

4 Der Arbeitsmarkt



Aus: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017.

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

<http://www.fachkraeftebarometer.de/>

Nach den vorangegangenen Binnenanalysen des Personals in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege auf Grundlage der Kinder- und Jugendhilfestatistik¹ (vgl. Kap. 2 und 3) wendet sich dieses Kapitel nunmehr der Positionierung des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung innerhalb des gesamten Beschäftigungssystems zu. Gefragt wird danach, wie sich dieser Ausschnitt der direkten personenbezogenen Dienstleistungen, der „Dienste am Menschen“, im externen Vergleich mit anderen Segmenten des Arbeitsmarktes darstellt. Bei diesem Blick „über den eigenen Tellerrand hinaus“ wird untersucht, ob es sich bei den Beschäftigungsentwicklungen und -strukturen um spezifische, d.h. arbeitsfeldimmanente Phänomene handelt, oder ob sie eher als Reaktion auf die derzeit zu verzeichnenden generellen Trends und kommenden Herausforderungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt zu interpretieren sind. Bekannte Beispiele hierfür bilden etwa der demografische Wandel oder auch der prognostizierte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sowie die hieraus resultierenden sektoralen und qualifikationsbezogenen Fachkräftelücken (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013; IAB 2015).

In Erweiterung der bislang präsentierten Auswertungen werden damit im Folgenden Themen aufgegriffen, die über die Reichweite der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe deutlich hinausgehen. Einleitend wird hierzu in Kapitel 4.1 die Position der Frühen Bildung im gesamten Berufsgefüge ausgelotet. Diese erste Positionsbestimmung dient dazu, andere Berufsgruppen für Vergleiche in den folgenden Analysen zu identifizieren. Anschließend wird im Abschnitt über die aktuelle Beschäftigungsentwicklung (Kap. 4.2) der quantitative Rahmen für die Detailanalysen abgesteckt.



Im Zentrum von Kapitel 4.3 stehen die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung. Neben Analysen zur Teilzeitbeschäftigung und befristeten Beschäftigung bietet es einen kurzen Überblick über einige besondere Erwerbsformen wie geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), Selbstständigkeit und Freiwilligenarbeit. Abschließend wird die aktuelle Lohnentwicklung dargestellt.

Thema von Kapitel 4.4 ist die Stabilität der Arbeitsverhältnisse. Es versucht, die innere Dynamik des Arbeitsfeldes Frühe Bildung jenseits des beherrschenden Gesamtwachstums des Bereichs abzubilden. Hierzu werden Indikatoren wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Berufswechsel sowie die Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung in den Blick genommen. Abgeschlossen werden die Analysen zum Arbeitsmarkt in Kapitel 4.5 mit der Kehrseite der Beschäftigungsentwicklung: der Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

Wie schon im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* fußen die Analysen auf verschiedenen Datenquellen und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamts. Erschwerend auf die Auswertung und Interpretation der Daten wirkt sich dabei die Umstellung auf die neue Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 aus (vgl. hierzu ►M4 im Datenanhang). Bislang wurden in der Beschäftigungsstatistik bzw. im Mikrozensus die KldB 1988 und die KldB 1992 verwendet. Mit diesem Wechsel der Klassifikation hat sich der Zuschnitt der Frühen Bildung und der Referenzberufe verändert. Infolgedessen sind Vergleiche mit älteren Daten nur eingeschränkt möglich, bzw. es ist bei der Interpretation von Zeitreihen immer „ein Vorher“ und „ein Nachher“ zu berücksichtigen.

¹ Im Gegensatz zur Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, die speziell für den Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege Daten erhebt und gezielt auf diese Bereiche zugeschnitten ist, sind die Statistiken, die in diesem Abschnitt ausgewertet werden, allgemeine Statistiken zum Arbeitsmarkt und Haushalt, die verschiedensten Erhebungsinteressen und einer größeren Bandbreite mit Blick auf den Gesamtarbeitsmarkt gerecht werden müssen. Die Angaben dieser Statistiken weichen daher in der Regel geringfügig (um einige Prozentpunkte) von den im Allgemeinen genaueren Daten der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe ab. Hauptursache für diese Differenz ist, dass der Bereich Frühe Bildung in diesen allgemeinen Statistiken nicht so präzise eingegrenzt werden kann wie in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. hierzu auch ►M4 im Datenanhang). Der Vorteil dieser Statistiken liegt indessen unverkennbar im Vergleich mit anderen Branchen, Berufen und Berufsgruppen.

4.1 Frühe Bildung als Teil des Arbeitsmarktes – ein Außenvergleich

Um die Lage der Frühen Bildung auf dem Arbeitsmarkt einordnen zu können, wurden für die folgenden Analysen andere berufliche Gruppen ausgewählt (vgl. Abb. 4.1; Tab D4.1), die durchgängig als Vergleichsmaßstab herangezogen werden. Wesentliche Kriterien bei der Auswahl der Referenzberufe bilden – neben der Größe des Berufsfeldes – (1) die Segregation der Geschlechter, (2) die Zugehörigkeit zu Wirtschafts- und Berufssektoren und (3) das Qualifikationsniveau.

Zu 1: Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung zählt mit einer Frauenquote von 92% traditionell zu den am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten Berufsfeldern (vgl. Abb. 4.1; Tab D4.1). Unter dem Gesichtspunkt des Einflusses der Geschlechtersegregation sollen daher sowohl weitere typische weibliche als auch männlich dominierte Tätigkeitsfelder vergleichend herangezogen werden. Hierzu wird mit dem Segment „Büro und Sekretariat“ ein typisches Frauenberufsfeld mit betrachtet, in dem mit 1,7 Millionen die meisten weiblichen Beschäftigten überhaupt tätig sind. Gemessen an der Frauenquote sind die ebenfalls einbezogenen Teilarbeitsmärkte der „Altenpflege“ und der „Krankenpflege“ (mit Quoten von 86 und 85%) sowie der „Primarstufen-Lehrkräfte“ (88%) allerdings stärker segregiert als „Büro und Sekretariat“, unterschreiten aber immer noch den Frauenanteil in der Frühen Bildung. Als Kontrast und stellvertretend für typisch männlich geprägte Tätigkeitsbereiche werden im Folgenden neben den „IT-Netzwerktechnikern“² (mit einer Frauenquote von 14%) insbesondere die „Energietechniker“³ herangezogen, bei denen der Frauenanteil lediglich bei knapp 4% liegt.

Zu 2: In die Auswahl der Referenzberufe sind darüber hinaus wirtschafts- und berufsstrukturelle Erwägungen eingeflossen. Im Hinblick auf einen langfristigen Strukturwandel ist die Frühe Bildung Bestandteil des Dienstleistungssektors, der – im Unterschied zu den rückläufigen Primär- und Sekundärsektoren – in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen ist („Tertiärisierung“). Und ebenso wie der Informationssektor („Quartärisierung“) hat er sich stark ausdifferenziert (vgl.

zusammenfassend Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 22). In Anlehnung an die Unterteilung der Berufslandschaft in Berufssektoren, wie sie die Bundesagentur für Arbeit vornimmt,⁴ repräsentiert die Berufsuntergruppe „Energietechnik“ im *Fachkräftebarometer* die Produktionsberufe und der Teilarbeitsmarkt „Büro und Sekretariat“ die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe (vgl. Abb. 4.2). Der IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsbereich wird durch die „IT-Netzwerktechnik“ vertreten. Die nichtärztlichen Heilberufe („Krankenpflege“ und „Altenpflege“), die sozialen Berufe (Frühe Bildung und die „übrigen sozialen Berufe“) sowie die „Primarstufen-Lehrkräfte“ stehen demgegenüber für unterschiedliche Sparten der personenbezogenen Dienstleistungen. Insbesondere die „Dienste am Menschen“ gelten dabei als Zukunftsberufe mit positiver Arbeitsmarktprognose (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013).

Zu 3: Hinsichtlich des formalen Qualifikationsniveaus haben 86% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung einen anerkannten Berufsausbildungsabschluss und 8% eine akademische Ausbildung (vgl. Abb. 4.1; Tab D4.1). Ein näherungsweise vergleichbares Qualifikationsgefüge belegen die Daten bei den Erwerbstätigen in der „Energietechnik“ sowie in der „Altenpflege“ und in der „Krankenpflege“. Einen höheren Akademisierungsgrad als die Frühe Bildung weisen die „IT-Netzwerktechnik“ (33%), die „übrigen sozialen Berufe“ (35%) sowie vor allem die „Primarstufen-Lehrkräfte“ auf, die zu 89% über eine Hochschulausbildung verfügen.

Zusätzlich zu diesen ausgewählten Referenzberufen wurden als Vergleichsgruppen jeweils die erwerbstätigen Frauen und Männer insgesamt sowie die Erwerbstätigen mit und ohne einen akademischen Abschluss ausgewertet. Die Angaben für diese Vergleichsgruppen finden sich im Datenanhang.

2 Mit der Kurzform „IT-Netzwerktechnik“ werden hier die Berufe „IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation“ zusammengefasst (Berufsgruppe: 433).

3 Beschäftigte im Berufsfeld „262 Energietechnik“ „übernehmen Aufgaben in der Bauelektrik, Elektromaschinenteknik, Energie- und Kraftwerkstechnik, der regenerativen Energietechnik, elektrischen Betriebstechnik und Elektroinstallation und -wartung“ (Bundesagentur für Arbeit 2011b, S. 348).

4 Ergänzend zur Gliederung der Berufe durch die KldB 2010 unterteilt die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitsmarkt in fünf Berufssektoren und 14 Berufssegmente. Diese Systematik orientiert sich an der etablierten Unterscheidung in die vier großen volkswirtschaftlichen Sektoren des Primärsektors (Urproduktion), des Sekundärsektors (Industrieller Sektor), des Tertiärsektors (Dienstleistungssektor) und des Quartärsektors (Informationssektor). Hieran anschließend differenziert die Bundesagentur in modifizierter Form nach wirtschaftsfachlichen Schwerpunkten zwischen den Produktionsberufen (S1), personenbezogenen Dienstleistungsberufen (S2), kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (S3), IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (S4) sowie den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (S5) (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

Abb. 4.1 Steckbrief der Frühen Bildung und ausgewählter Berufe 2015 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

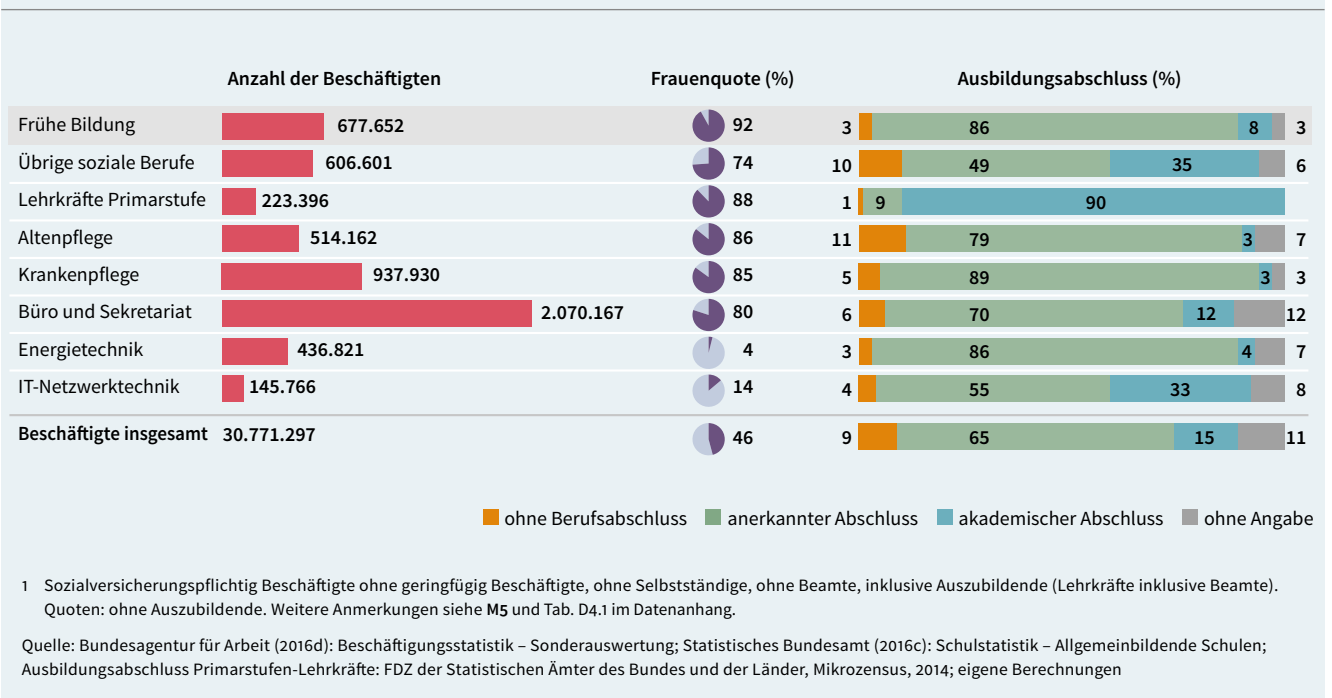
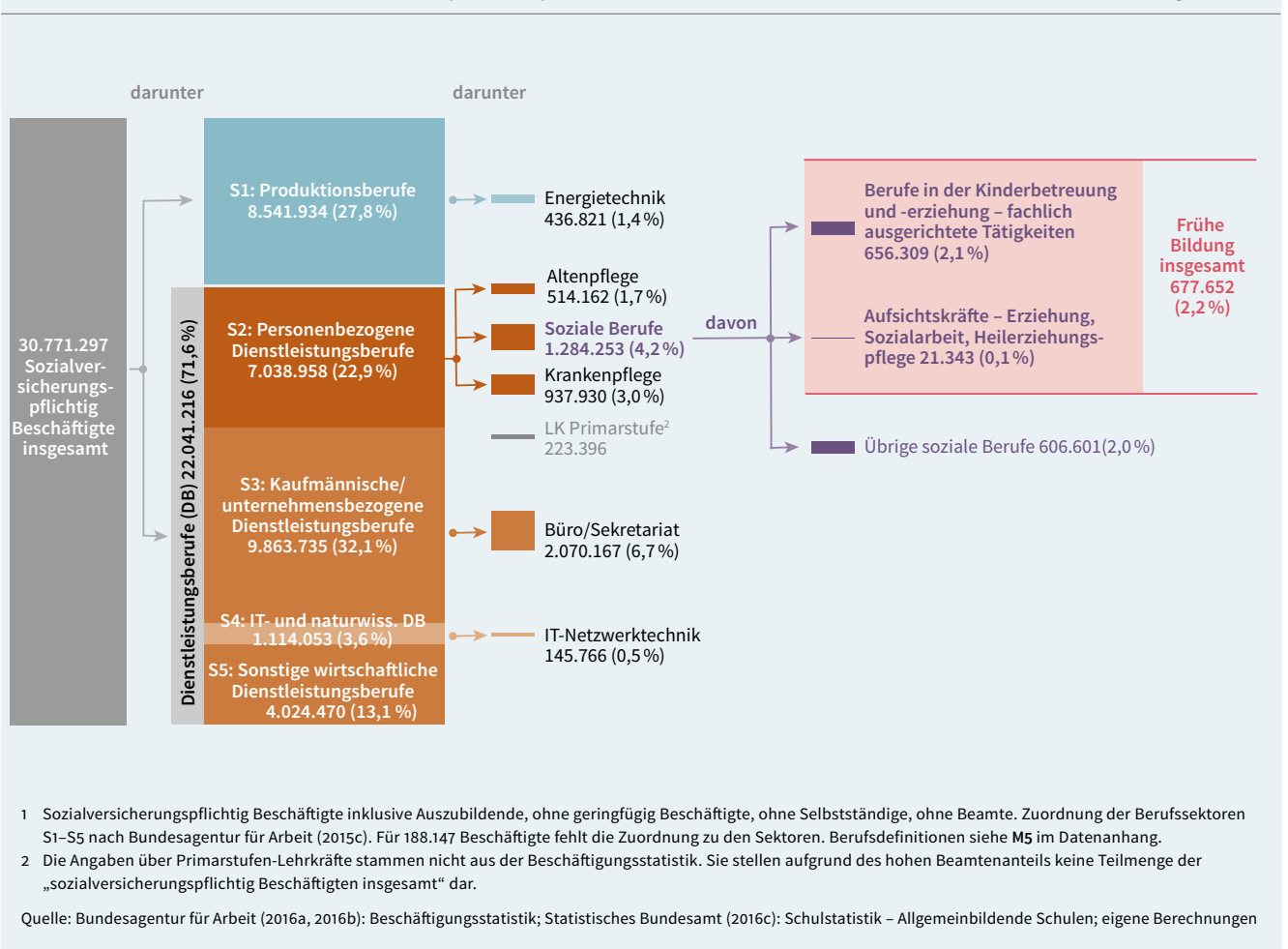


Abb. 4.2 Berufssystematische Einordnung der ausgewählten Berufe 2015 (Deutschland; Anzahl; in % aller Beschäftigten)^{1,2}



4.2 Aktuelle Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der erwerbstätigen Personen ist der zentrale Indikator für die Beschreibung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Abschnitt wird die Veränderung dieses Indikators für die Frühe Bildung anhand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁵ dargestellt, die in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesen sind. Hierbei erfolgt zunächst ein Vergleich mit dem Gesamtarbeitsmarkt und anschließend mit den ausgewählten Referenzberufen. Da die bloße Anzahl an Beschäftigten für sich allein jedoch kein Maß für das Volumen geleisteter Arbeit in einem Berufsfeld ist, werden im Folgenden einige Eckdaten zur Entwicklung des Arbeitsvolumens (Vollzeitäquivalente) ergänzt.

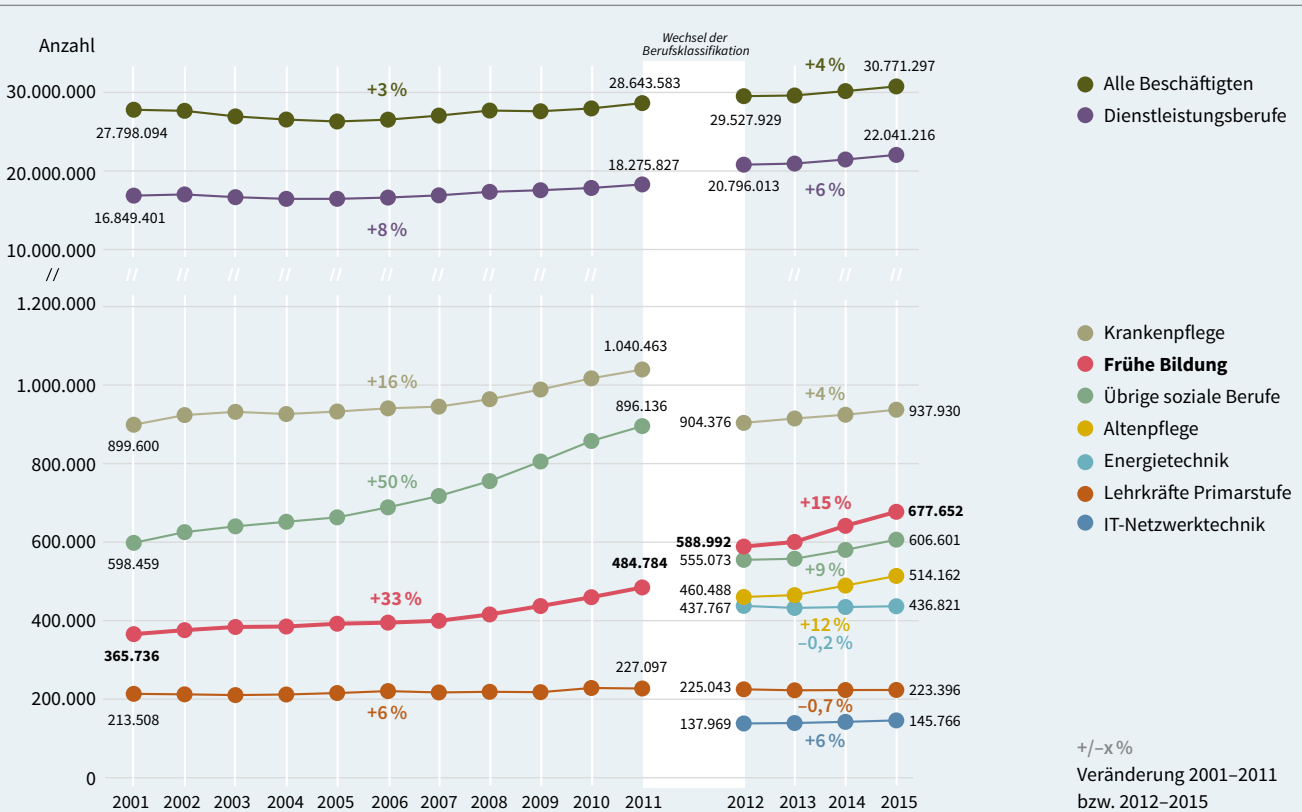
⁵ Die Beschäftigungsstatistik weist nur Erwerbstätige aus, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Selbstständige oder Beamte werden dort nicht erfasst.

Beschäftigtenzahlen im Überblick

Aktuell ist etwa jede zwanzigste sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in der Frühen Bildung tätig, und insgesamt arbeitet etwa jeder fünfzigste Beschäftigte in diesem Arbeitsfeld.

Das hervorstechendste Kennzeichen des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung bleibt weiterhin sein rasantes Wachstum. Diese dynamische Entwicklung konnte schon in der ersten Ausgabe des *Fachkräftebarometers* – rückblickend bis in die 1970er-Jahre – dokumentiert werden. Sie bestimmt auch aktuell das Geschehen in diesem Arbeitsfeld und den wachsenden Stellenwert im Verhältnis zum Gesamtarbeitsmarkt. Zwischen 2001 und 2011 – also im Jahrzehnt vor dem Wechsel der Berufsklassifikation⁶ – ist die Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung um 33% gestiegen und in den drei Jahren nach dem Wechsel (von 2012 bis 2015) um 15% (vgl. Abb. 4.3; Tab. D4.2). Hierdurch

Abb. 4.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2001 bis 2011 und 2012 bis 2015 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



¹ Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06., 2012: 31.12. Durch die kontinuierliche Reduzierung der Anzahl der fehlenden Angaben seit dem Wechsel der Berufsklassifikation sind die Angaben für das prozentuale Wachstum der Dienstleistungsberufe überhöht (fehlende Angaben 2012: 617.282; 2013: 188.147). Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte. Übrige soziale Berufe 2001-2011: inklusive Altenpflege, 2012-2015: ohne Altenpflege; Energietechnik u. IT-Netzwerktechnik 2001-2011: keine vergleichbaren Daten verfügbar. Weitere Anmerkungen siehe M5 und Tab. D4.2 im Datenanhang.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014a, 2015a, 2016a, b, c): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2016c): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

hat der Stellenwert der Frühen Bildung auf dem Gesamtarbeitsmarkt deutlich zugenommen: So waren im Jahr 2001 rund 366.000 Beschäftigte in der Frühen Bildung tätig; dies entsprach damals 1,3% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zehn Jahre später waren es bereits 1,7%, und nach dem Wechsel der Berufsklassifikation waren im Jahr 2015 rund 678.000 bzw. 2,2% der insgesamt 31 Millionen Beschäftigten in der Frühen Bildung angestellt.

Nochmals deutlich höher fällt der relative Stellenwert der Frühen Bildung aus, wenn der Arbeitsmarkt für Frauen gesondert betrachtet wird: Aufgrund der ausgeprägten Geschlechtersegregation im Arbeitsfeld Frühe Bildung (vgl. Kap. 6.1) ist der Anteil der Frühen Bildung am gesamten Arbeitsmarkt für Frauen mit 4,5% rund doppelt so hoch wie der Anteil am gesamten Arbeitsmarkt für Männer und Frauen (vgl. Abb. 4.4). In der Frühen Bildung arbeiten 617.000 von rund 13.680.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen.

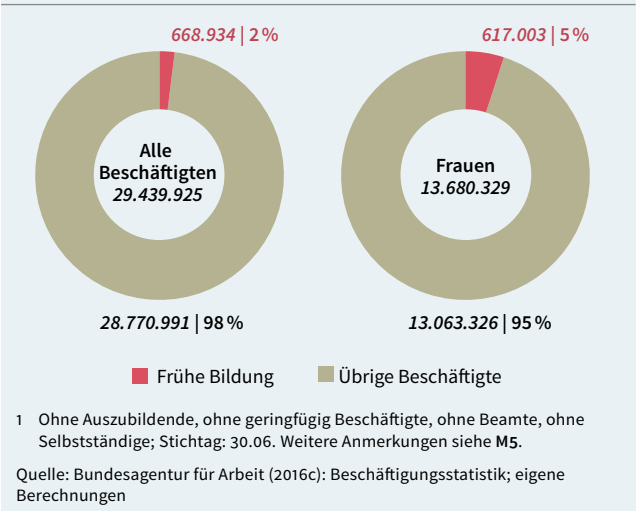
Mit seinem schnellen Wachstum weicht der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung deutlich von der Entwicklung des Gesamtarbeitsmarktes ab. Im Vergleich zur Frühen Bildung weist dieser nur ein moderates Wachstum auf, das durch verschiedene konjunkturelle Einbrüche – Ende des New-Economy-Booms, Weltfinanzkrise – gekennzeichnet ist (2001–2011: +3%; 2012–2015: +4%). Wachstumsmotor sind dabei vor allem die Dienstleistungsberufe, insbesondere die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, die einhergehend mit einer deutlichen Zunahme der Frauenberufstätigkeit stark angewachsen sind (vgl. hierzu Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

Mit einem Beschäftigungsplus von 15% im Zeitraum von 2012 bis 2015 ist die Frühe Bildung Spitzenreiter unter den Vergleichsberufen.

Im Kontext der übrigen Vergleichsberufe relativiert sich allerdings das herausstechende Wachstum der Frühen Bildung in gewisser Weise. Zweistellige Wachstumsraten weit über dem Durchschnitt finden sich auch in den „übrigen sozialen Berufen“, in der „Altenpflege“⁷ sowie in etwas geringerem Ausmaß auch in der „Krankenpflege“ (vgl. Tab. D4.3). Dennoch liegt die Frühe Bildung mit einem Wachstum von +15% zwischen 2012 und 2015 an der

6 Im Gegensatz zu den lückenlosen Zeitreihen zur Personalentwicklung, die anhand der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt werden konnten (vgl. Kap. 2.1), enthalten die hier aus der Perspektive des Arbeitsmarktes betrachteten Zeitreihen – basierend auf der Beschäftigungsstatistik und auf dem Mikrozensus – aufgrund des Wechsels der Klassifikation der Berufe im Jahr 2012 eine Zäsur. Infolge des etwas unterschiedlichen Zuschnitts der Berufsgruppen in der neuen Klassifikation der Berufe 2010 sind die Werte vor und nach dem Wechsel nicht direkt miteinander vergleichbar (siehe hierzu auch ►M4 im Datenanhang).

Abb. 4.4 Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Frühen Bildung an allen Beschäftigten und an den beschäftigten Frauen 2015 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



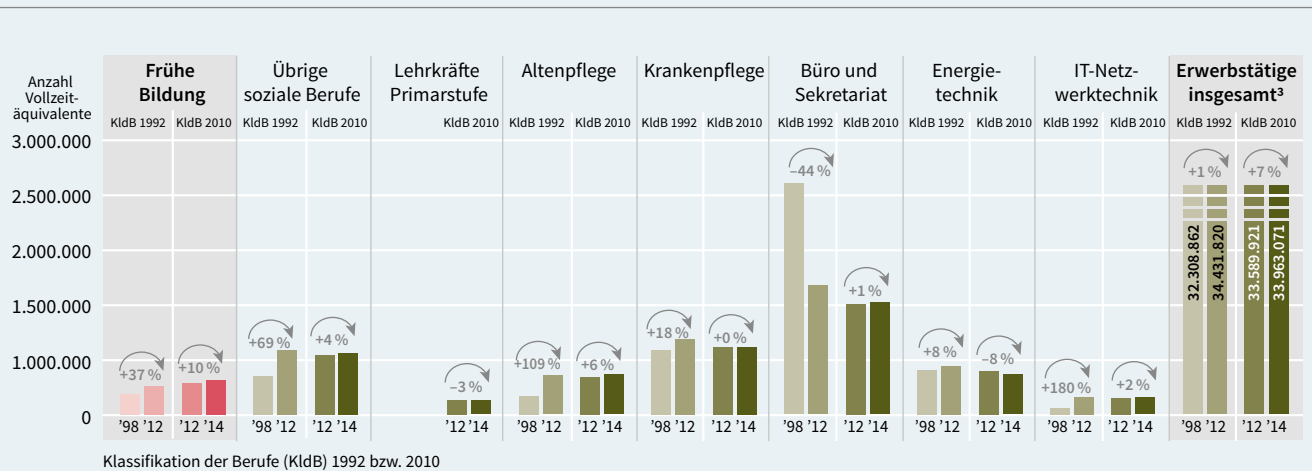
Spitze der Vergleichsberufe. Die weiteren Vergleichsberufe weisen ein erheblich niedrigeres Wachstum bzw. im Fall der „Energietechnik“⁸ und der „Primarstufen-Lehrkräfte“ sogar einen geringfügigen Rückgang der Beschäftigtenzahlen auf.

Der Blick auf die Einzelberufe belegt den auch in Kapitel 4.1 bereits erwähnten Entwicklungstrend der „Tertiärisierung“. Dabei ist der enorme Boom der personenbezogenen Dienstleistungsberufe nicht einfach mit dem Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Primär- und Sekundärproduktion zu erklären, sondern die Frühe Bildung – ebenso wie die „übrigen sozialen Berufe“, die „Altenpflege“ und die „Krankenpflege“ – profitieren in besonderem Maße von den sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wachstumsfördernd für die genannten Berufsfelder sind dabei insbesondere der wachsende Anteil älterer Menschen, die steigende und früher wieder einsetzende Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Elternzeit sowie der zunehmende individuelle Pflege- und Betreuungsbedarf bei gleichzeitiger Verlagerung von Care-Tätigkeiten aus dem privaten Raum der Familie in die öffentliche Verantwortung (zu Details der Wachstumsdynamik in der Frühen Bildung vgl. auch Kap. 2.1).

7 Nach dem Wechsel der Berufsklassifikation wird die „Altenpflege“ nicht mehr als Teil der „übrigen sozialen Berufe“ ausgewiesen (KldB 1988: 86 „sozialpflegerische Berufe“), sondern sie bilden nach der KldB 2010 eine eigene Berufsgruppe (821) neben den „sozialen Berufen“ (831) (vgl. hierzu ►M5 im Datenanhang).

8 Für den Zeitraum vor dem Klassifikationswechsel lassen sich die „Energietechnik“ und die „IT-Netzwerktechnik“ in der Beschäftigtenstatistik nicht auf der Ebene der Berufsordnungen (Dreisteller-Ebene) abbilden.

Abb. 4.5 **Vollzeitäquivalente in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; in %)**^{1,2}



1 Vollzeitäquivalente: regelmäßig geleistete Wochenarbeitszeit (inklusive Überstunden)/39 Stunden.
 2 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ►M1 und im Datenanhang siehe M6.
 3 Die Länge der Balken ist grafisch verkürzt.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente)

Die Anzahl der Beschäftigten ist der zentrale Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes, aber mit der Einschränkung verbunden, dass hiermit zwar eine Angabe über die „Köpfe“, jedoch nicht über die Vollzeitstellen, also das aufaddierte Arbeitsvolumen im Sinne der geleisteten Gesamtarbeitszeit, möglich ist. Je nach Teilzeitquote und zeitlichem Umfang der jeweiligen Beschäftigung kann das Arbeitsvolumen in größerem oder kleinerem Ausmaß als die Anzahl der Beschäftigten zunehmen oder im Extremfall sogar trotz steigender Beschäftigungszahlen sinken. Aus Gründen der Anschaulichkeit wird im Folgenden als Maß für das Arbeitsvolumen nicht die Anzahl der Wochenstunden, sondern die Anzahl der Vollzeitäquivalente zugrunde gelegt.⁹

Der rasante Anstieg der Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung schlägt sich auch in der Zunahme des Arbeitsvolumens nieder.

Da in der Beschäftigungsstatistik keine Angaben über die Vollzeitäquivalente zur Verfügung stehen, beruht die folgende Auswertung auf Daten aus dem Mikrozensus. Dadurch unterscheiden sich die Beobachtungszeitpunkte

9 Bei der Berechnung dieser Vollzeitäquivalente werden weitere Faktoren (wie Krankheits- und Urlaubszeiten), die die geleistete Arbeitszeit beeinflussen, nicht berücksichtigt. Eine präzisere Arbeitszeitberechnung, wie sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung durchführt (Wanger u.a. 2014), kann für die Referenzberufe nicht vorgenommen werden.

und die Definitionen der Berufsgruppen gegenüber den vorangehenden Auswertungen leicht ►M1. Ungeachtet dieser methodischen Einschränkungen bildet sich jedoch der Personalzuwachs in der Frühen Bildung in vergleichbarer Größenordnung auch in der Zunahme des Arbeitsvolumens ab. So stieg dieses von 1998 bis 2012 um 37% und von 2012 bis 2014 um 10% (vgl. Abb. 4.5; Tab. D4.4). Der Boom des Arbeitsmarktes Frühe Bildung ist somit nicht darauf zurückzuführen, dass sich dieselbe Arbeit auf mehr Köpfe verteilt, sondern der Anstieg des Arbeitsvolumens belegt, dass das Arbeitsfeld Frühe Bildung tatsächlich – im Sinne der geleisteten Arbeit – gewachsen ist und zusätzliche Stellen hinzugekommen sind.



M1 Auswertungen des Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche jährliche Stichprobenerhebung bei einem Prozent aller deutschen Haushalte. Neben Angaben zur persönlichen und familialen Lage sowie zur Bildung und zum Einkommen werden Daten zur beruflichen Situation jedes Haushaltsmitglieds erfasst. Die vorliegenden Berechnungen basieren auf Mikrodatensätzen, die die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung stellen. Die gewichteten Ergebnisse wurden auf die Bevölkerung hochgerechnet.¹

Ebenso wie die Beschäftigungsstatistik wurde der Mikrozensus im Jahr 2012 auf die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 umgestellt. Für das Jahr 2012 liegen im Mikrozensus sowohl Daten auf der Grundlage der KldB 1992 als auch der KldB 2010 vor. Die KldB 1992 erfasst in ähnlicher Form wie die KldB 1988 in der Beschäftigungsstatistik die Frühe Bildung. Die hier dargestellten Mikrozensus-Auswertungen umfassen in der Regel die Jahre 1998, 2006 und 2012 gemäß KldB 1992 und die Jahre 2012 und 2014 nach der KldB 2010. Die beiden Zeitabschnitte sind aufgrund der erheblichen Unterschiede zwischen den Klassifikationen nicht direkt miteinander vergleichbar.

Die eigene Auswertung der Mikrodatensätze der amtlichen Mikrozensus-Erhebung bietet die Möglichkeit, die Frühe Bildung und die Referenzberufe trennschärfer zu erfassen als in den dargestellten Daten aus der Beschäftigungsstatistik, denen weitgehend die Standardveröffentlichungen zugrunde liegen. Die Abgrenzung der Berufsgruppen in den vorliegenden Mikrozensus-Auswertungen folgt der im Datenanhang dargestellten Systematik (vgl. M6 im Datenanhang).

Die Grundgesamtheit für die Auswertungen ist die „aktive“ erwerbstätige² Bevölkerung in Privatwohnungen und Gemeinschaftsunterkünften am Ort der Hauptwohnung. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden dabei nicht berücksichtigt. Diese Grundgesamtheit beinhaltet im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik auch Selbstständige und Beamte sowie Personen, die Wehrdienst oder Freiwilligendienste leisten oder als Schülerinnen bzw. Schüler, Studentinnen bzw. Studenten oder Rentnerinnen bzw. Rentner dazuverdienen. Die Anzahl der Erwerbstätigen (am Ort der Hauptwohnung) nach dem ILO-Konzept betrug im Jahr 2013 insgesamt 39,6 Millionen. Die Grundgesamtheit der hier betrachteten „aktiven“ Erwerbstätigen ist eine Teilgruppe hiervon und umfasst 33,2 Millionen Erwerbstätige. Aufgrund der etwas veränderten Definition der Grundgesamtheit weichen die Mikrozensus-Auswertungen des *Fachkräftebarometers 2017* geringfügig von den Angaben in der Ausgabe von 2014 ab.

1 Die Hochrechnungsfaktoren für Auswertungen nach KldB 1992 beruhen auf der Volkszählung 1987. Die Hochrechnungsfaktoren gemäß KldB 2010 basieren auf dem Zensus 2011.

2 Nach der Definition der International Labour Organization (ILO) sind Personen ab dem Alter von 15 Jahren erwerbstätig, die im Berichtszeitraum mindestens eine Stunde gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen.

4.3 Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen in einem Arbeitsfeld haben vielfältige Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die erbrachte Leistung. Sie bilden den Rahmen, der (mit-)bestimmt, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrer Arbeit sind, welchen gesundheitlichen Belastungen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, welche und ob ausreichend Personen für eine Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld gewonnen werden können und in welcher Qualität die Arbeitsleistung erbracht wird.

Von den verschiedenen Facetten der Beschäftigungsbedingungen sind nur einige der statistischen Dauerbeobachtung zugänglich und können im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* dargestellt werden. Berichtet wird im Folgenden über Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigungen sowie über einige seltene, besondere Formen der Erwerbstätigkeit wie geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), Selbstständigkeit und Freiwilligenarbeit. Über andere Aspekte der Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Urlaubsansprüche oder Maßnahmen der Personalpflege liegen keine kontinuierlich erhobenen Daten für die Frühe Bildung vor.

Beeinflusst werden die Beschäftigungsbedingungen sowohl von allgemeinen Trends des Arbeitsmarktes als auch von arbeitsfeldspezifischen Faktoren. Zu Ersterem zählen im Zusammenhang mit einer zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen die Ausweitung von Teilzeitarbeit sowie die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder auch das Wachstum der Arbeitnehmerüberlassung im Zuge rechtlicher Erleichterungen. Hinsichtlich der arbeitsfeldspezifischen Merkmale – gewissermaßen der „Traditionen“ des Arbeitsfeldes –, die sich auf die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung auswirken können, müssen neben dem starken Wachstum des Arbeitsfeldes und der unvermindert hohen Geschlechtersegregation auch das relativ weitreichende Fachkräftegebot oder die durch Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen definierten maximalen Arbeitszeiten sowie die Tarifbindung öffentlicher Arbeitgeber berücksichtigt werden.

Teilzeitbeschäftigung

Wie es für ein Frauenarbeitsfeld typisch ist, spielt in der Frühen Bildung die Beschäftigung in Teilzeit traditionell eine große Rolle. Dabei kann die Teilzeitarbeit sehr unterschiedliche Formen annehmen. Sie reicht von vollzeitaugen Beschäftigungsverhältnissen, die sich beispielsweise

hinsichtlich möglicher Aufgabenprofile, Karrierechancen oder Entgeltstrukturen wenig oder gar nicht von einer Vollzeitbeschäftigung unterscheiden, bis zu Beschäftigungsverhältnissen mit zehn oder weniger Wochenstunden, die häufig mit einer geringfügigen Beschäftigung einhergehen.

Wie in Kapitel 2.5 ausführlich beschrieben wird, ist die Mehrheit (60%) des pädagogischen Personals und Leitungspersonals in Kindertageseinrichtungen teilzeitbeschäftigt, und in der Regel haben diese Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse einen Umfang von mehr als einer halben Stelle (21 bis unter 38,5 Stunden). Relativ selten arbeiten im Vergleich dazu Teilzeitbeschäftigte in der Frühen Bildung weniger als 21 Stunden wöchentlich (vgl. Abb. 2.20). Die folgenden Auswertungen zur Teilzeitbeschäftigung beschränken sich auf dieses kleinere Segment der Teilzeittätigkeit mit einem verhältnismäßig niedrigen Beschäftigungsumfang von unter 21 Stunden. Auf diese Weise soll ein Bereich untersucht werden, der hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen einen deutlichen Kontrast zu einer Vollzeitbeschäftigung darstellt. Das breite Übergangsfeld zwischen Teilzeitbeschäftigung mit geringem Stundenumfang und vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen sowie Vollzeittätigkeit wird hierbei ausgeblendet – wie dies auch in anderen Analysen zu Beschäftigungsbedingungen üblich ist.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 21 Wochenstunden lag in der Frühen Bildung im Jahr 2014 bei rund 14% und ist in den hier betrachteten Zeiträumen von 1998 bis 2012 sowie 2012 bis 2014 trotz Schwankungen um wenige Prozentpunkte relativ stabil gewesen (vgl. Abb. 4.6). Allerdings fällt die Frühe Bildung im Vergleich mit den hier beobachteten Referenzberufen durch die niedrigste Teilzeitquote unter den Frauenberufen auf, und im Vergleich mit allen erwerbstätigen Frauen war 2014 die Quote bei Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 21 Stunden in der Frühen Bildung gerade einmal halb so hoch: rund 14 gegenüber 30% (vgl. Tab. D4.5). Erklärungen hierfür bieten die in den verschiedenen Berufsfeldern unterschiedlichen Begründungsprofile für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit.

Eine Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden wird in der Frühen Bildung in der Regel genutzt, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Nur selten sind andere Motive wie das Fehlen von Vollzeitstellen der Grund.

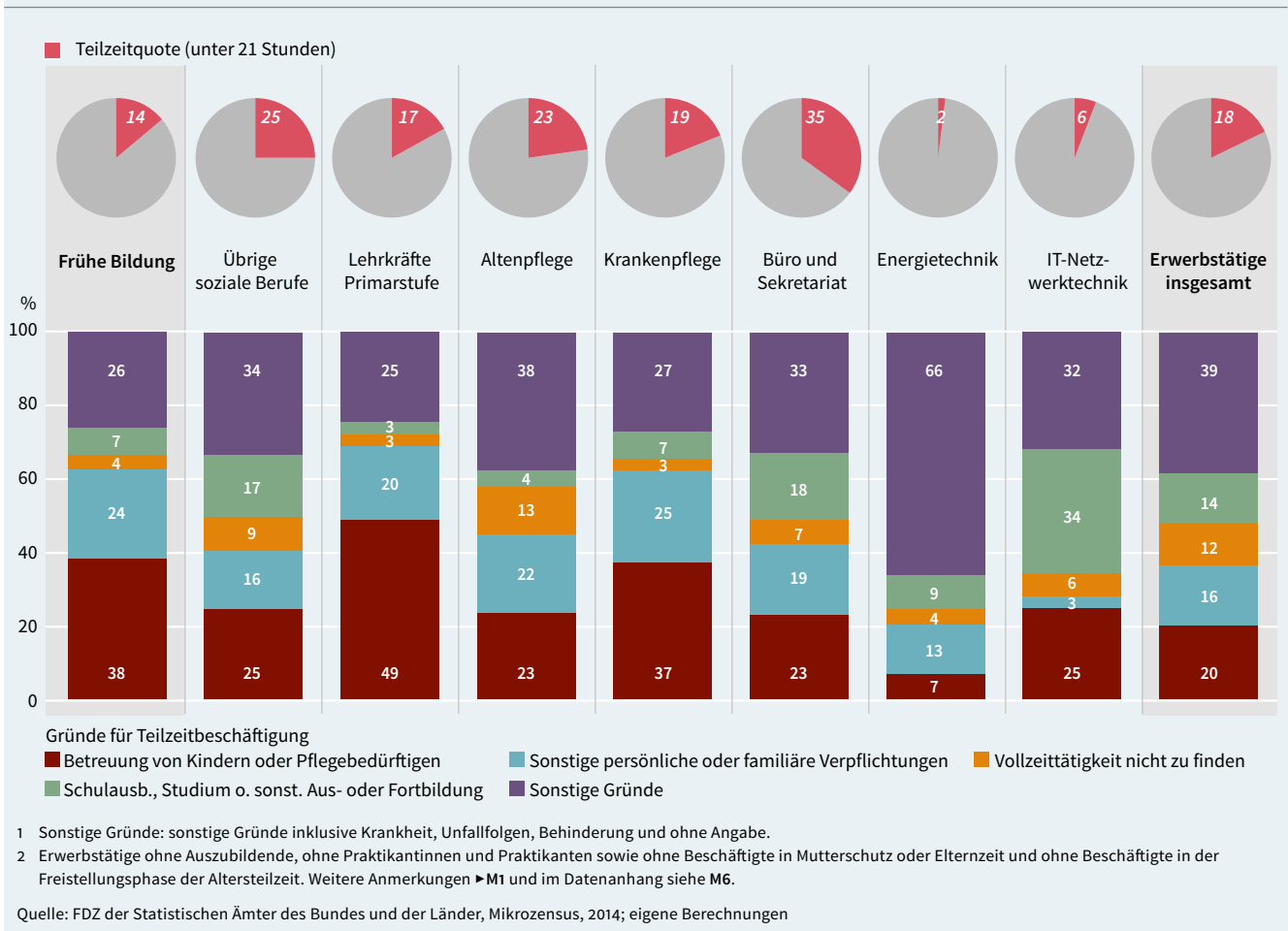
Zwar bildet in allen Frauenberufen die private Familien- und Sorgearbeit das zentrale Motiv für die Begründung einer Teilzeitbeschäftigung, dennoch unterscheiden sich

innerhalb des Spektrums der Vergleichsberufe die Frühe Bildung, die „Primarstufen-Lehrkräfte“ sowie die „Krankenpflege“ in den Begründungsmustern deutlich von den „übrigen sozialen Berufen“, der „Altenpflege“ und dem Berufsfeld „Büro und Sekretariat“ (vgl. Abb. 4.6; Tab. D4.6). Die erste Gruppe weist für typische Frauenberufe vergleichsweise niedrige Teilzeitquoten zwischen 14 und 19% auf; jeweils in über 60% der Fälle werden als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung eine Kinderbetreuung oder sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen angegeben. Demgegenüber liegen die Teilzeitquoten bei der zweiten Gruppe mit 23 bis 35% deutlich höher, während gleichzeitig Familien- und Sorgearbeit seltener – nämlich in weniger als 50% der Fälle – Anlass für die Teilzeitbeschäftigung ist. Andererseits spielen in dieser Gruppe weitere Gründe wie „fehlende Vollzeitstellen“ oder „Aus- und Fortbildungsaktivitäten“ mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung eine größere Rolle, sodass dadurch die Teilzeitquote in diesen Berufsfeldern etwas höher ausfällt als in der ersten Gruppe.

Die Frühe Bildung zählt demnach zu einer Gruppe von Frauenberufen, bei denen neben Familien- und Sorgetätigkeiten weitere Anlässe für eine so geringe Teilzeittätigkeit (unter 21 Stunden) wenig Bedeutung haben. Dies liegt zum Teil an der aktuell günstigen Arbeitsplatzsituation mit einem weitgehend ausreichenden Angebot an Vollzeitstellen, aber auch an dem vergleichsweise geringen Ausmaß, in dem zeitlich umfangreiche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten begleitend neben einer Berufstätigkeit verfolgt werden – ein Hinweis auf die kaum vorhandenen Aufstiegs- und Karriereoptionen im Berufsfeld.

Mit Ausnahme des Grundes „fehlende Vollzeitstellen“ sind die genannten Gründe kein Anzeichen für eigentlich nicht angestrebte Teilzeittätigkeiten, sondern vielmehr Hinweise darauf, dass die Beschäftigten in diesen Berufsfeldern Spielräume nutzen können, um den Beschäftigungsumfang an ihre eigenen Bedürfnisse anzupassen. Welche Bedeutung die Interessen der Arbeitgeber in den verschiedenen Arbeitsfeldern an zeitlich geringfügigen Tätigkeiten haben, lässt sich den aufgeführten Gründen für eine Teilzeittätigkeit jedoch nicht entnehmen. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen bei der konkreten Ausgestaltung des Beschäftigungsumfangs ist daher schwierig zu beurteilen. Allerdings ist gerade in Kindertageseinrichtungen mit kürzeren Öffnungszeiten der Bedarf an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwangsläufig größer als in solchen mit längeren Öffnungszeiten (vgl. Kap. 3.4). Dennoch ist auch jenseits des Grundes „fehlende Vollzeitstellen“, der eindeutig auf ein fehlendes Angebot an pas-

Abb. 4.6 Teilzeitquote sowie Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in %) ^{1,2}



senden Stellen mit dem gewünschten Beschäftigungsumfang verweist, der Anteil der Teilzeittätigen, die sich eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit wünschen, in der Frühen Bildung mit rund 16% deutlich geringer als beispielsweise mit 22% in der Altenpflege (vgl. Tab. D4.7).

Befristete Beschäftigung

In der Frühen Bildung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt (vgl. Abb. 4.7). Die Befristungsquote von 13% im Jahr 2014 überstieg im Vergleich mit allen Beschäftigten den Gesamtdurchschnitt von 9% um rund vier Prozentpunkte. Da die Befristungsquoten zwischen Frauen und Männern insgesamt kaum voneinander abweichen, bleibt dieser Unterschied auch bestehen, wenn nicht der gesamte Arbeitsmarkt als Vergleichsmaßstab herangezogen wird, sondern getrennt die Quoten der abhängig beschäftigten Frauen (9,3%) bzw. der Männer (8,5%) betrachtet werden (vgl. Tab. D4.8).

Die Frühe Bildung zeichnet sich wie die „übrigen sozialen Berufe“ und die „Altenpflege“ durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse aus.

Die Frühe Bildung gehört mit dieser überdurchschnittlichen Befristungsquote im Kontext der Vergleichsberufe gemeinsam mit den „übrigen sozialen Berufen“ und der „Altenpflege“ zu einer Gruppe von Berufen, die über den gesamten betrachteten Zeitraum relativ konstant etwa anderthalb bis zweimal so hohe Befristungsanteile wie der Durchschnitt aufweisen. Hintergrund für die erhöhten Befristungsanteile ist vermutlich die große Personalzunahme in diesen Bereichen. Laut einer Betriebsbefragung des IAB sind die häufigsten Motive für die befristete Einstellung Eignungstests, wirtschaftliche Unsicherheit, befristeter Ersatzbedarf, befristeter zusätzlicher Bedarf und die befristete Finanzierung von Stellen (Hohendanner u.a. 2015, S. 50). Bei Neueinstellungen sind Befristungen mit einem Anteil von 44% im Jahr 2014 zu ei-

nem Standardformat des Berufseinstiegs geworden (ebd., S. 93). Da es sich bei den Berufsfeldern Frühe Bildung, „übrige soziale Berufe“ und „Altenpflege“ um die drei wachstumsstärksten Referenzberufe handelt (vgl. Tab. D4.2) und infolgedessen Neueinstellungen hier besonders häufig vorkommen, fallen auch die Anteile befristeter Beschäftigungen wie zu erwarten höher aus als in anderen Berufsfeldern.

Die Geschlechtersegregation für sich genommen erklärt dagegen nicht, warum es in der Frühen Bildung und in einigen anderen Berufsfeldern besonders häufig befristete Beschäftigungen gibt. Obwohl Elternzeitvertretungen gerade aufgrund der Geschlechtersegregation mit hoher Wahrscheinlichkeit von Frauen übernommen werden und damit ein geschlechtsspezifischer Befristungsgrund vorliegt, sind – wie eingangs bereits festgestellt wurde – Frauen insgesamt nur geringfügig häufiger als Männer befristet beschäftigt. Damit übereinstimmend zeichnen sich auch unter den Referenzberufen die „Primarstufen-Lehrkräfte“, die „Krankenpflege“ sowie „Büro und Sekretariat“ trotz hoher Frauenquoten nicht durch höhere Befristungsquoten aus. Dennoch ist es möglich und wahrscheinlich, dass auch Elternzeitvertretungen einen Beitrag zur relativ hohen Befristungsquote in der Frühen Bildung leisten. Einen Hinweis hierauf gibt die durchschnittliche Kinderzahl von Erzieherinnen, die gegenüber dem Durchschnitt aller Frauen etwas erhöht ist (Strunz 2014, S. 65).

Wie bereits in Kapitel 2.5 auf der Grundlage der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt wurde, unterscheidet sich in der Frühen Bildung die Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein, erheblich zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen. Insbesondere bei den Fachkräften zur Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung ist der Befristungsanteil mit rund 30% sehr hoch, da die Fördermaßnahmen häufig nur zeitlich begrenzt bewilligt werden. Allerdings fällt diese Beschäftigungszugruppe zahlenmäßig kaum ins Gewicht, weshalb sich dieser besondere Befristungsgrund nur wenig auf die Gesamtquote in der Frühen Bildung auswirkt. Ausschlaggebend ist vielmehr der Arbeitsbereich mit dem größten Personalzuwachs: Von den Beschäftigten in diesem Bereich, den Zweit- und Ergänzungskräften, waren im Jahr 2016 rund 20% befristet tätig (vgl. Abb. 2.27).

Besondere Erwerbs- und Tätigkeitsformen

Neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber existieren einige weitere Erwerbs- und Tätigkeitsformen, die jedoch alle in der Frühen Bildung nur eine geringe Bedeutung haben. Zu diesen besonderen Formen, bei denen die Beschäftigten nicht als „normale“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig bei ihrem Arbeitgeber tätig sind, zählen die geringfügige Beschäftigung, die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), die Selbstständigkeit und die Freiwilligenarbeit.

Abb. 4.7 Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; in %)¹

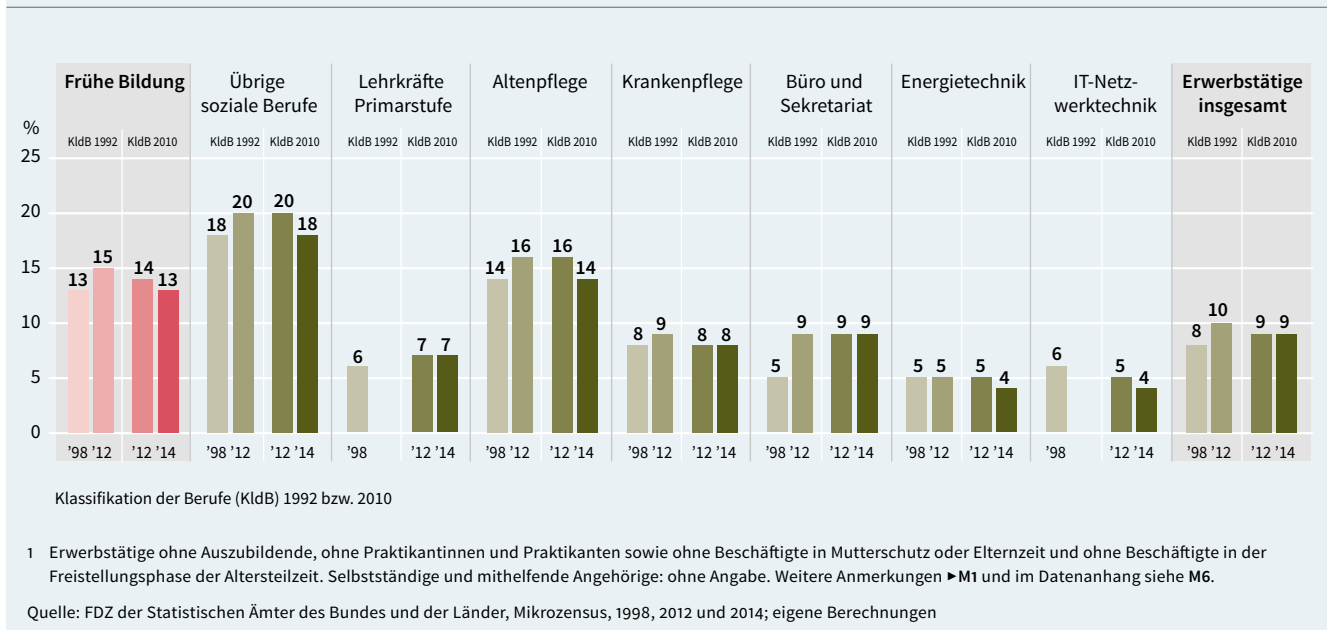
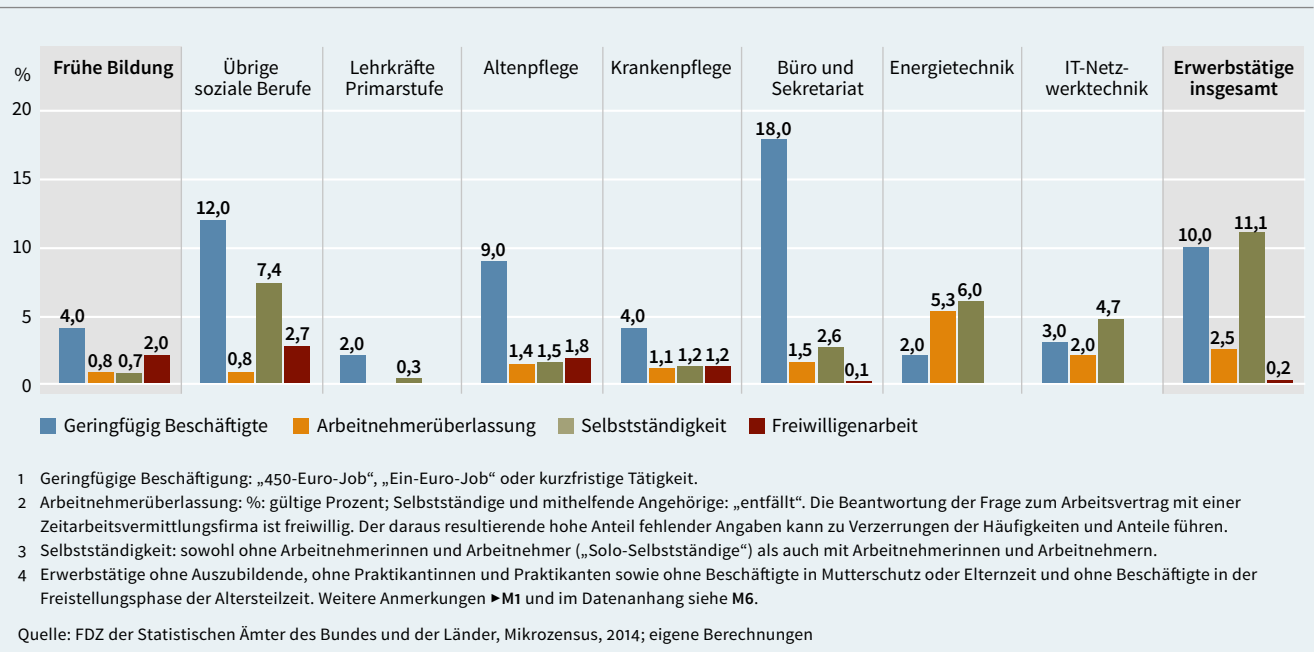


Abb. 4.8 Anteil Erwerbstätiger in besonderen Erwerbs- und Tätigkeitsformen in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in %) ^{1,2,3,4}



Der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse war im Jahr 2014 in der Frühen Bildung mit 4% nicht einmal halb so groß wie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt.

Unter den besonderen Erwerbsformen hat quantitativ betrachtet die geringfügige Beschäftigung in der Frühen Bildung die größte Relevanz. Rund 4% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung waren im Jahr 2014 geringfügig beschäftigt¹⁰ (vgl. Abb. 4.8). Dieser Anteil ist allerdings nicht einmal halb so hoch wie die Quote auf dem Arbeitsmarkt insgesamt (10%). Die Frühe Bildung zählt demnach zu einem der Teilarbeitsmärkte, in dem relativ selten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger als 450 Euro monatlich (geringfügig entlohnte Beschäftigung)¹¹ verdienen oder weniger als maximal zwei Monate im Jahr (kurzfristige Beschäftigung) tätig sind. Ebenso wie unter den Vergleichsberufen die „Primarstufen-Lehrkräfte“, die „Energietechnik“, die „IT-Netzwerktechnik“ oder die „Krankenpflege“ bietet die Frühe Bildung offenbar wenig Gelegenheiten, um beispielsweise neben Studium, Schule oder auch im Ruhestand einem kleinen Nebenjob nachzugehen.

¹⁰ Geringfügig Beschäftigte werden sowohl in der Beschäftigungsstatistik als auch im Mikrozensus erfasst. Dabei sind die Ergebnisse des Mikrozensus zur Anzahl dieser Beschäftigten rund ein Drittel kleiner als die Resultate aus der Beschäftigungsstatistik. Hintergrund dieser erheblichen Abweichung sind methodische Probleme bei der Erfassung vor allem in der Mikrozensus-Erhebung (Körner/Frank 2011).

¹¹ Die Geringfügigkeitsgrenze wurde im Lauf der Jahre mehrfach angepasst. Zuletzt wurde sie im Jahr 2013 von 400 Euro auf 450 Euro erhöht.

Jeweils weniger als 1% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung waren im Jahr 2014 im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung, also der sogenannten Leiharbeit (0,8%), oder als Selbstständige (0,7%) in einer Kindertageseinrichtung tätig. Die Arbeitnehmerüberlassung von einem Verleihbetrieb ist nach einigen grundlegenden Lockerungen der gesetzlichen Bestimmung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zwar angestiegen, hat aber auf dem Gesamtarbeitsmarkt mit 2,5% weiterhin nur einen geringen Anteil. Dagegen spielt die Selbstständigkeit – mit und ohne weitere Mitarbeiter („Solo-Selbstständigkeit“) – auf dem Gesamtarbeitsmarkt mit rund 11% der Erwerbstätigen eine größere Rolle. In der Frühen Bildung ist für beide Formen zurzeit allerdings keine Bedeutungszunahme abzusehen (vgl. Tab. D4.10, D4.11).

Die Freiwilligenarbeit nimmt in den verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit traditionell einen festen Platz ein. Mengenmäßig spielen die Freiwilligendienstleistenden¹² jedoch gegenüber der großen Anzahl der übrigen Erwerbstätigen in der Frühen Bildung – und in den anderen hier betrachteten Berufsfeldern – nur eine geringe Rolle (vgl. Tab. D4.12). Im Jahr 2014 waren rund 9.200 Mitarbeitende – und damit nur rund 2% der Beschäftigten – im Rahmen eines Freiwilligendienstes in der Frühen Bildung tätig. Laut Mikrozensus entspricht dies allerdings etwa 12% aller Personen, die einen Freiwilligendienst leisten.

¹² Freiwilligendienstleistende gelten nach der in diesem Bericht verwendeten Definition der International Labour Organization (ILO) als Erwerbstätige (siehe Fußnote zu ►M1).

Entgelte

Die Beschäftigten in der Frühen Bildung werden fast durchgängig nach einem Tarifvertrag oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag bezahlt. So haben im Jahr 2012 in einer bundesweiten Befragung von Kita-Trägern rund 90% der Anstellungsträger angegeben, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Tarif entlohnen. In etwa 85% der Fälle ist dies der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bzw. ein hieran angelehnter Tarif (Schreyer u.a. 2014, S. 163).

Nach der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVÖD-SuE) fallen Erzieherinnen und Erzieher, die eine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit ausüben, in die Entgeltgruppe S 8a. Je nach Qualifikation und Aufgabenzuschnitt sind für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen auch höhere bzw. niedrigere Eingruppierungen möglich. Der Bruttomonatslohn in der Entgeltgruppe S 8a mit der Entgeltstufe 4, die nach acht Berufsjahren erreicht wird, betrug 3.143,68 Euro im Juli 2016.

Dieser Betrag liegt etwas über dem Median des Bruttomonatseinkommens von 3.037 Euro, den die Entgeltstatistik ► M2 für die Frühe Bildung für das Jahr 2015 angibt (vgl. Abb. 4.9). Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass zum einen – wie bereits beschrieben – nicht alle Beschäftigten nach Tarif bezahlt werden und zum anderen die zwischenzeitlichen Tarifsteigerungen noch nicht in die Statistik eingeflossen sind. Des Weiteren weicht der Wert aus der Entgeltstatistik für die Frühe Bildung vom



M2 Statistische Erhebungen von Löhnen und Einkommen

Neben einigen kleineren Erhebungen liegen vier umfassende Quellen mit Angaben zu Löhnen und Einkommen vor, die jeweils spezifische methodische Einschränkungen und Vorteile aufweisen: die Entgeltstatistik, der Mikrozensus, die Verdienststrukturerhebung sowie die Vierteljährliche Verdiensterhebung. Zurzeit ist die Entgeltstatistik die umfassendste und aktuellste Datenquelle für Entgelte.

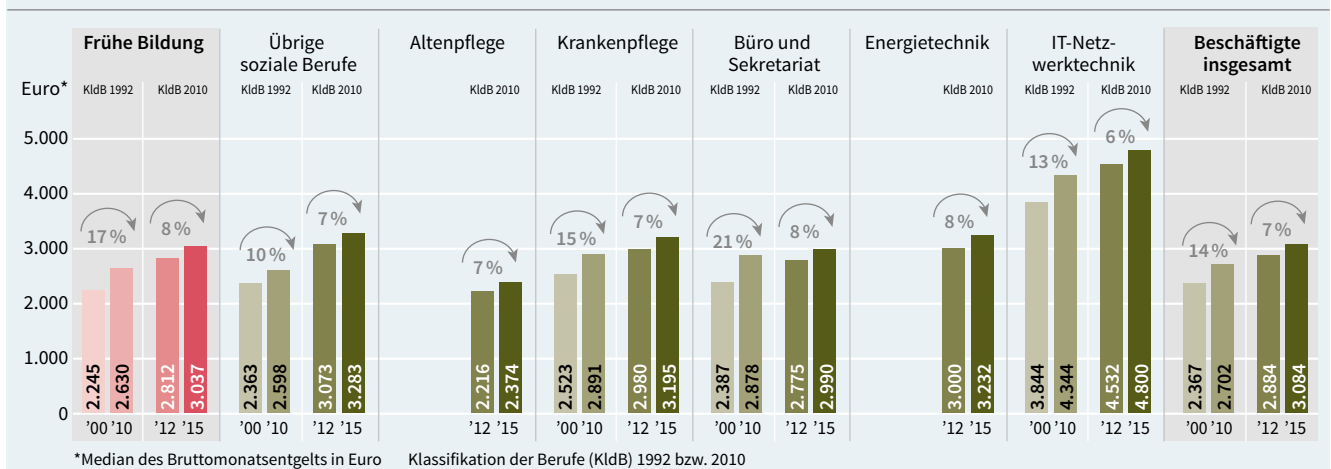
Entgeltstatistik

Die Entgeltstatistik basiert als Teil der Beschäftigungsstatistik auf den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger. Sie ist daher eine Vollerhebung für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, kann aber keine Auskunft über Selbstständige und Beamte geben. Da aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze (in der Rentenversicherung) die genaue Angabe höherer Einkommen für die Meldung an die Sozialversicherungsträger nicht notwendig ist, ist die Entgeltstatistik in dieser Hinsicht verzerrt und die Berechnung des arithmetischen Mittels nicht sinnvoll. Stattdessen wird deshalb der Median ausgewiesen, der dieser Verzerrung nicht unterliegt. Im Jahr 2013 betrug die Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung in Westdeutschland 5.800 Euro, in Ostdeutschland 4.900 Euro.

Mikrozensus

Der Mikrozensus unterscheidet nicht zwischen Einkommen aus Erwerbstätigkeit und weiteren Einkommen, etwa aus Transferleistungen oder Renten, und gibt somit keine Auskunft über den Lohn, der für eine bestimmte Berufstätigkeit bezogen wird. Eine Abschätzung des Arbeitsentgeltes ermöglicht der Mikrozensus also nur für diejenigen Befragten, die neben ihrem Gehalt über keine weiteren Einkünfte verfügen.

Abb. 4.9 Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 bis 2010 und 2012 bis 2015 (Deutschland; Median; Veränderung in %)¹



¹ Mit der rückwirkenden Revision der Statistik von 2014 hat die Bundesagentur für Arbeit auch die Darstellung der Entgelte überarbeitet. Anstelle der Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende (2000–2010) werden die Daten nunmehr (2012–2015) für die Entgelte für die „Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe“ ausgewiesen. Die Ergebnisse verändern sich dadurch nur minimal: Median-Bruttomonatsentgelt „Alt“ im Jahr 2013 (Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende): 2.960 Euro, „Neu“ (Vollzeitbeschäftigte Kerngruppe): 2.954 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2016). Übrige soziale Berufe 2000–2010: inklusive Altenpflege, 2012–2015: ohne Altenpflege. Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang M5.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016): Entgeltstatistik – Sonderauswertung; IAB (2016): Berufe im Spiegel der Statistik (Entgeltstatistik); eigene Berechnungen

Verdienststrukturerhebung

Für den Bereich „Erziehung und Unterricht“ wird in der Verdienststrukturerhebung zum überwiegenden Teil keine Erhebung durchgeführt, sondern auf die Personalstandstatistik zurückgegriffen, die allerdings nur den öffentlichen Dienst abbildet. Zudem stammen die aktuellsten verfügbaren Daten aus dem Jahr 2010.

Vierteljährliche Verdiensterhebung

Der Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ wird bei der Erhebung nicht berücksichtigt, sondern es wird ebenfalls die Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes herangezogen.

Tarifgehalt für Erzieherinnen und Erzieher ab, da die hier betrachteten Beschäftigten in der Frühen Bildung zwar überwiegend über die Qualifikation einer Erzieherin oder eines Erziehers verfügen, aber auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie in geringem Umfang weitere Personen mit anderen Qualifikationen zu dieser Berufsgruppe dazuzählen. Eine separate Information über das Gehalt für Erzieherinnen und Erzieher geht aus der Entgeltstatistik nicht hervor.

Mit dem Median-Gehalt von 3.037 Euro verdienen Beschäftigte in der Frühen Bildung im Mittel 265 Euro mehr als sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen insgesamt auf dem Arbeitsmarkt und etwa 224 Euro weniger als Männer (vgl. Tab. D4.13). Von den Referenzberufen weisen nur die „Altenpflege“ (2.374 Euro) und die Berufsgruppe „Büro und Sekretariat“ (2.990 Euro) ein niedrigeres Median-Entgelt auf als die Frühe Bildung. Dabei macht sich vor allem bei dem auffällig niedrigen Entgelt in der „Altenpflege“ das geringe Ausbildungsniveau bemerkbar (vgl. Abb. 4.1). Berufe mit einem höheren Ausbildungsniveau übertreffen den Bruttomonatslohn in der Frühen Bildung dagegen bei Weitem (vgl. Tab. D4.13). Unter den Referenzberufen zeigt sich dies insbesondere im Vergleich mit der „IT-Netzwerktechnik“ (4.800 Euro).

Nachdem der Lohn in der Frühen Bildung zwischen 2000 und 2010 im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten stagnierte, war bei der Reallohnentwicklung seit 2012 ein Anstieg zu verzeichnen.

Die Gehaltsentwicklung in der Frühen Bildung lag mit +17% zwischen 2000 und 2010 etwas über der allgemeinen Lohnsteigerung von +14% (vgl. Abb. 4.9). Allerdings konnte damit in der Frühen Bildung lediglich die Preissteigerung in diesem Zeitraum ausgeglichen werden, die ebenfalls bei rund 17% lag (Statistisches Bundesamt 2016g; eigene Berechnung). Im Dreijahreszeitraum bis 2015 konnte die Frühe Bildung mit einer Gehaltszunahme von 8% gegenüber einer Preissteigerung von 2,7% jedoch einen realen Anstieg verbuchen.

4.4 Stabilität der Arbeitsverhältnisse

Die bisherige Darstellung der Bestandszahlen und ihrer Entwicklung bildet nur einen kleinen Teil der Prozesse ab, denen der Arbeitsmarkt und die Teilarbeitsmärkte tatsächlich unterliegen. Hinter der Veränderung bzw. der Stabilität von Bestandszahlen verbergen sich erhebliche Bewegungen innerhalb des Arbeitsmarktes bzw. der Teilarbeitsmärkte in Form von Berufseinstiegen, Berufswechseln und Beendigungen der beruflichen Tätigkeit. Eine genaue Abbildung der Bewegungen in und aus dem Arbeitsfeld Frühe Bildung, also eine Betrachtung des Teilarbeitsmarktes analog zu einer Arbeitskräftegesamtrechnung (Rothe 2006), ist aufgrund der bislang zugänglichen Daten nicht möglich. Nur einzelne Indikatoren zur Dynamik des Arbeitsfeldes können in den Blick genommen werden.

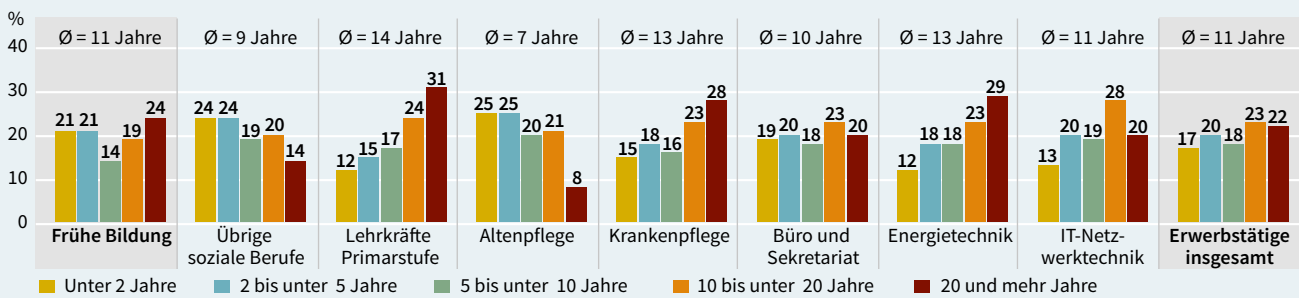
Dauer der Betriebszugehörigkeit

Trotz der großen Dynamik des Arbeitsfeldes der Frühen Bildung beträgt die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit elf Jahre und gleicht damit der auf dem Arbeitsmarkt üblichen Dauer.

Wichtigster Indikator für die Beschäftigungsstabilität ist die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. In der Frühen Bildung betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Jahr 2014 elf Jahre und entsprach damit dem Gesamtdurchschnitt, der ebenfalls bei elf Jahren lag (vgl. Abb. 4.10; Tab D4.14). Deutlich höhere Durchschnittswerte sind nur bei der „Energietechnik“ (13 Jahre) und den „Primarstufen-Lehrkräften“ (14 Jahre) festzustellen.

Auch der Blick auf die Häufigkeitsverteilung der Betriebszugehörigkeit zeigt, dass die Dauer der Beschäftigung in einer Kindertageseinrichtung der durchschnittlichen Verteilung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt ähnelt. Der hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse (vgl. Abb. 4.7) führt demnach im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt nicht zu einer kürzeren Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als Befristungen nicht zwangsläufig zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen. Vielmehr werden sie häufig auch als Instrument zur Verlängerung der Probezeit eingesetzt, oder die Stellen werden verlängert, sobald die Finanzierung gesichert werden kann.

Deutlich von der Frühen Bildung abweichende Profile der Betriebszugehörigkeit finden sich dagegen einerseits bei den „übrigen sozialen Berufen“ und der „Altenpflege“;

Abb. 4.10 Erwerbstätige nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in %) ^{1,2}

1 In %: gültige Prozent.

2 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ►M1 und im Datenanhang siehe M6.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

die durch auffällig hohe Anteile kurzer und sehr kurzer Betriebszugehörigkeiten gekennzeichnet sind, sowie andererseits am anderen Ende der Skala bei den „Primarstufen-Lehrkräften“, von denen fast ein Drittel länger als 20 Jahre an ihrer Schule tätig sind. Bei den ersten beiden Berufsgruppen kann offensichtlich – anders als in der Frühen Bildung – die große Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit kurzer Betriebszugehörigkeit, die zwangsläufig mit einem starken Wachstum eines Arbeitsfeldes einhergeht, nicht durch einen Stamm langjährig Beschäftigter ausgeglichen werden.

Eine lange Betriebszugehörigkeit lässt sich sowohl als Ausdruck der Arbeitsplatzsicherheit und als Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz interpretieren als auch als Hinweis auf fehlende Alternativen, obwohl Interesse an einem Arbeitsplatzwechsel besteht. Allerdings zeigen die Daten des Mikrozensus zur Arbeitsplatzsuche, dass Letzteres in der Frühen Bildung keinen besonders wichtigen Faktor darstellt. Im Jahr 2014 haben die Erwerbstätigen in der Frühen Bildung nur sehr selten im Zeitraum der letzten vier Wochen eine andere (oder zusätzliche) Tätigkeit gesucht: nur 1,5% der Erwerbstätigen gegenüber 2,8% auf dem gesamten Arbeitsmarkt (vgl. Tab. D4.15). Ein geringerer Anteil Veränderungswilliger als in der Frühen Bildung findet sich nur bei den „Primarstufen-Lehrkräften“ (0,7%) und in der „Energietechnik“ (1,3%).

Wechsel des Berufs

Der Personalausbau der letzten Jahre hat nicht zu einem erhöhten Wechsel von Quereinsteigerinnen und -einsteigern aus anderen Berufen in das Arbeitsfeld Frühe Bildung geführt.

Ein weiterer Indikator für die Stabilität von Arbeitsverhältnissen ist der Wechsel des Berufs. Hierzu gibt der Mikrozensus Auskunft über einen Berufswechsel innerhalb der letzten zwölf Monate. Da der Wechsel des Berufs – nicht des Arbeitsplatzes – in einer Berufsbiografie in der Regel ein relativ seltenes Ereignis ist, sind auch die jährlichen Berufswechselquoten verhältnismäßig niedrig. So haben 3,7% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung im Jahr 2014 angegeben, dass sie ihren Beruf im letzten Jahr gewechselt haben (vgl. Tab. D4.16). Angaben darüber, aus welchem Beruf der Wechsel erfolgte, oder darüber, wie viele Erwerbstätige aus einer Tätigkeit in der Frühen Bildung heraus in ein anderes Berufsfeld gewechselt sind, liegen nicht vor.

Obwohl den meisten Berufstätigen in der Frühen Bildung mit der vorherrschenden Breitbandausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher grundsätzlich ein umfassendes Tätigkeitsspektrum offensteht, liegt die genannte Quote für die Frühe Bildung unterhalb des Berufswechselanteils von 4,6% auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Dieser niedrige Wert in der Frühen Bildung gibt – ebenso wie die weiterhin hohe Verfachlichungsquote (vgl. Kap. 2.2) – keine Hinweise darauf, dass im Zuge des erheblichen Personalausbaus in den letzten Jahren in größerem Umfang Quereinsteigerinnen und -einsteiger aus anderen Berufen gewonnen werden konnten. Deutlich häufiger als in der Frühen Bildung haben dagegen Erwerbstätige, die aktuell in den „übrigen sozialen Berufen“ (6,3%), der „Altenpflege“ (5,5%) oder in „Büro und Sekretariat“ (5,4%) arbeiten, ihren Beruf im letzten Jahr gewechselt.

Beendigung der Erwerbstätigkeit

Die Beendigung einer Erwerbstätigkeit erfolgt aus unterschiedlichen Gründen. Nicht immer ist die Beendigung

eines Arbeitsverhältnisses ein Anzeichen für die Instabilität des Arbeitsplatzes, wie etwa bei einer Entlassung. Vielfach liegt die Beendigung vielmehr im Interesse des Arbeitnehmenden und erfolgt auf seine Initiative, beispielsweise beim Eintritt in den Ruhestand. Für die ehemals Erwerbstätigen, die zurzeit nicht erwerbstätig sind, gibt der Mikrozensus Auskunft über den Grund für die Beendigung der letzten Tätigkeit.

Entlassungen sind in der Frühen Bildung nur vereinzelt für die Beendigung einer Beschäftigung verantwortlich.

Im Jahr 2014 haben rund 221.900 Personen, die zurzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, zuletzt eine Tätigkeit in der Frühen Bildung ausgeübt. Der häufigste Grund für die Beendigung dieser Tätigkeit war erwartungsgemäß die Verrentung: Von denjenigen, die zuletzt in der Frühen Bildung beschäftigt waren, haben 44% ihre Tätigkeit beendet, um in den Ruhestand zu gehen (vgl. Abb. 4.11, Tab. D4.17). Der zweithäufigste Grund für den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit (21%) war die Betreuung von Kindern und anderen Hilfebedürftigen.

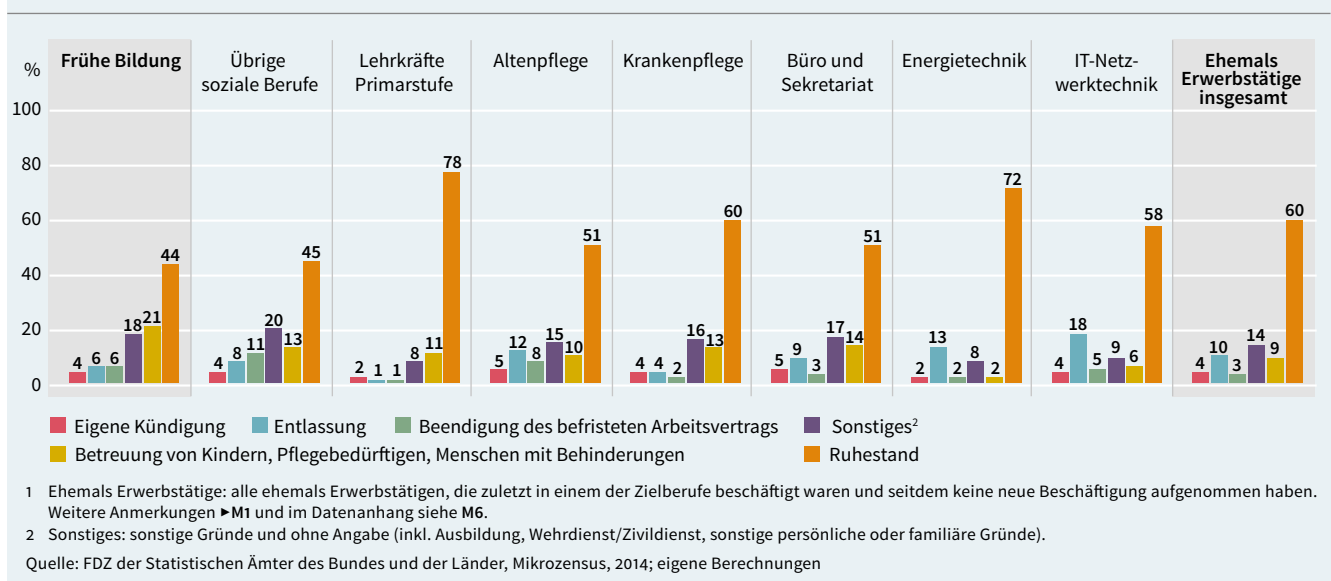
Gründe für die Beendigung, die als Indikator für instabile Beschäftigungsverhältnisse dienen können, sind Entlassungen und das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages. Im Jahr 2014 kamen Entlassungen in der Frühen Bildung mit 6% deutlich seltener vor als insgesamt auf dem Arbeitsmarkt (10%). Demgegenüber hat das Ende einer befristeten Anstellung mit 6% in der Frühen Bildung rund doppelt so häufig wie insgesamt zum (vorläufigen) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben geführt.

Auch der Blick auf diese Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung zeigt demnach zusammengenommen, dass die Frühe Bildung – wenn auch Befristungen häufiger zum Ausscheiden führen – insgesamt ein Arbeitsfeld ist, das durchschnittlich stabile Beschäftigungsverhältnisse bietet.

Allerdings ist zu beachten, dass die Häufigkeitsverteilung der Anlässe für die Beendigung einer Erwerbstätigkeit schwierig zu interpretieren ist. Die relativen Anteile der verschiedenen Gründe sind nicht nur davon abhängig, wie oft die einzelnen Anlässe vorkommen, sondern auch davon, ob und wie schnell ein Wiedereinstieg in eine Erwerbstätigkeit gelingt und wie sich das Arbeitsfeld quantitativ in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat. Der vergleichsweise geringe Anteil der Verrentungen unter den Gründen für die Beendigung einer Tätigkeit in der Frühen Bildung kann daher – ohne eine weitere jahresweise Analyse der Daten zum Ausscheiden – nur vorsichtig als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Berufstätigkeit bis zur Verrentung in diesem Arbeitsfeld ein vergleichsweise selteneres erwerbsbiografisches Muster ist.

Nach der Beendigung einer Beschäftigung stellt sich die Arbeitsmarktsituation für die ehemals in der Frühen Bildung Tätigen verhältnismäßig günstig dar: Ohne Berücksichtigung derjenigen, die sich bereits im Ruhestand befanden, gaben 2014 nur 15% an, Arbeit zu suchen (insgesamt: rund 29%), und nur 1,1% waren der Auffassung, der Arbeitsmarkt biete ihnen keine Beschäftigungsmöglichkeit (insgesamt: 2,4%) (vgl. Tab. D4.18).

Abb. 4.11 Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in %) ¹



4.5 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist seit den Zeiten der Vollbeschäftigung in den 1960er- und 1970er-Jahren lange Zeit – wenn auch unter Schwankungen – angestiegen ► **M3**. Erst seit rund zehn Jahren ist ein merklicher Rückgang zu verzeichnen. Im Jahr 2015 wurde mit einer Arbeitslosenquote von 7,1% wieder das Niveau vom Beginn der 1990er-Jahre erreicht (Bundesagentur für Arbeit 2016e). Die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung weicht von diesem Gesamtkurs insofern ab, als sie sich in den 1980er- und 1990er-Jahren zwar ebenfalls auf hohem und tendenziell steigendem Niveau bewegt hat, aber schon seit Ende der 1990er-Jahre zurückging (siehe hierzu auch *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014*). Dieser Rückgang der Arbeitslosigkeit – der zeitgleich mit einem massiven Personalausbau einherging (vgl. Kap. 2.1) – hat sich in den 2000er-Jahren stetig fortgesetzt (vgl. Tab. D4.21).

Die Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung hat mit rund 10.000 arbeitslos gemeldeten Personen (2016) und einer Arbeitslosenquote von 1,6% (2015) ihr bisher niedrigstes Niveau erreicht.

Aktuell erreicht die Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung weiterhin Tiefststände. Von 2012 bis 2016 ist sie um 12% auf knapp 10.000 arbeitslos gemeldete Personen gesunken (vgl. Tab. D4.19). Und auch die relative Arbeitslosigkeit, die Arbeitslosenquote, liegt in der Frühen Bildung



M3 Arbeitslosenstatistik

Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst nach dem Konzept der „registrierten Arbeitslosigkeit“ Personen, die sich (1.) arbeitssuchend melden, (2.) aktuell nicht oder weniger als 15 Stunden pro Woche beschäftigt sind, (3.) dem Arbeitsmarkt zeitnah zur Verfügung stehen und (4.) eine Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche suchen.

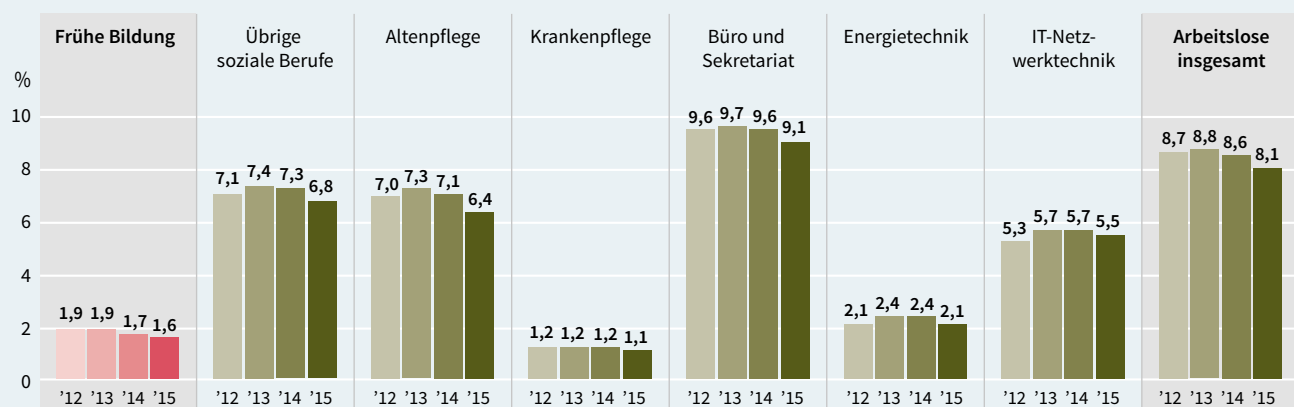
Ebenso wie die übrigen Datenquellen in diesem Kapitel ist auch die Arbeitslosenstatistik vom Wechsel der Berufsklassifikation betroffen (vgl. M4 und M5 im Datenanhang). Nach der neuen Klassifikation liegen für diese Statistik zurzeit Daten für 2012 bis 2016 vor.

Bei den Berufsangaben in der Arbeitslosenstatistik ist zu beachten, dass es sich nicht um eine Angabe zu einer bereits einmal ausgeübten Tätigkeit oder einer erworbenen Qualifikation handelt, sondern um eine Auskunft zur gewünschten Tätigkeit.

inzwischen weit unter der Gesamtquote¹³ (vgl. Abb. 4.12; Tab. D4.20). Sie betrug 2015 nur noch 1,6%, insgesamt waren es 8,1%. Unter den Referenzberufen wiesen nur die „Krankenpflege“ und die „Energietechnik“ ein vergleichbar niedriges Niveau mit Werten von unter 3% auf – was gemeinhin als Vollbeschäftigung bezeichnet wird.

¹³ Der Wert für die berufsspezifische Arbeitslosigkeit für alle Berufe ist etwas höher als der Wert der allgemeinen Arbeitslosenquote, da im Nenner der berufsspezifischen Arbeitslosenquote nur die sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen ohne Beamte berücksichtigt werden, während bei der allgemeinen Arbeitslosenquote auch die Beamten und teilweise die Selbstständigen sowie die geringfügig Beschäftigten einbezogen werden.

Abb. 4.12 Berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2015 (Deutschland; in %)^{1,2,3}



1 Berufsspezifische Arbeitslosenquote: („Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“/„sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Beruf“ + „arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“) × 100.

2 Berufsklassifikation nach KldB 2010. Berichtsmonat: Juni. Beschäftigte 2012: Stichtag 31.12.2012.

3 Frühe Bildung: 2012–2014 ohne „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (KldB 2010: 83193). Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang M5.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016f, 2015d, 2014b, 2013b): Arbeitsmarktstatistik; Bundesagentur für Arbeit (2015a, 2016d): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

4.6 Resümee

In der Gesamtbilanz zeigen die aktuellen Entwicklungen auf dem Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung in erster Linie eine Fortsetzung der großen Trends, die bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* dokumentiert werden konnten. Die Frühe Bildung ist weiterhin ein boomendes Marktsegment mit einem weit überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum. Diese positive Großwetterlage schlägt in vielfältiger Weise auf die Situation des Arbeitsmarktes durch: Die Beschäftigungsbedingungen sind im Großen und Ganzen eher günstig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Berufsfeld Frühe Bildung. Oder mehr noch: Sie waren – unter Beachtung aller Einflussgrößen – noch nie so gut wie heute. Die Beschäftigungsverhältnisse sind durchschnittlich stabil, die Lohnentwicklung ist leicht überdurchschnittlich und das Risiko der Arbeitslosigkeit gering.

Bestimmend für die Lage des Teilarbeitsmarktes ist ebenfalls nach wie vor, dass die Frühe Bildung ein typisches Berufsfeld für Frauen darstellt. So ist die Quote von Teilzeitbeschäftigungen unter 21 Stunden um ein Mehrfaches höher als in typischen Männerberufen – wenn auch im Vergleich mit den erwerbstätigen Frauen insgesamt eher niedrig. Ebenso spielt unerwünschte Teilzeittätigkeit kaum eine Rolle, sondern sie dient in der Regel dazu, Familienarbeit mit einer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Zudem hat die Familienarbeit – wie in anderen Frauenberufen – auch einen hohen Stellenwert als Ursache für die Beendigung oder Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit.

Weiterhin weisen auch die im vorliegenden Band neu aufgenommenen Indikatoren zur Stabilität der Arbeitsverhältnisse auf eine relativ günstige Situation in der Frühen Bildung hin: Die mittlere Dauer der Betriebszugehörigkeit entspricht dem Gesamtdurchschnitt bei allen Beschäftigten, und Entlassungen kommen verhältnismäßig selten vor. Allerdings werden Arbeitsverhältnisse überdurchschnittlich oft beendet, weil ein befristeter Vertrag ausläuft. In einem boomenden Arbeitsmarkt mit überdurchschnittlich vielen befristeten Verträgen aufgrund der Neueinstellungen ist dies allerdings zu erwarten. Angesichts der geringen Arbeitslosenquote und der seltenen Klagen über fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten führt diese Situation offenbar für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch nicht zu dauerhafter Erwerbslosigkeit, da die Gesamtlage günstig ist.

Einen erheblichen Einfluss auf die Situation des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung haben auch die strukturellen Bedingungen wie die weitreichende Normierung des

Arbeitsfeldes durch Gesetze und Verordnungen, die Vertretung im öffentlichen Dienst oder bei freien Trägern und die kommunale Steuerung des Arbeitsfeldes. Diese Rahmenbedingungen sind allem Anschein nach eine Ursache dafür, dass „moderne“ Entwicklungen, die in anderen Teilarbeitsmärkten eine Rolle spielen – wie die Zunahme von geringfügigen Beschäftigungen, von Arbeitnehmerüberlassung oder Selbstständigkeit –, in der Frühen Bildung randständig geblieben sind.

Ebenso ist die Prognose über die weitere Entwicklung des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung entscheidend von diesen besonderen Strukturbedingungen abhängig, die das Arbeitsfeld weitgehend kontrollieren. Zurzeit deuten mit der aktuellen Qualitätsdebatte, dem weiter voranschreitenden U3-Ausbau und den Folgen der Flüchtlingspolitik alle Zeichen weiterhin auf eine vorläufige Fortsetzung des „Booms“ der Frühen Bildung.