Parallel dazu hat sich der Anteil der Teilzeittätigkeit um 98 Prozent erhöht, wobei der Umfang der Teilzeit von einer Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden bis unter 38,5 Stunden reicht (Autorengruppe: 47f).

Befristete Stellen sind im Bereich der frühen Bildung relativ weit verbreitet. Der Anteil an Befristungen ist von 1998 bis 2014 von 10 Prozent auf knapp 16 Prozent gestiegen. Damit ist der Anteil befristeter Stellen im Kindertagesbetreuungsbereich um 5 Prozentpunkte höher als unter den sonstigen weiblichen Beschäftigten. Es wird vermutet, dass die befristeten Verträge mit der Ausbaudynamik des Berufsfeldes zu tun haben und einer möglicherweise nur kurzfristig starken Expansion. Einerseits könnte es zu einer weiteren Personalausweitung kommen (z.B. wenn es zu einer Verbesserung des Personalschlüssels oder einer Ausweitung der Ganztagsplätze kommt). Andererseits wird es als höchst ungewiss dargestellt, ob sich der geforderte Ausbau der frühen Bildung weiterhin und langfristig politisch durchsetzt (Autorengruppe 2014: 56).

Das Bruttogehalt einer Erzieherin liegt für eine Vollzeitstelle im Durchschnitt bei 2.630 Euro, das ist weniger als das mittlere Gehalt von Krankenschwestern/-pfleger und wesentlich weniger als Techniker/innen. Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen verdienen das 1,5fache. Seit 2000 sind die Gehälter in der frühen Bildung um 17 Prozent gestiegen, was in etwa der Preisentwicklung entspricht. Es gibt ein teilweise großes Gefälle zwischen den Regionen Deutschlands. So liegt das niedrigste Medianeinkommen (2.057 Euro in Mecklenburg-Vorpommern) rund 26 Prozent unterhalb des höchsten Medianeinkommens von 2.777 Euro in Rheinland-Pfalz. Die vielen Teilzeitbeschäftigten verdienen entsprechend weniger (Autorengruppe 2014: 59).

2.1.2. Studien auf der Basis des Mikrozensus

Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen setzen die Autorinnen Fuchs-Rechlin und Strunz in Beziehung zueinander und gehen damit über die Auswertungen des Fachkräftebarometers hinaus. Untersucht werden die objektiven Merkmale der Erwerbssituation auf der Basis von Querschnitten des Mikrozensus. Die Analysen beschreiben die berufliche Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen in den Jahren 2008 und 2012 (Fuchs-Rechlin 2012, Fuchs-Rechlin und Strunz 2014) bzw. 2011 (Strunz 2014). Im Folgenden wird sich auf die aktuellsten Studien aus dem Jahr 2014 bezogen.

In Fuchs-Rechlin und Strunz (2014) werden Veränderungen im Arbeitsmarkt der Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen zwischen den Jahren 2008 bis 2012 dargestellt. Der Anteil der Fachkräfte in der frühen Bildung, die eine **Hochschulzugangsberechtigung** haben, ist in diesem Zeitraum gestiegen. Eine Fachhochschulreife, eine allgemeine oder eine fachgebundene Hochschulreife hatten 2008 30 Prozent der Erzieherinnen, 2012 waren es 37 Prozent. Mit jeweils 11 Prozent gibt es keine Veränderungen bei den Kinderpfleger/innen (a.a.O.: 7).

Die Auswertung des **Familienstands** von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen ergibt, dass jeweils ca. 60 Prozent der Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen verheiratet sind. 42 Prozent leben in einer Paarfamilie, ca. 22 Prozent waren alleinstehend, 9 Prozent alleinerziehend und 27 Prozent sind Paare ohne Kinder. Es haben sich über die Zeit keine nennenswerten Veränderungen ergeben (a.a.O.: 9).

Im Untersuchungszeitraum 2008 bis 2012 ist ein Anstieg der **Vollzeitbeschäftigung** zu beobachten. Gut die Hälfte der in der Kindertagesbetreuung Beschäftigten arbeitete in den betrachteten Jahren mehr als 35 Stunden in der Woche (53 Prozent der Erzieher/innen, 43 Prozent der Kinderpfleger/innen im Jahr 2012). Unter 25-Jährige arbeiten zu 26 Prozent Teilzeit und haben sehr selten Kinder. Mit einem Anteil von 61 Prozent in Teilzeitanstellung folgen die 25- bis 35-Jährigen. Die höchste Teilzeitquote haben die 35- bis 45-Jährigen, also diejenigen, die am häufigsten Kinder haben. Ab 45 steigt die Vollzeitbeschäftigung wieder an, allerdings nur bis auf 48 bzw. 52 Prozent. Damit arbeiteten im Jahr 2012 34 Prozent der Beschäftigten mit Kindern Vollzeit, hingegen sind 67 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder vollzeitbeschäftigt. Ob Voll- oder Teilzeit gearbeitet wird, hängt auch von der Anzahl der Kinder ab. Eine große Differenz besteht zwischen nicht-verheirateten Personen mit Kindern, die zu 67 Prozent vollzeiterwerbstätig sind und Verheirateten mit Kindern, die nur zu 40 Prozent vollzeiterwerbstätig sind (a.a.O.: 15f).

Dass das partnerschaftliche Erwerbsmodell, in dem die Frau „Zuverdienerin“ zu einem vollzeitarbeitenden Partner ist, ausschlaggebend für den Umfang von Teilzeitarbeit sein kann, zeigt sich daran, dass „kleine Teilzeitbeschäftigungen“ (unter 21 Wochenstunden) am häufigsten bei verheirateten Personen zu finden sind. Daraus leiten die Autorinnen ab, dass Frauen reduziert arbeiten, wenn sie verheiratet sind bzw. in einer Paarfamilie leben. Sie reduzieren ihre Arbeitszeit stufenweise mit jedem Kind und sie arbeiten solange reduziert, bis ihre Kinder ein gewisses Maß an Selbstständigkeit erreicht haben (a.a.O.: 19). Inwiefern das Familieneinkommen Einfluss auf den Arbeitsumfang beider Partner hat, kann in den Mikrozensus-Studien aufgrund von unzureichenden Informationen nicht untersucht werden.

54 Prozent der Befragten der Mikrozensusstichprobe 2012 geben an, dass **Teilzeit erwünscht** ist, um familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. 14 Prozent arbeiten Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben und 32 Prozent nennen sonstige Gründe wie Aus- und Weiterbildung oder Krankheit. 19 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und damit 8 Prozent der befragten Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen würden gerne länger arbeiten. Im Berichtszeitraum hat sich damit unerwünschte Teilzeitarbeit von 29 Prozent der Beschäftigten auf 14 Prozent verringert, ein Anzeichen für einen entspannten Teilarbeitsmarkt (a.a.O.: 20).

Eine **Befristungsquote** von 11 Prozent vermerken die Autorinnen für das Jahr 2012, das sind 3 Prozent mehr als bei den sonstigen Erwerbstätigen, jedoch weniger als noch 2008. Die 25- bis 35jährigen sind noch zu 17 Prozent betroffen, erst die 35- bis 45jährigen liegen mit 10 Prozent im Mittel aller Erwerbstätigen. Höhere Altersgruppen sind nur mit 5 bzw. 6 Prozent von Befristung betroffen. Ostdeutsche Beschäftigte sind in geringerem Maße befristet beschäftigt (a.a.O.: 22).

Nach Fuchs-Rechlin und Strunz (2014) gab es im Jahr 2012 kein nennenswertes Einkommensgefälle mehr zwischen Männern und Frauen im Bereich Kindertagesbetreuung. 92 Prozent der Erzieher/innen erzielen in Vollzeit ein **Einkommen**, mit dem sie nach eigenen Angaben ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Bei den Kinderpfleger/innen sind es 84 Prozent. Transfergelder bekommen 1 Prozent der Erzieher/innen - Kinderpfleger/innen erhalten dies etwas häufiger. Wird der gesamte Haushalt betrachtet, erhöht sich der Anteil an Empfängern von Transfergeld auf 1,4 Prozent bei Erzieher/innen und 4 Prozent bei Kinderpfleger/innen (a.a.O.: 33).

Der Anteil an **Berufswechseln** ist hoch. Von 8.226 im Mikrozensus 2014 Befragten mit früh- und sozialpädagogischer Ausbildung arbeiten 40 Prozent nicht mehr in ihrem erlernten Beruf. Die Hälfte der Berufs-

wechsler mündete in ein anderes Berufsfeld innerhalb des Sozial-, Erziehungs- und Bildungsbereichs ein. Die andere Hälfte wechselte in einen kaufmännischen Beruf, einen Verkehrs- und Logistikberuf oder in die Buchhaltung und Verwaltung (a.a.O.: 39).

Auffällige Differenzen zeigen sich im Folgenden: Ehemalige Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen sind in den berufsfremden Bereichen mit einem Anteil von 46 Prozent weniger häufig vollzeitbeschäftigt als im Beruf Verbliebene mit 54 Prozent. Berufsfremd Beschäftigte arbeiten zu 31 Prozent in kleiner Teilzeitbeschäftigung, Verbliebene lediglich zu 15 Prozent. Bleibt die Frage offen, ob diese Teilzeitarbeit erwünscht oder anderen Zwängen unterliegt und/oder ob der geringere Arbeitsumfang korreliert mit einer insgesamt niedrigeren Berufsorientierung. Laut Fuchs-Rechling und Strunz (2014) scheint die geringere Erwerbsorientierung nicht im Zusammenhang mit der jeweiligen familiären Situation zu stehen, mit Ausnahme der Altersstruktur der vorhandenen Kinder. „Abgewanderte“ haben eher ältere Kinder, was aber auch mit dem durchschnittlich höheren Alter der „Abgewanderten“ zu tun haben könnte (a.a.O.: 40f).

Strunz (2014) macht in einer kleineren Studie ebenfalls auf Basis des Mikrozensus deutlich, dass Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen eine zweifache gesellschaftliche Rolle haben. Einerseits sorgen sie dafür, dass Mütter – ob mit Familie oder alleinerziehend - einem Beruf nachgehen können, weil ihre Kinder professionell versorgt werden, andererseits sind sie als Mütter selbst auf die professionelle Versorgung ihrer Kinder angewiesen. Am Beispiel des Berufs der Erzieher/in wird konkret veranschaulicht, dass die Organisation des Familienlebens insofern immer komplexer wird, als der Bedarf an flexiblen Betreuungsangeboten in der Elternschaft wächst, was für die in der Kindertagesbetreuung Tätigen bedeutet: Eventuell mehr Teilzeitarbeit durch neue Öffnungszeiten und Schichtarbeit.

2.2. Studien zur subjektiven Bewertung der beruflichen Tätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung

Die subjektive Erwerbssituation von Fachkräften in der frühen Bildung wurde bisher durch Auswertungen verschiedener Befragungen einzelner gesellschaftlicher Akteure erfasst, darunter Befragungen der zuständigen Gewerkschaften, Krankenkassen oder anderer Verbände. Diese Befragungen wurden oftmals nur für Erzieherinnen durchgeführt und somit liegen keine Informationen darüber vor, ob ähnliche Ergebnisse für vergleichbare Berufsgruppen zu finden wären. Hinzu kommt, dass es sich nicht immer um repräsentative Befragungen handelt. Des Weiteren ist nicht auszuschließen, dass bestimmte Antworten durch das „Framing“ der Studien, als eine Untersuchung, die spezifisch die Erwerbssituation von Erzieherinnen erfassen will, beeinflusst waren. Bei Analysen, die auf Mehrthemenbefragungen, wie dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) oder auch dem Mikrozensus beruhen, ist dies nicht zu erwarten (vgl. Kapitel 3.2.1).

Anhaltspunkte zur subjektiven Bewertung der Erwerbssituation von Erzieherinnen gibt die Studie „Index Gute Arbeit“. Der Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB 2015) wird seit dem Jahr 2007 in einer jährlichen bundesweiten Repräsentativerhebung erstellt, die abhängig Beschäftigte danach fragt, wie sie ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Mit Daten der Erhebungen aus den Jahren 2007 und 2008 wurden Angaben von Erzieherinnen in einer Sonderauswertung zusammengefasst (Fuchs und Falko 2008). Entsprechende Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass die intrinsische Motivation von Erzieher/innen hoch ist. Dies spiegelt sich in einer relativ hohen Zufriedenheit wider. Dem gegenüber steht allerdings der deutliche Befund, dass Arbeits- und Einkommensbedingungen sich nach dem DGB-Index im unteren Bereich befinden. Insgesamt bewerten laut DGB-Index nur 8 Prozent der Erzieher/innen ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut, 63 Prozent als mittelmäßig und 29 Prozent als schlecht. Insbesondere fehlende Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens. Auch eine mangelnde berufliche Zukunftssicherheit scheinen das Ergebnis zu beeinflussen. Darüber hinaus könnte das hohe Arbeitspensum, körperliche Belastungen wie Lärm und Anfälligkeit für Krankheiten damit in Verbindung stehen. Zu ganz ähnlichen Ergebnissen kommt die GEW KiTa-Studie (Fuchs-Rechlin 2007) nach Auswertung einer Befragung von 1.900 Erzieherinnen im Jahr 2007.

Eine Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitungen im Auftrag der Deutschen Kinderhilfe e.V. (2015) zeichnet folgendes

Bild: Fachkräfte mit Leitungsfunktion sehen sich zu 76 Prozent dem Vorurteil des wenig professionellen reinen Spielens und Bastelns in der Kita noch immer ausgesetzt. 51 Prozent fühlen sich den Belastungen im Arbeitsalltag nicht gewachsen und 90 Prozent sehen keine entsprechende Honorierung der erbrachten Leistungen.

Eine weitere Studie im Auftrag der Deutschen Kinderhilfe e.V. (Jungbauer und Ehlen 2013) untersucht speziell berufsbezogene Stressbelastungen und das Burnout-Risiko von Erzieherinnen. Danach leiden 20 Prozent der Erzieher/innen unter starken bis sehr starken Stressbelastungen, jede/r siebente gibt an, unter deutlichen bis starken psychosomatischen und psychischen Beschwerden zu leiden (Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten, immer wiederkehrende Infekte, verminderte Entspannungsfähigkeit bzw. erhöhte Anspannung, herabgesetzte Frustrationstoleranz und depressive Symptome). Als Gründe werden angegeben: Unzureichende Personalausstattung, besonders bei Krankheit und Urlaub von Kollegen/innen, erhöhter Zeitdruck, Beziehungsarbeit zu Eltern, Dokumentationspflichten, Lärm, häufige Unterbrechungen von Tätigkeiten und eine Nichthonorierung von guten Arbeitsleistungen durch die Leitungsebene.

Mit Daten aus dem Projekt Aqua (Arbeitsplatz und Qualität in Kitas) untersuchen Schleyer et al. (2014) das berufliche Stresslevel von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen mit dem Modell der Gratifikationskrise. Dieses wird auch in der vorliegenden Studie verwendet. Sie finden, dass 72 Prozent der befragten Fachkräfte unter einer Gratifikationskrise leiden – d.h. die gefühlten beruflichen Anstrengungen werden nicht ausreichend durch berufliche Anerkennung ausgeglichen.

Weitere Hinweise auf hohe Anforderungen und Belastungen in der Kindertagesbetreuung gibt aktuell, die von der HBS geförderte Auswertung der BIBB/IAB Erwerbstätigenbefragung durch das BIBB. Erste Auswertungen des Projekts zeigen, dass Erzieherinnen insbesondere durch die wachsende Arbeitsintensität und Anforderungen hoch belastet sind und gesundheitlich oftmals an ihre Grenzen gehen müssen (Hall und Leppelmeier 2015).

2.3. Studien zu anderen Fachkräften im Bildungsbereich

Die dritte Gruppe von Studien untersucht die persönlichen Eigenschaften von Fachkräften vorrangig in anderen Bildungsbereichen. Hintergrund dieser Analysen ist es zu prüfen, ob sich Personen mit bestimmten Eigenschaften eher für diese Bereiche beruflich interessieren und diese Berufe wählen als andere. Es wird vermutet, dass es teilweise diese Eigenschaften sind, welche die subjektiv empfundenen hohen Belastungen dieser Berufsgruppen mit erklären. Solche Studien basieren in der Regel auf Mehrthemenbefragungen und konzentrieren sich auf Lehrer/innen. Lehrer/innen gelten in der Öffentlichkeit als besonders belastet und beansprucht. Viele Studien haben bisher diese Sichtweisen bestätigt und Entlastungsprogramme wie z.B. Stressbewältigungsprogramme und pädagogische Tage zur Gesundheitsförderung angemahnt (Klusmann et al. 2012). Andere Studien verweisen jedoch auch auf eine mögliche Selbstselektion von Personen mit bestimmten Dispositionen in den Beruf (Dohmen und Falk 2010, Pfeiffer und Pinger 2010, Winkelmann und Winkelmann 2008). Eine Selbstselektion in bestimmte Berufe von Personen mit ähnlichen Persönlichkeitseigenschaften oder Erwartungen an den Beruf macht es schwierig einen Wirkungszusammenhang zwischen dem Beruf und seinen Auswirkungen auf Stress oder weitergehende psychische oder physische Belastungen herzustellen. Selektieren sich insbesondere wenig belastbare Personen in Berufe mit z.B. sicheren Strukturen hinein, ist eine spätere Messung des Stressniveaus nicht unbedingt auf den Beruf zurückzuführen sondern auf die Eigenschaften derer, die diesen Beruf wählen. Eine hinreichende Methode diese Art von Selektionseffekte auszuschließen ist methodisch sehr aufwendig und nur in wenigen Fällen anwendbar (Dohmen und Falk 2010). Ein Vergleich der Persönlichkeitseigenschaften von Personen in unterschiedlichen Berufsgruppen sowie ein Blick auf die Zusammenhänge von Persönlichkeitseigenschaften und Belastungsempfinden können jedoch Anhaltspunkte für eine mögliche Selbstselektion geben.

Dohmen et al. (2010) finden z.B. mit Daten des SOEP, dass Lehrer/innen weniger „risikofreudig“ und weniger „gewissenhaft“ sind als andere Beschäftigte, aber ihr Vertrauen in andere Menschen und ihr Reziprozitätsbewusstsein stärker ausgeprägt ist. Winkelmann und Winkelmann (2013) finden darüber hinaus, dass insbesondere die Persönlichkeitseigenschaft „Offenheit“ bei Lehrer/innen überdurchschnittlich ausgeprägt ist (vgl. auch Pinger und Pfeiffer 2010).

Beide Studien argumentieren, dass es zum einen wichtig ist, diese Besonderheiten in den Berufsgruppen bei politischen oder unternehme-

rischen Maßnahmen mit zu denken. Zum anderen stellen Winkelmann und Winkelmann (2013) heraus, dass es sinnvoll ist, die Persönlichkeitseigenschaften zu berücksichtigen, wenn Zufriedenheiten analysiert werden. Persönlichkeitseigenschaften sind mögliche Einflussfaktoren für die Zufriedenheit und das Belastungsempfinden (siehe auch Judge 2002 für einen Überblick).

Auch andere Studien speziell zu Lehrern schauen sich die Belastungen unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsmerkmale an. So stellen Schult et al. (2014) auf Basis des SOEP fest, dass Lehrkräfte von einer hohen Arbeitszufriedenheit berichten, höher als die Vergleichsgruppen Erzieher, Pfleger, Verwaltungsbediensteten, Ärzte und Ingenieure. Dennoch gab ein beträchtlicher Teil der befragten Lehrer berufsbezogenen Zeitdruck und damit verbundene Belastungen an (59 %), häufiger als Erzieher/innen und seltener als Pfleger, Ingenieure und Ärzte. Rund ein Drittel der Lehrer beklagte mangelnde Anerkennung; lediglich Verwaltungsbedienstete fühlten sich stärker durch ein zu niedriges Berufsprestige belastet.

3. Eigene empirische Analysen

3.1. Vorgehensweise

In der vorliegenden Studie stehen die objektiven und subjektiven Merkmale von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen - im Folgenden „Fachkräfte in der frühen Bildung“ - im Fokus. Es werden insbesondere die Einflussfaktoren von Teilzeitarbeit und Zufriedenheit, vor dem Hintergrund individueller und familiärer Merkmale, betrachtet. Die Bestimmung dieser Zusammenhänge kann Aufschlüsse über mögliche Ansätze geben, wie einem potentiellen Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegengewirkt werden kann und sie kann Hinweise auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für bereits beschäftigte Fachkräfte in der frühen Bildung geben.

Zu einer besseren Beschreibung der Erwerbssituation von Fachkräften, sowohl der objektiven Situation als auch der subjektiven Bewertung ihrer Tätigkeit, werden vergleichbare Berufsgruppen in die Analyse aufgenommen. Dabei wird einerseits mit anderen Berufsgruppen der sozialen Dienstleistungen und dem Bildungsbereich verglichen und andererseits sind Berufsgruppen, die ähnliche formale Qualifikationsanforderungen und Einkommenssystematiken haben, aber außerhalb der sozialen Dienstleistungen stehen, eine Vergleichsgruppe. Konkret wurden als Vergleichsgruppen ausgewählt das Grund- und Sekundarschullehramt (Lehramt, ähnlich pädagogisch und erzieherisch), die Krankenpflege (ähnlich großer sozialer Kontakt), Berufe der Sozialpädagogik (ähnlich kommunikativ und pädagogisch) und Berufe der mittleren Verwaltung (ähnliche Strukturen im öffentlichen Dienst). Außerdem werden die Ergebnisse immer auch in Relation zur Gruppe der erwerbstätigen Frauen außerhalb der zuvor genannten Berufe gesetzt. Hierbei werden nur erwerbstätige Frauen mit einer mittleren beruflichen Qualifikation (Abschluss einer beruflichen Ausbildung; kein Studium) betrachtet, um auch hier eine sinnvolle Vergleichsgruppe zu erhalten (im Folgenden wird diese Gruppe auch als „berufliche Ausbildung-sonstige“ betitelt).

Auf der Basis der hier verwandten Daten können sowohl die objektive Erwerbssituation (z.B. Erwerbsumfang, Einkommen, Vertragssituation) als auch die subjektive Bewertung der Erwerbssituation (z.B. Zufriedenheit, Belastung, Anerkennung) durch die Fachkräfte selbst auf individueller Ebene und im Haushaltskontext untersucht werden. Neben Merkmalen wie Alter, Anzahl der Kinder etc. werden der Erwerbsumfang des (Ehe-)Partners und das Einkommen des Partners betrachtet. Damit kann das Konzept der „Zuverdienerin“ bzw. „Hauptverdienerin“ in Abhängigkeit vom Haushaltseinkommen beleuchtet werden.

Bei der Analyse des Erwerbsumfangs und der Arbeitszufriedenheit wird davon ausgegangen, dass diese nicht allein mit objektiven Faktoren, wie z.B. familiäre Situation oder Gehalt einhergeht, sondern dass subjektiv bewertete Merkmale der Erwerbssituation, z.B. wahrgenommene Belastungen und Wertschätzung, ebenfalls maßgeblich sind. Zur Untersuchung der subjektiven Bewertung der Berufe wird das „Effort-Reward“-Modell nach Siegrist (1996) eingesetzt. Ergibt sich bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen Anforderungen und Anerkennung ein Wert größer als „eins“ muss davon ausgegangen werden, dass gesundheitliche Risiken aufgrund von Stresssituationen ohne entsprechenden Ausgleich wahrscheinlich sind. Das „Effort-Reward“-Modell wird erweitert durch den Einbezug eines Maßes zur Verausgabungsneigung im Beruf („Overcommitment“) (a.a.o). Entsprechende Analysen wurden u.W. für Fachkräfte im Bereich der frühen Bildung noch nicht durchgeführt.

Des Weiteren werden Persönlichkeitsmerkmale, die nicht im Zusammenhang mit dem Beruf stehen sondern dispositionell sind, mit oben genannten Modellen in Beziehung gesetzt („Fünf-Faktoren Modell“ nach McCrea und Costa 1995). Die vorliegende Studie geht auch damit über die bislang vorliegenden Untersuchungen zu Belastungssituationen von Fachkräften in der frühen Bildung hinaus. In Anlehnung an Studien, die den Zusammenhang zwischen individuellen Charakteristika und Berufszufriedenheit abbilden (vgl. Fietze 2011 für einen Überblick), werden diese Merkmale in die Analysen mit einbezogen.

In Hinblick auf das methodische Vorgehen lässt sich folgendes festhalten: Die Arbeitsmarktsituation der Berufsgruppen wird zunächst jeweils bivariat beschrieben und anschließend werden in multivariaten Analysen Zusammenhänge zwischen mehreren Einflussfaktoren hergestellt. Bei allen Analysen dieses Berichts handelt es sich um deskriptive Analysen – dies gilt für die bivariaten und für die multivariaten Beschreibungen. Das heißt, dass Zusammenhänge dargestellt werden, bei denen kausale Wirkungen allenfalls angenähert werden können.

In den bivariaten Tabellen werden statistisch signifikante Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen gekennzeichnet. Bei dem Vergleich von Merkmalen nach Berufsgruppen wird ausgewiesen, ob ein ausgewiesener Wert gegenüber dem Wert für Fachkräfte der frühen Bildung statistisch signifikant unterschiedlich ist. Bei der Betrachtung von Unterschieden nach Haushaltstyp gilt die Gruppe der Frauen ohne Kinder als Referenzgruppe, d.h. statistisch signifikante Unterschiede zu dieser Gruppe werden gekennzeichnet. Statistisch signifikante Unterschiede werden mit zweiseitigen T-tests bestimmt und Signifikanzen auf

dem 1-%, 5-% und 10-% Niveau ausgewiesen und entsprechend mit *** (1%), ** (5%), und * (10%) gekennzeichnet.

Bei den multivariaten Schätzungen werden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle mit der Methode der kleinsten Quadrate geschätzt (vgl. Greene 2003 98).³ In den Ergebnistabellen werden Regressionskoeffizienten ausgewiesen, welche die durchschnittliche Veränderung der Wahrscheinlichkeit angeben, dass ein bestimmtes Ergebnis vorliegt (z.B. die Wahrscheinlichkeit in Teilzeit zu arbeiten), wenn eine Einflussvariable sich um eine Einheit erhöht bzw. bei binären Variablen die andere Ausprägung vorliegt.

Die Darstellung der eigenen Analysen in Kapitel 3 ist wie folgt aufgebaut: In **Kapitel 4.1** wird sich mit den objektiven Merkmalen beschäftigt und in **Kapitel 4.2** mit den subjektiven Merkmalen. Zunächst werden in den **Kapiteln 4.1.1 bis 4.1.6** zentrale objektive Merkmale von Fachkräften der frühen Bildung bivariat im Vergleich zu anderen Berufsgruppen diskutiert. Bietet es sich inhaltlich an, werden zusätzlich Unterschiede nach den Haushaltskonstellationen der Fachkräfte diskutiert (z.B. in Hinblick auf den Erwerbsumfang und Erwerbswünsche). In den **Kapiteln 4.1.7 und 4.1.9** werden die objektiven Merkmale „Erwerbsumfang“ und „Arbeitszeitwünsche“ in multivariaten Modellen untersucht. Zum einen wird auch hier der Vergleich mit den anderen Berufsgruppen angestellt und zum anderen werden mit einem detaillierteren Blick auf die Fachkräfte der frühen Bildung Gruppen von Merkmalen bestimmt, die besonders relevant für die Bestimmung des Erwerbsumfangs sind.

Analog zu den objektiven Merkmalen werden die subjektiven Merkmale in **Kapitel 4.2.1** und **4.3.2** bivariat und in den **Kapiteln 4.2.3 bis 4.3.6** multivariat untersucht. Für beide Untersuchungsmethoden wird sich auf die bereichsspezifischen Zufriedenheiten sowie erwerbsbezogenen Belastung, operationalisiert mit dem „Effort-Reward-Modell“, konzentriert.

In **Kapitel 4.3** wird der Längsschnitt des Datensatzes genutzt und Einflussfaktoren eines Berufswechsels und Ausstieg aus dem Beruf untersucht und diskutiert. **Kapitel 4.4** betrachtet in einem Exkurs die Berufswahlmotive von Schülerinnen mit einem Berufswunsch in der frühen Bildung.

Die Struktur der bivariaten Analysen und multivariaten Modelle werden in den folgenden Abbildungen dargestellt (Abbildung 1 und Abbildung 2).

3 In dem multivariaten Modell mit der „Effort-Reward“-Imbalance als zu erklärende Variable wird ein lineares Regressionsmodell geschätzt. Im Gegensatz zu den anderen Modellen ist die zu erklärende Variable hier eine kontinuierliche Variable.

Abbildung 1: Struktur der bivariaten Analysen

Kapitel	Unterscheidung nach ...	
	... Berufsgruppen (5 Berufsgruppen und sonstige erwerbstätige Frauen mit beruflicher Ausbildung)	... Haushaltstyp (nur Fachkräfte der frühen Bildung)
4.1	Objektive Merkmale der Fachkräfte	
4.1.1	Sozioökonomische Merkmale	✓
4.1.2	Erwerbsmerkmale	✓
4.1.3	Arbeitszeitveränderung	✓
4.1.4	Haushaltsmerkmale (inkl. Merkmale des Partners)	✓
4.1.5	Persönlichkeitseigenschaften	✓
4.2	Subjektive Merkmale der Fachkräfte	
4.2.1	Bereichszufriedenheiten	
	Arbeit	✓
	Einkommen	✓
	Gesundheit	✓
4.2.2	Berufsbezogene Belastung	
	Anforderungen („Effort“)	✓
	Anerkennung („Reward“)	✓
	Verausgabung („Overcommitment“)	✓
	„Effort-Reward- Imbalance“(ERI)	✓
4.3	Berufs-und Arbeitsplatzwechsel von Fachkräften	✓ ¹
4.4	Berufswahlmotive von Schülerinnen	✓

Anmerkung: 1) Nur für zwei Berufsgruppen: „Krankenpflege“ und „berufliche Ausbildung – sonstige“.

Abbildung 2: Struktur der multivariaten Analysen

Zu erklärende Variablen	Erklärende Variablen ¹								
	Modelle für verschiedene Berufsgruppen ²		Kapitel	Modelle nur für Fachkräfte der frühen Bildung: Schrittweise Regressionen ²			Kapitel	Spezielle Regressionen	Kapitel
	Objektive Merkmale der Fachkräfte	Subjektive Merkmale der Fachkräfte		Objektive Merkmale der Fachkräfte	Subjektive Merkmale der Fachkräfte	Merkmale des Partners		Komponenten der Effort-Reward-Skalen	
Wahrscheinlichkeit einer ...									
Teilzeitbeschäftigung	✓		4.1.7	✓	✓ ³	✓ ⁴	4.1.9		
Arbeitszeiterhöhung	✓		4.1.8						
Wahrscheinlichkeit einer ...									
hohen Arbeitszufriedenheit	✓		4.2.3	✓	✓ ³	✓ ⁴	4.2.6		
								✓	3.2.5
hohen Einkommenszufriedenheit	✓		4.2.4	✓	✓ ³	✓ ⁴	4.2.6		
								✓	3.2.5
hohen „Effort-Reward-Imbalance“	✓		4.2.5						
Wahrscheinlichkeit eines ...									
Arbeitsplatzwechsels	✓	✓ ⁵	4.3.2						
Berufswechsels	✓	✓ ⁵	4.3.2						
Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit	✓		4.3.2						

Anmerkung: 1) Für eine Aufschlüsselung der objektiven und subjektiven Merkmale siehe Abbildung 1: Struktur der bivariaten Analysen; 2) in allen Modellen werden die gemeinsamen SOEP/FID Querschnittsgewichte und binäre Jahresindikatoren als Kontrollvariablen verwendet; 3) „Effort-Reward-Imbalance“ und „Overcommitment“; 4) Erwerbseinkommen des Partners; 5) nur Arbeitszufriedenheit;

3.2. Daten

3.2.1. Datensätze

Die Analysen der vorliegenden Studie basieren auf Daten einer repräsentativen Haushaltsbefragung, dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und der Zusatzstudie „Familien in Deutschland“ (FiD). Diese Datensätze wurden u.W. bisher noch nicht mit dem Fokus auf Fachkräfte in der frühen Bildung ausgewertet, obwohl auf Grund der Fallzahlen durchaus Auswertungen für diese Berufsgruppen möglich sind und ähnliche Analysen auch schon für andere vergleichbare Berufsgruppen (z.B. Lehrer/innen, z.B. Schult et al. 2014, Fietze 2011) durchgeführt wurden.

Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die bereits seit 30 Jahren läuft. Es werden jedes Jahr in Deutschland über 20.000 Personen aus rund 11.000 Haushalten befragt. Die Daten geben Auskunft über Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung und Gesundheit. Außerdem werden u.a. subjektive Einstellungen zu Karriere, Gesellschaft und Familie sowie Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit abgefragt. Darüber hinaus werden die Persönlichkeit der Befragten, ihre Risikoeinstellung und vieles mehr erfasst (Wagner et al 2007).

Zusätzlich wird hier der Datensatz Familien in Deutschland (FiD) verwendet, welcher als SOEP-Zusatzbefragung gemeinsam mit den SOEP-Daten ausgewertet werden kann. Im Rahmen von FiD wurden von 2010 bis 2013 jährlich mehr als 4.500 Haushalte mit jungen Kindern sowie Alleinerziehende, Mehrkindfamilien und Familien in einem kritischen Einkommensbereich befragt. Durch die Verfügbarkeit von GewichtungsvARIABLEN können die Datensätze SOEP und FiD zusammengefasst als repräsentative Stichprobe ausgewertet werden (Schröder et al. 2013). Wenn im Folgenden von SOEP Daten gesprochen wird, ist dieser kombinierte Datensatz aus dem ursprünglichen SOEP und der Zusatzstichprobe FiD gemeint.

Anders als bei anderen Untersuchungen zu bestimmten Berufsgruppen, die oftmals auf Befragungen einer Berufsgruppe basieren, bietet das SOEP den Vorteil der Analysen von Vergleichsgruppen. Durch den Vergleich mit den anderen Berufsgruppen kann analysiert werden, welche Merkmale für Fachkräfte in der frühen Bildung besonderes relevant sind und in welchen Zufriedenheits- oder Belastungsbereichen Besonderheiten bestehen.

Das SOEP bietet als Mehrthemenbefragung außerdem den Vorteil, dass das „Framing“ der Befragung nicht spezifisch auf die Situation von Fachkräften in der frühen Bildung ausgerichtet ist. Damit ist nicht davon auszugehen, dass das Antwortverhalten der Befragten dahingehend

verzerrt ist, dass diese in die eine oder andere Richtung spezifische Antworten geben, die von gesellschaftspolitischen Debatten um den Erzieherinnenberuf oder ähnliches geprägt sind.

Der Mikrozensus bietet als Mehrthemenbefragung ebenfalls diese Vorteile. Als eine große repräsentative Daten- und Informationsbasis ist er jedoch anders als das SOEP keine Wiederholungsbefragung. Außerdem werden im Mikrozensus nicht bereichsspezifische Zufriedenheiten, die Belastung im Beruf oder Persönlichkeitsmerkmale erhoben. Darüber hinaus ist es nicht möglich, Merkmale des Partners in die Analysen einzubeziehen, da es sich beim Mikrozensus um keine Haushalts- sondern um eine Individualbefragung handelt.

Es soll jedoch auch festgehalten werden, dass der Nachteil der SOEP-Daten die - im Vergleich zum Mikrozensus - kleinen Fallzahlen sind. Um eine ausreichend große Analytestichprobe zu erhalten, müssen deshalb mehrere Wellen des SOEP zusammen analysiert werden. Trotz dieses Poolens von Wellen, sind einige Ergebnisse aufgrund der kleinen Fallzahl mit Vorsicht zu interpretieren. Sofern dies der Fall ist wird dies im Text oder in den Tabellen vermerkt.

3.2.2. Analytestichprobe

Die verwendete Stichprobe besteht aus Frauen der Berufsgruppen „Fachkraft in der frühen Bildung“ (Erzieherin und Kinderpflegerin), Krankenpflege, Grund-und Sekundarschullehramt (Lehramt), Sozialpädagogik und Berufe in der mittleren Verwaltung und die Gruppe der sonstigen erwerbstätigen Frauen mit einer Ausbildung (exklusive der soeben genannten Berufsgruppen). Als Fachkraft in der frühen Bildung werden Frauen definiert, die nach der Klassifizierung des Statistischen Bundesamts 1992 als Erzieherin oder Kinderpflegerin arbeiten und als höchsten Bildungsabschluss mindestens eine Berufsausbildung absolviert haben. Frauen ohne beruflich qualifizierenden Bildungsabschluss werden nicht berücksichtigt. Selbstständige Erzieherinnen, insbesondere Tagesmütter, werden von der Analyse ausgeschlossen, da es sich dabei um eine sehr spezifische Gruppe handelt. Hinzu kommt, dass der geringe Anteil von Männern in dem Berufsfeld es nicht erlaubt diese gesondert zu betrachten – um jedoch auszuschließen, dass einige wenige Männer die Ergebnisse verzerren werden diese aus der Analyse ausgeschlossen.

Für die bivariaten Auswertungen werden die Wellen 2008 bis 2013 des ursprünglichen SOEP`s und alle vier vorliegenden Wellen von FiD in die Analyse miteinbezogen (2010 bis 2013). Dieser Zeitraum wurde gewählt, um möglichst aktuelle Ergebnisse auf Basis einer ausreichen gro-

ßen Fallzahl zu erhalten. Informationen zur Belastung im Beruf wurden nur im Jahr 2006, 2011 und 2012 abgefragt, von daher basieren entsprechende Analysen auf geringeren Fallzahlen. Auch die Persönlichkeitsmerkmale wurden nicht in jedem Jahr abgefragt. Hier wird jedoch, wie in der Literatur üblich, angenommen, dass diese sich im Zeitverlauf kaum ändern und somit fehlende Werte mit Werten aus anderen Jahren ersetzt werden können („Imputation“ fehlender Werte).

Im ursprünglichen SOEP und FiD werden pro Befragungsjahr gemeinsam zwischen 145-258 Personen beobachtet, die zum Befragungszeitpunkt im Bereich der frühen Bildung als Fachkräfte arbeiten. Fasst man die Wellen 2008-2013 zusammen, ergibt sich eine Fallzahl von 1.219 Beobachtungen.

Die bivariaten Modelle konzentrieren sich auf das aktuellste Jahr, in dem sich eine Person in der Stichprobe befindet, dadurch ergibt sich für die bivariaten Auswertungen eine Stichprobengröße von 397 Beobachtungen. Der Großteil der Beobachtungen stammt aus dem Jahr 2010-2013, da die meisten Personen über alle Jahre hinweg in der Stichprobe verbleiben. Hinzukommt, dass in diesem Zeitraum die Zusatzstichprobe FiD mit einfließt. 90 Prozent der betrachteten Personen werden in den Jahren 2010-2013 beobachtet, wobei allein 65 Prozent der Beobachtungen auf die letzte und aktuellste Welle (2013) entfallen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschreibung der Stichprobe: Fallzahlen nach Jahren

Jahr	Beobachtungen	Aktuellste Beobachtung
2008	155	16
2009	145	21
2010	180	20
2011	237	43
2012	244	39
2013	258	258
Beobachtungen insgesamt	1219	397

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

Da in den multivariaten Modellen für Zeittrends kontrolliert⁴ werden kann, kann hier auf mehr Wellen zurückgegriffen werden – in diesen Modellen werden die Wellen 2000-2013 verwendet. Anders als in den bivariaten Modellen kann in den multivariaten Modellen darüber hinaus statistisch berücksichtigt werden, dass sich eine Person mehrmals in der

4 Wenn in diesem Bericht davon gesprochen wird, dass für Variablen „kontrolliert“ wird, so bedeutet dies, dass die Variablen in den Schätzungen berücksichtigt wurden.

Stichprobe befindet. Somit muss die Stichprobe nicht auf das aktuellste Beobachtungsjahr beschränkt werden. Wenn die Wellen 2000-2013 für die multivariaten Analyse zusammengefasst werden, ergibt sich eine Anzahl von 2.439 Beobachtungen, wobei eine Person durch die Wiederholungsbefragung bis zu maximal 14 Mal beobachtet werden kann

Der Großteil der betrachteten Fachkräfte ist als Erzieherin beschäftigt. Weitere 50 Personen sind als Kinderpflegerin klassifiziert (siehe Tabelle 2). In den Analysen werden beide Berufsgruppen gemeinsam betrachtet. In den multivariaten Modellen wird jedoch für die Berufsklassifikation kontrolliert.

Tabelle 2: Beschreibung der Stichprobe: Fallzahlen nach Berufsklassifikation (ISCO 88) 2008-2013

	Beobachtungen	aktuellste Beobachtung
Erzieher/innen [8630/8631]	1.069	347
Kinderpfleger/innen [8670]	150	50
Beobachtungen insgesamt	1.219	397

Anmerkung: Berufsklassifikation nach Berufsvercodung des Statistischen Bundesamts 1992.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

3.2.3. Definition zentraler Konzepte und Variablen

Im Folgenden werden wichtige Variablen und Konzepte der vorliegenden Studie kurz beschrieben und die dahinter liegenden Konstrukte erläutert.

Einkommen: Als Äquivalenzeinkommen des Haushalts ist die Summe der persönlichen Nettoeinkommen aller Haushaltsmitglieder definiert, das mit der Äquivalenzskala der OECD gewichtet wird. Die erste erwachsene Person im Haushalt erhält das Gewicht 1, weitere Erwachsene sowie Kinder ab 14 Jahren erhalten das Gewicht 0,5 und Kinder unter 14 Jahren das Gewicht 0,3 (z.B. Schröder und Bönke 2012).

Bei dem Erwerbseinkommen der Partner wird zwischen einem Einkommen über bzw. unter dem Medianeinkommen unterschieden. Der Medianwert bezieht sich auf die Gesamtheit aller Partner von erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem beruflichen Abschluss (berufliche Ausbildung oder Hochschulabschluss). Analysen, die Partnervariablen enthalten, basieren nur auf Beobachtungen, bei denen Informationen des Partners vorliegen oder die Befragten angegeben hat, keinen im

Haushalt lebenden Partner zu haben. Im zweiten Fall (alleinstehende Frau) wird die Variable „Einkommen des Partners“ auf null gesetzt.

Persönlichkeitseigenschaften: Für die Messung der „weichen“ Faktoren Persönlichkeit, Zufriedenheit und Belastung werden die im SOEP verwendeten Konzepte angewandt. Persönlichkeitseigenschaften werden im SOEP mit dem Fünf-Faktoren-Modell (FFM) von McCrae und Costa (1995) erfasst. Die Befragten geben zu 15 Aussagen an, ob sie dieser zustimmen oder nicht zustimmen (siehe Abbildung 4 im Anhang). Die Antwortskala umfasst Werte von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll zu). Das Modell beinhaltet die folgenden Dimensionen: Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus (siehe Kasten 1). Als Maß für die Persönlichkeitseigenschaften wird ein Summenindex aus den einzelnen Items gebildet.

Kasten 1: Persönlichkeitseigenschaften nach dem Fünf-Faktoren Modell

Die Bedeutung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen kann wie folgt zusammengefasst werden:

Offenheit (für Neues) beschreibt die Bereitschaft für Abwechslung. Personen mit hohen Werten bei Offenheit sind wissbegierig, intellektuell, fantasievoll, und künstlerisch interessiert. Weniger offene Personen tendieren zu konventionellem Verhalten und orientieren sich an Vertrautem.

Gewissenhaftigkeit beinhaltet das Streben nach Leistung, Pflichtbewusstsein. Dieser Faktor unterscheidet zuverlässige, verantwortungsbewusste, zielstrebige und ehrgeizige von eher nachlässigen, gleichgültigen und unbeständigen Menschen.

Extraversion umfasst Tatendrang und Durchsetzungsfähigkeit. Extravertierte Menschen sind optimistisch, aktiv, heiter und energisch. Introvertierte Menschen sind eher zurückhaltend und meiden Unruhe.

Verträglichkeit beschreibt Vertrauen und Altruismus. Verträgliche Personen zeichnen sich durch mitfühlendes Verhalten aus. Geringe Verträglichkeit beschreibt dagegen Egozentrik und Skepsis.

Neurotizismus umfasst Facetten der Unsicherheit, Impulsivität und Vulnerabilität. Emotional labile Personen (hohe Werte bei Neurotizismus) neigen dazu, unsicher, traurig, ängstlich und nervös zu sein. Personen mit emotionaler Stabilität (niedrige Werte bei Neurotizismus) sind eher ausgeglichen, sorgenfrei und können gut mit Stress umgehen.

Quelle: Peter 2015, Fietze 2011.

Haushaltskonstellationen: Bei der Definition der Haushaltskonstellation wird zwischen Alleinstehenden, Paaren ohne Kinder (Paar), Paaren mit Kindern (Paarfamilie) und Alleinerziehenden unterschieden. Da der

momentane Haushaltskontext, in dem sich eine Fachkraft befindet, im Mittelpunkt steht, werden nur Partner und Kinder betrachtet, die aktuell mit im Haushalt leben. Partner außerhalb des Haushalts und Kinder, die bereits ausgezogen sind, werden nicht in die Analysen einbezogen. Bei der Anzahl der Kinder im Haushalt werden nur Kinder unter 16 Jahren betrachtet.

Berufsspezifische Zufriedenheit: Die verschiedenen Zufriedenheitsdimensionen werden im SOEP mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit/Gesundheit/ihrem persönlichen Einkommen?“ erhoben. Die Zufriedenheit wird auf einer Likert-Skala erfasst, welche Werte von null (=ganz und gar unzufrieden) bis zehn (=ganz und gar zufrieden) abbildet. Für die multivariablen Modelle wird eine Variable gebildet, die angibt, ob eine Person einen Zufriedenheitswert über dem Median oder unter dem Median angegeben hat. Der Median liegt für alle Zufriedenheitsbereiche bei einem Wert von sieben.

„Effort-Reward-Modell“: Zur Messung der Belastung im Beruf werden die sogenannten „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI) Skalen (Ungleichgewicht zwischen Anforderung und Anerkennung) nach Siegrist (1996, 2002) genutzt, diese werden im SOEP erfasst. Das Modell stellt das Verhältnis von beruflichen Anforderungen und erhaltener Anerkennung in den Mittelpunkt. Anforderungen sind wahrgenommene Beanspruchungen in der Arbeit wie z.B. ein hohes Arbeitsaufkommen, häufige Störungen und Unterbrechungen sowie eine quantitative Zunahme der Arbeit.

Berufliche Anerkennung durch den Arbeitgeber - oder auch die Gesellschaft insgesamt - beinhaltet beispielsweise die monetäre Vergütung, Wertschätzung und angemessene Anerkennung sowie berufliches Fortkommen und Karrieremöglichkeiten.

Im SOEP werden die Konstrukte „Effort“ (berufliche Verausgabung), „Reward“ (Belohnungen) und „Overcommitment“ (übersteigerte berufliche Verausgabungsbereitschaft) mit mehreren Items erfasst (siehe Abbildung 4 und Abbildung 5 im Anhang)

Für jedes Item der Skalen in Kasten 2 wird zunächst eine sogenannte Filterfrage gestellt, die erfasst, ob die Aussage überhaupt zutreffend ist. Sofern dieser zugestimmt wird (bei negativ gepolten Items entsprechend abgelehnt wird), werden die Befragten gebeten, eine Einschätzung in Bezug auf die Belastung anzugeben, auf einer Likert-Skala von (1) „gar nicht“ bis (4) „sehr stark“.

Kasten 2: Skalen des „Effort-Reward“-Modells

Das Konstrukt Verausgabung („Effort“) wird mit den drei folgenden Items gemessen:

- **Zeitdruck**
- **Unterbrechung/Störung bei der Arbeit**
- **Arbeitsintensität**

Die Belohnung („Reward“) wird hingegen mit sieben Items gemessen und ist im Sinne der sogenannten drei „Transmittersysteme“ (Geld, berufliche Anerkennung und Karrierechancen/Arbeitsplatzsicherheit) als drei-dimensionales Konstrukt gefasst. Die Skala „Reward“ enthält somit die drei Subskalen:

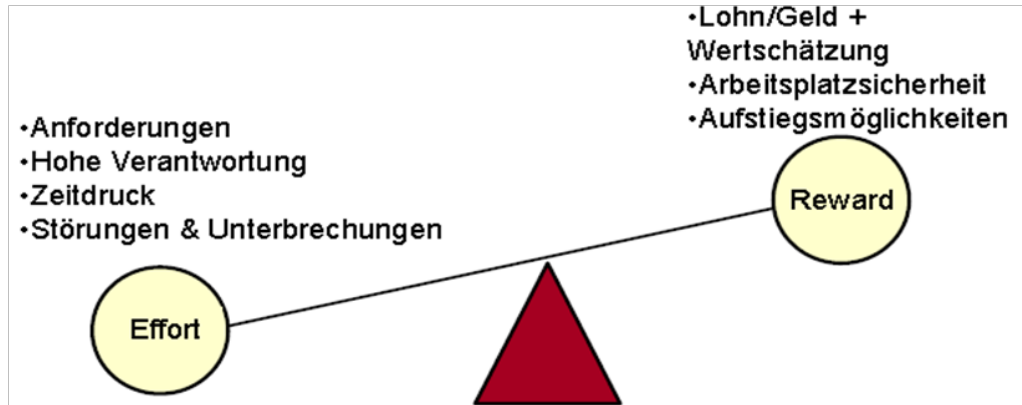
- **Berufliche Wertschätzung:** Anerkennung vom Vorgesetzten, Anerkennung von der Gesellschaft
- **Arbeitsplatzsicherheit:** Arbeitsplatzgefährdung, Verschlechterung der Arbeitssituation,
- **Bezahlung/Aufstieg:** Gehalt/Lohn, Aufstiegschancen im Betrieb, Chancen des beruflichen Fortkommens

Quelle: Fietze 2011

Die Relation von „Effort“ zu „Reward“ bildet die „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI) ab. ERI spiegelt die extrinsische (situationsbezogenen) Komponente einer Gratifikationskrise wieder, wenn die Anforderungen nicht durch Anerkennung ausgeglichen werden. Gemessen mit ERI liegt eine solche Krise vor, wenn der Wert des Verhältnisses der beiden Messgrößen größer als eins ist.

ERI wird dadurch abgebildet, dass der Summenindex der „Effort“-Skalen (e) durch die „Reward“-Skalen (r) geteilt und mit der Anzahl der Items gewichtet wird ($(e/r) \cdot (7/3)$). Der ERI-Wert gibt Auskunft über die beruflichen Belastungserfahrungen, für die ein Schwellenwert von eins gilt. Ein Wert über eins bedeutet, dass die beruflichen Anstrengungen die erfahrenen Belohnungen übersteigen und somit von einer beruflichen Gratifikationskrise gesprochen werden kann. Werte unter eins weisen hingegen nicht auf ein Stress auslösendes Ungleichgewicht hin, hier liegen die Anstrengungen eher unter den Belohnungen (vgl. Fietze 2011). In Kasten 3 sind die Items der „Effort“- und „Reward“-Skala und deren Beziehung zueinander bzw. die Bildung der „Effort-Reward-Imbalance“ mit dem SOEP in Anlehnung an Siegrist et al. (1996) dargestellt.

Kasten 3: „Effort-Reward“-Modell



Quelle: Sigrist 1996

Verausgabungsneigung: Während ERI die extrinsische Komponente einer Gratifikationskrise widerspiegelt, benennt Sigrist et al. (1996) eine übersteigerte Verausgabungsneigung („Overcommitment“) als intrinsische Komponente. Verausgabungsneigung bedeutet dabei das übermäßige Streben in Form von Einstellungen, Verhaltensweisen und Emotionen, welches mit dem starken Wunsch einer Anerkennung verknüpft ist. „Overcommitment“ wird mit sechs Items auf einer Likert-Skala von (1) „stimme gar nicht zu“ bis (4) „stimme voll zu“ erfasst (z.B. Aufopferung für den Beruf, Denken an Arbeitsprobleme, Abbildung 6 im Anhang). Im Sinne einer Likert-Skalierung bildet der Summenscore dieser Items die Dimension der übersteigerten Verausgabungsneigung ab (Sigrist et al., 2009, S.1007). Je höher dieser Wert ist, desto größer ist die übersteigerte Verausgabungsneigung.

Beschreibung der verwendeten Variablen: Im Folgenden werden alle in dieser Studie verwendeten Variablen beschrieben und ihre Ausprägungen definiert. Mittelwerte der Variablen werden (bis auf wenige Ausnahmen) in den folgenden bivariaten Tabellen ausgewiesen.

Abbildung 3: Beschreibung der verwendeten Variablen

Variablen	Beschreibung	Ausprägung
Soziodemografische Merkmale		
Alter	Alter in Jahren	Kontinuierliche Variable: 23-64 Jahre
Altersgruppen	Unter 35 Jahre 35 – 55 Jahre 56 Jahre und älter	Drei binäre Variablen: 0/1
Fach (Abitur)	Person hat die (allgemeine) Hochschulreife erworben	Binäre Variable: 0/1
Migrationshintergrund	Person hat einen Migrationshintergrund	Binäre Variable: 0/1
Ostdeutschland	Wohnsitz in Ostdeutschland (mit Berlin)	Binäre Variable: 0/1
Erwerbsmerkmale		
Öffentlicher Dienst	Anstellung im öffentlichen Dienst	Binäre Variable: 0/1
Leitungsfunktion	Person hat eine Leitungsfunktion inne	Binäre Variable: 0/1
Tätigkeit im erlernten Beruf	Person führt aktuell den Beruf aus, den sie erlernt hat	Binäre Variable: 0/1
Unbefristeter Vertrag	Person ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt	Binäre Variable: 0/1
Arbeitszeit	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Kontinuierliche Variable: 5-42 Stunden
Überstunden	Abweichung von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit pro Woche	Kontinuierliche Variable: 0-20 Stunden
Erwerbsumfang	<21 Stunden/Woche 21-32 Stunden/Woche >32 Stunden/Woche	Drei binäre Variablen: 0/1
Erwerbserfahrung	Erwerbserfahrung in Voll-oder Teilzeit in Jahren (Berufserfahrung sowohl im Bereich der frühen Bildung als auch in anderen Berufen)	Kontinuierliche Variable: 0-40 Jahre

Betriebszugehörigkeit	Anzahl der Jahre, die eine Person bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt ist	Kontinuierliche Variable: 0-40 Jahre
Stundenlohn	Monatliches Bruttoerwerbseinkommen in Euro geteilt durch die vereinbarte monatliche Arbeitszeit	Kontinuierliche Variable: 5-26 Euro
Arbeitszeitpräferenzen		
Arbeitszeitwunsch: Arbeitszeit beibehalten	Person will ihre Arbeitszeit beibehalten	Binäre Variable: 0/1
Arbeitszeitwunsch: Arbeitszeit erhöhen	Person will ihre Arbeitszeit erhöhen	
Arbeitszeitwunsch: Arbeitszeit verringern	Person will ihre Arbeitszeit verringern	
Haushaltsmerkmale		
Haushaltskonstellation	Paarfamilie: Frau mit einem Partner und mindestens einem Kind im Haushalt Alleinerziehend: Frau ohne Partner und mindestens einem Kind im Haushalt Paare ohne Kind: Frau mit einem Partner und ohne Kind im Haushalt Alleinstehend: Frau ohne Partner und ohne Kind im Haushalt	Vier binäre Variablen: 0/1
Anzahl der Kinder	0 Kinder bis 16 Jahren im Haushalt 1 Kind bis 16 Jahren im Haushalt 2 Kinder bis 16 Jahren im Haushalt 3 und mehr Kinder bis 16 Jahren im Haushalt	Vier binäre Variablen: 0/1
Jüngstes Kind jünger als sieben Jahre	Mindestens ein Kind im Haushalt ist jünger als sieben Jahre	Binäre Variable: 0/1
Verheiratet	Person ist verheiratet	Binäre Variable: 0/1

Äquivalenzhaushaltseinkommen	Monatliches Nettoerwerbseinkommen des Haushalts in Euro gewichtet mit der OECD-Äquivalenzskala (zum Zeitpunkt des Interviews)	Kontinuierliche Variable: 200 - 4500 Euro
Erwerbstätigkeit des Partners	Erwerbstätigkeit des Partners (nach Eigenangabe des Partners): Vollzeit Teilzeit Marginal (<10 Stunden/Woche)/keine Erwerbstätigkeit Arbeitslos gemeldet	Vier binäre Variablen: 0/1
Einkommen des Partners > Median	Bruttoerwerbseinkommen des Partners liegt über dem Medianeinkommen aller Partner der betrachteten Erwerbstätigen	Binäre Variable: 0/1
Persönlichkeitseigenschaften		
Offenheit Gewissenhaftigkeit Extrovertiertheit Verträglichkeit Neurotizismus	Summenindizes der Angaben in Abbildung 2 auf einer Skala von 1 bis 7	Fünf kontinuierliche Variablen: 1-7
Bereichszufriedenheitsmaße		
Zufriedenheit: Arbeit	Zufriedenheit mit der Arbeit	Kontinuierliche Variablen: 0-10/0=ganz und gar unzufrieden 10= ganz und gar zufrieden
Zufriedenheit: Einkommen	Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen	
Zufriedenheit: Gesundheit	Zufriedenheit mit der Gesundheit	
Berufsbezogene Anerkennung und Belastung		
Berufsbezogene Anforderung („Effort“-Skalen)	Aussagen 1-4 in Abbildung 3 treffen auf die Person zu bzw. werden mit stark bis sehr stark angegeben (auf einer 2-stufigen Skala von <i>trifft nicht zu</i> bis <i>fühle mich sehr stark belastet</i> .)	Sieben binäre Variablen: 0/1 für allgemeine Zustimmung Sieben binäre Variablen: 0/1 für starke/sehr starke Zustimmung

Berufsbezogene Anerkennung („Reward“-Skalen)	Aussagen 5-11 in Abbildung 3 treffen auf die Person zu bzw. werden mit stark bis sehr stark angegeben (auf einer 2-stufigen Skala von <i>trifft nicht zu</i> bis <i>fühle mich sehr stark belastet</i> .)	Sieben binäre Variablen: 0/1 für allgemeine Zustimmung Sieben binäre Variablen: 0/1 für starke/sehr starke Zustimmung
„Effort-Reward-Imbalance“ (ERI)	Summenindex der „Effort“-Skalen (e) wird durch die „Reward“-Skalen (r) geteilt und mit der Anzahl der Items gewichtet $((e/r)*(7/3))$	Kontinuierliche Variable: 0,33-3
Verausgabung („Overcommitment“)	Person stimmt den Aussagen in Abbildung 4 (voll) zu (auf einer Skala von <i>stimme gar nicht zu</i> bis <i>stimme voll zu</i>)	Sechs binäre Variablen: 0/1 für starke/sehr starke Zustimmung
Sonstige Variablen		
Gewichte	Gemeinsame SOEP/FiD Querschnittsgewichte	Kontinuierliche Variable
Dummies für Jahre	Indikatorvariablen für die Jahre 2000-2013	14 binäre Variablen: 0/1

4. Ergebnisse der eigenen empirischen Analysen

4.1. Objektive Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung

Im Folgenden werden die objektiven Merkmale der Fachkräfte in der frühen Bildung betrachtet. Zunächst werden die soziodemografischen Merkmale nach Berufsgruppen ausgewertet. Bei der darauf folgenden Auswertung der Erwerbsmerkmale wird sowohl zwischen den Berufsgruppen unterschieden als auch zwischen den Haushaltskonstellationen von Fachkräften in der frühen Bildung. Die weiteren objektiven Merkmale (Haushaltsmerkmale, Erwerbsmerkmale des Partner und Persönlichkeitseigenschaften) werden nur im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Berufsgruppen untersucht, da die Unterschiede zwischen den Haushaltstypen marginal sind bzw. eine solche Unterscheidung sich aus inhaltlichen Gründen nicht anbietet.

Bei der multivariaten Analyse der objektiven Merkmale wird sich auf den Erwerbsumfang konzentriert. Zum einen werden Faktoren bestimmt, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit der Teilzeitbeschäftigung zusammenhängen und zum anderen werden Faktoren für den Wunsch einer Arbeitszeiterhöhung identifiziert.

4.1.1. Bivariate Analysen zu den soziodemografischen Merkmalen

Soziodemografische Merkmale nach Berufsgruppen: Tabelle 3 beschreibt die soziodemografischen Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung im Vergleich zu den Vergleichsgruppen. Die Altersstruktur der betrachteten Stichprobe entspricht den Angaben zur Altersstruktur des Fachkräftebarometers (Autorengruppe 2014: 26). Ein Drittel der betrachteten Fachkräfte ist unter 35 Jahre alt, die Hälfte der Fachkräfte ist zwischen 35 und 55 Jahre alt und etwas weniger als 20 Prozent sind älter als 55 Jahre. Berechnungen auf der Basis der SOEP-Stichprobe ergeben ein Durchschnittsalter von 42 Jahren für Fachkräfte in der frühen Bildung. Die betrachtete Gruppe der Lehrerinnen ist etwas älter als die Gruppe der Beschäftigten in der frühen Bildung. Ansonsten unterscheiden sich die betrachteten Berufsgruppen kaum in ihrer Altersstruktur.

Eine Hochschulzugangsberechtigung besitzt ein Drittel der Fachkräfte in der frühen Bildung, obwohl die betrachteten Berufe in der Kinderbetreuung kein Abitur voraussetzen. Dies entspricht der Auswertung

des Mikrozensus 2012 (Fuchs-Rechlin und Strunz 2014: 7). Die Fachkräfte in der frühen Bildung haben damit im Durchschnitt ein deutlich höheres Schulbildungsniveau als Fachkräfte in der Krankenpflege (22 Prozent) oder andere erwerbstätige Frauen mit einer beruflichen Ausbildung (18 Prozent).

Der Migrantenanteil liegt bei Fachkräften in der frühen Bildung mit 16 Prozent 6 Prozentpunkte unter dem Migrantenanteil aller erwerbstätigen Frauen mit beruflicher Qualifikation. Allerdings ist dieser Unterschied nicht statistisch signifikant. Statistisch signifikant unterscheidet sich der Migrantenanteil bei Fachkräften in der frühen Bildung von den Lehrerinnen. Bei diesen ist der Migrantenanteil mit nur 12 Prozent geringer. Der Migrantenanteil bei Fachkräften in der frühen Bildung ist etwas höher als in den Auswertungen des Mikrozensus 2012 (10 Prozent bei Fuchs-Rechlin und Strunz 2014). Der Anteil an Fachkräften in der frühen Bildung, die ihren Wohnsitz in **Ostdeutschland** haben, entspricht mit etwa 24 Prozent dem Anteil an Personen in Ostdeutschland.

Tabelle 3: Soziodemografische Merkmale nach Berufsgruppen (Anteile in %¹)

	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildungsonstige ²
<i>Altersgruppe</i>						
Unter 35	31,1	18,0***	22,8*	23,2*	35,5	29,2
35 bis unter 55	50,4	49,2	61,0*	56,8	55,3	54,5
55 und älter	18,5	32,8***	16,2	20,0	9,1**	16,3***
Alter (in Jahren)	42,4	46,2**	43,9	43,9	40,5	42,2
(Fach-)Abitur	32,1	84,4***	21,8***	28,6	77,3***	18,2**
Migrationshintergrund	15,5	12,0	23,2**	13,7	15,1	21,5**
Ostdeutschland	24,0	16,5*	21,1	21,5	24,7	19,8*
Beobachtungen	397	380	485	373	188	6639

Anmerkung: ¹ Sofern nicht anders angegeben. ² Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

4.1.2 Bivariate Analysen zu den Erwerbsmerkmalen

Erwerbsmerkmale nach Berufsgruppen: Während ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen mit Abschluss einer beruflichen Ausbildung im **Öffentlichen Dienst** beschäftigt sind, liegt dieser Anteil mit 70 Prozent bei Fachkräften in der frühen Bildung deutlich über dem Durchschnitt. Weit aus höher ist dieser Anteil erwartungsgemäß bei den Vergleichsgruppen Lehramt und in der Verwaltung. Beschäftigte in der Krankenpflege und Sozialpädagogik sind deutlich seltener im Öffentlichen Dienst beschäftigt.

Von **befristeten Verträgen** berichten bei den Fachkräften in der frühen Bildung 19 Prozent (in der Tabelle ausgewiesen ist der Anteil unbefristeter Verträge). Das ist etwas mehr als der Anteil der vom Fachkräftebarometer Frühe Bildung ausgewiesen wird (Autorengruppe 2014: 56). Es entspricht dem Ergebnis des Fachkräftebarometers, dass der Anteil an befristeten Beschäftigten in der frühen Bildung etwa 5 Prozent höher ist als in der Vergleichsgruppe aller Erwerbstätigen. Im Lehramt und der Krankenpflege liegt der Anteil an befristeten Verträgen mit knapp 10 Prozent etwas unter dem Anteil in der frühen Bildung. Im Bereich der Sozialpädagogik haben dagegen 30 Prozent einen befristeten Vertrag.

Da im SOEP das absolvierte Ausbildungs- bzw. Studienfach nicht bei allen Befragten erhoben wurde, wird für eine Betrachtung des Befundes, ob eine **einschlägige Ausbildung** absolviert wurde, auf die Frage zurückgegriffen, ob die Person in dem Beruf arbeitet, den sie erlernt hat. Knapp 90 Prozent der Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen geben an, diesen Beruf erlernt zu haben. Dies bestätigt das Ergebnis des Fachkräftebarometers frühe Bildung (a.a.O.: 30). In der Krankenpflege ist der Anteil mit 92 Prozent etwas höher, wobei eine nicht adäquate Ausbildung in der Krankpflege hauptsächlich bei Krankenpflegehelferinnen vorkommt.

Die Hälfte der betrachteten Fachkräfte in der frühen Bildung ist in **Vollzeit** oder vollzeitnah mit mehr als 32 Stunden beschäftigt - dies entspricht dem Fachkräftebarometer (a.a.o.: 30). Bei 36 Prozent der Frauen beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 21-32 Stunden und bei 14 Prozent weniger als 21 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Fachkräfte in der frühen Bildung beträgt 31 Stunden und ist demnach trotz der hohen Teilzeitquote relativ hoch.

Die **Vollzeitquote** der Fachkräfte in der frühen Bildung ist ähnlich der von Lehrerinnen, Krankenpflegerinnen, Sozialpädagoginnen und der Vergleichsgruppe aller erwerbstätigen Frauen. Beschäftigte in der mittleren Verwaltung sind etwas häufiger mehr als 32 Stunden beschäftigt.

Eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 21 Stunden/Woche kommt in der frühen Bildung deutlich seltener vor als bei den weiteren betrachteten Erwerbstätigen (14 Prozent vs. 23 Prozent). Teilzeitbeschäftigung ist somit bei den Fachkräften in der frühen Bildung etwas weiter verbreitet als in einigen anderen Berufsgruppen - eine „kleine Teilzeit“ (<21 Stunden/Woche) kommt dagegen deutlich seltener vor.

Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit weicht im Bereich der frühen Bildung um 2 Stunden von der vereinbarten, d.h. die Fachkräfte machen im Durchschnitt zwei **Überstunden** pro Woche. Das ist weniger als bei den Lehrerinnen mit einer Abweichung von 5 Stunden und den Beschäftigten in der Krankenpflege mit 4 Stunden. Insgesamt liegt diese Abweichung bei allen betrachteten Erwerbstätigen bei knapp 3 Stunden und ist damit etwas höher als bei den Fachkräften in der frühen Bildung. Diese Abweichung wird im Folgenden als Überstunden bezeichnet, selbst wenn es sich auch um eine vorübergehende Abweichung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, z.B. als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, die später wieder ausgeglichen wird, handeln kann.

Die betrachteten Fachkräfte in der frühen Bildung haben im Schnitt 16 Jahre **Erwerbserfahrung** (Vollzeit oder Teilzeit). Die Erwerbserfahrung liegt in etwa im Durchschnitt der Vergleichsgruppen (Ausnahme ist der Bereich der Sozialpädagogik). Es gibt demnach aufgrund dieses Merkmals keinen Hinweis darauf, dass die Fachkräfte in der frühen Bildung ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung, Arbeitslosigkeit oder ähnlichem häufiger unterbrochen haben als der Durchschnitt aller betrachteten Frauen. Suth et al. (2009) kommen mit einer Studie zu Erwerbsunterbrechungen in verschiedenen Berufen zu einem ähnlichen Ergebnis.

Tabelle 4: Erwerbsmerkmale nach Berufsgruppen (Anteile in % ¹)

	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildung-sonstige ²
Öffentlicher Dienst	69,4	94,7***	57,3***	89,5***	50,7***	24,7***
Unbefristeter Vertrag	81,3	91,6***	92,3***	92,4***	70,5*	86,1*
Tätigkeit im erlernten Beruf	88,6	94,2	92,0	69,5***	88,7	61,2***
<i>Erwerbsumfang</i>						
<21 Std.	14,2	21,9*	26,5***	19,4	21,2	22,9***
21-32 Std.	36,5	34,6	23,5***	16,5***	28,3	25,1***
>32 Std.	49,4	43,5	50,0	64,1***	50,5	51,9

Arbeitszeit (in Stunden/ Woche)	31,2	31,0	30,6	33,0**	32,0	31,1
Überstunden (in Stunden/ Woche)	2,0	4,9***	3,9***	2,1	2,9**	2,7***
Erwerbserfahrung (in Jahren)	16,1	17,5	17,4	18,6	12,7**	16,0
Beobachtungen	397	380	485	373	188	6639

Anmerkung: ¹ Sofern nicht anders angegeben. ² Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Erwerbsmerkmale nach Haushaltstyp. Neben einem Vergleich von Merkmalen der Fachkräfte in der frühen Bildung mit Merkmalen anderer Berufsgruppen, werden im Folgenden die Erwerbsmerkmale von Fachkräften in der frühen Bildung noch nach deren Haushaltskonstellation unterschieden (Tabelle 5).

Die Erwerbsmerkmale, insbesondere die Erwerbsumfänge von Fachkräften in der frühen Bildung unterscheiden sich stark nach Haushaltstyp. So sind Alleinerziehende seltener im Öffentlichen Dienst beschäftigt als andere Frauen. Unbefristete Verträge sind am weitesten verbreitet bei Frauen ohne Kinder (im Haushalt) und Frauen ohne Kinder sind öfter in dem Beruf tätig, den sie erlernt haben. Wobei hier auch die unterschiedliche Altersstruktur je nach Haushaltskonstellation bedacht werden muss: Frauen ohne Kinder gehören meist zur jüngeren oder zur älteren Kohorte (noch keine Kinder oder keine Kinder mehr im Haushalt). Darüber hinaus sind nur die im Folgenden beschriebenen Unterschiede im Erwerbsumfang statistisch signifikant.

Der Anteil der kleinen Teilzeit (<21 Stunden/Woche) ist bei Frauen ohne Kinder und Alleinerziehenden mit nur 8 bzw. 4 Prozent deutlich geringer als bei Paaren mit Kindern (25 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 21-32 Stunden liegt dagegen bei Frauen ohne Kinder nur bei 29 Prozent, bei Paaren mit Kindern bei 44 Prozent und bei Alleinerziehenden bei 42 Prozent. Auf Grund der Fallzahl von Alleinerziehenden (N=59) ist jedoch keine statistische Signifikanz der Unterschiede festzustellen und die Werte für Alleinerziehende sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 5: Erwerbsmerkmale von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteile in % ¹)

	Haushaltstyp			Insgesamt
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Allein-erziehend	
Öffentlicher Dienst	71,9	71,0	52,4	69,4
Unbefristeter Vertrag	86,8	77,7	70,6	81,3
Tätigkeit im erlernten Beruf	91,3	85,4	89,8	88,6
<i>Erwerbsumfang</i>				
<21 Std.	7,5	25,0**	4,5	14,2**
21-32 Std.	29,1	43,9*	41,8	36,5*
>32 Std.	63,4	31,1***	53,8	49,4***
Arbeitszeit (in Stunden/Woche)	33,6	27,7***	33,1	31,2***
Überstunden (in Stunden/Woche)	2,4	1,7	1,3	2,0
Erwerbserfahrung (in Jahren)	21,1	14,3**	11,1***	17,2***
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	14,8	7,8**	7,8*	11,2**
Beobachtungen	135	203	59	397

Anmerkung: ¹ Sofern nicht anders angegeben. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Trotz der relativ häufigen Teilzeitbeschäftigung der alleinerziehenden Fachkräfte unterscheidet sich ihr Stundenumfang im Durchschnitt nicht von Frauen ohne Kinder, d.h. sie scheinen oftmals mit einem relativ hohen Stundenumfang Teilzeit beschäftigt zu sein. Frauen in einer Partnerschaft mit Kind sind dagegen 6 Stunden/Woche weniger beschäftigt als die anderen beiden Gruppen. Da Frauen mit Kind häufiger ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen als Frauen ohne Kind, liegt die Erwerbserfahrung und Betriebszugehörigkeit bei der ersten Gruppe deutlich unter der der zweiten Gruppe.

4.1.2. Bivariate Analysen zu den Arbeitszeitwünschen

Arbeitszeitwünsche nach Berufsgruppen: Neben dem tatsächlichen Erwerbsumfang werden die Arbeitszeitwünsche von Fachkräften in der frühen Bildung und anderen Berufsgruppen betrachtet. Mit ihrer vereinbarten Arbeitszeit sind 42 Prozent der befragten Fachkräfte in der frühen Bildung zufrieden, d.h. sie möchten diese weder erhöhen noch verringern. 28 Prozent möchten ihre Stunden verringern und 30 Prozent ihre Stunden erhöhen. Fachkräfte in der frühen Bildung haben mit einem Anteil von 30 Prozent tendenziell einen stärker ausgeprägten Wunsch nach einer Stundenerhöhung als Beschäftigte in der schulischen Bildung, den sozialen Dienstleistungen und der Verwaltung - wobei die Unterschiede nicht statistisch signifikant sind. Bemerkenswert ist auch, dass Lehrerinnen tendenziell ihre Arbeitszeit eher verringern wollen, während Fachkräfte in der frühen Bildung diese eher erhöhen wollen.

Tabelle 6: Arbeitszeitwünsche nach Berufsgruppen (Anteile in %)

Wunsch	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildungsonstige ¹
Beibehalten	42,4	44,9	49,8	50,6	36,7	46,3
Verringern	27,8	33,5	29,7	35,0	37,0	28,5
Erhöhen	29,8	21,7	20,5	14,5**	26,3	25,2
Beobachtungen	340	318	403	332	166	5639

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Arbeitszeitwünsche nach Erwerbsumfang: Der Wunsch nach einer Erhöhung des Erwerbsumfangs kommt in der frühen Bildung zu 55 Prozent von Erwerbstätigen mit weniger als 21 Stunden. Bei den Fachkräften mit 21-32 Stunden möchten 43 Prozent erhöhen, während bei den vollzeit(nahe) arbeitenden Fachkräften 49 Prozent reduzieren möchten. Insgesamt wünschen sich Beschäftigte eine Arbeitszeit von mehr als 21 Stunden, jedoch weniger als eine Vollzeitstelle.

Tabelle 7: Wunsch nach Arbeitszeitveränderung von Fachkräften in der frühen Bildung nach gegenwärtigem Erwerbsumfang (Anteile in %)

Wunsch	Gegenwärtiger Erwerbsumfang		
	<21 Stunden/Woche	21-32 Stunden/Woche	>32 Stunden/Woche
Beibehalten	42,5	46,1	40,5
Verringern	2,1	11,0**	48,9***
Erhöhen	55,4	42,9	10,6***
Beobachtungen	65	120	143

Anmerkung: Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der in kleiner Teilzeit Beschäftigten (<21 Stunden/Woche).

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Arbeitszeitwünsche nach Haushaltstyp: Fachkräfte in der frühen Bildung ohne Kinder im Haushalt möchten zu jeweils etwa einem Drittel ihre Arbeitszeit beibehalten, erhöhen und verringern. Bei Frauen mit Kindern und einem Partner im Haushalt ist der Wunsch nach einer Verringerung des Erwerbsumfangs schwächer ausgeprägt. Sie scheinen ihre Arbeitszeit bereits ihren Wünschen entsprechend reduziert zu haben und möchten zu 50 Prozent ihre Arbeitszeit beibehalten. Bei den Alleinerziehenden möchten mit 23 Prozent weniger Frauen die Arbeitszeit erhöhen als in anderen Haushaltstypen, jedoch ist der Unterschied zu den Frauen ohne Kinder nicht statistisch signifikant. Außerdem möchte bei den Alleinerziehenden mit 44 Prozent ein relativ hoher Anteil seinen Stundenumfang beibehalten.

Tabelle 8: Arbeitszeitwünsche von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteile in %)

Wunsch	Haushaltstyp			Insgesamt
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Alleinerziehend	
Beibehalten	36,5	50,0	44,4	42,4
Verringern	33,1	18,9**	33,0	27,8
Erhöhen	30,4	31,2	22,6	29,8
Beobachtungen	125	165	50	340

Anmerkung: Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

4.1.3. Bivariate Analysen zu den Haushaltsmerkmalen

Haushaltsmerkmale nach Berufsgruppen: Ob sich der Haushaltskontext von Fachkräften in der frühen Bildung signifikant von den anderen Berufsgruppen unterscheidet, wird in Tabelle 9 betrachtet.

40 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung leben als Paarfamilie mit einem Partner und Kindern in einem Haushalt und 11 Prozent leben mit Kindern ohne Partner (Alleinerziehende), sodass etwa 51 Prozent der Fachkräfte mindestens ein Kind im Haushalt haben. 49 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung haben (noch) keine Kinder bzw. keine Kinder mehr im Haushalt. Davon leben 29 Prozent mit einem Partner zusammen und 20 Prozent sind alleinstehend.

Über die Haushaltskonstellation hinaus wird die Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt sowie der Anteil an Frauen mit einem Kind im Vorschulalter (jünger als sieben Jahre) betrachtet. 70 Prozent der Frauen in der frühen Bildung haben kein Kind unter 16 Jahren im Haushalt (die Abweichung zu den oben genannten 51 Prozent mit Kind im Haushalt ergibt sich durch die Alterseinschränkung der Kinder). 18 Prozent haben ein Kind und 10 Prozent zwei Kinder unter 16 Jahren. 4 Prozent haben drei oder mehr Kinder in diesem Alter. Ein Kind unter sieben Jahren haben 13 Prozent der erwerbstätigen Fachkräfte in der frühen Bildung. Die Haushaltsmerkmale der Fachkräfte weichen kaum vom Durchschnitt der Vergleichsgruppen in den anderen Berufen ab.

Das **Äquivalenzeinkommen**, d.h. das mit der Anzahl der Personen im Haushalt gewichtete Haushaltseinkommen, ist bei dem akademische geprägten Beruf des Lehramts mit Abstand am höchsten, gefolgt von Sozialpädagoginnen. Fachkräfte in der frühen Bildung, Frauen in der

Krankenpflege und der Verwaltung liegen, mit einem Äquivalenzeinkommen von etwa 1.900-2.000 Euro/Monat etwa gleich auf.

Tabelle 9: Haushaltsmerkmale nach Berufsgruppen (Anteile in %)

	Frü- he Bil- dung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- pädago- gik	Berufliche Ausbil- dung – sonstige ¹
Haushaltskonstellation						
Paarfamilien	40,3	38,0	42,6	38,6	29,4*	41,9
Alleinerziehend	11,1	7,0*	11,2	11,1	14,3	13,1
Paare ohne Kinder	28,9	27,5	25,7	26,4	30,1	27,1
Alleinstehende	19,7	27,6	20,6	24,0	26,3	18,0
Verheiratet	49,1	51,1	50,4	45,2	38,9	45,5
Kinder						
0 Kinder im HH	67,6	68,3	58,2*	65,4	65,2	63,5
1 Kind im HH	17,9	14,0	23,1	16,3	17,8	22,3
2 Kinder im HH	10,3	12,8	14,1	14,1	12,7	10,9
>=3 Kinder im HH	4,2	4,9	4,7	4,2	4,3	3,3
Jüngstes Kind < 7 Jahre	13,0	17,1	13,2	12,6	11,4	14,2
Äquivalenzein- kommen in Eu- ro/ Monat	1.886	2.560 ***	1.836	1.904	2.024	1.776*
Beobachtungen	397	380	485	373	188	6639

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Erwerbsmerkmale des Partners nach Berufsgruppen: Entscheidungen über die Erwerbsumfänge werden in Paarfamilien in der Regel partnerschaftlich getroffen. D.h. der eigene Erwerbsumfang hängt nicht nur von den eigenen Präferenzen ab sondern auch vom Erwerbsumfang und dem Einkommen des Partners. Die Erwerbsmerkmale der Partner von Fachkräften in der frühen Bildung und den Frauen in anderen Berufen werden in Tabelle 10 dargestellt.

87 Prozent der Partner von Fachkräften in der frühen Bildung sind erwerbstätig. Die große Mehrheit der Partner der sonstigen erwerbstätigen Frauen ist in Vollzeit berufstätig und nur 2 – 5 Prozent, je nach Be-

rufsgruppe, in Teilzeit. Wobei der Teilzeitanteil bei den Partnern von Lehrerinnen mit 5 Prozent am höchsten ist. Ein weiterer Teil der Partner ist nicht oder nur in einem sehr geringen Umfang (weniger als 10 Stunden) erwerbstätig. Dieser Anteil schwankt zwischen knapp 12 Prozent bei den Sozialpädagoginnen und über 20 Prozent bei den Lehrerinnen. Ein Großteil der nicht-erwerbstätigen Partner ist bereits in Rente/Pension.

Ein monatliches Bruttoerwerbseinkommen, das über dem definierten Medianeinkommen von 3.075 Euro liegt, haben 42 Prozent der Partner von Fachkräften in der frühen Bildung. Das ist in etwa der Anteil, der auch bei der Vergleichsgruppe aller erwerbstätigen Frauen mit beruflichem Abschluss beobachtet werden kann. Bei den Lehrerinnen und Sozialpädagoginnen sind es über 60 Prozent, die einen Partner mit einem Einkommen über dem Median haben. Das Einkommen der Partner von Personen in der Krankenpflege entspricht in etwa dem der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Da es kaum Variation in dem Umfang der Erwerbstätigkeit des Partners gibt, wird in nachfolgenden Analysen auf Unterschiede im partnerlichen Einkommen und nicht in der partnerlichen Erwerbstätigkeit eingegangen.

Tabelle 10: Erwerbsmerkmale der Partner nach Berufsgruppen (nur Frauen mit Partner im HH, Anteile in %)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufliche Ausbildung- sonstige ¹
Erwerbstätigkeit des Partners						
Vollzeit	85,0	72,4***	78,4	78,7	86,7	81,8
Teilzeit	2,3	5,0	4,4	1,6	3,9	2,4
Keine/ marginal	11,0	21,1*	15,2	17,4	8,2	13,0
Arbeitslos	1,7	1,5	2,1	2,3	1,2	2,9
Partnerliches Erwerbseinkommen						
> Median	42,2	62,4*	39,2	50,2	68,7	40,5
Beobach- tungen	239	248	298	210	91	3703

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

4.1.4. Bivariate Analysen zu den Persönlichkeitseigenschaften

Persönlichkeitseigenschaften nach Berufsgruppen: Nicht nur formale Charakteristika können entscheidend für Arbeitsmarktentscheidungen sein, sondern auch „weiche“ Faktoren wie Persönlichkeitseigenschaften. Tabelle 11 vergleicht die Persönlichkeitseigenschaften nach dem Fünf-Faktoren-Modell zwischen den Berufsgruppen.

Die Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung hat im Schnitt einen signifikant höheren Wert bei der Persönlichkeitseigenschaft „Offenheit für Neues“ als die Vergleichsgruppen Krankenpflege, Verwaltung und sonstige beruflich qualifizierte Frauen. Bei den Werten für „Extrovertiertheit“ und „Verträglichkeit“ haben Fachkräfte in der frühen Bildung ebenfalls leicht höhere Werte als das Mittel der anderen Frauen mit beruflicher Bildung. Im Hinblick auf die Persönlichkeitseigenschaft „Neurotizismus“ und „Gewissenhaftigkeit“ unterscheiden sich die Gruppen kaum. Die Eigenschaften Extraversion und Verträglichkeit werden in der NUB-BEK-Studie (Nationale Untersuchung zur Bildung und Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit) als die Persönlichkeitseigenschaften

von Fachpersonal in der frühen Bildung identifiziert, die mit höheren Qualitätswerten der Betreuung in unterschiedlichen Qualitätsdimensionen einhergehen (Tietze et al. 2013).

Tabelle 11: Persönlichkeitsmerkmale nach Berufsgruppen (Mittelwerte von Summenindizes)

	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildung-sonstige ¹
Offen	5,18	5,10	4,60***	4,36***	4,86	4,42***
Gewissenhaft	6,00	5,81	6,12	5,82	5,88	5,96
Extrovertiert	5,19	5,11	4,95*	5,08	4,89	4,99*
Neurotisch	4,14	3,94	4,04	4,20	3,91	4,06
Verträglich	5,63	5,49	5,56	5,34***	5,53	5,39***
Beobachtungen	291	278	324	262	127	4487

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

4.1.5. Multivariate Analysen zur Teilzeitbeschäftigung nach Berufsgruppen

In diesem Kapitel werden separate multivariate Modelle für die verschiedenen Berufsgruppen geschätzt, um zu ermitteln, ob sich die Determinanten der Teilzeitarbeit bzw. dem Wunsch nach Teilzeitarbeit von Beschäftigten in der frühen Bildung von anderen Berufsgruppen unterscheiden.

Zunächst werden in Tabelle 12 Faktoren identifiziert, welche die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass Fachkräfte einer Teilzeittätigkeit von weniger als 32 Stunden/Woche nachgehen. Zunächst zu den **soziodemografischen Merkmalen**: Unter Berücksichtigung aller Personen-, Haushalts und Erwerbsmerkmale steigt mit dem **Alter** die Wahrscheinlichkeit, dass Fachkräfte in Teilzeit arbeiten. Mit längerer **Erwerbserfahrung** dagegen, d.h. wie viele Jahre eine Fachkraft bisher insgesamt erwerbstätig war, sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Demnach sind Fachkräfte in der frühen Bildung mit einer langen Erwerbserfahrung, unabhängig von ihrem Alter, häufiger in Vollzeit beschäftigt. Dieses Bild ergibt sich auch für die Vergleichsgruppen und für

die sonstigen erwerbstätigen Frauen - wobei der Koeffizienten der Variable „Erwerbserfahrung“ nicht immer signifikant ist.

Frauen in der frühen Bildung mit Migrationshintergrund arbeiten seltener auf Teilzeitbasis als Frauen ohne Migrationshintergrund. Obwohl in **Ostdeutschland** im Allgemeinen seltener in Teilzeit gearbeitet wird, arbeiten in der frühen Bildung Beschäftigte im Osten und im Westen gleichermaßen in Teilzeit. Dies ist auch bei Lehrerinnen der Fall.

Persönlichkeitsmerkmale spielen für die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung bei den betrachteten Gruppen keine bzw. nur vereinzelt eine Rolle, wenn andere Merkmale berücksichtigt werden (positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und Teilzeitbeschäftigung in der Krankenpflege und den sonstigen erwerbstätigen Frauen; negativer Zusammenhang mit Gewissenhaftigkeit in der Sozialpädagogik).

Bei den **Erwerbsmerkmalen** sind es ein unbefristetes Vertragsverhältnis und das Innehaben einer Leitungsfunktion, die in signifikantem Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung stehen. Beide Merkmale verringern die Wahrscheinlichkeit, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

Statistisch signifikante Zusammenhänge lassen sich insbesondere in den Variablengruppen „**Haushaltskontext**“ und „**Kinder im Haushalt**“ finden. Wie bereits die bivariaten Auswertungen gezeigt haben, ist die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, höher, wenn mindestens ein Kind im Haushalt lebt oder die Fachkräfte einen Partner haben. Es wird deutlich, dass es insbesondere Kinder unter sieben Jahren sind, die die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung beeinflussen: Frauen mit einem jüngsten Kind unter sieben Jahren arbeiten häufiger in Teilzeit als Frauen, deren jüngstes Kind älter als sieben Jahre alt ist. Die Wahrscheinlichkeit der ersten Gruppe ist um 11 Prozentpunkte höher. Alleinstehende Frauen haben die geringste Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, während sich die Teilzeitquote bei Paaren mit und ohne Kinder sowie bei Alleinerziehenden kaum unterscheidet, wenn alle anderen Merkmale berücksichtigt werden. Sie alle haben eine Wahrscheinlichkeit einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachzugehen, die 23-26 Prozentpunkte über der Wahrscheinlichkeit von Alleinstehenden liegt.

Auch in den Bereichen der Krankenpflege und der Verwaltung arbeiten Frauen in Paarfamilien signifikant häufiger in Teilzeit. Alleinerziehende und Frauen mit Partner ohne Kinder unterscheiden sich dagegen bezüglich der Teilzeitarbeit nicht von Alleinstehenden. Bei der Vergleichsgruppe, die über alle Berufe hinweg geht, ist der Unterschied zwischen Paaren ohne Kinder und Alleinstehenden etwa 7 Prozentpunkte geringer. Hier sind es hauptsächlich Haushaltskonstellationen mit Kind, in denen in Teilzeit gearbeitet wird. In allen Berufsgruppen steigt

Haushaltskontext						
Paare ohne Kinder	0,26*** (0,08)	0,07 (0,09)	0,11 (0,07)	0,07 (0,06)	-0,02 (0,12)	0,07* (0,04)
Alleinerziehend	0,23** (0,09)	-0,09 (0,09)	0,12 (0,08)	0,06 (0,08)	0,17 (0,14)	0,17*** (0,05)
Paarfamilien	0,23*** (0,08)	0,10 (0,09)	0,22*** (0,07)	0,16** (0,07)	-0,00 (0,12)	0,16*** (0,04)
<i>(Referenz: Alleinstehende)</i>						
Kinder im Haushalt						
Jüngstes Kind < 7 Jahre	0,11** (0,06)	0,04 (0,04)	0,13*** (0,04)	0,22*** (0,04)	0,18** (0,08)	0,14*** (0,02)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>						
1 Kind im HH	0,08 (0,06)	0,11** (0,05)	0,05 (0,05)	0,28*** (0,06)	0,12 (0,08)	0,13*** (0,03)
2 Kinder im HH	0,16** (0,06)	0,12* (0,07)	0,21*** (0,06)	0,39*** (0,06)	0,24* (0,12)	0,23*** (0,04)
>=3 Kinder im HH	0,17** (0,07)	0,15** (0,07)	0,18*** (0,07)	0,32*** (0,09)	0,25* (0,14)	0,19*** (0,04)
<i>(Referenz: 0 Kinder im HH)</i>						
Familienstand						
Verheiratet	0,11 (0,08)	-0,02 (0,07)	0,10** (0,05)	0,11* (0,06)	0,12* (0,07)	0,13*** (0,03)
Korrigiertes R-Quadrat	0,20	0,06	0,27	0,36	0,31	0,23
Beobachtungen	2077	2209	2477	2198	800	7908

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung; Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2000-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

4.1.6 Multivariate Analysen zu den Arbeitszeitwünschen nach Berufsgruppen

Die Faktoren, welche mit dem Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit zusammenhängen, wird für Fachkräfte betrachtet, die zum Befragungszeitpunkt weniger als 32 Stunden/Woche beschäftigt waren. Die Ergebnisse des der Wahrscheinlichkeitsmodelle werden in Tabelle 13 dargestellt.

Der Wunsch nach einer Erhöhung des Arbeitsumfangs ist in **Ostdeutschland** deutlich höher als im Westen - dies gilt für alle Vergleichsgruppen bis auf Fachkräfte im Bereich der mittleren Verwaltung und der Sozialpädagogik. Eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung besteht demnach insbesondere im Osten Deutschlands.

Fachkräfte in der frühen Bildung weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihre Arbeitszeit erhöhen zu wollen, wenn sie höhere Werte bei der **Persönlichkeitseigenschaft** „Gewissenhaftigkeit“ haben. Fachkräfte, die sich selbst als „verträglicher“ einschätzen wünschen sich seltener eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit.

Eine Arbeitszeiterhöhung wird zudem deutlich häufiger von Frauen gewünscht, die einen **Erwerbsumfang** von weniger als 21 Stunden haben. Dieser Zusammenhang besteht bei allen Vergleichsgruppen, ist jedoch bei den Fachkräften der frühen Bildung und der Sozialpädagogik besonders ausgeprägt. Andere Erwerbsmerkmale stehen mit dem Wunsch einer Arbeitszeiterhöhung bei Fachkräften in der frühen Bildung nicht in einem signifikanten Zusammenhang.

Der Wunsch nach mehr Arbeitsstunden ist weitgehend unabhängig vom Haushaltskontext. Wenn Fachkräfte ein Kind unter sieben Jahren haben oder mehr als ein Kind im Haushalt lebt führt dies dazu, dass diese ihre Arbeitszeit nicht erhöhen möchten. Bei den übrigen Berufsgruppen gibt es diesen Zusammenhang nur für Frauen mit einem Kind unter sieben Jahren, jedoch nicht für die Anzahl der Kinder im Haushalt.

*Tabelle 13: Wahrscheinlichkeit eines Wunsches nach einer Arbeitszeit
erhöhung: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (nur
Erwerbstätige mit einer Arbeitszeit von ≤ 32 Stunden/Woche)
(Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell,
Standardfehler in Klammern)*

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufliche Ausbil- dung - ge- sam ¹
Soziodemografische Merkmale						
Alter	-0,01 (0,01)	-0,01*** (0,00)	-0,01** (0,00)	-0,01 (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,01*** (0,00)
(Fach-)Abitur	-0,02 (0,06)	-0,08 (0,07)	0,00 (0,05)	0,00 (0,07)	-0,07 (0,08)	-0,04 (0,04)
Migrationshinter- grund	0,03 (0,07)	0,01 (0,08)	-0,06 (0,05)	0,04 (0,09)	-0,13 (0,09)	0,01 (0,03)
Ostdeutschland	0,28*** (0,06)	0,23*** (0,06)	0,15** (0,07)	0,03 (0,08)	0,13 (0,09)	0,19*** (0,03)
Persönlichkeits- eigenschaften						
Offen	0,00 (0,02)	0,04** (0,01)	0,00 (0,02)	0,00 (0,02)	-0,02 (0,03)	0,01 (0,01)
Gewissenhaft	0,06** (0,03)	-0,00 (0,02)	-0,01 (0,03)	-0,01 (0,04)	-0,07* (0,04)	-0,01 (0,02)
Extrovertiert	0,02 (0,03)	-0,02 (0,02)	-0,03* (0,02)	0,02 (0,03)	0,07** (0,03)	-0,01 (0,01)
Neurotisch	-0,01 (0,02)	0,02 (0,01)	-0,02 (0,02)	0,02 (0,02)	-0,00 (0,03)	0,00 (0,01)
Verträglich	-0,06** (0,03)	0,02 (0,02)	-0,05 (0,03)	-0,00 (0,03)	-0,06 (0,04)	-0,03** (0,01)
Erwerbsmerkmale						
Unbefristeter Ver- trag	-0,03 (0,05)	-0,21*** (0,06)	-0,00 (0,06)	-0,20** (0,08)	-0,09 (0,09)	-0,05 (0,03)
<21 Std.	0,22*** (0,05)	0,06* (0,03)	0,13*** (0,04)	0,13*** (0,05)	0,26*** (0,08)	0,16*** (0,02)
<i>(Referenz: 21-32 Std.)</i>						
Stundenlohn	0,00 (0,00)	0,01*** (0,00)	0,00 (0,00)	0,01* (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00** (0,00)
Leitungsfunktion	0,02 (0,08)	-0,07 (0,04)	0,28*** (0,09)	0,05 (0,14)	-0,00 (0,06)	0,10 (0,07)
Öffentlicher Dienst	0,02 (0,05)	0,05 (0,07)	0,01 (0,04)	-0,10 (0,07)	-0,02 (0,09)	-0,08*** (0,03)

Erwerbserfahrung	-0,00 (0,01)	0,00 (0,00)	0,01** (0,00)	0,00 (0,01)	-0,01 (0,01)	0,01*** (0,00)
Betriebszugehörigkeit	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00* (0,00)	-0,01 (0,00)	0,01 (0,01)	-0,00** (0,00)
Haushaltskontext						
Paare ohne Kinder	-0,11 (0,14)	-0,01 (0,08)	-0,23 (0,15)	0,09 (0,15)	-0,21* (0,11)	0,02 (0,06)
Alleinerziehend	-0,07 (0,15)	-0,03 (0,08)	-0,08 (0,16)	-0,10 (0,13)	-0,28* (0,15)	-0,01 (0,07)
Paarfamilien	-0,11 (0,15)	0,05 (0,08)	-0,08 (0,15)	0,01 (0,16)	-0,58*** (0,14)	0,07 (0,07)
<i>(Referenz: Allein-stehende)</i>						
Kinder im Haushalt						
Jüngstes Kind < 7 Jahre	-0,16*** (0,05)	-0,13*** (0,05)	-0,07 (0,05)	-0,19*** (0,05)	-0,17* (0,10)	-0,11*** (0,03)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>						
1 Kind im HH	-0,03 (0,06)	-0,01 (0,05)	-0,05 (0,06)	0,02 (0,07)	0,07 (0,10)	-0,05 (0,03)
2 Kinder im HH	-0,16** (0,08)	-0,03 (0,06)	-0,10 (0,07)	0,08 (0,09)	0,09 (0,10)	-0,01 (0,04)
>=3 Kinder im HH	-0,20** (0,09)	-0,06 (0,07)	-0,04 (0,07)	-0,09 (0,08)	0,11 (0,18)	-0,05 (0,04)
<i>(Referenz: 0 Kinder im HH)</i>						
Familienstand						
Verheiratet	-0,01 (0,07)	-0,01 (0,07)	-0,10 (0,06)	-0,21* (0,12)	0,05 (0,15)	-0,18*** (0,04)
Korrigiertes R-Quadrat	0,15	0,12	0,09	0,08	0,22	0,11
Beobachtungen	1068	1300	1201	896	281	4076

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung; Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2000-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

4.1.7 Schrittweise multivariate Analysen zur Teilzeiterwerbstätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung

Im Folgenden geht es darum, für die Fachkräfte in der frühen Bildung detaillierter zu untersuchen, welche Gruppe von Merkmalen (soziodemografische Merkmale, Persönlichkeitseigenschaften, Erwerbs- oder Haushaltsmerkmale) und der „Effort-Reward-Imbalance“ (siehe Kapitel 3.2.2. für bivariate Auswertungen zur „Effort-Reward-Imbalance“) den größten Beitrag zur Erklärung einer Teilzeitbeschäftigung (weniger als 32 Stunden pro Woche) leisten. Hierzu werden vier „Erklärungsmodelle“ geschätzt, bei denen sukzessive Variablengruppen hinzugefügt werden, wobei in allen Modellen für soziodemografische Merkmale (Alter, Schulbildung, Migrationshintergrund und Region) sowie für das Beobachtungsjahr und Gewichte kontrolliert wird. Der Beitrag zur Erklärung der Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wird mit dem korrigierten R-Quadrat als Maß für Varianzaufklärung bestimmt (Greene 2003: 439). Da die Items des „Effort-Reward“-Modells ausschließlich in den Jahren 2006, 2011 und 2012 abgefragt wurden, wird die Stichprobe auf diese drei Jahre beschränkt. Hierdurch verringert sich die Fallzahl gegenüber den zuvor geschätzten Modellen. Die Koeffizienten der Modelle bleiben jedoch auch nach dieser Einschränkung relativ konstant (ohne Tabelle).

Methodisch ist hier das Folgende aufzuführen: Um das Modell trotz der geringeren Fallzahl präzise schätzen zu können, werden erklärende Variablen aus dem Modell herausgenommen - das sind die Anzahl der Kinder und der Familienstand. Eine vergleichbare Analyse für den Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit wird nicht durchgeführt, da die Fallzahlen bei einer weiteren Beschränkung auf Frauen, die aktuell in Teilzeit arbeiten, keine verlässlichen Aussagen erlauben. Regressionen ohne den Einbezug der „Effort-Reward-Imbalance“ und damit ohne die Verringerung der Fallzahl ergeben, dass der Wunsch, die Arbeitszeit zu erhöhen hauptsächlich durch jüngere Kinder im Haushalt und ein hohes Einkommen des Partners erklärt wird (ohne Tabelle).

Um den Erklärungsanteil der Variablengruppen zu bestimmen, werden in einem ersten Schritt nur die Persönlichkeitseigenschaften ergänzt (Modell 1). In den Modellen 2 bis 4 werden weitere Prädiktorengruppen hinzugefügt. Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse dieser Regressionen.

Tabelle 14: Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung (≤ 32 Stunden/Woche): Schrittweise Regressionen für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Persönlichkeitseigenschaften								
Offen	-0,051*	(0,03)	-0,049*	(0,03)	-0,039	(0,03)	-0,025	(0,03)
Gewissenhaft	-0,057	(0,04)	-0,037	(0,04)	-0,040	(0,04)	-0,048	(0,04)
Extrovertiert	-0,024	(0,03)	0,010	(0,03)	0,012	(0,03)	0,011	(0,03)
Neurotisch	0,0036	(0,03)	-0,0085	(0,03)	-0,0089	(0,03)	0,012	(0,03)
Verträglich	-0,011	(0,04)	-0,030	(0,04)	-0,016	(0,04)	-0,011	(0,04)
Erwerbsmerkmale								
Unbefristeter Vertrag			-0,098	(0,09)	-0,095	(0,08)	-0,096	(0,08)
Leitungsfunktion			-0,37***	(0,09)	-0,38***	(0,10)	-0,36***	(0,10)
Öffentlicher Dienst			0,025	(0,07)	-0,0044	(0,07)	-0,019	(0,07)
Erwerbserfahrung			-0,0082	(0,01)	-0,0017	(0,01)	-0,0005	(0,01)
Betriebszugehörigkeit			-0,0049	(0,00)	-0,0026	(0,01)	-0,0025	(0,01)
Haushaltskonstellation								
Paare ohne Kinder					0,19	(0,13)	0,25*	(0,13)
Allein erziehend					0,22**	(0,11)	0,23**	(0,11)
Paarfamilien (Referenz: Alleinstehende)					0,23*	(0,12)	0,26**	(0,12)
Kinder im Haushalt								
Jüngstes Kind < 7 Jahre (Referenz: jüngstes Kind ≥ 7 Jahre)					0,26***	(0,09)	0,26***	(0,09)
Partnerliches Erwerbseinkommen								
„Effort-Reward-Imbalance“					0,040*	(0,02)	0,038	(0,02)
Overcommitment							-0,12*	(0,07)
							-0,16	(0,11)
Korrigiertes R-Quadrat	0,077		0,14		0,23		0,24	
Beobachtungen	258		258		258		258	

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2006, 2011; FiD v4.0, Wellen 2012, eigene Berechnungen.

Es zeigt sich, dass die Merkmale des Haushalts den größten Beitrag zur Erklärung der Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitarbeit leisten, während die Persönlichkeitsmerkmale und Erwerbsmerkmale einen geringeren Erklärungswert haben. Die Hinzunahme von Haushaltsmerkmalen zum Modell 2, in dem für Persönlichkeits- und Erwerbsmerkmale bereits kontrolliert wird, erhöht das korrigierte R-Quadrat, als Maß für Varianzaufklärung, von 14 Prozent auf 23 Prozent in Modell 3. Das Erwerbseinkommen des Partners hat einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit in Teilzeit zu arbeiten, jedoch ist dieser nur auf dem 10 Prozent-Niveau signifikant und die statistische Signifikanz verschwindet, wenn für die „Effort-Reward-Imbalance“ kontrolliert wird.

Zur Erklärung der Teilzeitbeschäftigung trägt das Verhältnis von Anerkennung zu Anforderungen („Effort-Reward-Imbalance“) nur in sehr geringem Maß bei, allerdings korreliert die „Effort-Reward-Imbalance“ negativ mit der Teilzeit, d.h. Frauen mit hohem „ERI-Wert“ arbeiten seltener in Teilzeit, d.h. ein größeres Ungleichgewicht von Anerkennung zu Anforderungen ist für Beschäftigte zu finden, die Vollzeit erwerbstätig sind. Die Neigung zur Verausgabung („Overcommitment“) im Beruf steht in keinem signifikanten Zusammenhang zum Beschäftigungsumfang.

4.2. Subjektive Merkmale von Fachkräften in der frühen Bildung

Analog zu den objektiven Merkmalen werden auch die subjektiven Merkmale sowohl bivariat als auch multivariat betrachtet. Zunächst werden bivariat die bereichsspezifischen Zufriedenheiten „Arbeit“, „Einkommen“ und „Gesundheit“ betrachtet. Im Anschluss werden die einzelnen Komponenten der „Effort“- und der „Reward“-Skalen betrachtet, bevor die Werte der „Effort-Reward-Imbalance“ betrachtet werden. Auch hier wird der Vergleich zwischen den Berufsgruppen sowie zwischen verschiedenen Haushaltstypen der Fachkräfte vorgenommen.

Multivariat wird die Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeits- und Einkommenszufriedenheit betrachtet. Außerdem wird bestimmt, welche Faktoren mit einer hohen „Effort-Reward-Imbalance“ verbunden sind und welche Komponenten der „Effort“- und „Reward“-Skalen mit den Bereichszufriedenheiten korrelieren.

4.2.1. Bivariate Analysen zur bereichsspezifischen Zufriedenheit

Arbeitszufriedenheit nach Berufsgruppen: Die **Zufriedenheit mit ihrer Arbeit** ist bei Fachkräften in der frühen Bildung mit 7,45 Punkten auf einer Skala von 0 bis 10 relativ hoch. Dies entspricht in etwa der Arbeitszufriedenheit von Lehrerinnen und bei etwas niedrigeren Werten denen von Sozialpädagoginnen. Statistisch signifikant geringer ist die Arbeitszufriedenheit in der Krankenpflege und der mittleren Verwaltung. Auch gegenüber den betrachteten sonstigen erwerbstätigen Frauen ist die Arbeitszufriedenheit von Fachkräften in der frühen Bildung statistisch signifikant höher.

Einkommenszufriedenheit nach Berufsgruppen: Deutliche Unterschiede in der Zufriedenheit sind beim **Einkommen** zu erkennen. Fachkräfte in der frühen Bildung sind deutlich weniger zufrieden mit ihrem Einkommen als Lehrerinnen und Beschäftigte in der mittleren Verwaltung sowie die Gruppe aller weiblichen Erwerbstätigen mit einer beruflichen Ausbildung. Zu den Einkommenszufriedenheiten der Beschäftigten in der Krankenpflege und der Sozialpädagogik besteht kein statistisch signifikanter Unterschied, d.h. hier sind die Unterschiede im statistischen Sinne nicht bedeutsam.

Gesundheitszufriedenheit nach Berufsgruppen: Bei der Bewertung der Zufriedenheit mit der eigenen **Gesundheit** liegen alle betrachteten Berufsgruppen und die sonstigen Fachkräfte in etwa gleich auf. Einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen gibt es nicht.

Tabelle 15: Bereichsspezifische Zufriedenheit nach Berufsgruppen (Mittelwerte)

Zufriedenheit mit ...	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildung-sonstige ¹
Arbeit	7,45	7,53	6,86***	6,86***	7,27	6,97***
Einkommen	6,47	7,81***	6,19	6,92**	6,73	6,19*
Gesundheit	7,00	7,23	6,76	6,88	7,34	6,81
Beobachtungen	378	364	467	355	183	6375

¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Bereichsspezifische Zufriedenheit nach Haushaltstyp: Die Zufriedenheit mit der eigenen **Arbeit** und **Gesundheit** unterscheiden sich nicht nach Haushaltstyp. Unterschiede gibt es lediglich bei der Zufriedenheit mit dem **Einkommen**: Alleinerziehende Fachkräfte in der frühen Bildung sind unzufriedener mit ihrem Einkommen als diejenigen ohne Kinder (Tabelle 16).

Tabelle 16: Bereichsspezifische Zufriedenheit von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Mittelwerte)

Zufriedenheit mit ...	Haushaltstyp			Insgesamt
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Alleinerziehend	
Arbeit	7,44	7,42	7,67	7,45
Einkommen	6,77	6,37	5,46**	6,47
Gesundheit	7,02	6,95	7,10	7,00
Beobachtungen	122	199	57	378

Anmerkung Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

4.2.2. Bivariate Analysen zur erwerbsbezogenen Belastung

Im Folgenden werden die Analysen der erwerbsbezogenen Anforderungen und einer entsprechenden Anerkennung für Fachkräfte in der frühen Bildung und ihrer Vergleichsgruppe dargestellt. In den Tabellen 17 und 19 wird der prozentuale Anteil von Fachkräften ausgewiesen, die angegeben haben, dass die aufgezählten Belastungs- bzw. Anerkennungskomponenten auf sie zutreffen (unabhängig von der Intensität der gefühlten Belastung). Tabellen 18 und 20 zeigen, wie hoch der prozentuale Anteil derer ist, die sich stark bis sehr stark hinsichtlich der jeweiligen Komponenten belastet fühlen.

Erwerbsbezogene Anforderungen nach Berufsgruppen: Ein zu hoher **Zeitdruck auf Grund einer zu hohen Arbeitsbelastung** scheint vor allem in der Krankenpflege ein Problem zu sein. Hier geben 73 Prozent der Frauen an, unter Zeitdruck zu leiden. Bei den Fachkräften in der frühen Bildung sind es mit 53 Prozent weniger als bei den betrachteten Vergleichsgruppen. Signifikant ist der Unterschied jedoch nur gegenüber der Krankenpflege und der Sozialpädagogik. Von Belastungen durch **Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit** sind knapp 60 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung betroffen. Ähnliches gilt für die Aussage, dass die Arbeitsintensität gestiegen ist (Tabelle 17) – bei

der Vergleichsgruppe aller Fachkräfte sind dies mit 57 Prozent relativ betrachtet weniger Fachkräfte.

Tabelle 17: Belastung durch Erwerbsbezogene Anforderungen nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich belastet fühlen in %)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittle- re Ver- Verwal- wal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufliche Ausbil- dung- sonstige ¹
Zeitdruck wegen viel Arbeit	53,4	62,6	73,3***	59,1	67,4**	56,0
Unterbrechung/ Störung bei Arbeit	58,1	38,2***	53,6	66,0	59,1	51,0
Arbeit ist mehr geworden	62,1	63,7	70,5***	62,2	63,7	56,9
Beobachtungen	241	230	287	238	108	3696

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Die „Effort-Reward“ Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Die folgende Tabelle 18 zeigt, wie viele der Beschäftigten besonders stark („stark bis sehr stark“) belastet sind. Von einem **Zeitdruck** stark bis sehr stark belastet fühlt sich ein Viertel der Fachkräfte in der frühen Bildung. Bei den Belastungsbereichen „**Störung bei der Arbeit**“ und „**Arbeit ist mehr geworden**“ sind es etwa ein Drittel, die sich stark oder sehr stark betroffen fühlen.

Tabelle 18: Starke bis sehr starke Belastung durch erwerbsbezogene Anforderungen nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich stark bis sehr stark belastet fühlen in %)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozi- al- päda- gogik	Berufliche Ausbil- dung- sonstige ¹
Zeitdruck wegen viel Arbeit	24,8	31,9	43,9** *	32,1	34,8	24,9
Unterbrechung/ Störung bei Arbeit	32,7	18,5*	25,2	26,1	25,1	21,9**
Arbeit ist mehr geworden	38,7	33,4	44,4	30,0	34,1	27,4*
Beobachtungen	241	230	287	238	108	3696

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Die „Effort-Reward“-Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Erwerbsbezogene Anerkennung nach Berufsgruppen: Tabelle 19 zeigt die einzelnen Belastungsfaktoren von Fachkräften, die sich durch ihre Arbeit belastet fühlen. Besonders große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen gibt es bei der Einschätzung, dass das Gehalt bzw. der Lohn nicht angemessen sind: Es geben 46 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung an, dass sie sich durch ein zu niedriges Gehalt belastet fühlen. Bei Lehrerinnen und Beschäftigten in der Verwaltung ist dies bei etwas mehr als 30 Prozent der Fall. Krankenpflegerinnen leiden stärker als Fachkräfte in der frühen Bildung unter einer - ihrer Meinung nach - unangemessenen Bezahlung (57 Prozent). In der frühen Bildung und der Krankenpflege fühlen sich etwas mehr als 20 Prozent von unangemessenem Gehalt stark oder sehr stark belastet (Tabelle 20).

Von **schlechten Aufstiegschancen** im Betrieb fühlen sich knapp 30 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung belastet. Im Lehramt ist dieser Anteil mit 25 Prozent etwas geringer – der Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant. In der Krankenpflege jedoch fühlen sich 40 Prozent durch fehlende Aufstiegschancen belastet.

Ein Viertel der Beschäftigten in der frühen Bildung gibt an, von ihren **Vorgesetzten zu wenig Anerkennung** zu erfahren. Für Lehrerinnen stellt sich das Problem eher weniger, während die übrigen Berufsgruppen häufiger von diesem Problem betroffen sind - jedoch ergeben sich keine statistisch signifikanten Unterschiede.

28 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung geben an, dass sie **die Anerkennung ihrer Leistungen in der Gesellschaft** vermissen.

Sie fühlen sich dadurch etwas stärker belastet als Lehrerinnen, wenngleich auch hier der Unterschied statistisch nicht signifikant ist.

Die Befürchtung, dass der Arbeitsplatz gefährdet wäre, haben nur wenige der betrachteten Beschäftigten. Nur 8 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung und 12 Prozent der sonstigen Fachkräfte sehen ihren Arbeitsplatz gefährdet. Im Lehramt sehen sich nur 3 Prozent dieser Gefährdung ausgesetzt, was aufgrund des Beamtenstatus vieler Lehrer nicht überraschend ist.

Tabelle 19: Belastung durch fehlende erwerbsbezogene Anerkennung nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich belastet fühlen in %)

	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildungsonstige ¹
Schlechte Aufstiegschancen im Betrieb	29,0	24,6	40,0**	49,3***	32,2	40,0**
Erwartung einer Verschlechterung Arbeitssituation	21,0	26,1	29,3**	24,0	36,0**	21,0
Gefährdung eigener Arbeitsplatz	8,5	3,5*	9,6	12,4	9,9	11,5
Wenig Anerkennung vom Vorgesetzten	25,5	19,4	32,9	30,8	28,9	29,9
Anerkennung nicht angemessen	28,4	24,3	37,6	35,7	29,1	30,7
Chancen beruflichen Fortkommens nicht angemessen	28,0	19,8	31,7	33,1	24,2	29,4
Gehalt/Lohn nicht angemessen	46,0	31,4	56,7**	30,3	43,5	45,9
Beobachtungen	241	230	288	237	108	3699

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Die „Effort-Reward“-Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 20: Starke bis sehr starke Belastung durch fehlende erwerbsbezogene Anerkennung nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die sich stark bis sehr stark belastet fühlen in %)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufliche Ausbildung - sonstige ¹
Schlechte Auf- stiegschancen im Betrieb	12,0	6,1**	14,7	15,4	8,3	15,7
Erwartung einer Verschlechterung Arbeitssituation	11,9	17,1	21,4**	16,3	19,0	13,5
Gefährdung eige- ner Arbeitsplatz	7,0	2,8	8,0	10,3	5,4	7,3
Wenig Anerken- nung vom Vorge- setzten	13,3	7,6	8,8	6,3*	10,5	11,5
Anerkennung nicht angemessen	12,2	5,1	11,5	3,6	9,7	10,6
Chancen berufl. Fortkommens nicht angemessen	13,7	7,3**	11,2	6,5	4,1**	10,6
Gehalt/Lohn nicht angemessen	21,3	8,0**	23,1	7,1*	19,2	21,2
Beobachtungen	241	230	288	237	108	3699

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Die „Effort-Reward“- Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Erwerbsbezogene Verausgabung nach Berufsgruppen: Bei einer Betrachtung der sogenannten „Verausgabungsneigung“ von Fachkräften in den unterschiedlichen Berufsgruppen wird deutlich, dass die erwerbsbezogene Verausgabungsneigung in allen Vergleichsgruppen relativ hoch ist (Tabelle 21). Fachkräften in der Bildung fällt mit fast 50 Prozent das Abschalten nach der Arbeit sehr schwer und sie berichten, dass sie sich für ihren Beruf aufopfern (49 Prozent). Bemerkenswert ist, dass sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen eine niedrigere Belastung durch Zeitdruck beim Arbeiten berichten. Lehrerinnen tendieren vergleichsweise eher zu einer Verausgabung, Beschäftigte in der mittleren Verwaltung eher weniger. Auffällig ist auch, dass sich Fachkräfte in der Krankenpflege und im sozialpädagogischen Bereich einem größeren Zeitdruck ausgesetzt fühlen als Fachkräfte in der frühen Bildung.

Tabelle 21: Erwerbsbezogene Verausgabungsneigung nach Berufsgruppen (Anteil derjenigen, die (voll) zustimmen in %)

	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildung – sonstige ¹
Zeitdruck beim Arbeiten	42,0	45,6	65,1***	46,1	62,8***	45,3
Gedanken an Arbeitsprobleme beim Aufwachen	43,7	52,6	35,9	33,8	38,4	34,9
Abschalten fällt schwer	48,1	67,6***	52,5	41,3	51,8	43,9
Aufopferung für Beruf	48,8	61,5*	48,7	34,3**	38,9	40,9
Von Arbeit nicht loslassen können	45,5	61,8**	35,9	32,8*	39,2	34,5**
Schlafprobleme bei Verschiebung von heute auf morgen	33,4	45,1*	35,6	31,6	20,0*	30,1
Beobachtungen	247	240	301	247	110	3802

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Die „Effort-Reward“-Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

„Effort-Reward-Imbalance“ nach Berufsgruppen: In Tabelle 22 wird das Verhältnis von beruflicher Verausgabung zu der selbst empfundenen beruflichen Anerkennung dargestellt. Umso höher der Wert, desto eher befindet sich die berichtete „Verausgabung“ einer Person im Ungleichgewicht mit den Anforderungen ihrer Umwelt.

Tabelle 22: „Effort-Reward Imbalance“ nach Berufsgruppen (Mittelwerte aus einer Faktoranalyse)

	Frühe Bildung	Lehramt	Krankenpflege	Mittlere Verwaltung	Sozialpädagogik	Berufliche Ausbildung – sonstige
„Effort-Reward-Imbalance“	0,80	0,69**	0,90	0,78	0,78	0,76
Beobachtungen	209	200	257	220	101	3288

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung. Die „Effort-Reward“-Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Es zeigt sich, dass die „Effort-Reward-Imbalance“ bei allen Berufsgruppen knapp unter eins und damit unter dem Schwellenwert einer drohenden Gratifikationskrise liegt. Das größte Ungleichgewicht besteht bei Fachkräften in der Krankenpflege gefolgt von denen in der frühen Bildung. Das Ungleichgewicht im Lehramt (und auch in den anderen Berufsgruppen) ist signifikant geringer als in dem Bereich der frühen Bildung.

Anforderungen, Anerkennung, Verausgabung und „Effort-Reward-Imbalance“ nach Haushaltstyp: Betrachtet man die Belastungsfaktoren von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Tabelle 23 und Tabelle 24), scheint es, dass Frauen ohne Kinder eher unter den Anforderungen des Berufs leiden (z.B. stärkere Belastung durch Störungen, Erwartung der Verschlechterung der Situation, geringe Anerkennung). Bemerkenswert ist, dass Fachkräfte, die ohne Kinder leben, eher eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation erwarten als andere Fachkräfte, sie fühlen sich auch stärker durch eine fehlende Anerkennung ihrer Vorgesetzten belastet. Auch eine „Verausgabungsneigung“ scheint häufig bei Frauen ohne Kindern eher aufzutreten als bei Frauen, die in einem Paarhaushalt mit Kindern leben (Tabelle 25). Alleinerziehende empfinden dagegen einen noch größeren Zeitdruck als Fachkräfte ohne Kinder. Alleinerziehenden und Fachkräften in Paarhaushalten mit Kindern fällt das Abschalten dagegen leichter als Fachkräften ohne Kinder.

Tabelle 26 bestätigt dies und zeigt, dass insbesondere bei Fachkräften in der frühen Bildung ohne Kinder das Ungleichgewicht zwischen „Effort und Reward“ hoch ist. Da der Haushaltstyp jedoch stark mit anderen Merkmalen wie z.B. dem Alter oder Beschäftigungsumfang zusammenhängt, was wiederum auch mit der Belastung korreliert, sollen diese

Unterschiede detaillierter im multivariaten Modell untersucht werden (Kapitel 3.2.5).

Tabelle 23: Belastung durch erwerbsbezogene Anforderungen von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteil derjenigen, die sich belastet fühlen in %)

	Haushaltstyp			
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Alleinerziehend	Insgesamt
Zeitdruck wegen viel Arbeit	54,7	48,5***	50,0**	51,8
Unterbrechung/Störung bei Arbeit	63,3	56,6***	40,7***	57,7*
Arbeit ist mehr geworden	64,2	55,6***	53,0**	59,5
Beobachtungen	74	129	44	247

Anmerkung: Die „Effort-Reward“- Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 24: Belastung durch fehlende erwerbsbezogene Anerkennung von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteil derjenigen, belastet fühlen in %)

	Haushaltstyp			
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Alleinerziehend	Insgesamt
Schlechte Aufstiegschancen im Betrieb	29,1	26,5	34,2	28,9
Erwartung einer Verschlechterung Arbeitssituation	22,6	18,5**	16,9*	20,3
Gefährdung eigener Arbeitsplatz	9,3	7,7	5,7***	8,2
Anerkennung vom Vorgesetzten	33,1	14,7***	16,9	24,2*
Anerkennung angemessen	34,9	20,5***	18,2	27,4*
Chancen beruflichen Fortkommens angemessen	25,9	29,3	25,0***	27,0
Gehalt/Lohn angemessen	41,0	46,8	45,8	43,8
Beobachtungen	74	129	44	247

Anmerkung: Die „Effort-Reward“- Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 25: Erwerbsbezogene Verausgabungsneigung von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Anteil derjenigen, die (voll) zustimmen in %)

	Haushaltstyp			
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Alleinerziehend	Insgesamt
Zeitdruck beim Arbeiten	43,8	37,2***	48,4*	42,0
Gedanken an Arbeitsprobleme beim Aufwachen	57,0	29,4***	33,8	43,7**
Abschalten fällt schwer	54,7	39,9*	45,7**	48,1
Aufopferung für Beruf	58,4	34,8***	51,1	48,8
Von Arbeit nicht loslassen können	56,4	34,2**	36,3	45,5**
Schlafprobleme bei Verschiebung von heute auf morgen	35,7	32,7	26,9*	33,4
Beobachtungen	74	129	44	247

Anmerkung: Die „Effort-Reward“-Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 26: „Effort-Reward-Imbalance“ von Fachkräften in der frühen Bildung nach Haushaltstyp (Mittelwerte aus einer Faktoranalyse)

	Haushaltstyp			
	ohne Kinder	Paar mit Kind	Alleinerziehend	Insgesamt
„Effort-Reward-Imbalance“	0,85	0,74*	0,66**	0,78**
Beobachtungen	65	106	44	215

Anmerkung: Die „Effort-Reward“-Skalen wurden im betrachteten Zeitraum im SOEP nur im Jahr 2011 und im FiD im Jahr 2012 abgefragt. Signifikanz: Auf dem *** 1%-Niveau, ** 5%-Niveau, * 10%-Niveau signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Fachkräfte ohne Kinder.

Quelle: SOEP v30, Welle 2011; FiD v4.0, Welle 2012, eigene Berechnungen.

4.2.3. Multivariate Analysen zur Arbeitszufriedenheit nach Berufsgruppen

Im Folgenden werden die Einflussfaktoren für eine hohe Arbeits- und Einkommenszufriedenheit für die verschiedenen Berufsgruppen dargestellt und verglichen. Es werden Faktoren bestimmt, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass eine Fachkraft einen Zufriedenheitswert angegeben hat, der über dem Medianwert aller betrachteten Beschäftigten liegt. Der Median liegt bei allen drei Zufriedenheitsbereichen bei einem Wert von sieben.

Wie Tabelle 27 zeigt, steigt die Arbeitszufriedenheit bzw. die Wahrscheinlichkeit, einen Zufriedenheitswert über dem Median zu haben, mit dem **Alter** von Fachkräften in der frühen Bildung an, sinkt jedoch bei steigender **Erwerbserfahrung**. Somit haben Frauen in der frühen Bildung, die länger ohne Unterbrechung gearbeitet haben, unabhängig vom Alter eine geringere Arbeitszufriedenheit. Für die anderen Berufsgruppen lässt sich kein Einfluss des Alters oder der Erwerbserfahrung auf die Arbeitszufriedenheit finden.

Andere **soziodemografische Merkmale** wie der Schulabschluss, Migrationshintergrund und die Region haben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Fachkräften in der frühen Bildung. Ähnliches gilt für die Vergleichsgruppen, wobei die Gruppe der sonstigen erwerbstätigen Frauen im Westen zufriedener mit ihrer Arbeit ist als Frauen im Osten.

Der **Stundenlohn** von Fachkräften in der frühen Bildung ist negativ mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Dieses Ergebnis ist zunächst unerwartet. Eine Erklärung hierfür könnte sich aus den Ergebnissen der Tabelle 29 ergeben, die zeigt, dass ein höherer Stundenlohn mit einer höheren „Effort-Reward-Imbalance“ verbunden ist, diese Personen sich also in ihrer Arbeit stärker belastet fühlen und von daher mit ihrer Arbeit unzufriedener sind.

Fachkräfte in der frühen Bildung mit Leitungsfunktion sind, anders als die Frauen in den anderen Berufsgruppen mit beruflicher Ausbildung, nicht zufriedener mit der Arbeit als Fachkräfte in der frühen Bildung ohne **Leitungsfunktion**. Frauen mit hohen Werten bei der **Persönlichkeitseigenschaft** „Gewissenhaftigkeit“ und „Verträglichkeit“ sind etwas zufriedener als Frauen, die geringere Werte aufweisen. Umgekehrt verhält es sich mit der Eigenschaft „Neurotizismus“. Hier sind Fachkräfte mit höheren Werten etwas unzufriedener.

In Bezug auf die **Haushaltsmerkmale** zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge. In der Vergleichsgruppe aller beruflich qualifizierten Frauen steigt die Arbeitszufriedenheit dagegen, wenn ein Kind unter sieben Jahren im Haushalt ist.

Tabelle 27: Wahrscheinlichkeit einer überdurchschnittlich hohen Arbeitszufriedenheit: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufli- che Aus- bildung- sonstige ¹
Soziodemografische Merkmale						
Alter	0,01** (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,01 (0,01)	-0,00 (0,00)
(Fach-)Abitur	0,02 (0,04)	0,00 (0,06)	-0,04 (0,04)	-0,03 (0,05)	-0,06 (0,07)	-0,03 (0,03)
Migrationshinter- grund	-0,05 (0,05)	-0,06 (0,06)	-0,01 (0,04)	-0,01 (0,07)	0,05 (0,07)	-0,02 (0,03)
Ostdeutschland	0,04 (0,04)	-0,02 (0,04)	-0,02 (0,04)	-0,08* (0,05)	0,06 (0,07)	-0,05** (0,02)
Erwerbsmerk- male						
Unbefristeter Vertrag	-0,05 (0,04)	-0,08 (0,05)	-0,09** (0,05)	0,04 (0,07)	-0,03 (0,06)	-0,02 (0,03)
<i>Erwerbsumfang</i>						
21-32 Std.	-0,04 (0,05)	0,00 (0,04)	0,00 (0,04)	0,02 (0,05)	0,04 (0,08)	0,03 (0,02)
>32 Std.	-0,04 (0,05)	0,05 (0,05)	0,03 (0,04)	-0,02 (0,06)	-0,01 (0,09)	0,03 (0,02)
<i>(Referenz: <21 Std.)</i>						
Überstunden	-0,01* (0,00)	-0,01*** (0,00)	-0,01** (0,00)	-0,01* (0,01)	-0,00 (0,01)	-0,01*** (0,00)
Stundenlohn	-0,01*** (0,00)	0,01*** (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00** (0,00)
Leitungsfunktion	0,07 (0,05)	0,03 (0,04)	0,13*** (0,05)	-0,02 (0,08)	0,05 (0,05)	0,08** (0,04)
Öffentlicher Dienst	0,04 (0,04)	0,05 (0,07)	-0,07** (0,03)	0,06 (0,05)	-0,03 (0,05)	0,03 (0,02)
Betriebszugehö- rigkeit	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)
Erwerbserfahrung	-0,01*** (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00 (0,01)	-0,01* (0,01)	-0,00 (0,00)

Persönlichkeits- eigenschaften						
Offen	0,01 (0,02)	0,01 (0,02)	-0,02 (0,01)	-0,01 (0,02)	0,04 (0,03)	-0,01 (0,01)
Gewissenhaft	0,05* (0,02)	0,01 (0,02)	0,02 (0,02)	0,09*** (0,02)	0,07** (0,03)	0,04*** (0,01)
Extrovertiert	0,03 (0,02)	0,02 (0,02)	0,04*** (0,01)	0,02 (0,02)	0,06** (0,02)	0,02*** (0,01)
Neurotisch	-0,05*** (0,02)	-0,06*** (0,02)	-0,05*** (0,01)	-0,05*** (0,01)	-0,00 (0,03)	-0,05*** (0,01)
Verträglich	0,05** (0,02)	0,08*** (0,02)	0,05** (0,02)	0,02 (0,02)	0,04 (0,03)	0,04*** (0,01)
Haushaltskontext						
Paare ohne Kinder	-0,00 (0,07)	-0,06 (0,07)	0,02 (0,07)	-0,10 (0,07)	0,07 (0,09)	0,00 (0,03)
Alleinerziehend	0,03 (0,09)	-0,07 (0,08)	0,01 (0,08)	-0,01 (0,08)	-0,07 (0,13)	-0,02 (0,04)
Paarfamilien	0,04 (0,08)	-0,05 (0,07)	0,03 (0,07)	-0,04 (0,07)	0,12 (0,11)	0,01 (0,04)
<i>(Referenz: Allein- stehende)</i>						
Kinder im Haus- halt						
Jüngstes Kind < 7 Jahre	0,01 (0,04)	0,02 (0,05)	0,06 (0,04)	0,06 (0,05)	0,19** (0,08)	0,11*** (0,02)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>						
1 Kinder im HH	0,01 (0,04)	0,02 (0,05)	0,06 (0,04)	0,08* (0,05)	0,19** (0,08)	0,11*** (0,02)
2 Kinder im HH	0,01 (0,06)	0,05 (0,05)	0,07 (0,05)	-0,09 (0,07)	-0,16 (0,12)	-0,03 (0,03)
>=3 Kinder im HH	-0,08 (0,07)	0,09 (0,07)	0,15** (0,07)	-0,01 (0,08)	0,22* (0,12)	0,11*** (0,04)
<i>(Referenz: 0 Kinder im HH)</i>						

Familienstand						
Verheiratet	0,07 (0,05)	0,00 (0,06)	0,01 (0,05)	0,07 (0,05)	-0,11 (0,07)	0,02 (0,03)
Korrigiertes R-Quadrat	0,11	0,07	0,08	0,07	0,09	0,06
Beobachtungen	2026	2122	2389	2163	789	7678

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, ***Signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung; Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2000-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

4.2.4. Multivariate Analysen zur Einkommenszufriedenheit nach Berufsgruppen

Auch bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen spielen **soziodemografische Merkmale**, Erwerbsmerkmale und der Haushaltskontext eine geringe Rolle. Bei den Persönlichkeitseigenschaften sind es „Neurotizismus“ und „Verträglichkeit“, welche mit der Einkommenszufriedenheit von Fachkräften in der frühen Bildung schwach signifikant zusammenhängen.

Bei Berücksichtigung aller anderen Merkmale hat das Erwerbseinkommen, erfasst über den **Stundenlohn**, keinen Einfluss auf die Einkommenszufriedenheit bei Fachkräften in der frühen Bildung. Bei den Vergleichsgruppen dagegen steigt die Zufriedenheit mit dem Einkommen bei steigendem Stundenlohn. Fachkräfte in der frühen Bildung sind zufriedener mit ihrem Einkommen, wenn sie in **Vollzeit** arbeiten – dies trifft auch auf Lehrerinnen und Sozialpädagoginnen zu. Das innehaben einer **Leitungsposition** führt nur bei Fachkräften in der frühen Bildung zu einer höheren Einkommenszufriedenheit, nicht bei anderen Berufsgruppen.

Der **Haushaltskontext**, **Kinder im Haushalt** und der **Familienstand** stehen in keinem signifikanten Zusammenhang zur Einkommenszufriedenheit von Fachkräften in der frühen Bildung. Dies ist bei anderen Berufsgruppen etwas anders – so sind z.B. Lehrerinnen in Haushalten mit Kindern mit ihrem Einkommen signifikant unzufriedener.

Tabelle 28: Wahrscheinlichkeit einer überdurchschnittlich hohen Einkommenszufriedenheit: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kran- ken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufliche Ausbil- dung- sonstige ¹
Soziodemografische Merkmale						
Alter	0,00 (0,00)	-0,01* (0,00)	0,00 (0,00)	-0,01* (0,00)	0,00 (0,01)	0,00 (0,00)
(Fach-)Abitur	-0,04 (0,04)	0,04 (0,07)	-0,05 (0,04)	0,01 (0,05)	-0,11* (0,06)	-0,04 (0,03)
Migrationshinter- grund	-0,07 (0,05)	-0,09 (0,07)	0,00 (0,04)	0,01 (0,07)	-0,06 (0,09)	-0,03 (0,03)
Ostdeutschland	0,06 (0,05)	-0,11* (0,06)	-0,02 (0,04)	0,02 (0,05)	0,04 (0,07)	-0,05** (0,02)
Persönlichkeitseigen- schaften						
Offen	-0,03 (0,02)	0,01 (0,02)	-0,00 (0,01)	-0,02 (0,02)	0,03 (0,03)	-0,01 (0,01)
Gewissenhaft	0,02 (0,02)	-0,02 (0,02)	0,02 (0,02)	-0,00 (0,03)	0,04 (0,03)	0,00 (0,01)
Extrovertiert	0,00 (0,02)	0,02 (0,02)	0,02 (0,02)	0,04** (0,02)	-0,01 (0,03)	0,03*** (0,01)
Neurotisch	-0,02* (0,01)	-0,02 (0,02)	-0,01 (0,01)	-0,03 (0,02)	0,03 (0,03)	-0,01* (0,01)
Verträglich	0,04* (0,02)	0,05** (0,02)	0,01 (0,02)	0,01 (0,02)	0,02 (0,04)	0,02* (0,01)

Erwerbsmerkmale						
Unbefristeter Vertrag	0,01	0,20***	-0,02	-0,07	0,01	-0,04*
	(0,04)	(0,06)	(0,05)	(0,07)	(0,06)	(0,02)
<i>Erwerbsumfang</i>						
21-32 Std.	0,01	0,07*	-0,05	-0,01	0,13	0,00
	(0,05)	(0,04)	(0,04)	(0,06)	(0,09)	(0,02)
>32 Std.	0,11**	0,14***	-0,01	0,06	0,22**	0,06**
	(0,05)	(0,05)	(0,04)	(0,06)	(0,09)	(0,02)
<i>(Referenz: <21 Std.)</i>						
Überstunden	-0,01	-0,00	-0,00	-0,01	-0,01	-0,00*
	(0,01)	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,00)
Stundenlohn	0,00	0,01***	0,01*	0,02***	0,02***	0,01***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Leitungsfunktion	0,17***	-0,14***	0,03	-0,10	0,02	-0,01
	(0,06)	(0,05)	(0,06)	(0,10)	(0,05)	(0,04)
Öffentlicher Dienst	-0,01	0,07	0,04	-0,04	0,00	0,07***
	(0,04)	(0,08)	(0,03)	(0,06)	(0,06)	(0,02)
Erwerbserfahrung	-0,00	0,00	-0,00	0,01	-0,01	-0,00
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,00)
Betriebszugehörigkeit	0,00	0,00	-0,00	0,00	0,00	0,00
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,00)
Haushaltskontext						
Paare ohne Kinder	0,02	-0,10	0,12*	0,07	0,07	0,08**
	(0,08)	(0,07)	(0,07)	(0,07)	(0,10)	(0,04)
Alleinerziehend	-0,13	-0,26***	0,00	0,07	-0,19	-0,03
	(0,10)	(0,09)	(0,08)	(0,09)	(0,12)	(0,05)
Paarfamilien	0,03	-0,20**	-0,01	0,09	-0,03	0,02
	(0,08)	(0,09)	(0,07)	(0,08)	(0,11)	(0,04)
<i>(Referenz: Alleinstehende)</i>						
Kinder im Haushalt						
Jüngstes Kind < 7 Jahre	-0,02	-0,03	0,10**	0,00	0,06	0,08***
	(0,05)	(0,05)	(0,04)	(0,06)	(0,08)	(0,02)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>						
1 Kind im HH	0,04	0,01	0,00	-0,06	0,03	-0,02
	(0,05)	(0,06)	(0,05)	(0,06)	(0,09)	(0,03)
2 Kinder im HH	0,04	0,12*	-0,04	-0,15**	0,04	-0,06*
	(0,07)	(0,06)	(0,05)	(0,07)	(0,11)	(0,03)
>=3 Kinder im HH	0,02	0,08	0,03	-0,16	0,15	0,00
	(0,07)	(0,09)	(0,07)	(0,10)	(0,13)	(0,04)
<i>(Referenz: 0 Kinder im HH)</i>						

Familienstand						
Verheiratet	-0,02 (0,06)	0,08 (0,07)	0,06 (0,04)	0,07 (0,05)	-0,06 (0,08)	0,03 (0,03)
Korrigiertes R- Quadrat	0,05	0,14	0,04	0,09	0,08	0,07
Beobachtungen	1527	1583	1769	1573	603	5548

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung; Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2000-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

4.2.5. Multivariate Analysen zur „Effort-Reward-Imbalance“ nach Berufsgruppen

In weiteren Analysen wird der Zusammenhang zwischen der „Effort-Reward-Imbalance“ und anderen Faktoren getestet.

Bei hohen Werten von Neurotizismus steigt die „Effort-Reward-Imbalance“. Die anderen beobachteten **Persönlichkeitseigenschaften** stehen in keinem signifikanten Zusammenhang zu dem „Ungleichgewicht“.

Ein höherer **Stundenlohn** und ein höherer **Erwerbsumfang** sind mit einem höheren Ungleichgewicht von „Effort“ zu „Reward“ verbunden. Wie in Kapitel 3.3.2 bereits diskutiert, lässt sich mit diesem Ergebnis möglicherweise der negative Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und dem Stundenlohn erklären. Auch eine Abweichung der tatsächlichen Arbeitszeit zur vertraglich vereinbarten (**Überstunden**) geht mit einer höheren „Effort Reward-Imbalance“ einher.

Im Lehramt und in der Krankenpflege werden ähnliche Zusammenhänge gefunden. Der positive Zusammenhang zwischen dem Stundenlohn und einer hohen „Effort-Reward-Imbalance“ wird jedoch für diese Berufsgruppen nicht gefunden.

Tabelle 29: Faktoren einer hohen „Effort-Reward-Imbalance“: Modelle für unterschiedliche Berufsgruppen (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Frühe Bildung	Lehr- amt	Kranken- pflege	Mittlere Verwal- tung	Sozial- päda- gogik	Berufliche Ausbildung- sonstige ¹
Soziodemografische Merkmale						
Alter	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,01 (0,01)	-0,00 (0,01)	-0,00 (0,01)	0,01** (0,00)
(Fach-)Abitur	0,02 (0,05)	-0,01 (0,06)	-0,01 (0,06)	0,12** (0,05)	0,01 (0,09)	0,04 (0,04)
Migrationshinter- grund	-0,02 (0,07)	0,06 (0,07)	-0,04 (0,07)	-0,09 (0,06)	-0,08 (0,11)	0,01 (0,03)
Ostdeutschland	-0,02 (0,06)	-0,03 (0,05)	-0,03 (0,06)	-0,11** (0,05)	-0,10 (0,08)	-0,01 (0,03)
Persönlichkeitseigenschaften						
Offen	0,03 (0,02)	-0,02 (0,02)	0,01 (0,02)	0,03 (0,02)	0,02 (0,04)	0,02* (0,01)
Gewissenhaft	-0,02 (0,03)	-0,00 (0,02)	0,02 (0,04)	-0,01 (0,02)	0,03 (0,04)	0,01 (0,02)
Extrovertiert	0,01 (0,03)	0,02 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,03 (0,02)	0,01 (0,04)	0,00 (0,01)
Neurotisch	0,05** (0,02)	0,04** (0,02)	0,12*** (0,02)	0,05*** (0,02)	0,01 (0,03)	0,07*** (0,01)
Verträglich	-0,02 (0,03)	-0,02 (0,02)	-0,02 (0,03)	-0,03 (0,03)	0,03 (0,04)	-0,05*** (0,02)
Erwerbsmerkmale						
Unbefristeter Vertrag	0,02 (0,05)	-0,09 (0,07)	-0,01 (0,10)	0,07 (0,06)	-0,06 (0,07)	-0,01 (0,04)
<i>Erwerbsumfang</i>						
21-32 Std.	0,02 (0,06)	0,01 (0,05)	-0,01 (0,07)	0,02 (0,07)	0,11 (0,13)	0,04 (0,03)
>32 Std.	0,14** (0,06)	0,13** (0,06)	0,01 (0,07)	0,05 (0,07)	0,18 (0,12)	0,10*** (0,04)
Stundenlohn	0,01*** (0,01)	-0,00 (0,00)	-0,01* (0,01)	-0,01 (0,00)	-0,00 (0,01)	0,00 (0,00)

Überstunden	0,02*** (0,01)	0,01*** (0,00)	0,02*** (0,01)	0,05*** (0,01)	0,02* (0,01)	0,02*** (0,00)
Leitungsfunktion	-0,07 (0,09)	- 0,17*** (0,05)	0,18** (0,09)	0,18 (0,15)	-0,07 (0,06)	0,08 (0,06)
Öffentlicher Dienst	-0,06 (0,06)	0,02 (0,12)	0,03 (0,05)	-0,13* (0,07)	-0,04 (0,06)	0,02 (0,03)
Erwerbserfahrung	0,01 (0,01)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,01)	0,00 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,00 (0,00)
Betriebszugehörigkeit	-0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,01 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,01)	0,01*** (0,00)
Haushaltskontext						
Paare ohne Kinder	0,08 (0,09)	0,06 (0,12)	-0,05 (0,14)	-0,05 (0,09)	-0,07 (0,13)	0,08 (0,06)
Alleinerziehend	0,14 (0,13)	-0,01 (0,10)	-0,11 (0,16)	0,03 (0,11)	0,14 (0,17)	0,04 (0,07)
Paarfamilien	0,06 (0,11)	0,09 (0,12)	-0,07 (0,15)	-0,03 (0,10)	-0,03 (0,14)	0,07 (0,06)
<i>(Referenz: Alleinstehende)</i>						
Kinder im Haushalt						
Jüngstes Kind < 7 Jahre	0,03 (0,06)	- 0,17*** (0,06)	-0,00 (0,07)	0,05 (0,08)	-0,12 (0,11)	0,02 (0,04)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>						
1 Kind im HH	-0,07 (0,07)	0,10 (0,06)	-0,02 (0,07)	-0,00 (0,07)	-0,05 (0,14)	-0,00 (0,04)
2 Kinder im HH	-0,06 (0,08)	0,10 (0,08)	0,02 (0,09)	0,02 (0,08)	0,06 (0,16)	0,03 (0,05)
>=3 Kinder im HH	-0,05 (0,10)	0,13 (0,09)	-0,13 (0,10)	-0,24*** (0,09)	-0,09 (0,14)	-0,10* (0,05)
<i>(Referenz: 0 Kinder im HH)</i>						

Familienstand						
Verheiratet	0,02 (0,08)	-0,02 (0,11)	-0,03 (0,09)	-0,03 (0,07)	0,15 (0,12)	-0,06 (0,04)
Korrigiertes R-Quadrat	0,15	0,08	0,16	0,16	0,04	0,13
Beobachtungen	312	313	358	329	132	1152

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung; Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2006, 2011; FiD v4.0, Wellen 2012, eigene Berechnungen.

Komponenten der „Effort-Reward-Imbalance“. Eine Analyse des Zusammenhangs der bereichsspezifischen Zufriedenheiten mit einzelnen Komponenten des „Effort-Reward-Modells“ gibt einen Einblick, welche dieser Komponenten besonders stark mit einer „Imbalance“ verbunden sind. Tabelle 30 zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit insbesondere sinkt, wenn eine Person berichtet, dass die Arbeit mehr geworden ist und wenn erwartet wird, dass sich ihre Arbeitssituation verschlechtert. Fehlende Chancen des beruflichen Fortkommens sind gleichermaßen negativ mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Wird die Frage nach der Angemessenheit der Anerkennung des Berufs durch die Gesellschaft als nicht angemessen betrachtet, ist die Arbeitszufriedenheit dennoch höher als in der Gruppe derer, die die Anerkennung als angemessen bezeichnen. Dies gilt für beide Bereiche der Zufriedenheit. Es kann vermutet werden, dass Personen mit einer höheren Zufriedenheit mit ihrem Beruf auch eine höhere Anerkennung ihrer Arbeit erwarten und daher bei hoher Arbeitszufriedenheit die Anerkennung für nicht angemessen halten. Das Empfinden, dass die Chancen des beruflichen Fortkommens oder das Gehalt/Lohn nicht angemessen sind, beeinflusst die Einkommenszufriedenheit negativ.

Tabelle 30: Regressionen von Arbeitszufriedenheit auf die Items der „Effort“- und „Reward“-Skala für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Arbeits- zufriedenheit		Einkommens- zufriedenheit	
Zeitdruck wegen viel Arbeit	-0,019	(0,07)	-0,085	(0,06)
Unterbrechung/Störung bei Arbeit	0,0020	(0,07)	-0,0010	(0,06)
Arbeit ist mehr geworden	-0,24***	(0,07)	-0,068	(0,07)
Schlechte Aufstiegschancen im Betrieb	-0,029	(0,07)	0,032	(0,06)
Erwartung einer Verschlechterung Arbeitssituation	-0,16*	(0,09)	-0,073	(0,08)
Gefährdung eigener Arbeitsplatz	0,083	(0,13)	-0,034	(0,08)
Wenig Anerkennung vom Vorgesetzten	-0,26**	(0,12)	-0,068	(0,10)
Anerkennung nicht angemessen	0,20*	(0,11)	0,21**	(0,10)
Chancen berufl. Fortkommens nicht angemessen	-0,17**	(0,08)	-0,14*	(0,07)
Gehalt/Lohn nicht angemessen	0,029	(0,07)	-0,29***	(0,07)
Korrigiertes R-Quadrat	0,12		0,11	
Beobachtungen	245		248	

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau. Anmerkung: Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2006, 2011; FiD v4.0, Wellen 2012, eigene Berechnungen.

4.2.6. Schrittweise multivariate Analysen zu den Bereichszufriedenheiten von Fachkräften in der frühen Bildung

Im Folgenden wird über das Verfahren des sukzessiven Hinzufügens von Variablengruppen untersucht, welche Kategorie von Variablen (sozio-demografische Merkmale, Arbeitsmarkt- oder Haushaltsmerkmale) den größten Erklärungsgehalt für die Arbeits- und Einkommenszufriedenheit haben. Um den Erklärungsanteil der Variablen zu bestimmen, werden in einem ersten Schritt die Persönlichkeitseigenschaften zu einem Modell, welches nur Alter, Schulbildung, Migrationshintergrund und Region berücksichtigt, hinzugefügt. Diese soziodemografischen Merkmale werden in allen Modellen kontrolliert jedoch nicht in den Tabellen ausgewiesen. In den Modellen 2 bis 4 werden weitere Variablengruppen hinzugefügt.

Tabelle 31 und Tabelle 32 zeigen die Ergebnisse dieser Regressionen. Für beide abhängigen Variablen, die Zufriedenheit mit einer hohen Arbeits- und Einkommenszufriedenheit, finden sich ähnliche Anteile der Varianzaufklärung durch die Variablengruppen. Der Erklärungsanteil aller Gruppen ist sehr gering, erst durch das Hinzunehmen der „Effort-Reward-Imbalance“ steigt das R-Quadrat als Maß für die Varianzaufklärung auf einen Anteil von 14 Prozent bei der Arbeitszufriedenheit bzw. 10 Prozent bei der Einkommenszufriedenheit. Das subjektive Erleben der Arbeitsbedingungen scheint demnach sehr viel wichtiger für die Zufriedenheit zu sein als soziodemografische Merkmale, die Persönlichkeit, Erwerbsmerkmale oder Merkmale des Haushaltskontexts.

Tabelle 31: Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeitszufriedenheit: Schrittweise Regressionen für Fachkräfte in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Persönlichkeitseigenschaften								
Offen	-0,0072	(0,03)	0,0045	(0,03)	0,0066	(0,03)	0,024	(0,03)
Gewissenhaft	0,035	(0,04)	0,050	(0,04)	0,043	(0,04)	0,019	(0,04)
Extrovertiert	0,013	(0,03)	0,028	(0,03)	0,035	(0,03)	0,033	(0,03)
Neurotisch	-0,053**	(0,03)	-0,057**	(0,03)	-0,058**	(0,03)	-0,023	(0,03)
Verträglich	0,023	(0,04)	0,029	(0,04)	0,035	(0,04)	0,045	(0,04)
Erwerbsmerkmale								
Unbefristeter Vertrag			-0,14	(0,09)	-0,14	(0,09)	-0,14*	(0,08)
Leitungsfunktion			-0,11	(0,12)	-0,062	(0,13)	-0,034	(0,13)
Öffentlicher Dienst			0,10	(0,08)	0,11	(0,08)	0,095	(0,07)
Erwerbserfahrung			-0,023***	(0,01)	-0,023***	(0,01)	-0,021***	(0,01)
Betriebszugehörigkeit			0,00061	(0,00)	0,0022	(0,00)	0,0011	(0,00)
Erwerbsumfang und Einkommen								
21-32 Std.			-0,0088	(0,09)	-0,0020	(0,09)	0,034	(0,09)
>32 Std.			-0,029	(0,10)	-0,0078	(0,10)	0,072	(0,10)
<i>(Referenz: <21 Std.)</i>								
Überstunden					0,00	(0,01)	0,010	(0,01)
Stundenlohn					-0,015	(0,01)	-0,0083	(0,01)

Haushaltskontext					
Paare ohne Kinder		0,0052	(0,14)	0,075	(0,14)
Alleinerziehend		-0,077	(0,13)	-0,098	(0,13)
Paarfamilien		-0,058	(0,13)	-0,071	(0,13)
<i>(Referenz: Alleinstehende)</i>					
Kinder im Haushalt					
Jüngstes Kind < 7 Jahre		0,049	(0,09)	0,060	(0,09)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>					
Partnerliches Erwerbseinkommen		0,0078	(0,02)	0,0089	(0,02)
„Effort-Reward-Imbalance“				-0,38***	(0,09)
Overcommitment				-0,17	(0,12)
Korrigiertes R-Quadrat	0,014	0,063	0,052	0,14	
Beobachtungen	254	254	252	251	

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre, soziodemografische Merkmale.
Quelle: SOEP v30, Wellen 2006, 2011; FiD v4.0, Wellen 2012, eigene Berechnungen.

Kinder im Haushalt				
Jüngstes Kind < 7 Jahre (Referenz: jüngstes Kind ≥7 Jahre)			-0,13 (0,08)	-0,12 (0,08)
Partnerliches Erwerbseinkommen			-0,010 (0,02)	-0,0065 (0,02)
„Effort-Reward-Imbalance“				-0,28*** (0,07)
Overcom- mitment				0,0091 (0,13)
Korrigiertes R-Quadrat	0,048 257	0,038 255	0,066 255	0,098 254
Beobachtun- gen				

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre, soziodemografische Merkmale.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2006, 2011; FiD v4.0, Wellen 2012, eigene Berechnungen.

4.3. Erwerbsübergänge von Fachkräften in der frühen Bildung

4.3.1. Bivariate Analysen zu Erwerbsübergängen von Fachkräften in der frühen Bildung

Mit den Informationen aus dem Längsschnitt der SOEP-Daten werden im Folgenden Übergänge innerhalb des Berufs (Arbeitsplatzwechsel) und aus dem Beruf heraus (Berufswechsel und Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit) betrachtet. Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes kann es sich zum einen um einen Wechsel des Arbeitgebers handeln, zum anderen aber auch um einen Arbeitsplatzwechsel bei gleichbleibendem Arbeitgeber (z.B. Wechsel der Position, Wechsel der Tätigkeit). Es werden Übergänge von einem Befragungszeitpunkt zum nächsten Befragungszeitpunkt betrachtet. Anders als in den vorherigen Kapiteln werden die Vergleichsgruppen auf die Krankenpflege und die sonstigen Erwerbstätigen mit beruflicher Ausbildung beschränkt, da sich für diese Gruppen besonders interessante Ergebnisse gezeigt haben. Die multivariaten Modelle werden nur für Fachkräfte in der frühen Bildung geschätzt. Tabelle 33 gibt die Fallzahlen für die beobachteten Übergänge an. Bei 85 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung wurde im Beobachtungszeitraum von 2000-2013 kein Übergang beobachtet, d.h. sie waren zu allen Befragungszeitpunkten ohne Wechsel des Arbeitsplatzes im Bereich der frühen Bildung beschäftigt. Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass sich nicht alle Personen über den gesamten Be-

obachtungszeitraum im Panel befanden. In den Vergleichsgruppen ist dieser Anteil ähnlich hoch. Daraus ergibt sich, dass etwa 15 Prozent der Fachkräfte den Arbeitsplatz, den Beruf oder den Erwerbsstatus gewechselt haben.

In die Nicht-Erwerbstätigkeit wechselten im Befragungszeitraum 8 Prozent der beobachteten Fachkräfte in der frühen Bildung. Ein Großteil davon, 38 Prozent, mündete in eine Elternzeit ein. Bemerkenswert ist auch ein relativ hoher Anteil, welcher in „Bildung“, d.h. in schulische Bildung, eine berufliche Ausbildung oder an eine Hochschule, wechselt. In eine Arbeitslosigkeit oder sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit (exklusive Rente und Bildung) wechselten knapp 37 Prozent.

In der Krankenpflege und der Gruppe der sonstigen Erwerbstätigen mit beruflicher Ausbildung sind die Übergangsquoten ähnlich, wobei sowohl ein Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit als auch ein beruflicher Wechsel in der Vergleichsgruppe der sonstigen Erwerbstätigen etwas häufiger vorkommt. Allerdings ist ein Vergleich der Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren, da die Fallzahlen in den Untergruppen gering sind.

Einen neuen Beruf oder einen neuen Arbeitsplatz innerhalb des Berufs ergriffen 9 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung. Davon wechselten 70 Prozent den Arbeitsplatz innerhalb der frühen Bildung, während 30 Prozent einen anderen Beruf ergriffen. Von diesen 30 Prozent verblieben ein Großteil im Bereich der Sozial- oder Gesundheitsdienstleistungen. Erwerbstätige in der Krankenpflege verhielten sich sehr ähnlich, in der Gesamtgruppe der beruflich ausgebildeten fanden Berufswechsel etwas seltener statt.

Tabelle 33: Berufs-, Arbeitsplatzwechsel und Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung im Vergleich zu den Bereichen Krankenpflege und sonstige beruflich Qualifizierte (Anzahl und Anteil in %)

	Frühe Bildung		Krankenpflege		Berufliche Ausbildung – sonstige ¹	
	Anzahl Personen	Anteil in %	Anzahl Personen	Anteil in %	Anzahl Personen	Anteil in %
Ohne Veränderung	1.881	83,3	2.411	85,4	30.397	78,4
Mit Veränderung, davon Wechsel in/auf ...						
... die Nicht-Erwerbstätigkeit (NE)	141	7,5	151	6,3	3.259	10,72
davon...						
in Arbeitslosigkeit	23	16,3	35	23,2	1272	39,0
in Elternzeit	54	38,3	59	39,1	758	23,3
in Bildung	19	13,5	9	6,0	317	9,7
in Rente	15	10,6	27	17,9	355	10,9
in sonstige NE	30	21,3	21	13,9	557	17,1
... einen anderen Arbeitsplatz/Beruf	173	9,2	201	8,3	3.320	10,9
davon...						
Arbeitsplatzwechsel	122	70,5	144	71,6	2716	81,8
Berufswechsel	51	29,5	57	28,4	604	18,2
davon im sozialen Bereich	33	70,2	35	61,4	--	
Beobachtungen mit Wechsel	314		352		6579	

Anmerkung: ¹ Alle erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung exklusive Fachkräften in der frühen Bildung.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

4.3.2. Multivariate Analysen zu Erwerbsübergängen von Fachkräften in der frühen Bildung

Über eine Analyse der Faktoren, welche mit einem beruflichen Wechsel von Fachkräften in der frühen Bildung in Verbindung stehen, soll sich der Frage angenähert werden, warum die Beschäftigten den Beruf wechseln.

In drei multivariaten Modellen werden die „Einflussfaktoren“ für (1) den Wechsel des Arbeitsplatzes ohne beruflichen Wechsel, (2) einen

Berufswechsel und (3) den Wechsel in eine Nicht-Erwerbstätigkeit (ohne Wechsel in Elternzeit) betrachtet (Tabelle 34).

Für die Merkmalsgruppe der soziodemografischen Merkmale und der Persönlichkeitseigenschaften wird in allen drei Modellen keine signifikanten Zusammenhänge mit einem der analysierten Wechsel gefunden (ohne Tabelle). Diese werden deshalb in den Tabellen nicht dargestellt, aber in den Modellen berücksichtigt.

Tabelle 34 zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels 12 Prozentpunkte höher bei Fachkräften mit einem **befristeten Vertrag** ist als bei Fachkräften mit einem unbefristeten Vertrag. Bei Berufswechsel oder dem (temporären) Ausstieg aus dem Beruf ist die Wahrscheinlichkeit um etwa 6 Prozentpunkte höher, wenn ein befristeter Vertrag vorliegt.

Die Dauer der **Betriebszugehörigkeit** verringert die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels (10 Jahre mehr Betriebszugehörigkeit ergibt eine 2,5 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit eines Wechsels) - sie hat jedoch keinen Einfluss auf den Berufswechsel oder den Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit. Bei höherem **Stundenlohn** sinkt die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Wechsels.

Der **Umfang der aktuellen Erwerbstätigkeit** hat keinen eindeutigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Wechsel beobachtet wird. Der Koeffizient der Variable „Vollzeittätigkeit“ (>32 Stunden/Monat) ist für den Arbeitsplatz- und Berufswechsel zwar negativ, jedoch nur für den Berufswechsel schwach statistisch signifikant (10 %-Niveau). Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass vollzeittätige Fachkräfte stärker an den Beruf gebunden sind – dieser Befund sollte jedoch auf Grund des geringen statistischen Signifikanzniveaus mit Vorsicht interpretiert werden.

Ein Wechsel in die Nicht-Erwerbstätigkeit wird weniger wahrscheinlich, wenn die Frauen mehr **Überstunden** machen (signifikant auf dem 10 %-Niveau). Möglicherweise sind die Überstunden ein Indikator für eine höhere Berufsorientierung. Darüber hinaus ist ein Arbeitsplatzwechsel weniger wahrscheinlich bei Frauen mit **Partner** als bei Frauen ohne Partner. Fachkräfte mit einem jüngsten Kind unter sieben Jahren wechseln seltener den Beruf, treten jedoch öfter in die Nicht-Erwerbstätigkeit ein.

Tabelle 34: Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels, Berufswechsels und Wechsels in die Nicht-Erwerbstätigkeit von Fachkräften in der frühen Bildung (Regressionskoeffizienten, lineares Wahrscheinlichkeitsmodell, Standardfehler in Klammern)

	Arbeitsplatzwechsel		Berufswechsel		Wechseln in nicht-Erwerbstätigkeit (ohne Elternzeit)	
Erwerbsmerkmale						
Unbefristeter Vertrag	-0,12***	(0,03)	-0,056***	(0,02)	-0,063***	(0,02)
Leitungsfunktion	0,042*	(0,03)	0,018	(0,02)	0,015	(0,01)
Öffentlicher Dienst	-0,014	(0,02)	-0,016	(0,01)	-0,012	(0,01)
Erwerbserfahrung	0,00050	(0,00)	-0,00007	(0,00)	-0,00073	(0,00)
Betriebszugehörigkeit	-0,0024**	(0,00)	-0,00047	(0,00)	-0,00056	(0,00)
<i>Erwerbsumfang</i>						
21-32 Std.	0,010	(0,02)	-0,011	(0,02)	-0,00090	(0,01)
>32 Std.	-0,030	(0,02)	-0,026*	(0,02)	0,015	(0,01)
Überstunden	0,0015	(0,00)	0,0024	(0,00)	-0,0016*	(0,00)
Stundenlohn	-0,0017**	(0,00)	-0,0008*	(0,00)	-0,001***	(0,00)
Haushaltskontext						
Paare ohne Kinder	-0,061**	(0,02)	-0,0046	(0,01)	0,0052	(0,02)
Alleinerziehend	-0,023	(0,04)	0,035	(0,02)	-0,014	(0,02)
Paarfamilien	-0,067***	(0,02)	-0,013	(0,01)	-0,017	(0,02)
<i>(Referenz: Alleinstehende)</i>						
Kinder im Haushalt						
Jüngstes Kind < 7 Jahre	0,025	(0,02)	-0,019*	(0,01)	0,034**	(0,02)
<i>(Referenz: jüngstes Kind >=7 Jahre)</i>						

Arbeitszufriedenheit	-0,013*** (0,00)	-0,0013 (0,00)	-0,011*** (0,00)
Korrigiertes R-Quadrat	0,086	0,052	0,037
Beobachtungen	1773	1680	1828

Robuste, auf dem Personen-Level geclusterte Standardfehler in Klammern, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau.

Anmerkung: Weitere Kontrollvariablen: Gewichte, Dummies für Jahre, soziodemografische Merkmale.

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

Eine höhere **Zufriedenheit mit der Arbeit** steht mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels und einer geringeren Wechselwahrscheinlichkeit in die Nicht-Erwerbstätigkeit in Verbindung. Ein Berufswechsel steht in keinem signifikanten Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit.

4.4. Exkurs: Berufswahlmotive von Schülerinnen mit dem Berufswunsch Erzieherin

In den Jahren 2014 bis 2025 werden fast 200.000 tätige Personen aus dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ausscheiden, welche durch neues Personal ersetzt werden müssen. Es lohnt deshalb ein Blick auf die Gruppe derer, die potenziell für den Beruf gewonnen werden können. In einem kurzen Exkurs soll hier die berufliche Motivation von 17-Jährigen, die im SOEP den Berufswunsch Erzieherin oder Kinderpflegerin geäußert haben, betrachtet werden. Nur neun Schüler haben angegeben einen Beruf in der frühen Bildung ergreifen zu wollen. Daher werden auch hier nur Frauen betrachtet. Selbst wenn sich dieser Berufswunsch bis zum Einstieg in das Studium oder die Ausbildung noch ändern kann, wird im Folgenden der Einfachheit halber von angehenden Fachkräften in der frühen Bildung gesprochen. Eine Unterscheidung, ob der Berufswunsch mit einer Ausbildung oder einem Studium erreicht werden soll, wird nicht vorgenommen.

Der Exkurs knüpft an das Projekt „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten Fachkräften in den Arbeitsmarkt“ (ÜFA) an (ÜFA 2013). ÜFA gibt einen quantitativen Einblick in die Motivation von angehenden Erzieherinnen. In dem Projekt wurden Absolventinnen und Absolventen im Bereich der frühen Bildung von Fachschulen und Hochschulen u.a. zu ihren Berufswahlmotiven befragt. Ergebnisse des Projekts zeigen z.B., dass sowohl für beruflich ausgebildete als auch für

akademische Fachkräfte insbesondere eine sichere Stellung im Beruf, sowie Kontakt zu anderen Menschen und das Motiv anderen Menschen zu helfen, wichtige Berufswahlmotive sind. Hingegen spielen karriereorientierte Ziele wie ein „hohes Einkommen“ oder „gute Aufstiegsmöglichkeiten“ nur bei den Hochschulbefragten mit vorheriger Erzieher/innenausbildung eine gewisse Rolle, was auf deren Aufstiegsorientierung hinweist. Bei Hochschulabsolventen ohne vorherige Ausbildung ist dieser Hinweis nicht zu finden.

In dem Exkurs der vorliegenden Studie wird zeitlich noch früher angesetzt. Es werden die Berufswahlmotive von Schülerinnen analysiert, bevor sie tatsächlich einen Berufsweg einschlagen. Die Motive von Schülerinnen mit einem Berufswunsch in der frühen Bildung werden mit denen von Schülerinnen, die ein Lehramt oder einen Beruf in der Krankenpflege anstreben, verglichen. Außerdem wird ein Vergleich mit allen Schülerinnen, die eine berufliche Ausbildung anstreben und jenen, die eine akademische Laufbahn planen, vorgenommen. Ein Viertel der 99 betrachteten Schülerinnen mit einem Berufswunsch in der frühen Bildung strebt ein Studium an, die anderen gehen davon aus eine Ausbildung zu absolvieren.

4.4.1. Konstrukt der Berufswahlmotive

Das Konstrukt zur Abfrage der Berufswahlmotive ist im SOEP vierdimensional angelegt. Es werden drei Dimensionen als "intrinsische", "extrinsische" und „soziale“ Berufswerte bezeichnet und eine vierte Dimension, die den Wunsch nach einer „Work-Life-Balance“ (external) widerspiegelt, abgebildet.

Tabelle 35 zeigt, welche Berufswahlmotive innerhalb der vier Dimensionen für die verschiedenen Gruppen von besonders hoher Relevanz sind, d.h. sehr wichtig auf einer Skala von „gar nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“. Mit einer Faktoranalyse werden die einzelnen Berufswahlmotive innerhalb der Dimensionen in einem nächsten Schritt zu vier Faktoren zusammengefasst: (1) soziale, (2) externale, (3) extrinsische und (4) intrinsische Motivation. So kann die relative Relevanz der vier Dimensionen für eine Berufsgruppe komprimiert dargestellt werden. Die Ergebnisse der Faktoranalyse werden in Tabelle 34 ausgewiesen.

Soziale Motivation. Die soziale Orientierung beim Berufswunsch ist in der frühen Bildung und der Krankenpflege besonders stark ausgeprägt. Auch bei der Wahl des Lehramts scheinen soziale Faktoren eine große Rolle zu spielen, jedoch ist ihre Relevanz nicht in allen Bereichen so hoch wie in der frühen Bildung und der Krankenpflege. Für alle drei

Berufsgruppen geben die Schülerinnen zu 71 Prozent an, dass ihnen der Kontakt mit anderen Menschen bei der Berufswahl wichtig ist. In der gesamten Gruppe von Schülerinnen sind es nur etwa 40 Prozent. Anderen Menschen helfen zu wollen ist besonders in der Krankenpflege ein sehr wichtiges Motiv (80 Prozent) aber auch in der frühen Bildung (53 Prozent).

Externale Motivation. Externale Bedingungen, welche die Wichtigkeit einer Work-Life-Balance bei der Berufswahl abbilden, sind bei angehenden Fachkräften in der frühen Bildung nicht ausgeprägter als in den Vergleichsgruppen. Ein hoher Freizeitanteil und viel Zeit für die Familie geben nur 9 Prozent bzw. 29 Prozent der angehenden Fachkräfte in der frühen Bildung an. Angehenden Lehrerinnen ist Zeit für Familie und Freizeit wichtiger (15 Prozent bzw. 45 Prozent). Schülerinnen mit dem Berufswunsch Krankenpflege geben nur zu 4 Prozent bzw. 20 Prozent an, dass Zeit für Freizeit und Familie für sie von hoher Relevanz ist. Sie scheinen auf eine geringe Work-Life-Balance eingestellt zu sein. 45 Prozent der Schülerinnen aus allen Gruppen halten gute Arbeitsbedingungen für besonders wichtig.

Extrinsische Motivation. Bei der Frage nach der Relevanz eines sicheren Arbeitsplatzes, einem hohen Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten ähneln sich die Antworten der Vergleichsgruppen. Etwa 60 Prozent ist eine sichere Stellung sehr wichtig - bei Lehrerinnen etwas mehr, bei angehenden Akademikerinnen etwas weniger. Ein hohes Einkommen ist mit 14 bis 21 Prozent, je nach Berufswunsch, nur einem kleinen Teil von Schülerinnen in allen fünf Gruppen wichtig. Hier sind es Schülerinnen, die eine berufliche Ausbildung anstreben, denen das Einkommen mit 22 Prozent etwas wichtiger ist als den anderen Gruppen. Bei der Frage wie wichtig ihnen Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf sind, antwortet ein Viertel der angehenden Fachkräfte in der frühen Bildung, dass ihnen dieser Punkt sehr wichtig ist. Damit liegen sie im Schnitt der Vergleichsgruppen – mit der Ausnahme der angehenden Lehrerinnen (nur 10 Prozent). Einen anerkannten Beruf zu haben ist für angehende Fachkräfte in der frühen Bildung mit 35 Prozent wichtiger als für Schülerinnen mit anderen Berufswünschen, bei denen dieser Anteil bei unter 30 Prozent liegt

Intrinsische Motivation. Der Wunsch nach selbstständigem Arbeiten scheint bei den angehenden Erzieherinnen sehr ausgeprägt zu sein. Für 51 Prozent der angehenden Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen ist dies sehr wichtig, während in den Vergleichsgruppe nur maximal 40 Prozent sind. Selbstständiges Arbeiten ist für über 60 Prozent der angehenden Fachkräfte in der frühen Bildung wichtig, damit liegen sie gleich-

auf mit den Lehramtsanwärterinnen und den angehenden Akademikerinnen.

Tabelle 35: Berufswahlmotive von Schülerinnen mit Berufswunsch in der frühen Bildung (Anteil derjenigen, die das Item als sehr wichtig einschätzen in %)

	Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen	Lehramt	Krankenpflege	Alleberufl. Ausbildung	Alle-Uni
Soziale Motivation					
Kontakt wichtig	70,7	70,0	71,8	43,8	39,9
für Gesellschaft wichtig	37,4	32,5	45,5	17,7	16,8
anderen Helfen wichtig	52,5	45,0	82,1	28,4	23,8
Externale Motivation					
Freizeit wichtig	9,1	15,0	3,9	10,2	10,1
Arbeitsbedingungen wichtig	46,5	46,3	42,3	49,2	47,8
Zeit für Familie wichtig	29,3	45,0	20,5	27,3	33,6
Extrinsische Motivation					
Sichere Stellung wichtig	62,6	67,5	60,3	61,6	56,7
hohes Einkommen wichtig	15,2	13,8	14,1	21,6	18,7
Aufstiegsmöglichkeiten wichtig	26,3	10,0	25,6	28,3	26,3
anerkannter Beruf wichtig	35,4	17,5	28,2	24,1	20,5
Intrinsische Motivation					
Selbstständiges Arbeiten wichtig	50,5	40,0	34,6	36,2	40,2
Interessante Tätigkeiten wichtig	62,6	63,8	55,1	53,6	68,3
Beobachtungen	99	80	78	1154	1275

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

4.4.2. Faktoranalyse zu Berufswahlmotiven

Mittels einer Faktoranalyse können aus den einzelnen Komponenten der Berufswahlmotive Werte für die vier Dimensionen „Soziale Motivation“, „Externale Motivation“, „Extrinsische Motivation“, und „Intrinsische Motivation“ extrahiert werden (vgl. Schupp und Weinhardt 2011).

Die Faktoranalyse bestätigt die oben genannte Einschätzung: Motivationale Faktoren für den Berufswunsch „Erzieherinnen oder Kinderpflegerin“ lassen sich insbesondere in der Dimension „soziale Motivation und „intrinsische Motivation finden“. Bei angehenden Lehrerinnen sind die externalen Bedingungen, welche Zeit für Freizeit und Familie beinhalten, von deutlich größerer Bedeutung, während es in der Krankenpflege hauptsächlich soziale Komponenten sind, die den Berufswunsch prägen (Tabelle 36).

Es lässt sich festhalten, dass die Motivation von Schülerinnen, einen Beruf in der frühen Bildung ergreifen zu wollen, relativ vielseitig ist. Soziale Überlegungen mögen überwiegen, aber auch Möglichkeiten des selbstständigen Arbeitens in einem interessanten und anerkannten Berufsfeld sind ihnen sehr wichtig. Bezüglich der Relevanz des Einkommens oder auch der Aufstiegsmöglichkeiten unterscheiden sie sich nicht von den Vergleichsgruppen. In wie weit die Schülerinnen über die Bedingungen und Möglichkeiten in ihrem gewünscht Beruf informiert sind, bleibt hier jedoch offen.

Tabelle 36: Faktoranalyse zu Berufswahlmotiven von Schülerinnen mit Berufswunsch in der frühen Bildung

	Erzieherinnen und Kinder- pflegerinnen	Lehrer	Kranken- pflege	Berufl. Ausbild- ung - sonstige	Uni - sonstige
Soziale Motivation	0,72	0,60	1,07	0,05	-0,09
Externale Motivation	-0,02	0,31	-0,32	-0,04	0,04
Extrinsische Motivation	-0,11	-0,38	-0,12	0,09	-0,06
Intrinsische Motivation	0,05	-0,09	-0,17	-0,12	0,12
Beobachtungen	99	80	76	1136	1259

Quelle: SOEP v30, Wellen 2008-2013; FiD v4.0, Wellen 2010-2013, eigene Berechnungen.

Literatur

- Aktionsrat Bildung (2012): Professionalisierung in der Frühpädagogik
Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten, Münster.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungs-initiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Deutsche Kinderhilfe e. V. (2015). BeWAK Studie 2014- Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitungen. Berlin.
- DGB (2015) = Deutscher Gewerkschaftsbund. Erziehungsberufe. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 1/2015.
- Dohmen, T. und A. Falk (2010). You get what you pay for: Incentives and Selection in the Education System. ROA Research Memorandum.
- Fietze S. (2011). Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 388.
- Fuchs, T. und T. Falko (2008): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern * Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen.
- Fuchs-Rechlin, K. (2007). Wie geht's im Job? KiTaStudie der GEW. Frankfurt a.M.
- Fuchs-Rechlin, K. (2010). Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen, Sonderauswertung des Mikrozensus. Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Frankfurt a.M.
- Fuchs-Rechlin, K. und E. Strunz (2014). Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen, Sonderauswertung des Mikrozensus. Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Frankfurt a.M.
- GEW (2014) = Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.). Was bringt ein Bundeskitagesetz? Dokumentation des Dialogworkshops vom 25. November 2013 in Berlin.
- Greene W. H. (2003). Econometric Analysis, 5th Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Hall, A. und I. Leppelmeier (2015). Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit – Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliches Diskussionspapier 161.

- Judge A. T., D. Heller und M. K. Mount: Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-540.
- Jungbauer, J. und S. Ehlen (2013). Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertungen des Mikrozensus. Im Auftrag der Max-Träger-Stiftung und der GEW (Hrsg.). Frankfurt am Main.
- McCrae, R. and Costa, P. J. (1999), A five-factor theory of personality, in L. A. Pervin und O. John (Hrsg.), 'Handbook of Personality: Theory and Research', Guilford, New York, 139–153.
- Müller, K.-U., Neumann, M., & Wrohlich, K. (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit, DIW Wochenbericht Nr. 46.
- Peter F., und J. Storck (2015). Persönlichkeitseigenschaften beeinflussen die Studienabsicht von Jugendlichen. DIW Wochenbericht 1/2.
- Pfeiffer, F. und P. Pinger (2010). Lost in Paradise? Teacher Labor Market Incentive and Teacher Human Capital?
http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.357995.de/soep2010_paper_pinger.pdf
- Projektgruppe ÜFA (2013). Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt- Erste Befunde der Absolventenbefragung.
- Schleyer et al. (2014). Aqua- Arbeitsplatz und Qualität in Kitas Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik, München.
- Schult J. M. Münzer-Schrobildgen und J. R. Sparfeldt (2014). Belastet, aber hochzufrieden? Arbeitsbelastung von Lehrkräften im Quer- und Längsschnitt. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 22 (2), 61-67.
- Schupp, J. und M. Weinhardt (2011). Multi-Itemskalen im SOEP Jugendfragebogen. DIW Data Documentation 60.
- Schröder, M., R. Siegers, C. K. Spieß (2013). „Familien in Deutschland“ – FiD. *Schmollers Jahrbuch*: Vol. 133, No. 4, pp. 595-606. doi: 10.3790/schm.133.4.595
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In P. Perrewe & D. Ganster (Hrsg.). *Research in occupational stress and well being*, Volumen 2: Historical and current perspectives on stress and health. New York: JAI Elsevier, S. 261-291
- Spieß, C. K. (2010). Sieben Ansatzpunkte für ein effektiveres und effizienteres System der frühkindlichen Bildung in Deutschland, in: Apolte,

- T. und U. Vollmer (Hg.): Bildungsökonomik und Soziale Marktwirtschaft, Lucius & Lucius, Stuttgart, S. 3-18.
- Spieß, C.K. (2013). Investitionen in Bildung: Frühkindlicher Bereich hat großes Potential. DIW Wochenbericht 26.
- Stahl, J. (2015). Wer nutzt welche Qualität? Zusammenhänge zwischen sozioökonomischer Herkunft und Kita-Qualität. DIW Round Up 73. (http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.511607.de/diw_roundup_73_de.pdf, 20.02.2016)
- Strunz E. (2014). Wie vereinbaren Erzieherinnen Familie und Beruf? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des Mikrozensus. In: Arbeitsplatz Kita- Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. K. Hanssen, A. König, C. Nürnberg, T. Rauschenbach (Hrsg.). Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.
- Suth, S., M. Henning, J. Allmendinger (2009). Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Discussion Paper p 2009-001. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Tietze et al. (2013) (Hrsg.). Nubbek- Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit. Weimar und Berlin
- Wagner, G. J.R. Frick und J. Schupp (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP)- Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch, 127, 139-169.
- Winkelmann R. und L.Winkelmann (2008). Personality, work and satisfaction: evidence from the German Socio-Economic Panel, Journal of Positive Psychology 3, 266-275.

Anhang

Abbildung 4: Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften nach dem „Fünf-Faktoren-Model“ im SOEP

Persönlichkeitsdimension	Ich bin jemand, der ...
Offenheit (für Neues)	... originell ist, neue Ideen einbringt; ... künstlerische, ästhetische Erfahrungen schätzt; ... eine lebhaft Phantasie, Vorstellung hat; ... wissbegierig ist
Gewissenhaftigkeit	... gründlich arbeitet; ... eher faul ist (-) ¹ ; ... Aufgaben wirksam und effizient erledigt
Extraversion	... kommunikativ, gesprächig ist; ... aus sich herausgehen kann, gesellig ist; ... zurückhaltend ist
Verträglichkeit	... manchmal etwas grob zu anderen ist (-) ¹ ; ... verzeihen kann; ... rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht
Neurotizismus (emotionale Stabilität) ²	... sich oft Sorgen macht; ... leicht nervös wird; ... entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann (-) ¹

Quelle: DIW Berlin / SOEP (Ed.) (2014) : SOEP 2013 – Erhebungsinstrumente 2013 (Welle 30) des Sozio-oekonomischen Panels: Jugendfragebogen, Altstichproben, SOEP Survey Papers, No. 183.

¹ Bei diesen 3 *Items* wird die Skala von 1 bis 7 umgekehrt kodiert, d.h. 7=1 und 1=7.

² Personen die einen niedrigen Wert bei Neurotizismus haben, sind emotional stabiler und weniger anfällig für Stress.

Abbildung 5: Erfassung des „Effort-Reward“ Models im SOEP

59. Ich lese Ihnen Aussagen über mögliche berufliche Belastungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz vor. Bitte geben Sie an, ob der jeweilige Punkt bei Ihnen zutrifft und, falls ja, wie stark Sie das belastet.

	Zutreffend?		Und wie stark belastet Sie das?			
	Nein	Ja	Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

60. Und wie ist es mit den folgenden Punkten? Bitte geben Sie an, ob das Jeweilige zutrifft und, falls nein, wie stark Sie das belastet.

	Zutreffend?		Und wie stark belastet Sie das?			
	Ja	Nein	Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Auszug aus dem SOEP Personenfragebogen 2011. Verfügbar unter: http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.394133.de/soepfrabo_persen_2011.pdf, 20.02.2016)

Abbildung 6: Erfassung der Verausgabungsneigung im SOEP

58. Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen.	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, dass ich mich für meinen Beruf zu sehr aufopfere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends im Kopf rum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Auszug aus dem SOEP Personenfragebogen 2011. Verfügbar unter: http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.394133.de/soepfrabo_personen_2011.pdf, 20.02.2016)

Abbildung 7: Erfassung der Berufswahlmotive im SOEP

55. Für die Arbeit und die Wahl des Berufs können einem unterschiedliche Dinge wichtig sein. Bitte geben Sie für jeden der folgenden Punkte an, ob er für Sie bei der Berufswahl

- sehr wichtig,
- wichtig,
- weniger wichtig,
- oder ganz unwichtig ist.

Wie wichtig ist für Ihre Berufswahl ...	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Ganz unwichtig
– eine sichere Berufsstellung?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ein hohes Einkommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– gute Aufstiegsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ein Beruf, der anerkannt und geachtet wird?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ein Beruf, der einem viel Freizeit lässt?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– eine interessante Tätigkeit?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– eine Tätigkeit, bei der man selbständig arbeiten kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– viel Kontakt zu anderen Menschen?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ein Beruf, der für die Gesellschaft wichtig ist?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– sichere und gesunde Arbeitsbedingungen?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ein Beruf, der einem genügend Zeit für familiäre Verpflichtungen lässt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ein Beruf, bei dem man anderen Menschen helfen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Auszug aus dem SOEP Jugendfragebogen 2013. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/96129/1/782879748.pdf>, 20.02.2016)