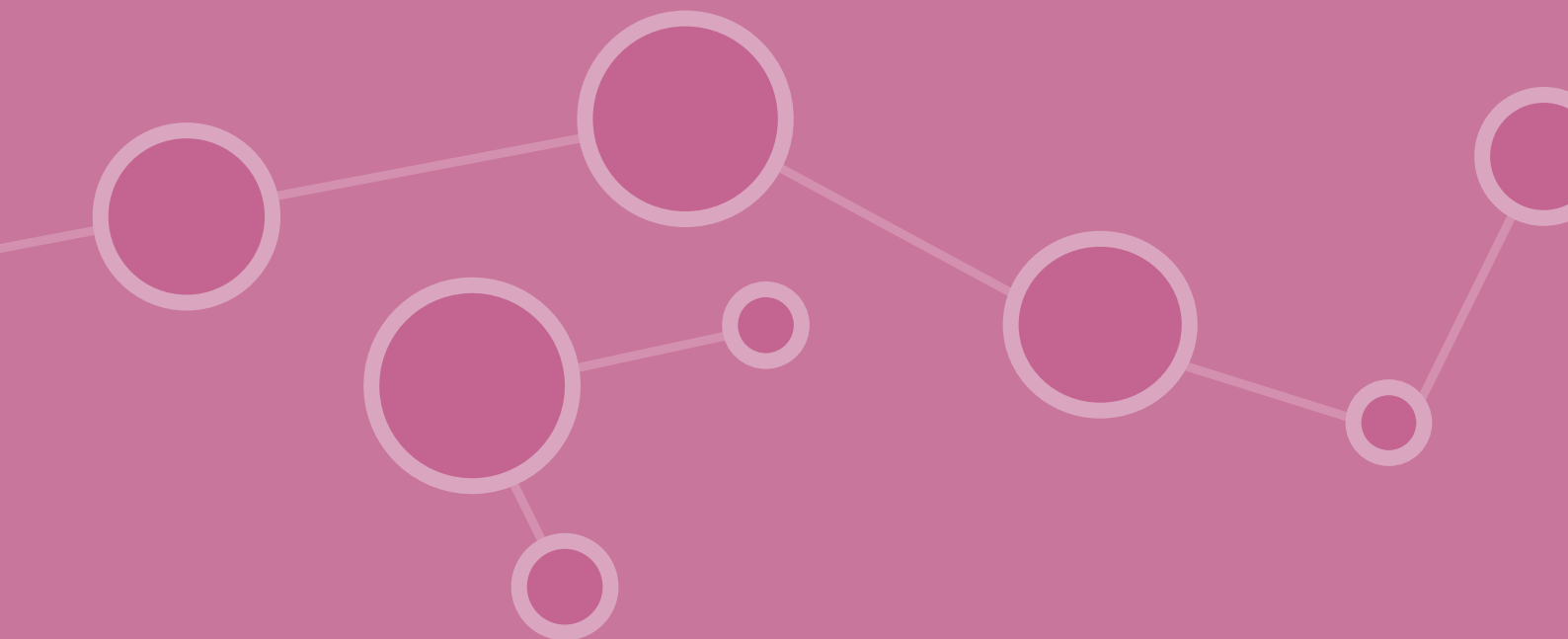


Der Arbeitsmarkt

7



Die Frühe Bildung hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten zu einem der wachstumsstärksten und dynamischsten Teilarbeitsmärkte im gesamten Erwerbs- und Beschäftigungssystem entwickelt. Als Triebfeder dieser Entwicklung sind insbesondere die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung für Ein- und Zweijährige und die damit einhergehenden Ausbau- und Fördermaßnahmen zu identifizieren. Aber auch insgesamt betrachtet hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten in vielfältiger Hinsicht gewandelt. Zu nennen sind hierbei der wirtschaftliche Strukturwandel, die gesamtkonjunkturelle Entwicklung, eine steigende Frauenerwerbsquote und verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich in unterschiedlicher Intensität auf die einzelnen Teilarbeitsmärkte auswirken.

Bereits die vorangegangenen Darstellungen zum Personal in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege auf Grundlage der Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigen, dass die Frühe Bildung nach wie vor ein dynamisch wachsendes und stark fachlich reguliertes Beschäftigungsfeld ist (vgl. Kap. 2 und 4). Hierauf aufbauend wird im Rahmen der nachfolgenden Analysen die berufliche und ökonomische Situation des Personals in der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung im Horizont des Gesamtarbeitsmarkts sowie auch hinsichtlich ausgewählter Referenzberufe vergleichend betrachtet und vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und allgemeiner Arbeitsmarkttrends diskutiert.

Allein die statistische Erfassung der Beschäftigten in diesem Teilarbeitsmarkt ist jedoch keinesfalls trivial. Im Gegensatz zur Kinder- und Jugendhilfestatistik sind die Personen in diesem Arbeitsfeld in den allgemeinen Arbeitsmarkt- und Haushaltsstatistiken wie dem Mikrozensus (► M1) oder der Beschäftigungsstatistik (► M2), die verschiedensten Erhebungsinteressen und einer größeren Bandbreite an Arbeitsfeldern gerecht werden müssen, nicht als eigene Gruppe ausgewiesen. Um die Bewegungen in der Frühen Bildung im Kontext des Gesamtarbeitsmarkts dennoch abbilden zu können, muss ersatzweise auf eine Annäherung auf Grundlage der Klassifikation der Berufe (KldB) zurückgegriffen werden (► M5 im Datenanhang). Trotz den daraus an einigen Stellen resultierenden statistischen Unschärfen, die zu Abweichungen von den Ergebnissen der Kinder- und Jugendhilfestatistik führen können, sind dies aktuell die hierfür einzig verfügbaren und am ehesten zu verwendenden arbeitsmarktstatistischen Annäherungsmöglichkeiten.

M1

Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche, jährliche Stichprobenerhebung bei 1% 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 Mikrodatsätzen, die die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung stellen. Die gewichteten Ergebnisse wurden auf die Bevölkerung hochgerechnet.

Im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik (► M2) werden mit dem Mikrozensus nicht nur Angaben über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erhoben, sondern auch Tätige in anderen Erwerbsformen wie Selbstständige oder Beamte erfasst. Die Identifizierung Erwerbstätiger in der Frühen Bildung erfolgt dagegen, ebenso wie bei der Beschäftigungsstatistik, über die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) (► M5 im Datenanhang). Allerdings wurde die Zielgruppe bei den Mikrozensus-Auswertungen noch zusätzlich über den Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) eingegrenzt und auch die Kombination „Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer/Anlernstätigkeit“ (83111) in die Berechnungen einbezogen. Zur Definition der übrigen Vergleichsberufe ► M6 (im Datenanhang).

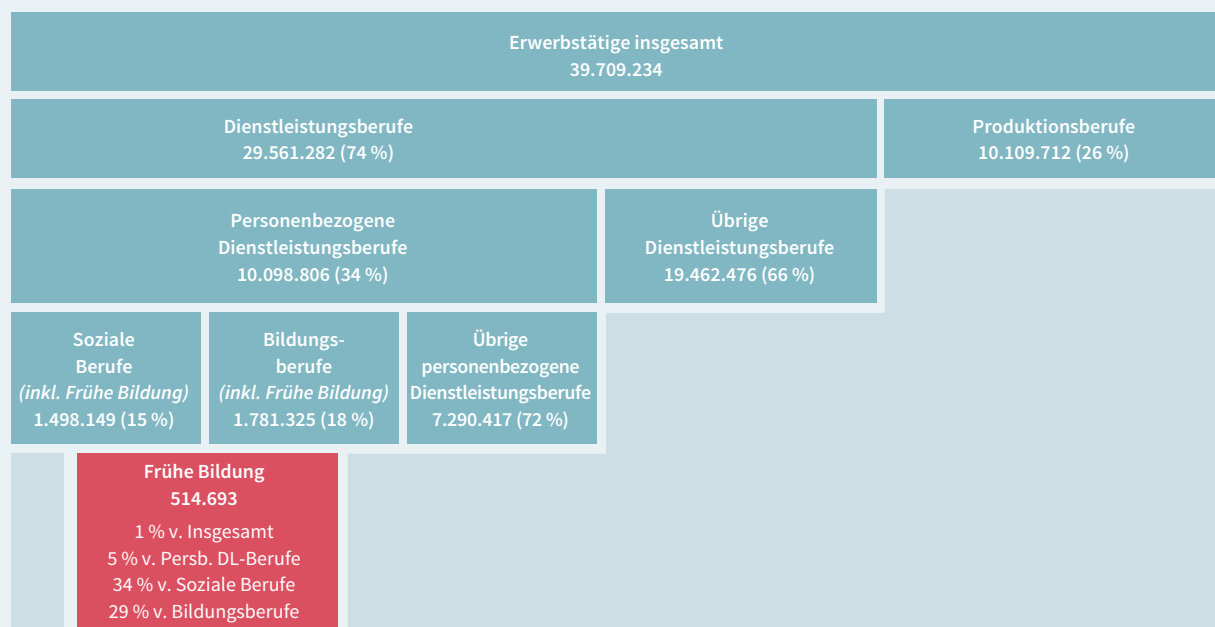
Berufsangaben nach der KldB 2010 liegen im Mikrozensus aktuell für den Zeitraum 2012 bis 2018 vor. Auswertungen für länger zurückliegende Zeiträume nach der „alten“ Klassifikation der Berufe 1992 sind in den *Fachkräftebarometern Frühe Bildung 2014* und *2017* zu finden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, 2014).

Die Grundgesamtheit für die Auswertungen bildete bis zum Erhebungsjahr 2016 die „aktive“, erwerbstätige¹ Bevölkerung in Privatwohnungen und Gemeinschaftsunterkünften am Ort der Hauptwohnung. In den darauffolgenden Erhebungsjahren wurden die Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt für Personen in Gemeinschaftsunterkünften (wie z.B. in Alten-, Pflege- und Behindertenheimen, Flüchtlingsunterkünften, Strafvollzugsanstalten) nicht mehr berücksichtigt. Die Abgrenzung bezieht sich demgemäß lediglich noch auf die Bevölkerung am Hauptwohnsitz in Privathaushalten. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden dabei nicht mitgerechnet.

¹ Nach der Definition der International Labour Organization (ILO) sind Personen ab dem Alter von 15 Jahren erwerbstätig, wenn sie in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Ähnlich schwierig gestaltet sich auch die berufssystematische Einordnung der Frühen Bildung (vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1). Gemäß dem Klassifizierungsschema der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) ist die Frühe Bildung unverkennbar als personenbezogene Dienstleistung im Feld der Sozialen Berufe einzuordnen. Hierfür spricht neben der rechtlichen Verortung des Arbeitsfeldes im Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) auch die Ausbildung

Abb. 7.1 Berufssystematische Einordnung der Frühen Bildung zwischen Sozialen Berufen und Bildungsberufen 2018 (Deutschland; Anzahl Erwerbstätige; in %)¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M6. Zuordnung der Berufssektoren nach Bundesagentur für Arbeit (Matthes u.a. 2015). Erwerbstätige insgesamt: inklusive 38.240 Erwerbstätige ohne Berufszuordnung. Soziale Arbeit: „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (Kennziffer 831). Bildungsberufe: „Lehrende und auszubildende Berufe“ (84) ohne außerschulische Lehrtätigkeiten. Weitere Berufsdefinitionen ► M5. Die Sozialen Berufe und die Bildungsberufe werden jeweils inklusive der nicht eindeutig zuordenbaren Frühen Bildung ausgewiesen. Aufgrund dieser doppelten Berücksichtigung addieren sich die Prozentangaben nicht auf 100%.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2018; eigene Berechnungen

des Personals im Rahmen von primär sozialpädagogisch ausgerichteten Bildungsgängen. Zu wenig beachtet wird demgegenüber jedoch die ebenfalls wichtige Bedeutung der Frühen Bildung für das Arbeitsfeld des Bildungspersonals, das auch im Rahmen der nationalen Bildungsberichterstattung dem Bildungssektor zugeordnet wird (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020).

Die zentrale Bedeutung des Bildungsauftrags, der dem Feld der Kinderbetreuung zukommt, wird auch im Rahmen des SGB VIII in der Trias von „Erziehung, *Bildung* und *Betreuung*“ explizit formuliert. Des Weiteren ist der Bildungscharakter der Angebotsformen in den Bildungs- und Erziehungsplänen der Bundesländer mittlerweile fest verankert. Für die Untersuchung des Teilarbeitsmarkts ist die berufssystematische Zuordnung keinesfalls unerheblich, da je nach gewähltem Referenzsystem ein anderer Vergleichsmaßstab anzusetzen ist. So zeichnet sich der Teilarbeitsmarkt der Frühen Bildung im Vergleich zu den nahezu ausschließlich von akademischem Personal besetzten Bildungsberufen durch eine auffällig niedrige Akademisierungsquote aus. Im

Vergleich mit anderen sozialen oder sozialpflegerischen Berufen sticht er dagegen eher durch den auffällig niedrigen Anteil von Personen ohne Berufsausbildung heraus (vgl. Tab. D7.2).

Um der Positionierung der Frühen Bildung zwischen Sozial- und Bildungsberufen gerecht zu werden, werden in den folgenden Analysen sowohl ausgewählte Dienstleistungsberufe, die übrigen Sozialen Berufe sowie Pflegeberufe, Bildungsberufe – für die exemplarisch die Berufsgruppe der „Primarstufenlehrkräfte“ steht – und Produktionsberufe als Referenzgrößen herangezogen. Auf dieser Grundlage wird dargestellt, wie sich dieses Segment der Dienste am Menschen im Kontinuum zwischen den Sozial- und Bildungsberufen hinsichtlich der Gewinnung von Fachkräften und der Attraktivität des Berufsfeldes im Vergleich mit anderen Arbeitsfeldern positioniert. Hierbei soll neben der Standortbestimmung der Frühen Bildung im Erwerbs- und Beschäftigungssystem auch die Abschätzung von möglichen, bisher nicht vollumfänglich ausgeschöpften Arbeitskräftepotenzialen für das Arbeitsfeld in den Fokus rücken.

7.1 Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung wächst weiterhin in enormer Geschwindigkeit. Zwischen 2012 und 2020 ist sie um 40% gestiegen.

Die bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019* skizzierte große Wachstumsdynamik im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung hat sich in den letzten Jahren ungebrochen in hohem Tempo weiter fortgesetzt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 104). Zwischen 2012 und 2020 hat sich das Personalvolumen in der Frühen Bildung um rund 40% erhöht. Damit übersteigt die Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (► M2) in diesem Bereich die positive Entwicklung des Gesamtmarktes (+13%) bei Weitem. Im Außenvergleich zeigt sich, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung im betrachteten Zeitraum sogar mehr als dreimal so stark wie auf dem Gesamtmarkt zunahm.

M2

Beschäftigungsstatistik

Vollständig werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über die Meldungen an die Sozialversicherungen erhoben, und Angaben über ihre Beschäftigung werden auf dieser Grundlage von der Agentur für Arbeit in der Beschäftigungsstatistik veröffentlicht. Neben der bloßen Anzahl finden sich hier unter anderem Angaben über die ausgeübte Tätigkeit, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit oder das Alter der Beschäftigten.

Die Codierung der Berufsangabe erfolgt gemäß der Klassifikation der Berufe 2010, die im Jahr 2012 in der Beschäftigungsstatistik eingeführt wurde. Die Beschäftigten in der Frühen Bildung findet man dabei in der Klassifikation der Berufe vornehmlich in den drei Berufsgattungen „Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer/Anlernstätigkeit“ (83111), „Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (83112) und „Aufsichtskräfte, Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193). Dabei ist jedoch ein Großteil der Beschäftigten in der Berufsgattung 83111 nicht im Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ tätig (Grgic 2014, S. 26 f.). Bei den Auswertungen der Beschäftigungsstatistik und bei der ebenfalls auf den Sozialversicherungsmeldungen basierenden Entgeltstatistik wird diese Berufsgattung daher nicht mitberücksichtigt.

Beachtet werden muss, dass die Beschäftigungsstatistik nicht über alle Erwerbstätigen Auskunft gibt. So zählen Erwerbstätige, die keine Beiträge zum Sozialversicherungssystem leisten, definitionsgemäß nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies betrifft in erster Linie die Beamten und die Selbstständigen, aber auch andere Personenkreise wie Freiwillige, geringfügig Beschäftigte oder Ein-Euro-Jobber. Auswertungen über die Erwerbstätigen insgesamt ermöglicht beispielsweise der Mikrozensus (► M1).

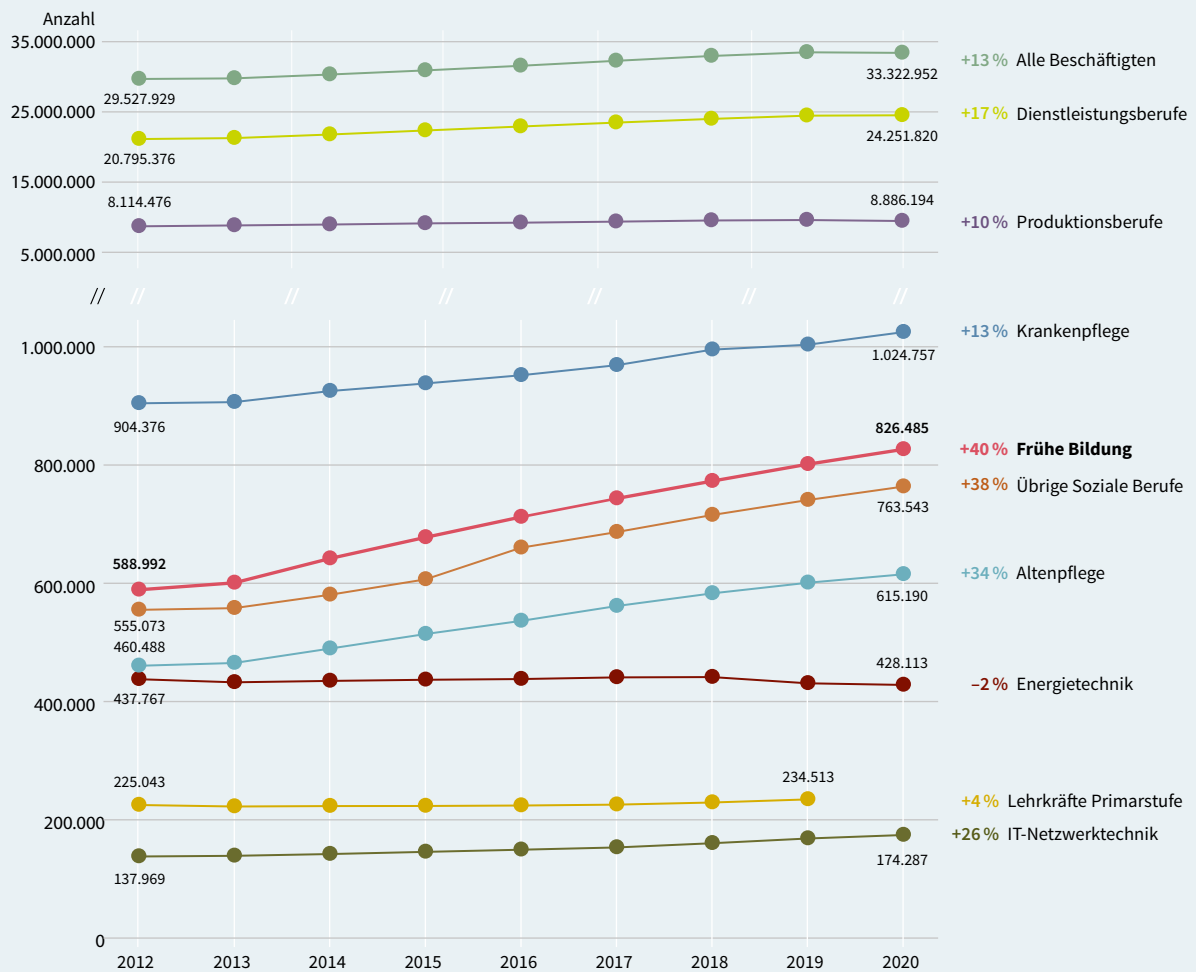
In der Gegenüberstellung mit den ausgewählten Vergleichsberufen wird der außerordentlich hohe Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung noch deutlicher. So können die ebenfalls stark wachsenden „übrigen Sozialen Berufe“ (+38%) oder die „Altenpflege“ (+34%) nicht mit der enormen Wachstumsdynamik in der Frühen Bildung Schritt halten (vgl. Abb. 7.2; Tab. D7.3).

Die beachtliche Beschäftigungsentwicklung in der Frühen Bildung ist vornehmlich auf die speziellen Rahmenbedingungen in diesem Teilarbeitsmarkt zurückzuführen. Vor allem die politische Entscheidung, einen Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung für Ein- und Zweijährige einzuführen, hat in Verbindung mit steigenden Geburtenzahlen und wachsenden Betreuungswünschen der Eltern zu einem erheblichen Ausbau der Betreuungskapazitäten geführt. In der Folge entwickelte sich hieraus die seit Jahren zu beobachtende enorme Arbeitsmarktdynamik in diesem Beschäftigungssegment, die auch in der Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Ausdruck kommt.

Darüber hinaus dürften auch die generell positive Arbeitsmarktentwicklung und der parallel verlaufende, ungewöhnlich starke Ausbau öffentlich finanzierter Dienste der vergangenen Jahre die Wachstumsdynamik in der Frühen Bildung zusätzlich begünstigt haben. Zudem sind die Potenziale der Automatisierung und Rationalisierung mit dem damit einhergehenden Personalabbau in einem Arbeitsfeld, das unzweifelhaft zu den personenbezogenen Dienstleistungen zählt, verhältnismäßig gering (Baethge/Baethge-Kinsky 2017, S. 46).

Für sich genommen bildet die beachtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung keinen hinreichenden Indikator für die Veränderung des Arbeitsaufkommens in diesem Erwerbssegment. Denkbar wäre, dass durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen oder Arbeitszeitreduzierungen die Beschäftigtenzahlen auch anwachsen, ohne dass die Menge der geleisteten Arbeitsstunden zunimmt. Eine Gegenüberstellung zwischen der Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigen und der geleisteten Arbeit zeigt jedoch, dass die Zahl der Vollzeitäquivalente (+25%) in der Frühen Bildung zwischen 2012 und 2018 sogar noch etwas stärker angewachsen ist als die Zahl der erwerbstätigen Personen (+22%). Die parallele Zunahme der Anzahl der Erwerbstätigen sowie der Vollzeitäquivalente lässt sich über alle ausgewählten Vergleichsberufe und auf dem Gesamtmarkt mit Ausnahme der „Energietechnik“ beobachten (vgl. Tab. D7.4).

Abb. 7.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



¹ Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06., 2012: 31.12. Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte. Weitere Anmerkungen ► M2.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2015, 2016a, 2018a, 2019a, 2020a, 2021): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2020a): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

7.2 Soziodemografische Merkmale

Trotz des massiven Anstiegs der Beschäftigtenzahl in der Frühen Bildung wird die Gewinnung und Bindung von Fachkräften auch perspektivisch eine Herausforderung für die Träger der freien und öffentlichen Jugendhilfe darstellen. Dementsprechend wird die Erschließung neuer Personalgruppen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Angesichts dessen ist ein Blick auf die soziodemografische Zusammensetzung des Arbeitsfeldes notwendig, um mögliche Ansatzpunkte für eine strategisch ausgerichtete Personalpolitik zur Absicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu identifizieren.

Geschlecht

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ist mit einer Frauenquote von rund 94% eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten, weiblich dominierten Arbeitsfelder.

Die berufliche Geschlechtersegregation ist ein markantes und beständiges Charakteristikum des deutschen Arbeitsmarktes (Achatz 2008, S. 263–301; Rosenfeld/Trappe 2002, S. 231–267). In dieser Hinsicht bildet auch der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung keine Ausnahme. Mit einem Frauenanteil von rund 94% ist er gegenwärtig eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten, weib-

lich dominierten Arbeitsfelder auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Im Vergleich aller 144 Berufsgruppen weisen gemäß Mikrozensus 2018 lediglich die zwei Berufsgruppen „Arzt- und Praxishilfe (811)“ (98%) sowie „Hauswirtschaft und Verbraucherberatung (832)“ (97%) eine noch höhere Frauenquote als die Frühe Bildung auf (vgl. Tab. D7.5).

Das Aufbrechen geschlechterstereotyper Berufsorientierungen und die Akquise männlicher Beschäftigter als personalpolitische Ressource zur Deckung des Fachkräftebedarfs rangiert in diesem Arbeitsmarktsegment bis heute weit oben auf der fachpolitischen Agenda. Zwischen 2012 und 2018 konnten im Rahmen diesbezüglicher Bestrebungen immerhin rund 16.100 (+100%) zusätzliche männliche Erwerbstätige für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung gewonnen werden, während im entsprechenden Zeitraum etwa 78.200 (+19%) neu eingestellte Frauen in den Teilarbeitsmarkt strömten. Dies hat die geschlechtsspezifische Grundverteilung im Vergleichszeitraum dementsprechend nur äußerst geringfügig verändert. Insgesamt ist der Frauenanteil in der Frühen Bildung zwischen 2012 und 2018 lediglich um 2,5 Prozentpunkte gesunken (2012: 96,2%; 2018: 93,7%) (vgl. Abb. 7.3; Tab. D7.6).

Auch rein zahlenmäßig ist die Frühe Bildung einer der bedeutsamsten Arbeitsmärkte für Frauen. Insgesamt üben aktuell 482.500 Frauen eine Tätigkeit in der Frühen Bildung aus. Im Berufsgruppenvergleich zeigt sich, dass in nur elf der insgesamt 144 Berufsgruppen mehr Frauen arbeiten als in der Frühen Bildung. Mit rund 1,4 Millionen weiblichen Beschäftigten stellt die Berufsgruppe „Büro

und Sekretariat (714)“ aktuell das Arbeitsfeld mit den meisten weiblichen Beschäftigten dar.

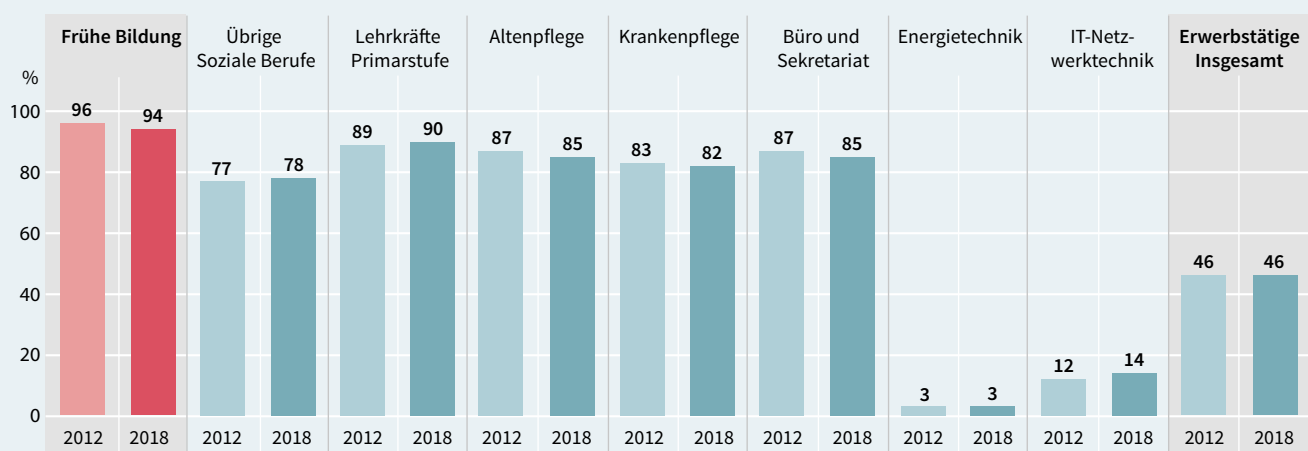
Alter

Im Jahr 2018 beträgt das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Frühen Bildung 41 Jahre. Damit zählt sie insgesamt zu den jüngeren Arbeitsfeldern.

Zwischen 2012 und 2018 ist die Altersverteilung im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung überaus stabil geblieben. Im Berichtszeitraum hat sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten nur äußerst marginal verändert (2012: 41,4 Jahre; 2018: 41,0 Jahre) (vgl. Abb. 7.4; Tab. D7.7). Hiermit bleibt die Frühe Bildung im Vergleich mit den ausgewählten Referenzberufen neben den „Primarstufenlehrkräften“ das einzige Arbeitsfeld, bei dem zwischen 2012 und 2018 ein sinkendes Durchschnittsalter festgestellt werden kann. Im Unterschied dazu stieg das Durchschnittsalter in den ebenfalls sehr wachstumsstarken „übrigen Sozialen Berufen“ sowie bei der „Altenpflege“ leicht an.

Insgesamt betrachtet zählt die Frühe Bildung mit diesem Durchschnittsalter im Berufsgruppenvergleich gegenwärtig eher zu den jüngeren Arbeitsfeldern. Im Segment der „Sozialen Berufe“ ist die Frühe Bildung aktuell sogar das jüngste Berufsfeld. Ein grundlegender Faktor für die

Abb. 7.3 Frauenquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2018 (Deutschland; in %)¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M1 und ► M6 im Datenanhang.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2012 und 2018; eigene Berechnungen

Abb. 7.4 Altersstruktur in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2018
(Deutschland; in %; Mittelwert)¹



in den letzten Jahren zu beobachtende – wenn auch nur äußerst marginale – *Verjüngung* des Arbeitsfeldes könnte der beträchtliche Zuwachs an Berufseinstiegen darstellen (vgl. Kap. 2.5). Aufgrund der aktuell vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktbedingungen gewinnen jedoch auch weitere Formen der Personalgewinnung an Bedeutung. So könnte der Wechsel von Beschäftigten aus anderen Berufsfeldern oder der Wiedereinstieg von erfahrenen Fachkräften, die vorübergehend aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden waren, durch die aussichtsreichen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Frühen Bildung befördert werden. Diese Einflussgrößen sorgen dafür, dass trotz des kontinuierlich größer werdenden Ausbildungsvolumens und der damit einhergehenden großen Wachstumsdynamik keine stärkeren Verjüngungstendenzen des Arbeitsfeldes zu verzeichnen sind.

Migration

Im Jahr 2018 hat jede sechste beschäftigte Person in der Frühen Bildung einen Migrationshintergrund.

Trotz des demografischen Wandels ist das Arbeitskräfteangebot in Deutschland in den letzten Jahren angestie-

gen (Klinger/Fuchs 2020, S. 1). Ausschlaggebend ist neben der vermehrten Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit vor allem auch die Zunahme von Arbeitskräften aus dem Ausland. Im Rahmen einer differenzierten Betrachtung zeigt sich jedoch, dass sich Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund (► M3) sehr ungleich auf die verschiedenen Berufssegmente am Arbeitsmarkt verteilen.

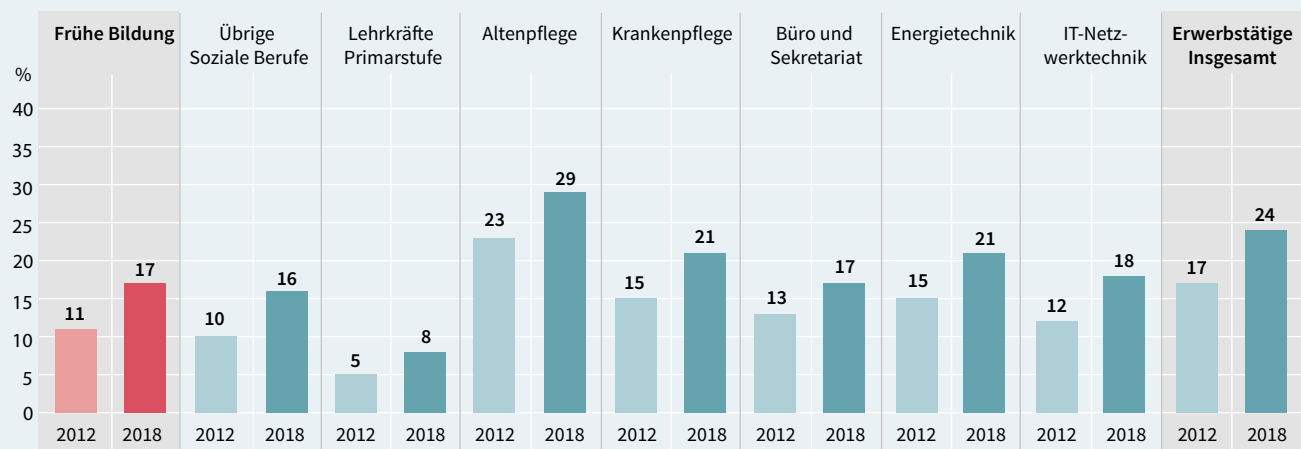
M3

Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund werden im Mikrozensus (► M1) folgendermaßen definiert: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt 2019a, S. 4). Diese Definition kann sowohl auf Personen mit deutscher, doppelter oder auch ausländischer Staatsangehörigkeit zutreffen. Weiterhin schließt diese Definition Personen ein, die sowohl dauerhaft nach Deutschland eingewandert sind als auch solche, die nur vorübergehend ihren Wohnsitz in Deutschland haben.

Aus methodischen Gründen können die solchermaßen definierten Personen mit Migrationshintergrund im Mikrozensus nicht vollständig erfasst werden, da die Information über die Staatsangehörigkeit der Eltern nur für die Elternteile erhoben wird, die (noch) gemeinsam mit dem jeweiligen Kind in einem Haushalt leben.

Abb. 7.5 Migrationsquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2018 (Deutschland; in %)¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M1, ► M3 und ► M6 im Datenanhang.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2012 und 2018; eigene Berechnungen

Im Jahr 2018 waren rund 85.700 der insgesamt 8,2 Millionen Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung tätig. Ihr Anteil an allen Beschäftigten in der Frühen Bildung lag somit bei 17%. Im Jahr 2012 bewegte sich der entsprechende Anteilswert mit 11% auf einem deutlich niedrigeren Niveau (vgl. Abb. 7.5; Tab. D7.8). Obgleich der Anteil also im Vergleichszeitraum verhältnismäßig stark angestiegen ist, liegt der entsprechende Wert auf dem Gesamtarbeitsmarkt nach wie vor deutlich höher (24%).

Diese Diskrepanz erklärt sich zumindest teilweise dadurch, dass die Frühe Bildung für Personen ohne, in der Regel einschlägige, abgeschlossene Berufsausbildung nur wenige Beschäftigungsoptionen bietet. Dies wirkt sich im besonderen Maß auf die Zugangsmöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund aus, da diese wesentlich seltener über einen Berufsabschluss verfügen als Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Folglich fällt der Anteil von Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund insbesondere in Berufsbereichen mit tendenziell eher geringen Qualifikationsanforderungen oder kurzer Ausbildungsdauer höher aus (vgl. Tab. D7.9). Inwieweit Sprachbarrieren oder das Fehlen vergleichbarer Berufsabschlüsse in den Herkunftsländern der Beschäftigten Einfluss auf den vergleichsweise niedrigen Migrationsanteil in der Frühen Bildung haben, kann mithilfe der Mikrozensusdaten nicht beantwortet werden.

Im Vergleich mit den ausgewählten Berufsgruppen wird ersichtlich, dass der Anteil von Beschäftigten mit Migra-

tionshintergrund lediglich bei den Primarstufenlehrkräften (8%) deutlich geringer ausfällt als im Arbeitsfeld Frühe Bildung. Im Gegensatz dazu liegt der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenpflege (29%) weit über dem entsprechenden Wert auf dem Gesamtarbeitsmarkt (24%). Hierbei dürfte aber auch die Differenz zwischen akademischen und nichtakademischen Arbeitsmärkten eine Rolle spielen.

Auch Personen mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss haben nicht selten Schwierigkeiten, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung im Feld der Frühen Bildung zu finden. Im Jahr 2019 gab es 3.615 Anerkennungsverfahren nach Landesrecht in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Von diesen entfielen insgesamt rund 1.587 Verfahren allein auf den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers.

Informationen zur Bescheidung der Anerkennungsverfahren liegen gegenwärtig ausschließlich für die gesamte Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ vor. In dieser wurden im Berichtszeitraum 2.944 Anerkennungsverfahren nach Landesrecht bereits abgeschlossen. Davon endeten 918 (31%) mit der Bescheinigung einer vollständigen Gleichwertigkeit des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses. Geringer war der Anteil der vollständig positiv beschiedenen landesrechtlichen Verfahren lediglich bei den „lehrenden und auszubildenden Berufen“ (14%) und den „Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirt-

schaftswissenschaftlichen Berufen“ (23%). In 1.344 Vorgängen (45%) wurde die „teilweise Gleichwertigkeit“ ermittelt oder die Notwendigkeit einer „Ausgleichsmaßnahme“ festgelegt (Statistisches Bundesamt 2019b).

Auffällig hoch ist der Anteil der negativ beschiedenen Anerkennungsverfahren in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. So wurde im Berichtsjahr jeder vierte Anerkennungsantrag (25%) negativ beschiedenen. Der Anteil der negativ beschiedenen Verfahren war nur im Bereich „nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ höher (44%), wobei anzumerken ist, dass das Verfahrensaufkommen in dieser Gruppe deutlich geringer war. Im Vergleich dazu lag der Anteil der negativ beschiedenen Anträge in der Gruppe „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“ – in der das Verfahrensaufkommen ähnlich hoch war wie in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ – lediglich bei 2%.¹

¹ Erfasst sind dabei die Entscheidungen vor einem möglichen Rechtsbehelf.

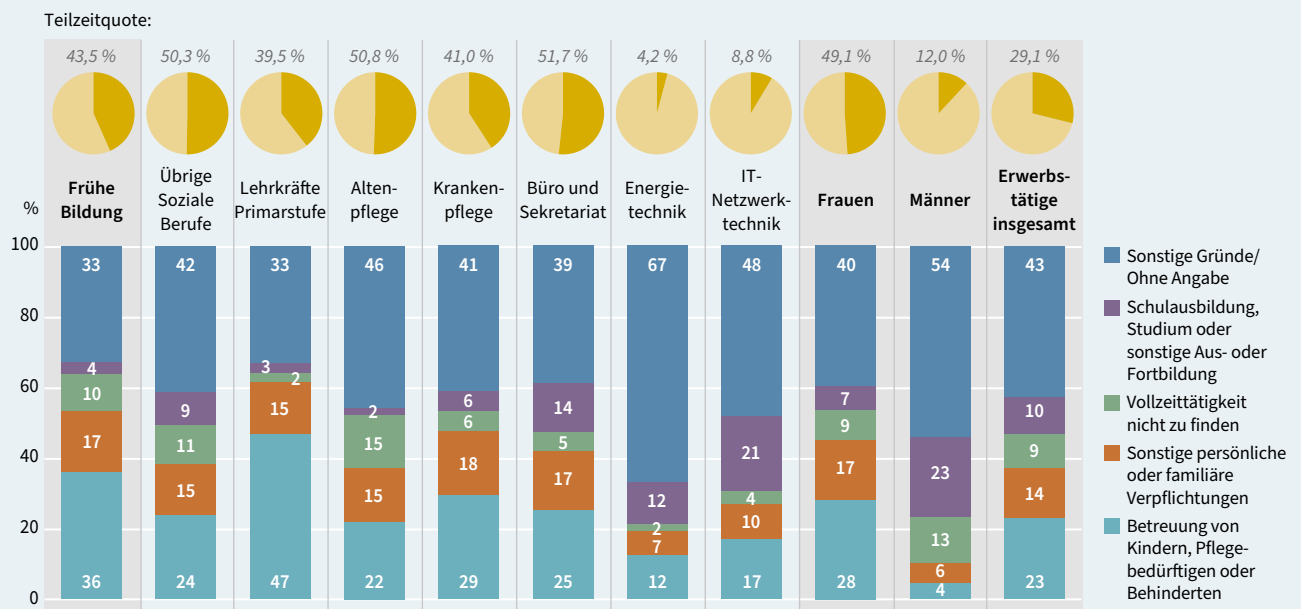
7.3 Beschäftigungsbedingungen

Teilzeitbeschäftigung

Die Frühe Bildung zeichnet sich, wie andere weiblich dominierte Arbeitsfelder auch, durch eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitbeschäftigungsquote aus.

Seit dem letzten Jahrhundert hat sich die Zusammensetzung der Erwerbsformen am Arbeitsmarkt deutlich verändert. Eines der markantesten Charakteristika dieser Strukturveränderung ist die stark angestiegene Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Tendenzen zur Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit zeigen sich bereits seit den 1960er-Jahren (Kohler/Spitznagel 1995, S. 339) und sind vor allem auf den Ausbau des Dienstleistungssektors sowie die vermehrte Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zurückzuführen. Obwohl sich in den letzten Jahren auch die Anzahl der in Teilzeit tätigen Männer erhöht hat, sind es in Deutschland weiterhin vor allem weibliche Erwerbstätige, die

Abb. 7.6 Gründe für Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2018 (Deutschland; in %; Teilzeitquote)¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M1 und ► M6 im Datenanhang.
Teilzeit gemäß Selbstausskunft der Befragten zu ihrem Arbeitsverhältnis. Arbeitsverhältnisse mit einem Stundenumfang von unter 25 bzw. über 36 Stunden wurden ggf. zu „Teilzeit“ bzw. „Vollzeit“ korrigiert. Der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse nach Selbstausskunft ist gegenüber einer Teilzeitquote mit einer festen Stundenschwelle von 38 Stunden erheblich niedriger.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2018; eigene Berechnungen

mit verminderter Wochenstundenzahl arbeiten und den Großteil der Teilzeitbeschäftigten am Arbeitsmarkt ausmachen. Diese Unterschiede spiegeln sich in besonderem Maß in den durchschnittlichen Beschäftigungsumfängen und Teilzeitquoten stark geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmarktsegmente wider.

Auch im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung findet sich die für ein stark weiblich dominiertes Arbeitsfeld typische hohe Teilzeitquote. Gemäß Mikrozensus 2018 arbeiten etwa 44% der Beschäftigten in der Frühen Bildung in Teilzeit. Bei allen erwerbstätigen Frauen liegt der entsprechende Wert bei ca. 49%. Im Vergleich dazu arbeiten aktuell nur rund 12% aller erwerbstätigen Männer in einem Beschäftigungsverhältnis mit reduzierter Wochenstundenzahl. In der Energietechnik, die ein nahezu ausschließlich von Männern besetztes Arbeitsfeld darstellt (Männerquote: 97%), liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten diesem Trend folgend lediglich bei rund 4% (vgl. Abb. 7.6; Tab. D7.10).

Die hohe Teilzeitquote von Frauen scheint primär im Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. familiären Verpflichtungen begründet zu sein. So gaben insgesamt etwa 45% der teilzeitbeschäftigten Frauen an, dass die Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen oder behinderten Personen bzw. sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen der zentrale Grund für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit seien. Fehlende Vollzeitstellen sind demgegenüber mit 10% ebenso wie Bildungs- bzw. Weiterbildungsaktivitäten (7%) nur relativ selten Grund für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit. Die Beweggründe für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung der erwerbstätigen Frauen in der Frühen Bildung zeigen sich in dieser Hinsicht nahezu identisch mit denen der erwerbstätigen Frauen insgesamt.

Demgegenüber ist bei männlichen Erwerbstätigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. familiären Verpflichtungen nur in den seltensten Fällen der Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Bei einer ohnehin vergleichsweise niedrigen Teilzeitquote von rund 12% nennen insgesamt nur 10% der in Teilzeit tätigen Männer die Betreuung von Kindern oder persönliche und familiäre Verpflichtungen als Ursache für ihren reduzierten Arbeitszeitumfang. In mehr als der Hälfte der Fälle (54%) sind sonstige, nicht näher definierte Gründe entscheidend für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit. Bildungsaktivitäten nennen 23% der Männer – damit liegt der entsprechende Anteilswert mehr als dreimal so hoch wie bei den erwerbstätigen Frauen –, und in 13% der Fälle war keine Vollzeittätigkeit zu finden.

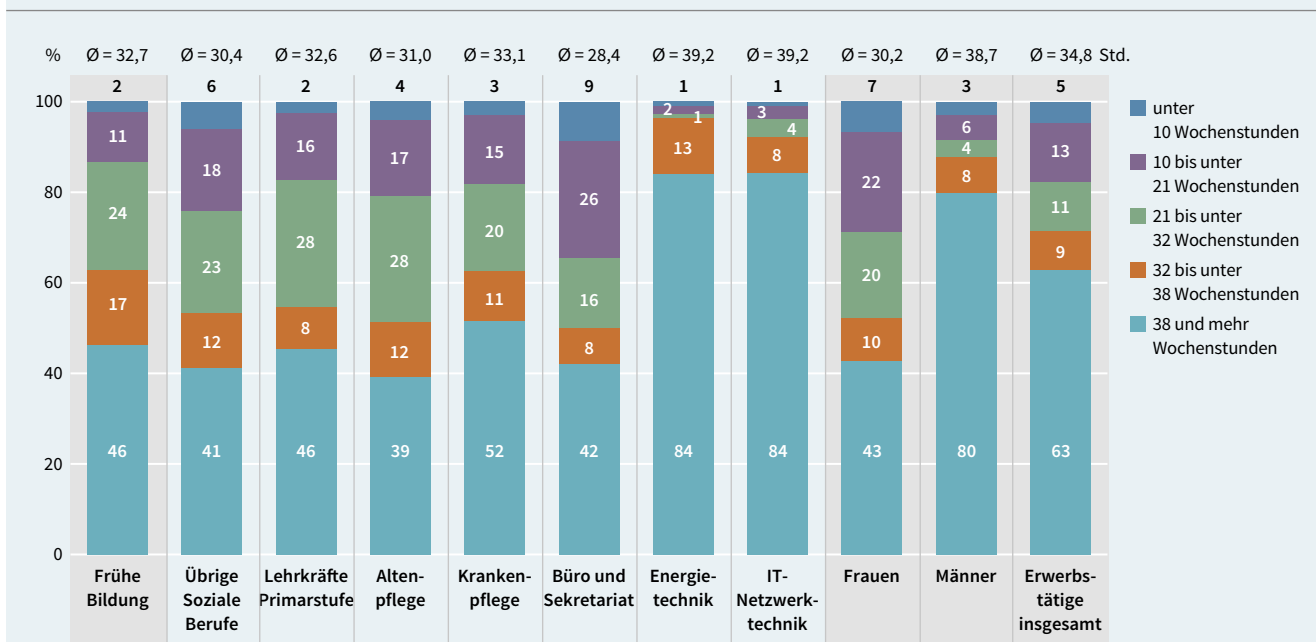
Rund 7% der Beschäftigten in der Frühen Bildung würden ihre wöchentliche Arbeitszeit gerne erhöhen.

In der öffentlichen Diskussion wird Teilzeitbeschäftigung nicht selten als ein eher homogenes Flexibilisierungsphänomen wahrgenommen, wonach die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten auf einer sogenannten „halben“ Stelle arbeitet. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass sich eine Vielzahl von strukturell durchaus verschiedenen Arbeitsverhältnissen unter dieser Beschäftigungsform subsumieren lässt. Das Spektrum reicht von vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen, die sich beispielsweise hinsichtlich möglicher Aufgabenprofile, Karrierechancen oder Entgeltstrukturen wenig oder gar nicht von einer Vollzeitbeschäftigung unterscheiden, über klassische Halbtagsstellen bis hin zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit zehn oder weniger Wochenstunden.

Im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Mikrozensus 2018 bei 32,7 Stunden; sie bewegt sich damit nur etwa 2,1 Stunden unter dem Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang befindet sich somit auf einem vergleichsweise hohen Niveau für ein für ein vornehmlich von weiblichen Erwerbstätigen besetztes Arbeitsfeld. Im Kontrast dazu liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Frauen insgesamt mit 30,2 Stunden deutlich darunter (Männer: 38,7 Stunden). Im größten Frauenarbeitsfeld „Büro und Sekretariat“ – zumindest in absoluten Zahlen gemessen – beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit lediglich 28,4 Stunden (vgl. Abb. 7.7; Tab. D7.11).

Insgesamt sind die Beschäftigten in der Frühen Bildung weitestgehend zufrieden mit ihren Beschäftigungsumfängen. Bundesweit gaben nur 7% der Erwerbstätigen in der Kindertagesbetreuung an, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erhöhen zu wollen, und zwar im Mittel um 8,1 Stunden (alle erwerbstätigen Frauen: 11,4%). Bei einem West-Ost-Vergleich zeigt sich, dass ein Wunsch nach Mehrarbeit geringfügig häufiger von den Beschäftigten in Ostdeutschland (10%) geäußert wird als in Westdeutschland (6%). Insgesamt wird eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit (bei entsprechend geringerem Lohn) in der Frühen Bildung und auch auf dem Gesamtarbeitsmarkt nur sehr selten gewünscht (Frühe Bildung: 5%; alle Erwerbstätige: 3%) (vgl. Tab. D7.12).

Abb. 7.7 Beschäftigungsumfang in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2018
(Deutschland; in %; Mittelwert)¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M1 und ► M6 im Datenanhang.

Beschäftigungsumfang: normalerweise geleistete Arbeitszeit je Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2018; eigene Berechnungen

Trotz der vermehrten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und des veränderten Rollenverständnisses der Geschlechter deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Ausübung einer Teilzeittätigkeit auch gegenwärtig noch eine primär geschlechtsspezifische Option darstellt, die es weiblichen Erwerbstätigen ermöglicht, neben der Erwerbsarbeit weiterhin die geschlechtsspezifischen Erwartungen im Hinblick auf die häusliche und pflegerische Verantwortung zu erfüllen.

Einkommensverhältnisse in Haushalten und Verteilung beruflicher Arbeit in Partnerschaften

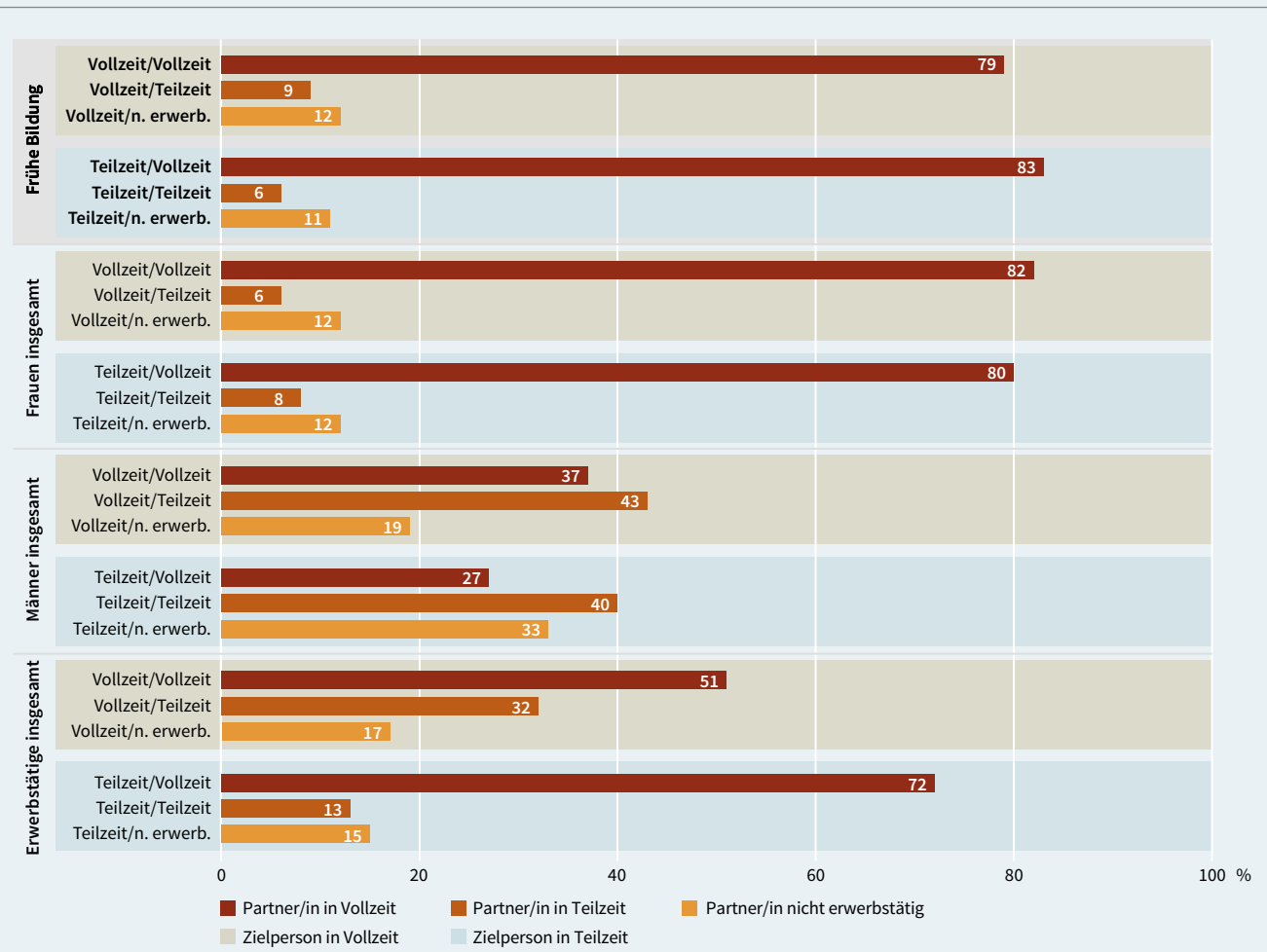
Die Erwerbstätigen in der Frühen Bildung leben größtenteils in Partnerschaften und ergänzen mit ihrer Tätigkeit neben einem in Vollzeit tätigen Partner das Haushaltseinkommen.

Wie bereits aufgezeigt, arbeiten die erwerbstätigen Frauen in der Frühen Bildung ebenso wie in anderen weiblich dominierten Arbeitsfeldern zu einem großen Anteil in Teilzeit, um die berufliche Tätigkeit mit Familienarbeit zu vereinbaren, während erwerbstätige Männer nur verhältnismäßig selten zugunsten von häuslicher Arbeit in Teilzeit tätig sind.

Insgesamt zeigt die Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in Partnerschaften, dass sich die Arbeitszeiten zwischen den Partnern nicht ausgleichen in dem Sinne, dass sich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ergänzen. Vielmehr sind unabhängig davon, ob eine Frau in Vollzeit oder Teilzeit arbeitet, die Quoten für Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit des Partners mehr oder weniger identisch. So leben die Beschäftigten in der Frühen Bildung unabhängig von ihrem eigenen Arbeitszeitumfang überwiegend mit einem vollzeitbeschäftigten Partner zusammen. Dieses partnerschaftliche Erwerbsmuster ist sicherlich der Frauendominanz des Arbeitsfeldes geschuldet. Nur selten ist der (zumeist männliche) Partner in Teilzeit tätig (9 bzw. 6%) oder wie in 12 bzw. 11% der Fälle nicht erwerbstätig (vgl. Abb. 7.8; Tab. D7.13).

Die Verteilung der beruflichen Arbeit in den Partnerschaftsbeziehungen der Beschäftigten in der Frühen Bildung ist damit nahezu identisch mit den Erwerbskonstellationen von Frauen in Partnerschaftsbeziehungen insgesamt. Im Unterschied dazu übt die Mehrzahl der erwerbstätigen Männer unabhängig vom Erwerbsstatus des (zumeist weiblichen) Partners eine Vollzeittätigkeit aus. Auffällig erscheint, dass die Teilzeitbeschäftigung eines Mannes in der Regel auch nicht durch eine Vollzeittätigkeit des (zumeist weiblichen) Lebenspartners aus-

Abb. 7.8 **Kombinationen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung Erwerbstätiger und ihrer Partnerinnen und Partner in der Frühen Bildung im Vergleich zu erwerbstätigen Frauen und Männern insgesamt 2018 (Deutschland; in %)**¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige in Partnerschaften ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M1 und ► M6 im Datenanhang.
 Partner/in: im Haushalt lebende verheiratete und unverheiratete Lebenspartnerinnen und Lebenspartner.
 Teilzeit und Vollzeit gemäß Selbstausskunft der Befragten zu ihrem Arbeitsverhältnis. Arbeitsverhältnisse mit einem Stundenumfang von unter 25 bzw. über 36 Stunden wurden ggf. zu „Teilzeit“ bzw. „Vollzeit“ korrigiert.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2018; eigene Berechnungen

geglichen wird. So haben nur 27% der in Teilzeit tätigen Männer eine in Vollzeit erwerbstätige Partnerin, wohingegen 37% der vollzeitbeschäftigten Männer auch eine vollzeitbeschäftigte Lebenspartnerin haben.

Die Verteilung der Beschäftigungsumfänge schlägt sich auch in der Bedeutung des Einkommens der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung für das gesamte Haushaltseinkommen nieder. In 48% aller Haushalte ist die oder der Erwerbstätige aus der Frühen Bildung Haupteinkommensbezieher des Haushalts, wobei rund ein Viertel der Tätigen in der Frühen Bildung alleinerziehend oder alleinstehend in Einpersonenhaushalten ist und in diesen Haushalten (fast) zwangsläufig das Haupteinkommen erwirtschaftet (vgl. Tab. D7.14). Die Quote ist vor diesem Hintergrund daher eher niedrig – wenn auch

für Frauenberufe typisch (Frauen insgesamt: 44%) – und erwartungsgemäß erheblich geringer als bei den erwerbstätigen Männern insgesamt (83%).

Zusammenfassend betrachtet leben die Erwerbstätigen in der Frühen Bildung zwar in der Mehrheit der Fälle in Partnerschaften und ergänzen innerhalb dieser Partnerschaften mit ihrer Tätigkeit neben einem vollzeittätigen Partner das Haushaltseinkommen, aber die Frühe Bildung ist keinesfalls ein Arbeitsfeld, für das eine geringfügige, ergänzende Rolle der Berufstätigkeit typisch wäre. Einen besonders kleinen Teil des Haushaltseinkommens (bis zu 25%) steuern vielmehr nur rund 13% der Tätigen in der Frühen Bildung bei, während immerhin fast ein Viertel (23%) das gesamte Haushaltseinkommen erwirtschaftet (vgl. Tab. D7.15).

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung hat weiter abgenommen. Aktuell haben nur noch 9,7% der erwerbstätigen Personen in diesem Teilarbeitsmarkt einen befristeten Arbeitsvertrag.

Gegenwärtig sind rund 3 Millionen oder 8,6% aller Erwerbstätigen in Deutschland befristet beschäftigt. Anders als bei den Beschäftigungsumfängen zeigen sich bei der Häufigkeit von befristeten Arbeitsverträgen bei Männern und Frauen keine Unterschiede. So sind aktuell 8,5% der erwerbstätigen Männer und 8,7% der Frauen befristet beschäftigt (vgl. Abb. 7.9; Tab. D7.16).

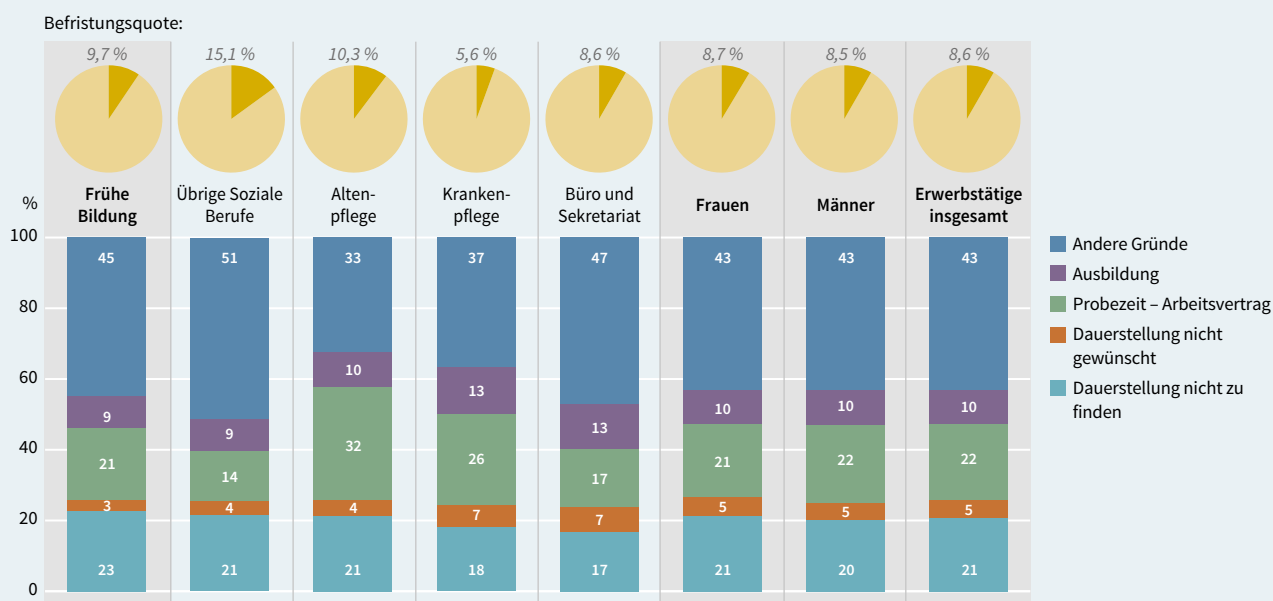
Im Zeitverlauf wird ersichtlich, dass die Befristungshäufigkeit auf dem Gesamtarbeitsmarkt in den vergangenen Jahren leicht zurückgegangen ist (2012: 9,3%; 2018: 8,6%). Diesem Trend folgt auch die Befristungsquote in der Frühen Bildung. Während 2012 noch etwa 12,6% des Personals in Kindertageseinrichtungen befristet beschäftigt waren, sind es aktuell noch 9,7%. Damit ist die Befristungsquote in diesem Teilarbeitsmarkt geringer als bei den „übrigen Sozialen Berufen“ (15,1%) und befindet sich in etwa auf einem Niveau mit der „Altenpflege“ (10,3%) (vgl. Abb. 7.9).

Nichtsdestotrotz liegt der Befristungsgrad in der Frühen Bildung weiterhin über dem durchschnittlichen Befristungsanteil aller Erwerbstätigen. Im Vergleich mit allen 144 Berufsgruppen steht die Frühe Bildung mit ihrer Befristungsquote auf dem Rangplatz 46 und somit im oberen Viertel der Verteilung (vgl. Tab. D7.17).

Gemäß den Eigenangaben der befristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind 22,7% der Beschäftigten in der Frühen Bildung ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen, weil keine unbefristete Stelle verfügbar war. Dahingegen haben sich nur gut 3% der Beschäftigten aus eigenen Beweggründen für ein befristetes Arbeitsverhältnis entschieden. Jede fünfte beschäftigte Person (20,6%) ist aufgrund eines Probezeit-Arbeitsvertrages befristet tätig. Bei 44,8% der Personen mit befristeter Erwerbstätigkeit wurden keine spezifischen Befristungsgründe benannt. Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen zeigen sich hinsichtlich der Befristungsmotive nur sehr geringe Unterschiede. Insbesondere in der Krankenpflege (18%) und im Bereich „Büro und Sekretariat“ (16,7%) sind unfreiwillige Befristungen allerdings seltener als im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung (vgl. Tab. D7.18).

Über die Befristungsgründe des Arbeitgebers finden sich im Mikrozensus keine Informationen. Wenngleich zumindest im Hinblick auf die Antwortkategorien „Probezeit-

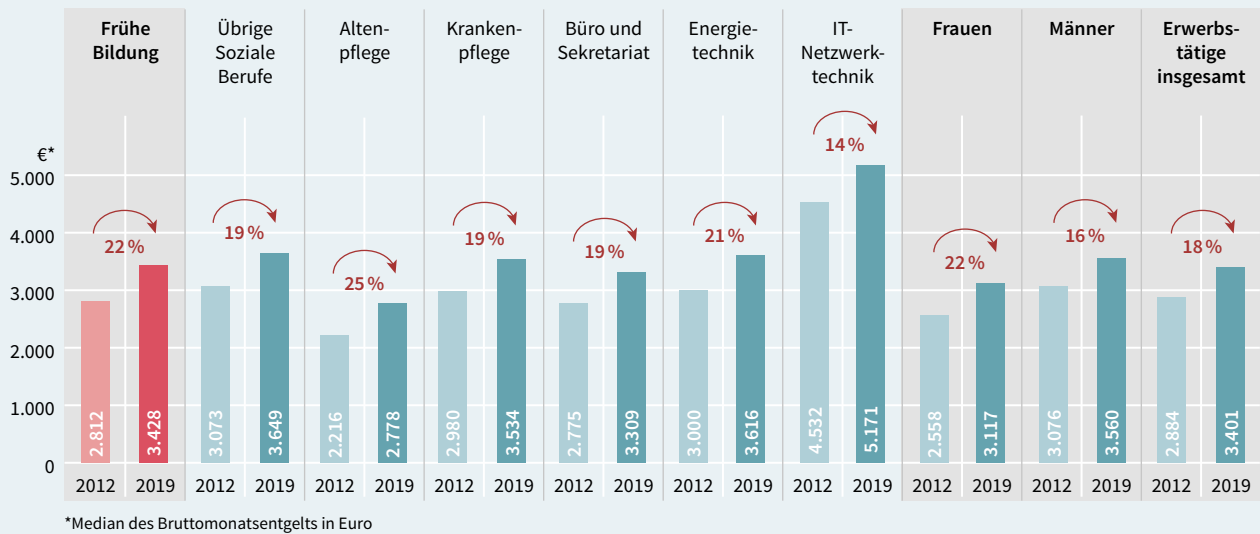
Abb. 7.9 Gründe für befristete Beschäftigung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2018 (Deutschland; in %; Befristungsquote)¹



¹ Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ► M1 und ► M6 im Datenanhang. Ohne Selbständige und mithelfende Angehörige, Freiwilligendienstleistende, Wehrdienstleistende.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2018; eigene Berechnungen

Abb. 7.10 **Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2019 (Deutschland; Median; Veränderung in %)¹**



¹ Bruttomonatsentgelte für die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe. Stichtag: 31.12. Weitere Anmerkungen ► M2 und ► M5 im Datenanhang. 2012 Geschlecht: Daten vor der Revision.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013, 2020b): Entgeltstatistik; eigene Berechnungen

Vertrag“ und „Ausbildung“ eine Überschneidung mit den arbeitgeberseitigen Befristungsmotiven hergestellt werden kann. Unklar bleibt auch, ob nach dem Auslaufen der Befristung ein Ausscheiden aus dem Betrieb oder der Übergang in eine befristete oder unbefristete Anschlussbeschäftigung erfolgt. Aktuelle Zahlen aus der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass die Übernahmequoten in den vergangenen Jahren merklich gestiegen sind. Aktuell werden etwa 44% der Erwerbstätigen nach dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags weiterbeschäftigt (Hohendanner 2019, S. 1).

Entgelt

Die Gehälter in der Frühen Bildung sind zwischen 2012 und 2019 um rund 22% gestiegen.

Die vergleichsweise günstige Arbeitsmarktlage für Erwerbstätige in der Frühen Bildung spiegelt sich auch in der Entgeltentwicklung wider. Die große Mehrzahl der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen – und folglich auch die Beschäftigten in der Frühen Bildung – werden nach oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag entlohnt. Im öffentlichen Dienst werden Erzieherinnen und Erzieher, die eine ausbildungsadäquate Tätigkeit im pädagogischen Gruppendienst ausüben, für gewöhnlich in die Entgeltgruppe 8a des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst,

Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) eingruppiert. Demzufolge liegt das Bruttoeinstiegsgehalt einer Erzieherin bzw. eines Erziehers gemäß den tarifrechtlichen Vereinbarungen aktuell bei rund 2.879 Euro. Ausgebildete Kinderpflegerinnen und -pfleger werden hingegen im Normalfall in die Entgeltgruppe S3 eingruppiert und können somit gemäß Tarifvertrag bei der Ausübung einer Vollzeittätigkeit ein Bruttoeinstiegsgehalt von etwa 2.527 Euro erwarten.

Weitere Informationen zu den Bruttomonatsgehältern des pädagogischen Personals in öffentlichen Kindertageseinrichtungen und anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen finden sich in der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. Gemäß dieser lag das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt in der öffentlichen Kindertagesbetreuung im Jahr 2019 bei etwa 3.800 Euro und somit erheblich unterhalb des durchschnittlichen Entgelts von 5.300 Euro in öffentlichen Grundschulen (Statistisches Bundesamt 2020b). Zu berücksichtigen ist, dass die Entgelt- bzw. Besoldungsniveaus und der Status des Personals in den verschiedenen Bildungsbereichen grundsätzlich durch landesspezifische Regelungen festgelegt werden. So sind beispielsweise Lehrkräfte an Schulen in Westdeutschland überwiegend verbeamtet und werden demgemäß auch mit den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Privilegien besoldet, während sie in einigen Ländern Ostdeutschlands überwiegend im Angestelltenverhältnis arbeiten (ebd.).

Der Median des Bruttomonatsentgelts für eine Vollzeitstelle für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung, auch außerhalb des öffentlichen Dienstes und ohne Tarifbindung, lag laut Entgeltstatistik 2019 bei 3.428 Euro und ist seit 2012 um rund 22% gestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2020b). Die Differenz zum entsprechenden Betrag aus der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes ist darauf zurückzuführen, dass – wie bereits erwähnt – nicht alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen nach Tarif bezahlt werden.

Insgesamt liegt das mittlere Gehalt in der Frühen Bildung damit gemäß Entgeltstatistik deutlich über dem durchschnittlichen Salär der erwerbstätigen Frauen insgesamt, dennoch ist es immer noch rund 100 Euro niedriger als bei den Männern insgesamt (vgl. Abb. 7.10; Tab. D7.19). Im Vergleich zwischen den Berufsbereichen zeigt sich, dass der Anstieg der Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung zwischen 2012 und 2019 mit 22% um einiges höher ist als der durchschnittliche Gehaltsanstieg bei allen Erwerbstätigen (+18%). Setzt man die Gehaltssteigerung in der Frühen Bildung ins Verhältnis zur Entwicklung des Preisindex – als ein Indikator für die Inflationsentwicklung –, so wird erkennbar, dass sich die Reallöhne in der Frühen Bildung in den letzten sieben Jahren deutlich erhöht haben (Statistisches Bundesamt 2021; eigene Berechnung).

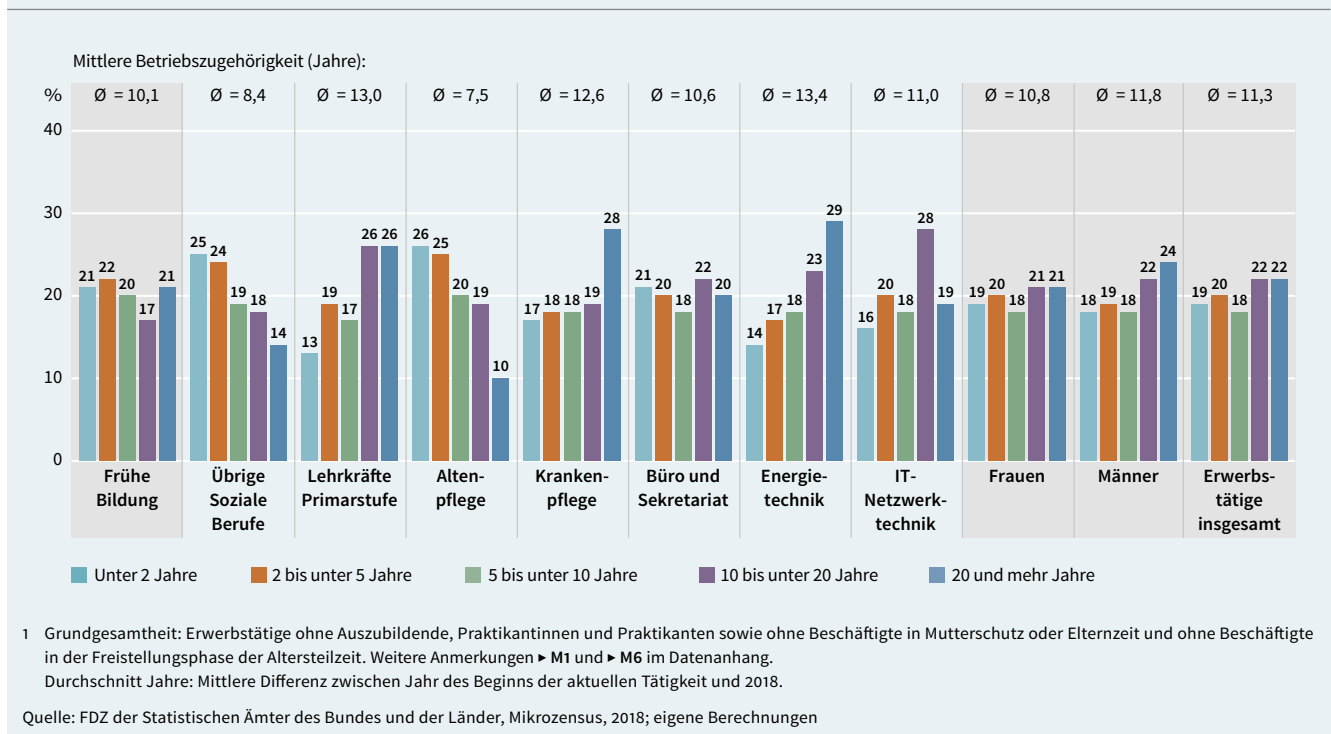
7.4 Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse

Dauer der Betriebszugehörigkeit

In der Frühen Bildung sind 43% der Beschäftigten noch keine fünf Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber tätig. Viele der kürzeren Betriebszugehörigkeitszeiten sind jedoch nicht auf einen Betriebswechsel, sondern auf die Vielzahl an Neueinstellungen in diesem Arbeitsfeld zurückzuführen.

Nahezu die Hälfte der Beschäftigten in der Frühen Bildung (43%) ist erst seit weniger als fünf Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt. Demgegenüber gaben etwa 37% an, zwischen fünf und unter 20 Jahren im selben Betrieb angestellt zu sein. Ungefähr ein Fünftel (21%) der Beschäftigten in der Frühen Bildung kann auf eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren zurückblicken (vgl. Abb. 7.11; Tab. D7.20). Hinsichtlich der Betriebszugehörigkeitszeiten unterscheidet sich die Frühe Bildung somit einerseits unverkennbar von den „übrigen Sozialen Berufen“ und der „Altenpflege“, in denen die Anteile von Beschäftigten mit kurzen Betriebszuge-

Abb. 7.11 Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2018 (Deutschland; in %; Mittelwert)¹



hörigkeiten von unter zwei Jahren noch deutlich höher ausfallen, sowie andererseits auch von der „Energietechnik“, in der nahezu jeder dritte Beschäftigte (29%) seit mehr als über 20 Jahren im selben Betrieb tätig ist.

Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung liegt bei etwa 10,1 Jahren. Die Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld sind somit im Mittel rund ein Jahr kürzer in einem Betrieb tätig als die Erwerbstätigen insgesamt (Ø 11,3 Jahre). Auch im differenzierten Vergleich aller 144 Berufsgruppen wird ersichtlich, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in der Frühen Bildung auf einem leicht unterdurchschnittlichen Niveau liegt (vgl. Tab. D7.21). So belegt die Frühe Bildung lediglich den Rangplatz 95. Da viele der eher kurzen Betriebszugehörigkeitszeiten in diesem Bereich jedoch nicht zwangsläufig auf einen Betriebswechsel, sondern auch auf die Vielzahl an Neueinstellungen und auf Elternzeitvertretungen in diesem stark geschlechtsspezifisch segregierten Teilarbeitsmarkt zurückzuführen sind, relativiert sich die leicht unterdurchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie ist im Vergleich mit anderen nicht so stark wachsenden Arbeitsfeldern daher eher als Hinweis auf eine relativ hohe Bindung zum Arbeitgeber und tendenziell große Arbeitsplatzsicherheit zu interpretieren. Nichtsdestotrotz erreichen Beschäftigte in der Frühen Bildung nur selten äußerst lange Betriebszugehörigkeitszeiten von 20 und mehr Jahren, die insbesondere in Arbeitsfeldern mit hohen Verbeamtungsquoten wie dem Polizeidienst (Ø 20,3 Jahre) vorzufinden sind.

Suche nach einer anderen Tätigkeit und Berufswechsel

Die Beschäftigten in der Frühen Bildung suchen nur sehr selten eine alternative oder zusätzliche Tätigkeit.

Trotz der aktuell äußerst günstigen Arbeitsmarktlage, die den frühpädagogischen Fachkräften eine Vielzahl an Beschäftigungsoptionen im Arbeitsfeld der Frühen Bildung bietet, gaben im Rahmen der Mikrozensus-Befragung 2018 nur etwa 1,7% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung an, dass sie in den letzten vier Wochen nach einer alternativen oder zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeit Ausschau gehalten haben. Damit liegt der Anteil der „suchenden“ Erwerbstätigen in diesem Teilarbeitsmarkt leicht unter der ebenfalls niedrigen Quote bei allen Erwerbstätigen (2,2%) (vgl. Tab. D7.22).

Etwa ein Viertel (26%) der insgesamt knapp 9.000 Beschäftigten in der Frühen Bildung, die eine andere Tätigkeit suchen, nannte als Grund „die Suche nach besseren Arbeitsbedingungen“. Im Kontrast dazu lag der entsprechende Wert in der Krankenpflege (50%), der Altenpflege (36%) und auch auf dem Gesamtarbeitsmarkt (31%) zum Teil deutlich höher. Darüber hinaus gab immerhin fast ein Fünftel (18%) der erwerbstätigen Personen in der Frühen Bildung an, Wechselabsichten zu hegen, weil eine „bevorstehende Beendigung der gegenwärtigen Tätigkeit“ zu erwarten war. Die verhältnismäßig häufige Nennung dieses Motivs hängt vermutlich mit dem leicht überdurchschnittlichen Anteil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in diesem Teilarbeitsmarkt zusammen (vgl. Kap. 7.3). Demgegenüber ist der Wunsch nach einer Tätigkeit mit „längerer Arbeitszeit“ (15%) trotz der erhöhten Teilzeitquote in diesem Arbeitsfeld (vgl. Kap. 7.3) nur selten ausschlaggebend für die Suche nach einer anderen Tätigkeit. Auch bei den Erwerbstätigen insgesamt traf dieses Motiv nur in 13% der Fälle zu. Ebenfalls selten gaben die Beschäftigten in der Frühen Bildung an, dass die „jetzige Tätigkeit nur eine Übergangstätigkeit“ ist (13%) oder dass ausschließlich eine „zusätzliche Tätigkeit“ gesucht wird (5%).

Im Verlauf des massiven Personalausbaus der letzten Jahre sind nur wenige Quereinsteigende in die Frühe Bildung eingemündet.

Neben der Suche nach einer anderen Tätigkeit ist auch die Häufigkeit von Berufswechseln, die einen Teilaspekt der beruflichen Mobilität darstellen, ein weiterer zentraler Indikator für die innere Dynamik der verschiedenen Teilarbeitsmärkte. Nach der dem Mikrozensus zugrunde liegenden Definition liegt ein Berufswechsel vor, wenn sich die ausgeübten Tätigkeiten bedeutend verändert haben und zuvor erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in vollem Umfang weiter genutzt werden können. Ein Wechsel des Berufs kann dementsprechend ohne vorhergehende Umschulung stattfinden und muss nicht zwangsläufig mit einem Wechsel der Arbeitsstätte oder des Arbeitgebers einhergehen. Über den zuvor ausgeübten Beruf und die Gründe für den Berufswechsel liegen im Mikrozensus keine Informationen vor.

Da ein Wechsel des Berufs ein vergleichsweise seltenes Ereignis im Erwerbsleben der meisten Personen darstellt, ist auch die Berufswechselquote auf dem Arbeitsmarkt erwartungsgemäß gering. Insgesamt haben im Jahr 2018 lediglich 4% aller Erwerbstätigen angege-

ben, ihren Beruf in den letzten zwölf Monaten gewechselt zu haben. Hierbei ist zu beachten, dass die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels für bestimmte Beschäftigtengruppen strukturbedingt – beispielsweise aufgrund einer Ausbildung, die nur für einen Beruf qualifiziert – eher gering ist, wie z.B. bei den Primarstufenlehrkräften (2,6%). Obgleich vielen Erwerbstätigen in der Frühen Bildung aufgrund der in diesem Arbeitsfeld weit verbreiteten generalistischen Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ein breit gefächertes Tätigkeitspektrum offensteht, liegt die Berufswechselquote nur bei 3% und somit sogar leicht unter der Quote auf dem Gesamtarbeitsmarkt (vgl. Tab. D7.23).

In Verbindung mit dem weiterhin ungebrochen hohen Verfachlichungsgrad (vgl. Kap. 2.7) deutet die niedrige Berufswechselquote darauf hin, dass im Zuge der massiven Personalzugewinne in den letzten Jahren nur wenige Quereinsteigerinnen und -einsteiger unter den Berufswechslern in der Frühen Bildung zu finden sind. Dementsprechend liegt nahe, dass viele der rund 18.100 Personen mit einem Berufswechsel in die Frühe Bildung oder innerhalb dieses Bereichs zuvor in einem ausbildungsnahen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig waren. Da im Mikrozensus ein Arbeitsplatzwechsel oder eine Umschulung per Definition für Berufswechsel nicht obligatorisch ist, könnten auch Personen gezählt werden, die bereits vor dem berichteten Wechsel in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt waren und lediglich aufgrund stark veränderter Aufgabenprofile wie etwa durch die Übernahme einer Funktionsstelle oder einer Leitungsfunktion zu den Berufswechslern und -wechslern gerechnet werden.

Vor dem Hintergrund der aktuell guten Arbeitsmarktlage kann der verhältnismäßig geringe Anteil von Erwerbstätigen, die aktiv nach einer neuen oder zusätzlichen Tätigkeit bzw. einen gänzlich anderen Beruf suchen, als weiterer Indikator für eine hohe Bindung an den Arbeitgeber bzw. das Berufsfeld gewertet werden. Zusätzliche Evidenz für diesen Befund liefern die Integrierten Erwerbsbiografien zum Verbleib im Berufsfeld Frühe Bildung auf der Grundlage von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. So zeigten die diesbezüglichen Analysen, dass seit den 1970er-Jahren ein deutlicher Trend zu einem längeren Verbleib in diesem Berufsfeld besteht (Grgic 2018).

Beendigung der Erwerbstätigkeit

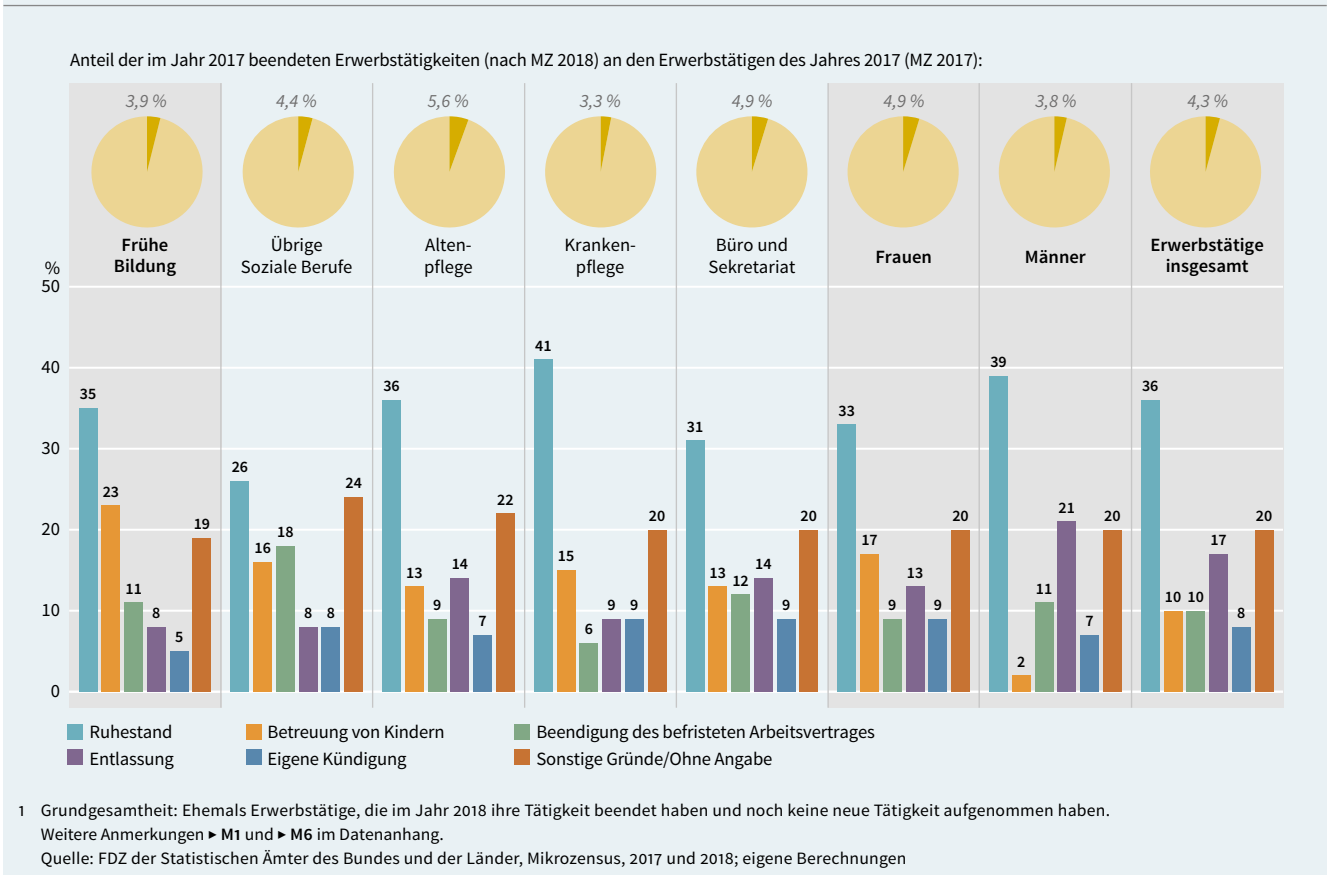
Rund 66.700 Personen waren zuletzt in der Frühen Bildung beschäftigt, sind aber aktuell nicht erwerbstätig und auch noch nicht im Ruhestand. Ein Teil dieser Personengruppe bildet ein Arbeitskräftereservoir, das unter Umständen für die Frühe Bildung aktivierbar wäre.

Zusätzlich zu den Bewegungen innerhalb des Beschäftigungssystems kann mithilfe des Mikrozensus auch die aktuelle Situation ehemals Erwerbstätiger beobachtet werden. Hierbei wird ersichtlich, dass im Erhebungsjahr 2018 rund 219.000 Personen vor ihrem vorläufigen oder endgültigen Ausscheiden aus dem Beschäftigungssystem in der Frühen Bildung beschäftigt waren. Hierin sind sowohl Personen enthalten, die ihre Erwerbstätigkeit erst kürzlich unterbrochen oder beendet haben, als auch Personen, die möglicherweise schon vor Jahrzehnten aus dem Arbeitsfeld ausgeschieden sind (vgl. Abb. 7.12; Tab. D7.24).

Rund 65% der Personen, die zuletzt in der Frühen Bildung tätig waren und seitdem keine neue Erwerbstätigkeit in diesem oder einem anderen Arbeitsfeld begonnen haben, sind zum Befragungszeitpunkt bereits in den Ruhestand eingetreten und dementsprechend voraussichtlich endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Demgegenüber ist nur ein verhältnismäßig kleiner Anteil von 4% aktuell auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung. Nur etwa 1% der Befragten hat die Arbeitssuche bereits erfolgreich abgeschlossen und erwartet eine (Wieder-)Einstellung (vgl. Tab. D7.24).

Darüber hinaus gibt es etwa 66.700 (30%) Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht auf der Suche nach einer Tätigkeit waren, aber unter geeigneten Umständen perspektivisch wieder in den Arbeitsmarkt eintreten könnten. Die größte Teilmenge dieser auch als stille Reserve zu bezeichnenden Personengruppe (32%) steht aufgrund von Betreuungsaufgaben für Kinder, Pflegebedürftige oder Menschen mit Behinderungen nicht zur Verfügung. Für weitere 10% sind sonstige persönliche oder familiäre Pflichten der ausschlaggebende Grund für die gegenwärtige Abkehr vom Arbeitsmarktgeschehen; 14% haben die Erwerbstätigkeit zugunsten einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder eines Studiums beendet. Immerhin 9% der Personen sind aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbssystem ausgeschieden. Nicht zuletzt durch die aktuell günstige Arbeitsmarktlage bedingt, ist

Abb. 7.12 Gründe für die Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2018 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



der Anteil der Personen, die im Rahmen der Befragung angaben, keine geeignete Beschäftigungsmöglichkeit zu finden, mit unter 1% sehr gering (0,7%).

Obwohl das Potenzial der stillen Reserve auf den ersten Blick durchaus groß erscheint, kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein Großteil dieser 66.700 Personen ohne Weiteres wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. So muss beispielsweise berücksichtigt werden, dass sich denjenigen, die das Arbeitsfeld zugunsten einer schulischen oder beruflichen Ausbildung verlassen haben, mit einem anderen bzw. höheren Berufsabschluss auch neue Beschäftigungsoptionen bieten und die Rückkehr in die Frühe Bildung wahrscheinlich nur von einem Teil der Personengruppe in Betracht gezogen wird. Demgegenüber ist die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr von ehemals in der Frühen Bildung Beschäftigten, die ihre Tätigkeit wegen vorhandener Betreuungsaufgaben für Kinder, Pflegebedürftige oder Menschen mit Behinderungen beendet haben, zumindest auf den ersten Blick deutlich höher. Da es in dem vornehmlich von weiblichen Erwerbstätigen besetzten Arbeitsfeld jedoch auch in den Folgejahren immer wieder viele Arbeitnehmerinnen geben wird, die aufgrund familiärer Aufgaben tem-

porär oder dauerhaft ausscheiden, dürfte sich zumindest mittelfristig im Hinblick auf dieses Arbeitskräftepotenzial ein Nullsummenspiel ergeben.

Jede zehnte ehemals in der Frühen Bildung erwerbstätige Person hat im vergangenen Jahr aufgrund einer auslaufenden Befristung das Arbeitsfeld verlassen.

Um zu eruieren, in welchem Umfang und aus welchen Beweggründen Beschäftigte in der Frühen Bildung im Kontext der aktuellen Arbeitsmarktsituation ihre Erwerbstätigkeit beenden bzw. beendet haben, lohnt ein Blick auf die Gruppe derer, die erst im letzten Jahr vor der Erhebung (2017) ihre Tätigkeit in der Frühen Bildung beendet und seitdem keine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.² Dies sind insgesamt rund 19.200 Personen.

² Die Auswahl der im Vorjahr Ausgeschiedenen ermöglicht es, alle in diesem Jahr ausgeschiedenen Personen zu identifizieren, da die Angaben rückwirkend gemacht werden, während in Bezug auf das aktuelle Erhebungs-jahr nur die Angaben bis zum Erhebungszeitpunkt erfasst werden können.

Der Anteil der temporär oder dauerhaft aus dem Teilarbeitsmarkt Ausgeschiedenen bewegt sich damit auf dem gleichen Niveau wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt. In den meisten Fällen war die „Betreuung von Kindern“ der ausschlaggebende Grund für die Beendigung der Tätigkeit in der Frühen Bildung. So hat nahezu jede vierte Person (23%), die im Jahr 2017 ihr Beschäftigungsverhältnis in der Frühen Bildung beendet hat und seitdem nicht mehr erwerbstätig war, das Arbeitsfeld aus diesem Grund verlassen. Deutlich höher liegt der Anteil der Personen, die im letzten Jahr vor der Erhebung (2017) ihre Tätigkeit in der Frühen Bildung beendet haben und danach in den Ruhestand übergangen (35%). Des Weiteren schieden 11% der zuvor in der Frühen Bildung Tätigen aufgrund eines auslaufenden befristeten Arbeitsvertrags aus dem Arbeitsfeld aus. Vergleichsweise selten war eine „Entlassung“ der zentrale Grund für die Beendigung der Tätigkeit (8%; bei allen Erwerbstätigen 17%). Der Anteil der Personen, die aus eigener Motivation ihr Arbeitsverhältnis in der Frühen Bildung kündigten, liegt bei 5% (vgl. Tab. D7.25).

Verbleib von ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern

Rund 85% der Erzieherinnen und Erzieher sind in einem ausbildungsnahen Tätigkeitsfeld beschäftigt.

Um sich dem bisher noch nicht aktivierten Arbeitskräftepotenzial in der Frühen Bildung weiter anzunähern, ist ein Blick auf die Berufsgruppe hilfreich, die den größten Anteil der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen bildet. Der Mikrozensus erhebt hierzu mit der Frage nach dem höchsten Ausbildungsabschluss die Kategorie „Ausbildungsstätten/Schulen für Erzieher/-innen“, die es ermöglicht, ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher im Datenbestand zu identifizieren.³ Trotz der generalistischen Ausbildungskonzeption, die den Anspruch hat, die späteren Erzieherinnen und Erzieher für die Arbeit in verschiedenen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern zu qualifizieren, werden die künftigen Fachkräfte oftmals schon in der Ausbildung schwerpunktmäßig auf eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung vorbereitet. Laut einer bundesweiten Befragung von Fachschul- und Abteilungsleitungen umfasst das Arbeitsfeld Kindertages-

einrichtung an über 75% der Fachschulen mehr als 50% der Breitbandausbildung. An 16% der Fachschulen macht der Schwerpunkt Kindertageseinrichtung sogar mehr als 75% der Ausbildung aus (Leygraf 2012, S. 22).

Zum Befragungszeitpunkt waren jedoch nur etwas mehr als die Hälfte (57%) der derzeit berufstätigen Erzieherinnen und Erzieher in der Frühen Bildung tätig. Gut 20% arbeiteten im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung außerhalb von Kindertageseinrichtungen, 8% waren in einem der weiteren Arbeitsfelder im Bereich „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ tätig. Die übrigen Erzieherinnen und Erzieher verteilten sich – mit Anteilswerten von bis zu 1,4% – auf eine Vielzahl fachfremder Berufsfelder. Insgesamt gehen somit rund 85% der Erzieherinnen und Erzieher einer Tätigkeit in einem ausbildungsnahen Arbeitsfeld nach (vgl. Tab. D7.26). Neben den erwerbstätigen Erzieherinnen und Erziehern weist der Mikrozensus 2018 rund 3.800 aktuell erwerbslose Personen und 1.800 arbeitssuchende Nichterwerbspersonen mit diesem Ausbildungsabschluss aus (vgl. Tab. D7.27).

Aufgrund der gegenwärtig äußerst günstigen Beschäftigungsperspektiven für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ist davon auszugehen, dass sich die in anderen – vor allem fachfremden – Arbeitsfeldern tätigen Erzieherinnen und Erzieher bewusst gegen eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung entschieden haben. Das Potenzial für die Akquise solcher Fachkräfte ist demgemäß tendenziell eher gering.

7.5 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat die Zahl der arbeitslos Gemeldeten in der Frühen Bildung deutlich zugenommen. Im Jahr 2020 suchten rund 12.416 arbeitslose Personen eine Beschäftigung in diesem Teilarbeitsmarkt.

Dem weiterhin hohen Personalbedarf in der Frühen Bildung standen zwischen 2007 und 2019 immer weniger arbeitslos Gemeldete gegenüber. Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der Arbeitslosen, die eine Tätigkeit in der Frühen Bildung suchen, um etwa 68% bzw. 20.000 Personen auf rund 9.300 arbeitslos gemeldete Personen reduziert. Daraus resultierend erreichte auch die berufsspezifische Arbeitslosenquote in Bezug auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2019 einen neuen Tiefststand und lag bei lediglich 1,1% (2012: 1,9%).

³ Im Erhebungsjahr 2018 haben im Rahmen der Mikrozensus-Befragung nur 248.600 Erwerbstätige in der Frühen Bildung angegeben, einen Ausbildungsabschluss an einer Ausbildungsstätte bzw. Schule für Erzieherinnen und Erzieher erworben zu haben. Da die Kinder- und Jugendhilfestatistik im selben Jahr rund 416.500 pädagogisch tätige Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen ausweist, muss von einer erheblichen Untererfassung im Mikrozensus ausgegangen werden.

Damit war die Quote so niedrig, dass von einer Vollbeschäftigung in diesem Arbeitsfeld gesprochen werden konnte (vgl. Abb. 7.13; Tab. D7.28).

M4 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.

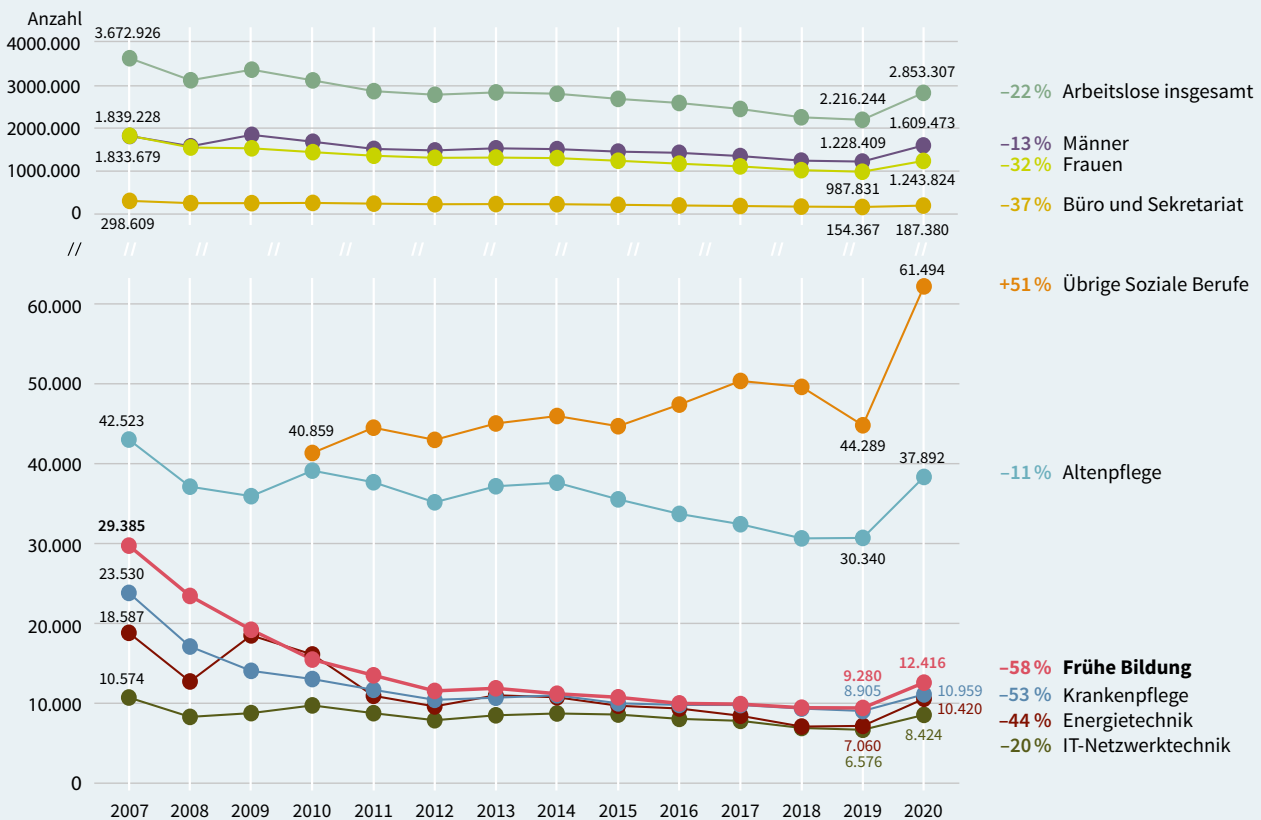
Ebenso wie die übrigen Datenquellen in diesem Kapitel ist auch die Arbeitslosenstatistik vom Wechsel der Berufsklassifikation betroffen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Für eine neue Klassifikation 2010 liegen für diese Statistik zurzeit (teilweise rückwirkend recodierte) Daten für 2007 bis 2020 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.

Im Jahr 2020 haben die Auswirkungen der Corona-Krise die Arbeitslosenzahlen (► M4) in diesem Teilarbeitsmarkt erstmals seit 2013 wieder steigen lassen. Die Anzahl der Arbeitslosen, die eine Tätigkeit in der Frühen Bildung suchen, hat sich zwischen 2019 und 2020 um etwa 3.140 Personen erhöht; dies entspricht einem Anstieg von 34% in nur einem Jahr. In diesem Rahmen ist auch die berufsspezifische Arbeitslosenquote von 1,1 auf 1,5% angewachsen.

Die Zunahme der Arbeitslosenzahlen in Zeiten der Corona-Pandemie zeigt sich über alle ausgewählten Referenzberufe hinweg. Besonders stark ist die Zahl zwischen 2019 und 2020 im Bereich der Energietechnik (+48%) angestiegen. Zusammengenommen ist die Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung trotz der jüngsten Erhöhung nach wie vor eher als ein Randphänomen zu bezeichnen. So liegt die berufsspezifische Arbeitslosenquote hier immer noch weit unter dem entsprechenden Wert auf dem Gesamtarbeitsmarkt (7,9%).

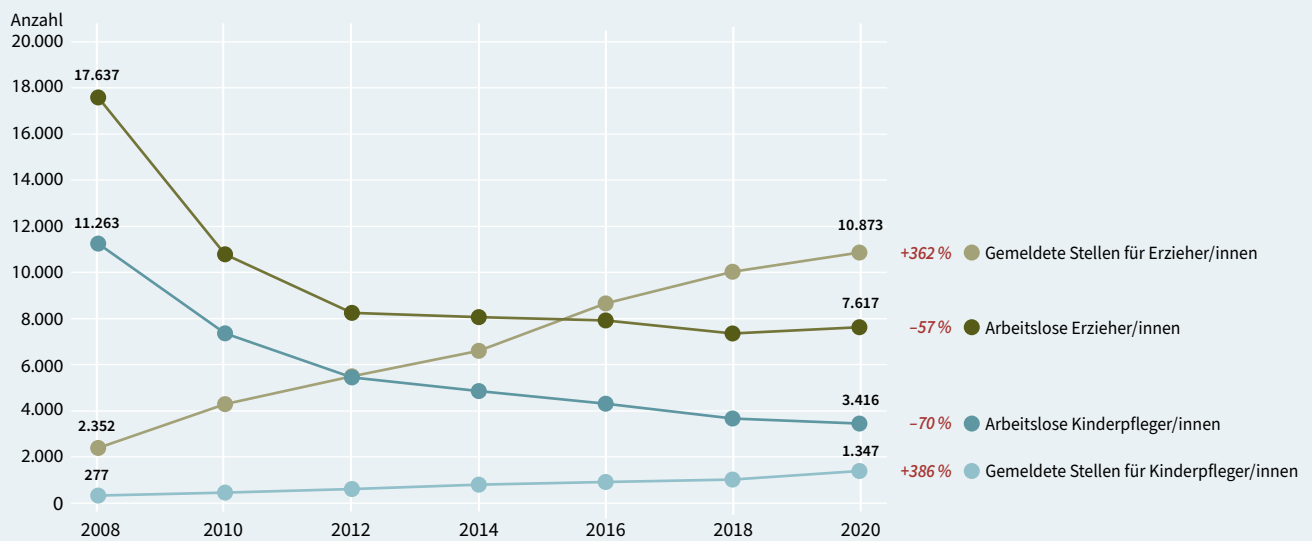
Abb. 7.13 **Arbeitslose in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2007 bis 2020** (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



¹ Arbeitslose: „Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“; Berufszuordnung nach KldB 2010 ► M4 und ► M5 im Datenanhang. Berichtsmonat: Juni.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018b, 2018c, 2019b, 2020c): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Abb. 7.14 **Gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen und Arbeitslose mit dem Zielberuf Erzieher/in und Kinderpfleger/in 2008 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)^{1,2}**



1 Gleitender Jahresdurchschnitt (jeweils Juli bis Juni).

2 Es werden ausschließlich gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen berücksichtigt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016b, 2020d): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung; eigene Darstellung

In der Berufsgruppe Kinderbetreuung und -erziehung besteht ein Fachkräfteengpass.

Wie angespannt die Personalsituation in der Frühen Bildung inzwischen ist, zeigt sich auch in der Relation zwischen den gemeldeten Stellen und der Zahl der arbeitslos Gemeldeten mit einem entsprechenden Zielberuf. So hatte die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2020 rund 10.900 gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen für Erzieherinnen und Erzieher im Bestand. Diesen standen lediglich etwa 7.600 arbeitslos gemeldete Personen mit dem entsprechenden Zielberuf gegenüber (vgl. Abb. 7.14; Tab. D7.29). Somit ist die Zahl der gemeldeten Stellen höher als die Zahl der potenziell rekrutierbaren Fachkräfte. Insbesondere im Zeitverlauf zeigt sich die drastische Veränderung der Arbeitslosen-Stellen-Relation. So kamen im Jahr 2008 noch etwa 750 arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf Erzieherin bzw. Erzieher auf 100 offene Stellen, im Jahr 2020 waren es bundesweit nur noch 70. Gleichzeitig greifen die Kita-Träger bei der Personalsuche mittlerweile immer häufiger auf die Berufsgruppe der Kinderpflegerinnen und -pfleger zurück. Hier entfielen im Jahr 2008 auf 100 gemeldete Stellen noch 4.073 Arbeitslose, 2020 lag dieses Verhältnis bundesweit nur noch bei 100 offenen Stellen zu 254 Arbeitslosen.

Bis die gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen für Erzieherinnen und Erzieher besetzt werden konnten, vergingen im Zeitraum von Juli 2019 bis Juni 2020 im Durchschnitt etwa 90 Tage. Stellen für Kinderpflegerinnen und -pfleger konnten im Vergleichszeitraum etwas schneller besetzt werden (Ø 79 Tage). Somit haben sich die Vakanzzeiten in beiden Berufsgruppen zwischen 2008 und 2020 mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung spiegelt deutlich den gewachsenen Einstellungsbedarf und die guten Chancen für Arbeitslose mit einschlägigem Berufsabschluss in diesem Arbeitsfeld wider.

Die Engpasslage in der Frühen Bildung hat sich in den letzten Jahren also deutlich verschärft. Daraus resultierend wurde im Rahmen der weiterentwickelten Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit aufgrund der Kennzahlen erstmals ein Fachkräfteengpass in der Berufsgruppe Kinderbetreuung und -erziehung für Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger festgestellt (Bundesagentur für Arbeit 2020a).

7.6 Resümee

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung wächst weiter in rasanter Geschwindigkeit und übertrifft die entsprechende Entwicklung auf dem Gesamtarbeitsmarkt bei Weitem. Aber auch abseits der quantitativen Expansion hat sich

das Arbeitsfeld in den letzten Jahren merklich verändert. Die Frühe Bildung ist im Zeitverlauf zu einem stabilen und attraktiven Teilarbeitsmarkt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geworden. Sinnbildlich hierfür stehen die überproportional positive Entgeltentwicklung, wenig ungewollte Teilzeitbeschäftigung und ein insgesamt äußerst geringes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Unverändert blieb hingegen die sehr hohe Frauenquote und eine in den letzten Jahren nur marginal zurückgehende geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsfeldes. Dies hat in verschiedener Hinsicht auch Konsequenzen für die Deckung des zukünftig absehbar hohen Personalbedarfs. Aufgrund der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation ist nicht davon auszugehen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den nächsten Jahren noch deutlich abnehmen wird und die Beschäftigungsumfänge erheblich steigen. Vielmehr wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin das Berufsfeld hinsichtlich der Personaleinsatzmöglichkeiten bestimmen.

Ebenso ist das Arbeitskräftepotenzial durch mögliche Berufsrückkehrende mittlerweile vergleichsweise gering. Gegenwärtig gibt es noch rund 66.700 Personen, die zuletzt in der Frühen Bildung beschäftigt waren und zurzeit weder im Ruhestand noch erwerbstätig sind und somit eine stille Reserve bilden, von der zumindest ein Teil unter den geeigneten Umständen perspektivisch wieder für das Arbeitsfeld gewonnen werden könnte. Aufgrund der seit Jahren äußerst niedrigen berufsspezifischen Arbeitslosenquote bieten auch Zugänge aus der Arbeitslosigkeit kein größeres Potenzial für die Bewältigung des Wachstumstrends, der sich in Zukunft wahrscheinlich weiter fortsetzen wird. Die aktuellen Daten zur Arbeitslosigkeit zeigen, wie angespannt die Personalsituation in der Frühen Bildung gegenwärtig ist. So wurde insbesondere aufgrund des massiven Ungleichgewichts zwischen gemeldeten Stellen und arbeitslos gemeldeten Personen mit dem entsprechenden Zielberuf nun erstmals von der Bundesagentur für Arbeit ein Fachkräfteengpass in der Berufsgruppe Kinderbetreuung und -erziehung für Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger diagnostiziert.

Folglich steht das Arbeitsfeld Frühe Bildung weiterhin vor der zentralen Herausforderung, geeignete Fachkräfte in großer Zahl zu gewinnen. Die Suche gestaltet sich vor dem Hintergrund des nahezu leer gefegten Arbeitsmarkts jedoch zunehmend schwierig. Daten aus der IAB-Stellenerhebung veranschaulichen, dass im Jahr 2017/18 jede zweite Neueinstellung im Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers –

nach Angaben der Arbeitgeber – mit Besetzungsschwierigkeiten verbunden war (Warning 2020, S. 5). Angesichts dieser Situation wird auch die langfristige Mitarbeiterbindung aus Arbeitgebersicht – neben der Akquise neuer Fachkräfte – künftig an Bedeutung gewinnen, um den vorhandenen Personalbedarf in den Einrichtungen zu decken. Neben den vermeintlich ausgeschöpften arbeitsmarktinternen Zuwachsquellen bilden die potenziellen Zugänge aus dem Ausbildungssystem eine wichtige Stellschraube zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Im Hinblick auf den kurzfristigen hohen Personalbedarf wird jedoch auch über fachlich angemessene Lösungen für Quer- und Seiteneinstiege nachzudenken sein (vgl. Kap. 6).

Literatur

- Achatz, Juliane (2008): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, S. 263–302
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2017): Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten – mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Göttingen
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Entgeltstatistik. Stichtag: 31.12.2012. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) am Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen und Berufen der KIdB 2010 ab dem Stichtag 31.12.2012 bis 30.06.2014. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2016a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) am Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen und Berufen der KIdB 2010. Stichtag: 30.06.2015. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2016b): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg

- Bundesagentur für Arbeit (2017): Bestand an Arbeitslosen, Bestand und Abgang an gemeldeten Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen der KldB 2010. 2007 bis 2017. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2018a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach ausgeübten Tätigkeiten und ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 30.06.2017. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2018b): Arbeitslose nach Rechtskreisen (Zeitreihe Monatszahlen ab Januar 2005). 2005 bis 2008. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2018c): Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen der KldB 2010. Stichtag: 30.06.2018. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2019a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach ausgeübten Tätigkeiten und ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 30.06.2018. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2019b): Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen der KldB 2010. Stichtag: 30.06.2019. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2020a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach ausgeübten Tätigkeiten und ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 30.06.2019. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2020b): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt nach ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 31.12.2019. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2020c): Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen der KldB 2010. Stichtag: 30.06.2020. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2020d): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach ausgeübten Tätigkeiten und ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 30.06.2020. Sonderauswertung. Nürnberg
- Grgic, Mariana (2014): Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden? – Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 7–30
- Grgic, Mariana (2018): Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Vortrag auf dem Fachforum von DJI und WiFF „Was leistet Frühe Bildung?“ München
- Hohendanner, Christian (2019): Immer mehr befristet Beschäftigte werden übernommen. In: IAB-Forum 12. Juni 2019. <https://www.iab-forum.de/immer-mehr-befristet-beschaefigte-werden-uebernommen/> (Zugriff: 14.05.2021)
- Klinger, Sabine/Fuchs, Johann (2020): Effects of population changes on the labour market in Germany. In: IAB-Forum 1. April 2020. <https://www.iab-forum.de/en/effects-of-population-changes-on-the-labour-market-in-germany/> (Zugriff: 14.05.2021)
- Kohler, Hans/Spitznagel, Eugen (1995): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28. Jg., H. 3, S. 339–364
- Leygraf, Jan (2012): Struktur und Organisation der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Eine bundesweite Befragung von Fachschul- und Abteilungsleitungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 16. München
- Matthes, Britta/Meinken, Holger/Neuhauser, Petra (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010 (Methodenbericht der Statistik der BA). Nürnberg
- Rosenfeld, Rachel A./Trappe, Heike (2002): Occupational sex segregation in state socialist and market economies: Levels, patterns, and change in East and West Germany, 1980s and 1998. In: Leicht, Kevin (Hrsg.): The Future of Market Transition. Oxford, S. 231–267
- Statistisches Bundesamt (2019a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018 – Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2019b): Statistik nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG). <https://www.destatis.de/> (Zugriff: 05.07.2021)
- Statistisches Bundesamt (2020a): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. 2019/2020. Fachserie 11, Reihe 1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2020b): Bildungsfinanzbericht 2020. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2021): Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Jahresbericht 2020. Wiesbaden
- Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers: Engpässe werden immer stärker sichtbar. IAB-Kurzbericht 2/2020. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg

Verwendete Mikrodaten

- FDZ (Forschungsdatenzentren) der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2012 [DOI: 10.21242/12211.2012.00.00.1.1.1]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2017 [DOI: 10.21242/12211.2017.00.00.1.1.1]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2018 [DOI: 10.21242/12211.2018.00.00.1.1.2]

