

Faißt, Christian; Hamann, Silke; Jahn, Daniel; Wapler, Rüdiger

Research Report

Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden- Württemberg

IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg, No. 3/2023

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Faißt, Christian; Hamann, Silke; Jahn, Daniel; Wapler, Rüdiger (2023) :
Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-
Württemberg, IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg, No. 3/2023, Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
<https://doi.org/10.48720/IAB.REBW.2303>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/274544>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

03|2023 IAB Baden-Württemberg

Beschäftigungssituation in den Berufen der
Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg

Christian Faißt, Silke Hamann, Daniel Jahn, Rüdiger Wapler

ISSN 1861-2245



Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg

Christian Faißt (IAB BW)
Silke Hamann (IAB BW)
Daniel Jahn (IAB BW),
Rüdiger Wapler (IAB BW)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	6
2 Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	7
2.1 Datengrundlage und Abgrenzung	7
2.2 Entwicklung der Beschäftigung.....	9
2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten	12
2.4 Entgelt der Beschäftigten	17
3 Beschäftigungsdauern in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	18
3.1 Daten und Abgrenzung	19
3.2 Dauer von Beschäftigungen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung.....	21
3.2.1 Verweildaueranalyse.....	21
3.2.2 Einflussfaktoren auf die Verweildauer.....	22
3.3 Erwerbsverläufe der Beschäftigten in den Berufen der Kinderbetreuung	26
3.4 Berufsverbleib	29
3.5 Zusammenfassung.....	31
4 Altersbedingter Ersatzbedarf	32
5 Zusammenfassung und Fazit	36
Literatur	39
Abbildungsverzeichnis	42
Tabellenverzeichnis	42

Zusammenfassung

Die Kinderbetreuung ist aus mehrfacher Hinsicht ein sehr wichtiger Bereich der Gesellschaft: hier werden bspw. durch die frühkindliche Bildung Grundsteine für das weitere Leben gelegt. Darüber hinaus hat der Umfang institutioneller Betreuungsangebote eine hohe Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und damit auch für das verfügbare Arbeits- und Fachkräftepotenzial der Wirtschaft. Die Studie gibt einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und deren Entwicklung seit 2013 in Baden-Württemberg. Daran anschließend wird anhand von Analysen zur Verweil-, zur Verbleibsdauer und zur Erwerbsbiographie untersucht, welcher Zusammenhang sich zwischen ausgewählten Merkmalen und der Verweildauer im Beruf ergibt und wie sich der Erwerbsverlauf von Personen, die eine erste Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung zwischen den Jahren 2000 – 2010 aufgenommen haben, entwickelte. Abschließend werden Analysen zum altersbedingten Ersatzbedarf präsentiert.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung ist in den letzten Jahren deutschlandweit mit ca. 50 Prozent überdurchschnittlich gestiegen. In Baden-Württemberg sogar um ca. 57 Prozent, was einem Zuwachs von knapp 47.000 Personen entspricht. Mit über 95 Prozent arbeiten fast ausschließlich Frauen in diesen Berufen. Knapp über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet zum Stichtag Juni 2022 in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Baden-Württemberg sind die Beschäftigten im Schnitt deutlich jünger und der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit geringer. Das durchschnittliche Entgelt entwickelte sich in den letzten zehn Jahren zwar überdurchschnittlich, bleibt aber noch 200 € pro Monat unter dem aller Beschäftigten im Bundesland (Stand: Dezember 2021). Gemessen am Anforderungsniveau (Fachkraft) verdienen die Beschäftigten in den Berufen der Kinderbetreuung mittlerweile aber sogar etwas mehr als im Durchschnitt aller Fachkräfte.

Unsere Analysen zur Verweildauer zeigen, dass vor allem das Alter, die Qualifikation und die Arbeitszeit die deutlichsten Einflüsse auf die individuelle Verweildauer im Beruf nehmen. Die erwerbsbiografischen Untersuchungen ergeben, dass ca. 56 Prozent aller beobachteten Personen im Zeitraum 2000 – 2010 nach einer Unterbrechung wieder in ihren Beruf (in der Kinderbetreuung) zurückkehren. Zusammen mit den Personen, die bis zum Ende unseres Betrachtungszeitraums durchgehend im Beruf arbeiten, bleiben ca. 73 Prozent in einer langfristigen Perspektive dem Beruf treu. Darüber hinaus gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer sind nicht nur in ihrer Anzahl deutlich unterrepräsentiert, sondern haben auch im Schnitt kürzere Dauern und wechseln deutlich häufiger den Beruf, ohne zu einem späteren Zeitpunkt zurückkehren. Die Berechnungen zum altersbedingten Ersatzbedarf ergeben, dass ca. 2.100 – 2.800 Personen aufgrund Verrentung jährlich bis 2040 ersetzt werden müssten, um zumindest die Anzahl an Beschäftigten aus dem Jahr 2022 zu halten. Der Umfang des altersbedingten Ersatzbedarfs kann nur zum Teil durch die in den Berufen neu Ausgebildeten kompensiert werden.

Keywords

Altersbedingter Ersatzbedarf, Baden-Württemberg, Beschäftigung, Erwerbsverläufe, Erzieher*innen, Fachkräftesicherung

Danksagung

Im Rahmen der vorliegenden Studie haben uns verschiedene Personen und Institutionen wesentlich unterstützt. Neben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat das Statistische Landesamt Baden-Württemberg wichtige Daten geliefert. Wir danken Christian Rauch und Ruth Weckenmann für inhaltliche Anregungen und wertvolle Hinweise, Carola Burkert und Stefan Böhme für ihre Mitlese und die hilfreichen Kommentare. Darüber hinaus danken wir Andrea Stöckmann für die redaktionelle Bearbeitung.

1 Einleitung

Durch eine Verbesserung der institutionellen Betreuungsangebote für Kinder können zum einen die frühkindliche Bildung, zum anderen aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gefördert werden. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern zu erhöhen, ist ein zentrales Ziel der Familien- und Arbeitsmarktpolitik, auch um dadurch das Armutsrisiko von Familien zu senken und zur Fachkräftesicherung beizutragen (vgl. Lietzmann/Wenzig 2021). Vor knapp zehn Jahren, zum 1. August 2013 trat der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren in Kraft. Bereits in den Jahren davor wurden Anstrengungen unternommen, die Zahl der Beschäftigten in der Kinderbetreuung auszuweiten und genügend Fachkräfte zu gewinnen, um auch die Betreuung der unter 3-Jährigen zu verbessern. So wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung von 2000 – 2011 in Baden-Württemberg und dem Bund um ca. 34 Prozent (vgl. Burkert/Schaade/Thoma 2014). Auch in den letzten Jahren wurde die weitere Ausweitung der institutionellen Kinderbetreuung forciert. Ein Grund war sicherlich die Zuwanderung, u. a. von Geflüchteten, die den Bedarf an Betreuungsplätzen erhöht hat und die Einsicht, dass Kinderbetreuung ein wichtiger Schlüssel und Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist (Brücker et al. 2022). So stieg die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen im Baden-Württemberg seit 2013 um 5 Prozentpunkte auf rund 30 Prozent im Jahr 2022 an; Baden-Württemberg weist aber damit im Vergleich aller Bundesländer die geringste Betreuungsquote auf (vgl. Statistisches Bundesamt 2022), obwohl auch in Baden-Württemberg der Bedarf teilweise höher liegt, als die Betreuungsquote vermittelt. Es ist anzunehmen, dass unter anderem aufgrund eines höheren Bedarfs an Betreuungsplätzen seitens der Eltern, die ihr Kind bisher nicht oder „nur“ zeitweise in Betreuung gaben, auch ein weiterer zusätzlicher Bedarf an Fachkräften einhergeht.¹ Vor diesem Hintergrund und der allgemeinen Fachkräftesituation konstatieren verschiedene Studien, dass besonders in den Berufen der Kinderbetreuung ein deutlicher und vermutlich noch zunehmender Engpass an Fachkräften herrscht und starke Rekrutierungsprobleme in diesem Berufsfeld bestehen, die dem angestrebten Ausbau von Betreuungsplätzen entgegen stehen (vgl. OECD 2019; Rauschenbach/Schilling/Meiner-Teubner 2017; Warning 2020; Bundesagentur für Arbeit 2022). Es stellt sich also die Frage, wie es gelingt, genügend qualifiziertes Personal in der Kinderbetreuung zu akquirieren bzw. zu halten. So kommen Weßler-Poßberg et al. (2018) zum Schluss, dass unter anderem eine Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Vergütung, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten) notwendig seien. Faktoren, die sich hingegen negativ auf den Verbleib in Ausbildung bzw. Beschäftigung auswirken können (z. B. hohe Arbeitsbelastung, Befristungen, Personalschlüssel), reduziert werden müssen, damit eine „wirkungsorientierte Fachkräftesicherung“ gelingen kann (vgl. Weßler-Poßberg et al. 2018: 17). Die Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022: 314) empfiehlt unter anderem, mehr ältere Personen bzw. Quereinsteiger*innen für die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung zu gewinnen; vor allem für den kurzfristigen Personalbedarf sollten auch Studierende in pädagogischen Studiengängen angesprochen und für eine Teilzeit-Arbeit gewonnen werden.

¹ So geben 23 Prozent der befragten Eltern in Baden-Württemberg einen „ungedeckten Bedarf“ an, sprich, sie haben keinen Betreuungsplatz, obwohl sie einen wünschen; weitere 4 Prozent wünschen sich eine Ausweitung der Betreuungszeit für ihr(e) Kind(er) (vgl. Kayed/Anton/Kuger 2022).

Eine weitere Ausweitung der Ausbildungskapazitäten bei den Jüngeren scheint den Autor*innen zur Folge kaum mehr möglich zu sein. Auch Grgic/Matthes/Stüber (2014) kommen zum Schluss, dass eine reine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten für die Jüngeren das Fachkräfteproblem kaum lösen wird. Eine schnellere Rückkehr, eine bessere Bindung an den Beruf und neue Formen der Qualifizierung z. B. für Quereinsteiger wären demnach mögliche Strategien für eine erfolgversprechende Fachkräftesicherung.

Die vorliegende Studie möchte an diese Punkte anknüpfen und gibt dazu zunächst in Kapitel 2 einen deskriptiven Überblick über die Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg. In Kapitel 3 soll dann speziell der Verbleib in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung analysiert und Faktoren identifiziert werden, die den Berufsverbleib beeinflussen. Darüber hinaus wird im Rahmen einer erwerbsbiografischen Analyse untersucht, wie sich der weitere Erwerbsverlauf von Personen nach einer ersten Beschäftigung im Beruf der Kinderbetreuung und -erziehung gestaltet. Im Kapitel 4 wird der altersbedingte Ersatzbedarf für Baden-Württemberg in den genannten Berufen aufgezeigt. Abschließend werden in Kapitel 5 die Ergebnisse zusammengefasst und eingeordnet.

2 Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung und deren Entwicklung seit 2013. Dies ist das Jahr, in dem der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren in Kraft getreten ist. Darüber hinaus sollen die Strukturmerkmale der Beschäftigung und die Entgeltentwicklung in diesem Bereich gezeigt werden. Im folgenden Abschnitt erläutern wir zunächst die Datengrundlage und weitere definitorische Abgrenzungen.

2.1 Datengrundlage und Abgrenzung

Als Grundlage für die folgenden Analysen verwenden wir die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In der Beschäftigtenstatistik werden alle Arbeitnehmer*innen erfasst, die sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig beschäftigt sind und deren Betrieb eine Meldung zu mindestens einem der Sozialversicherungszweige abgegeben hat (Rentenversicherung, Krankenversicherung/Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung).²

Folgende Klassifikationen liegen den Auswertungen zu Grunde:

- für die Berufe: die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)
- für die Wirtschaftszweige: die Wirtschaftsklassifikation 08 (WZ 08)

Sofern nichts anderes angegeben ist, beziehen wir uns auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (SvB) ohne Auszubildende am Arbeitsort jeweils zum 30.06. eines Jahres. Geringfügige Beschäftigung spielt in den Berufen der Kinderbetreuung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eine eher untergeordnete Rolle, wie Auswertungen zu dieser Form der

² Zahlen zu den selbständigen Tagesmüttern finden sich daher nicht in den Daten der Beschäftigtenstatistik.

Beschäftigung zeigen. Da im Juni 2022 knapp 6 Prozent aller Beschäftigten in den genannten Berufen ausschließlich geringfügig beschäftigt waren, während es über alle Berufe ca. 11 Prozent sind, wird die geringfügige Beschäftigung daher bei den folgenden Analysen nicht weiter berücksichtigt.

Die Untersuchungspopulation findet sich in der KldB 2010 unter der Berufsgruppe „8311 Berufe i. d. Kinderbetreuung, -erziehung“. Hier sind die verschiedenen Einzelberufe z. B. der Erzieher*innen, Sozialpädagogischen Assistent*innen/Kinderpfleger*innen subsummiert (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). Aufgrund dieser Zusammenfassung der einzelnen Berufe zu dem Aggregat „Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung, sind Auswertungen für die Einzelberufe (z. B. Anteil der beschäftigten Kinderpfleger*innen) anhand der KldB 2010 nicht möglich. Daten des statistischen Bundesamtes zeigen, dass ca. 70 Prozent aller Beschäftigten in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg als Erzieher*in arbeiten (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).³

Vor allem aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir anstelle des Begriffs Beschäftigte in den Berufen in der Kinderbetreuung, -erziehung bei den folgenden Auswertungen nur den Begriff der Erzieher*innen – sofern nicht explizit anders angegeben, meinen wir damit immer alle Beschäftigten der Berufsgruppe „8311 Berufe i. d. Kinderbetreuung, -erziehung“.

Grundsätzlich liegt der Fokus der Beschäftigtenanalysen auf dem Beruf. Für unsere Fragestellungen (u. a. nach dem Berufsverbleib in Kapitel 3) ist aber auch eine Unterscheidung der Erzieher*innen nach den Wirtschaftszweigen (WZ) relevant. So können institutionelle Effekte (z. B. der Einfluss der Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen) beschrieben werden. Erzieher*innen arbeiten in vielen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Wir haben daher die zwei Bereiche innerhalb der WZ 08 identifiziert, in denen Erzieher*innen einen hohen Beschäftigtenanteil aufweisen. Der dritte Bereich „Restliche WZ“ enthält dann alle Erzieher*innen, die in den restlichen Wirtschaftszweigen beschäftigt sind.

Abbildung 1 gibt hierzu einen Überblick und zeigt den Anteil der Erzieher*innen nach den Bereichen. Im Kernbereich, der sich aus dem Wirtschaftszweig "Kindergärten und Vorschulen" (WZ 8510) und "Tagesbetreuung von Kindern" (WZ 8891, z. B. Kinderkrippen, Kindertagesstätten oder Tagesmüttertätigkeiten)⁴ zusammensetzt, arbeiten rund 40 Prozent aller beschäftigten Erzieher*innen in Baden-Württemberg. Sie stellen innerhalb dieses Kernbereichs ca. 83 Prozent aller Beschäftigten dar (siehe Abbildung 2). In der öffentlichen Verwaltung (WZ 8411) sind ca. 33 Prozent aller Erzieher*innen im Bundesland beschäftigt und rund jede/r fünfte Beschäftigte innerhalb des Bereichs arbeitet als Erzieher*in. Vermutlich erklärt sich dieser verhältnismäßig hohe Anteil damit, dass beschäftigte Erzieher*innen bei einem öffentlichen Träger (z. B. einer Stadt oder Gemeinde), ggf. über den Wirtschaftszweig der Stadt/Gemeinde also der 8411 „öffentliche Verwaltung“ gemeldet werden (vgl. Grgic 2014).

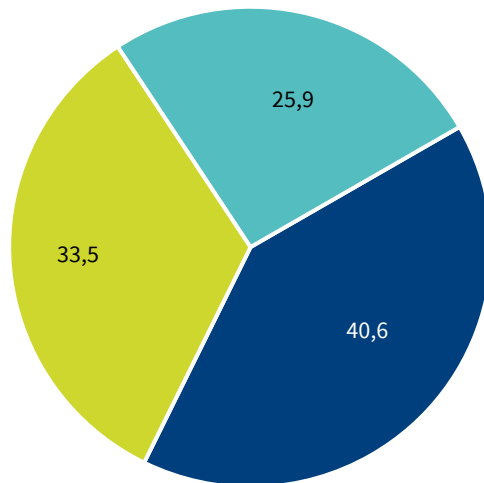
Ca. 27 Prozent der Beschäftigten mit diesem Beruf verteilen sich auf die restlichen Wirtschaftszweige (z. B. den WZ 8899 „Sonstiges Sozialwesen a. n. g.“ und den WZ 9499 „Sonstiges Interessenvertretungen und Vereinigungen a. n. g.“). Ihr Gewicht an der

³ Dazu zählt auch das Leitungs- und Verwaltungspersonal, aber keine Auszubildenden und Praktikant*innen im Anerkennungsjahr.

⁴ Aber auch Tagesbetreuung von Schulkindern (vgl. <https://www.klassifikationsserver.de/klassService/index.jsp?variant=wz2008&item=88910>).

Gesamtbeschäftigung der restlichen Wirtschaftszweige fällt mit rund einem Prozent erwartungsgemäß klein aus. Schwerpunktmäßig werden wir vor allem auf den Kernbereich näher eingehen.

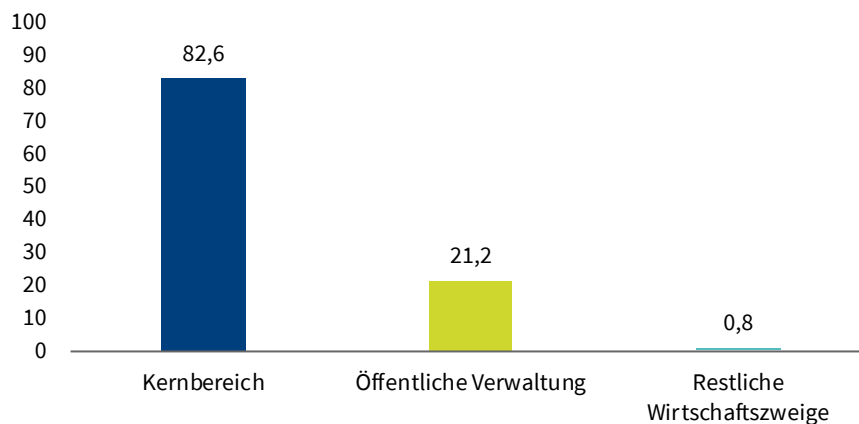
Abbildung 1: Anteil der Erzieher*innen nach Teilbereichen in Baden-Württemberg zum 30.06.2022
Angaben in Prozent



■ Kernbereich ■ Öffentliche Verwaltung ■ Restliche Wirtschaftszweige

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 2: Anteile der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der Bereiche zum 30.06.2022
Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

2.2 Entwicklung der Beschäftigung

Zum 30.06.2022 waren rund 128.000 Personen als Erzieher*innen in Baden-Württemberg beschäftigt (siehe Tabelle 1). Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt somit 2,8 Prozent und ist hier ähnlich hoch wie in Gesamtdeutschland. Anders verhält es sich bei der Verteilung der

Erzieher*innen auf die Bereiche. Der Anteil der beschäftigten Erzieher*innen in der öffentlichen Verwaltung ist mit fast 34 Prozent im Vergleich zu knapp 20 Prozent im Bund deutlich höher. Da auch der Anteil der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft im Bundesland deutlich höher ist als im Bund, lässt sich dieser Unterschied voraussichtlich damit erklären (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).⁵ Die Größe des Kernbereichs unterscheidet sich hingegen nur geringfügig zwischen den Bundesländern.⁶

Tabelle 1: Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Baden-Württemberg und im Bund nach Bereichen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende) am 30.06.2022

Region	Gesamtbeschäftigung	Berufe in der Kinderbetreuung/-erziehung							
		Insgesamt (alle Bereiche)		Kernbereich		Öffentliche Verwaltung		Restliche Wirtschaftszweige	
		Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
Deutschland	33.110.144	952.258	2,9	400.606	42,1	188.510	19,8	363.169	38,1
Baden-Württemberg	4.648.147	128.067	2,8	52.000	40,6	42.841	33,5	33.226	25,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

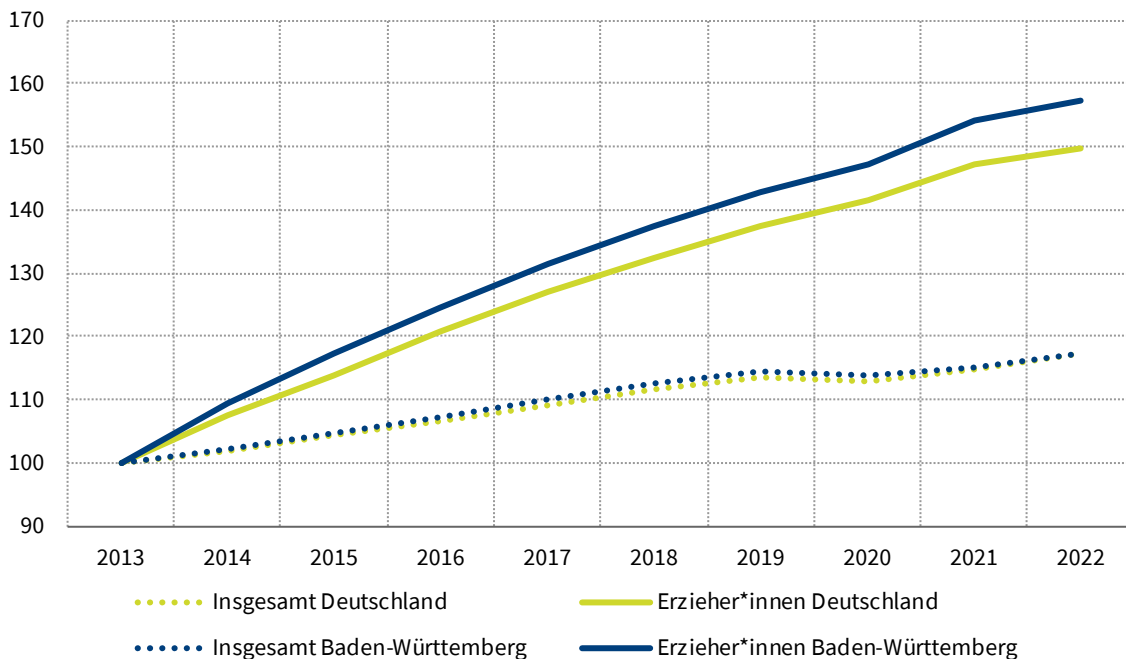
Die Entwicklung der Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung verlief in den letzten Jahren noch deutlich dynamischer als die aller Beschäftigten (siehe Abbildung 3). Während die Gesamtbeschäftigung im betrachteten Zeitraum sowohl in Baden-Württemberg als auch in Gesamtdeutschland um rund 17 Prozent gewachsen ist, stieg die Beschäftigung in den betrachteten Berufen in Baden-Württemberg sogar um 57 Prozent (deutschlandweit um ca. 50 Prozent), was einem Zuwachs von knapp 47.000 Personen im Bundesland entspricht. Bemerkenswert ist zudem die gegenläufige Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und der Erzieher*innen während der Corona-Pandemie. So stieg die Beschäftigung der Erzieher*innen auch von Juni 2019 auf Juni 2020, während die Gesamtbeschäftigung in diesem Zeitraum zurückging. Offensichtlich war die Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung nicht negativ von der Corona-Krise betroffen, zumal diese Berufe zu den systemrelevanten zählen (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021).

⁵ Auch die Bundesländer unterscheiden sich hier strukturell beträchtlich. Neben den Einrichtungen in der Tagesbetreuung für Kinder unter sechs Jahren, die in dieser Studie von besonderem Interesse sind, weist die amtliche Statistik auch weitere Betreuungseinrichtungen (z. B. für Schulkinder) aus.

⁶ Der WZ 8510 „Kindergärten und Vorschulen“ prägt mit einem Anteil von rund 90 Prozent (ca. 46.500 Beschäftigte) den Kernbereich. Im WZ 8891 sind dementsprechend rund 10 Prozent (ca. 5.400 Personen) beschäftigt.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg und Deutschland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Stichtag 30.06., Index 2013 = 100



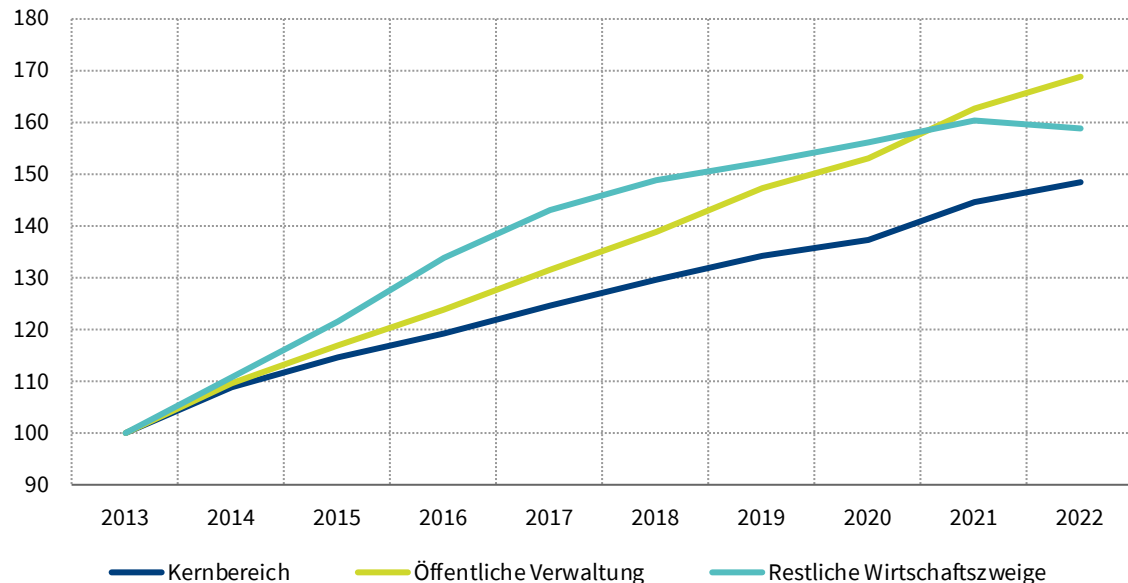
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Diesen kontinuierlich positiven Trend sehen wir auch bezüglich der Beschäftigungsentwicklung innerhalb der Bereiche (siehe Abbildung 4). Auch wenn sich hier Unterschiede ergeben, ging das Beschäftigungswachstum in der öffentlichen Verwaltung und im Kernbereich in den Jahren 2013 – 2022 stetig aufwärts. Mit einer Steigerung von knapp 69 Prozent hat die öffentliche Verwaltung den höchsten Zuwachs im betrachteten Zeitraum erzielt. Knapp 17.400 Personen (von 47.000) arbeiten in 2022 mehr in diesem Bereich als im Jahr 2013. Im Kernbereich hat sich die Beschäftigung um ca. 17.000 Personen bzw. um rund 48 Prozent erhöht.⁷ Die restlichen Wirtschaftszweige steigerten ihre Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung um ca. 59 Prozent. Hier sehen wir aber eine leichte Umkehr in 2022 gegenüber 2021. Möglicherweise wechselten Beschäftigte von den restlichen Wirtschaftszweigen in den Kernbereich bzw. in die öffentliche Verwaltung. Ein potenzieller Grund für einen Wechsel könnte zum Beispiel in Gehaltsunterschieden zwischen den Bereichen bestehen. Diese lassen sich aber zumindest anhand unserer Analysen nicht feststellen (siehe Kapitel 2.4). So ist die Höhe des erzielten Medianentgelts (Definition in Fußnote 15 auf Seite 17) in allen drei Bereichen nahezu identisch. Wenn davon ausgegangen wird, dass unbefristete Stellen attraktiver für die Beschäftigten sind, könnte ein weiterer möglicher Grund für einen Wechsel in diesbezüglichen Unterschieden zwischen den Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen liegen. So zeigen entsprechende Analysen tatsächlich den höchsten Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen für die restlichen Wirtschaftszweigen (ca. 32 %). In der öffentlichen Verwaltung ist hingegen nur noch knapp jedes sechste, im Kernbereich knapp jedes vierte Beschäftigungsverhältnis befristet.

⁷ Die prozentual höchste Steigerung mit rund 115 Prozent wurde im WZ 8891 „Tagesbetreuung von Kindern“ erzielt, wenngleich von einer sehr geringen Basis ausgehend. 2013 arbeiteten hier ca. 2.500, 2021 dann schon rund 5.400 Erzieher*innen.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach Bereichen in Baden-Württemberg

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Stichtag 30.06., Index 2013 = 100



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten

Im Folgenden werden soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Arbeitszeit, Alter, Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit) der beschäftigten Erzieher*innen in Baden-Württemberg beschrieben. Wir konzentrieren uns hier auf die Erzieher*innen, die im Kernbereich beschäftigt sind, und vergleichen diese mit den Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Baden-Württemberg.

Geschlecht

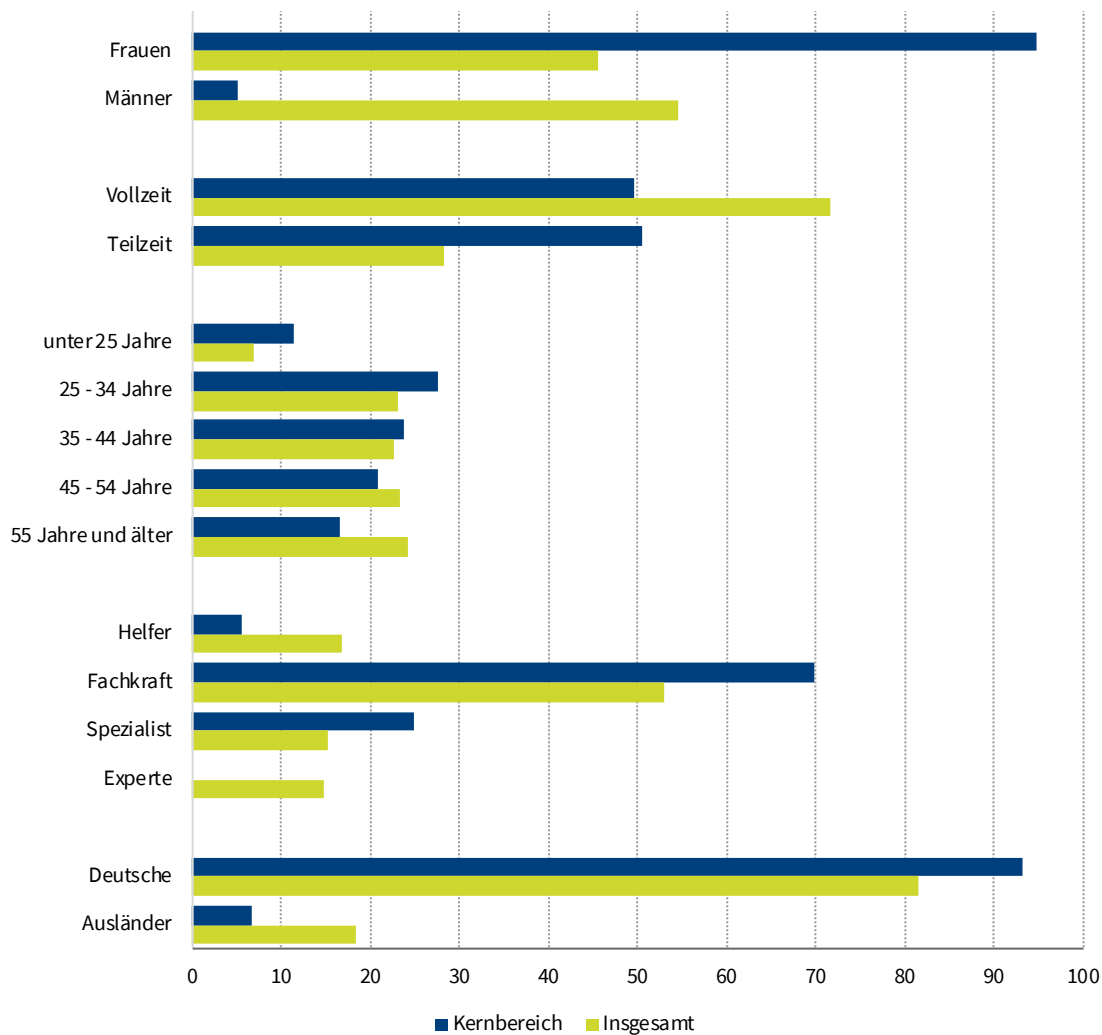
Aus Abbildung 5 ist deutlich zu erkennen, dass die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung eine ausgesprochene Frauendomäne sind. Diese Konzentration steht exemplarisch dafür, wie stark sich die berufliche Segregation und bestehende Berufsauswahlprozesse wohl weiterhin verfestigt haben (vgl. Hausmann/Kleinert 2014). Während in der Gesamtwirtschaft knapp 45 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, liegt der Anteil in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung bei fast 95 Prozent. Erzieherinnen prägen also den Arbeitsmarkt im Kernbereich.⁸ Wenngleich sich der Anteil der Erzieher im Vergleich zu 2013 um 2 Prozentpunkte erhöht hat, sind Männer weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Eine geringe Entlohnung bzw. eine in weiten Teilen fehlende Ausbildungsvergütung, kaum soziale Anerkennung und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten seien die Hauptgründe, weshalb Männer den Erzieher-Beruf nur selten ergreifen (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2015). Hier gilt es anzusetzen, um den Beruf (nicht nur) für Männer attraktiver zu gestalten. Mit der „praxisintegrierten Ausbildung“⁹, die 2013 in Baden-Württemberg eingeführt wurde, erhalten angehende Erzieher*innen mittlerweile ein

⁸ Auch in der öffentlichen Verwaltung ist der Anteil beschäftigter Erzieherinnen nahezu identisch mit dem des Kernbereichs.

⁹ Für einen Vergleich der unterschiedlichen Ausbildungsformen und Voraussetzungen siehe: https://erzieher-in-bw.de/wp-content/uploads/2023/05/EBW_Ausbildungswege_Uebersicht.pdf.

Ausbildungsgehalt (analog zur dualen Berufsausbildung), so dass der Ausbildungsberuf, zumindest in finanzieller Hinsicht, deutlich attraktiver wurde. So absolvieren mittlerweile rund 60 Prozent aller Auszubildenden die praxisintegrierte Ausbildung.¹⁰

Abbildung 5: Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Baden-Württemberg nach soziodemografischen Merkmalen zum 30.06.2022
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

¹⁰ Eigene Berechnungen anhand einer Sonderauswertung des statistischen Landesamtes Baden-Württemberg. Stand: Schuljahr 2022.

Arbeitszeit

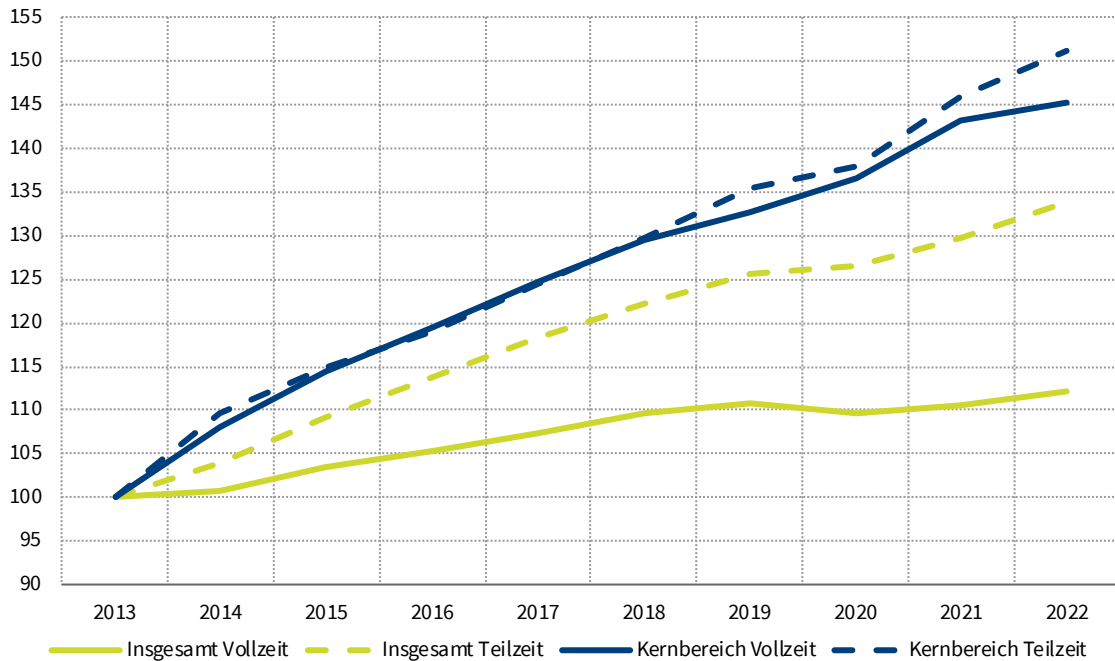
Mehr als die Hälfte aller Erzieher*innen im Kernbereich arbeitet in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Damit unterscheidet sich dieser Bereich, wie auch bereits beim Geschlecht, deutlich von der Gesamtwirtschaft in Baden-Württemberg. Hier arbeiten „nur“ ca. 28 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit. Die hohe Teilzeitquote ist auf den hohen Anteil an Erzieherinnen zurückzuführen. In der Gesamtwirtschaft sind ca. 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen, in den Berufen der Kinderbetreuung im Kernbereich hingegen fast 97 Prozent.¹¹

Wird die Entwicklung der Arbeitszeit für den Kernbereich seit 2013 betrachtet, so fällt auf, dass sich bis ins Jahr 2018 beide Arbeitszeitformen mehr oder weniger gleich entwickelt haben. Ab 2018 gewann die Teilzeit noch mehr an Bedeutung für die Beschäftigung in diesem Bereich und führte dazu, dass im Juni 2022 Teilzeitbeschäftigung von ca. 51 Prozent der Beschäftigten ausgeübt wurde (vgl. Abbildung 5). Insgesamt wuchs die Teilzeitarbeit im betrachteten Zeitraum um ca. 8.900 Beschäftigte (51 Prozent) und die Vollzeitarbeit um ca. 8.000 (46 Prozent). In der Gesamtwirtschaft fielen die Unterschiede im Anstieg zwischen Teilzeit und Vollzeit bereits ab 2013 stärker aus. So wuchs die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit um rund 34 Prozent, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten „nur“ um rund 12 Prozent stieg. Voraussichtlich hängt der hohe Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen u. a. mit der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen. So ergaben Auswertungen des Mikrozensus 2018, dass ca. 45 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Frauen in der „frühen Bildung“ aufgrund von Betreuungs-, familiären- oder persönlichen Verpflichtungen eben in Teilzeit arbeiten. Grundsätzlich seien die Teilzeitbeschäftigten aber zufrieden mit der Arbeitszeit; „nur“ ca. 7 Prozent wünschten sich demnach eine Erhöhung der Arbeitszeit (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 141 f).

¹¹ Auch in der öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bei nahezu 97 Prozent.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Baden-Württemberg nach der Arbeitszeit, 2013 bis 2022

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Index 2013 = 100



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Alter

Auch hinsichtlich der Altersstruktur gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Erzieher*innen und allen Beschäftigten. So sind rund 11 Prozent der Erzieher*innen unter 25 Jahre und rund 28 Prozent zwischen 25 – 34 Jahre alt. In der Gesamtwirtschaft sind die Anteile mit ca. 7 und 23 Prozent deutlich geringer. Dementsprechend sind in der Gesamtwirtschaft relativ mehr ältere Personen beschäftigt. Fast jede/r Vierte ist hier über 55 Jahre alt, in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung ist es hingegen „nur“ jede/r siebte Erzieher*in. Innerhalb des Kernbereichs zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während ca. 61 Prozent der Erzieherinnen unter 45 Jahre alt sind, liegt der Anteil bei den Männern bei rund 85 Prozent. Männer arbeiten zwar relativ selten in Berufen der Kinderbetreuung, diejenigen, die aber als Erzieher arbeiten, sind im Schnitt deutlich jünger als die Frauen. Die Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung scheinen für Männer also nur bis zum mittleren Alter attraktiv zu sein.

Anforderungsniveau

Der Anteil der Beschäftigten auf Helfer*innen-Niveau liegt in den Berufen der Kinderbetreuung mit lediglich rund 5 Prozent deutlich unter dem entsprechenden Anteil in der Gesamtwirtschaft (ca. 17 Prozent). Da die Ausübung einer Tätigkeit im Kinderbetreuungsbereich im Regelfall eine Ausbildung voraussetzt, ist dies nicht sehr überraschend. Dementsprechend ist der Anteil der Fachkräfte auch überdurchschnittlich hoch. Rund 70 Prozent arbeiten im Kernbereich als Fachkräfte und weitere 25 Prozent auf Spezialist*innen-Niveau. Tätigkeiten auf sogenannter Expert*innen-Ebene gibt es in den Berufen der Kinderbetreuung keine. Grundsätzlich sind

Vergleiche des Anforderungsniveaus in den Berufen der Kinderbetreuung aktuell schwierig bzw. wenig aussagekräftig, da sich 2021 die Zuordnung zum Anforderungsniveau innerhalb dieser Berufe geändert hat.¹²

Staatsangehörigkeit

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in den Berufen der Kinderbetreuung mit knapp 7 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft arbeiten ca. 18 Prozent. Erzieher*innen im Kernbereich unterscheiden sich auch hierbei kaum von denen, die in der öffentlichen Verwaltung arbeiten (rund 7 %). Ein möglicher Grund für die vergleichsweise geringeren Anteile an ausländischen Beschäftigten könnte sein, dass es sich um ein reglementierten Beruf handelt und sich die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses daher sowohl inhaltlich als auch von der Dauer und den Kosten aufwändiger gestaltet als in anderen nicht-reglementierten Berufen.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Erzieher*innen im Kernbereich (für die öffentliche Verwaltung gilt dies allerdings analog) zum ganz überwiegenden Teil Frauen sind, überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten, im Vergleich zu den Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Baden-Württemberg deutlich jünger sind, fast ausschließlich auf einem höheren Qualifikationsniveau arbeiten und ausländische Personen deutlich unterrepräsentiert sind. Diese Analysen bestätigen Empfehlungen verschiedener Studien, die in Anbetracht der Fachkräftesituation in den Berufen der Kinderbetreuung zusätzliche Potenziale bei Männern, bei Personen mit Migrationshintergrund und Teilzeitbeschäftigten sehen (vgl. Weßler-Poßberg et al. 2018). So kommt die OECD in ihrem Bericht gleichfalls zu der Empfehlung, mehr Männer als Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung zu gewinnen und geeignete Maßnahmen (z. B. positive Diskriminierung) zu initiieren (vgl. OECD 2019: 33 ff.). Auch Grgic/Matthes/Stüber (2014) empfehlen in ihrem Forschungsbericht zur Fachkräftereserve unter anderem mehr Männer und verstärkt Personen mit Migrationshintergrund für diese Berufe zu gewinnen. Angesichts dessen, dass ca. 38 Prozent aller Kinder in Tageseinrichtungen in Baden-Württemberg mindestens ein Elternteil aus einem ausländischen Herkunftsland haben und bei jedem vierten betreuten Kind in der Familie vorrangig nicht deutsch gesprochen wird¹³, wäre es ebenfalls zu empfehlen, mehr Personen mit Migrationshintergrund einzustellen.

Auch eine bessere Bezahlung könnte helfen, Fachkräfte zu binden bzw. zu gewinnen. Höhe, Entwicklung und Einordnung des Entgelts in den Berufen der Kinderbetreuung wird im folgenden Kapitel beschrieben.

¹² Die Zuordnung der Einzelberufe zu den Berufen der Kinderbetreuung wurde 2021 neu geregelt. Bis dahin gab es „nur“ die Unterscheidung zwischen Helfer- und Fachkraft-Niveau; ab 2021 wurden elf Einzelberufe der Spezialisten-Ebene zugeordnet und somit aus der Fachkraft-Ebene entfernt (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). Dies führt dazu, dass sich die Anteile beider genannten Anforderungsniveaus entsprechend geändert haben. Bis 2021 waren z. B. noch 93 Prozent aller Beschäftigten der Fachkraft-Ebene und rund 2 Prozent den Spezialisten zugeordnet. Es ist davon auszugehen, dass sich v. a. die Anteile dieser beiden Anforderungsniveaus in den nächsten Jahren noch weiter ändern werden, da es im Rahmen des Meldeverfahrens unklar ist, zu welchem Zeitpunkt der geänderte Tätigkeitsschlüssel tatsächlich gemeldet wird. Grundsätzlich lässt sich dann aber anhand des Anforderungsniveaus eine Unterscheidung nach Beschäftigten, die tatsächlich als Erzieher*in (Spezialisten) arbeiten und denen, die als sozialpädagogische Assistent*in/Kinderpfleger*in (Fachkräfte) arbeiten, treffen.

¹³ Siehe Auswertungen des statistischen Landesamts Baden-Württemberg: <https://www.statistik-bw.de/SozSicherheit/KindJugendhilfe/KJH-TE-TP.jsp?path=/BildungKultur/KindBetreuung/> bzw. Statistisches Bundesamt (2022).

2.4 Entgelt der Beschäftigten

Das berufliche Entgelt beeinflusst zum einen die Attraktivität eines Berufs und zum anderen ist die Entwicklung des Entgelts ein weiterer Indikator für mögliche Engpässe in einem Beruf. Steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften bei zunächst gleichbleibendem Angebot, sollte nach der ökonomischen Theorie der Lohn steigen, sofern er frei verhandelbar ist. So sind laut der aktuellen Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sehr deutliche Fachkräfteengpässe in den Berufen der Kinderbetreuung festzustellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022).¹⁴

Die Entlohnung von Erzieher*innen wird anhand der sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte aus der Beschäftigtenstatistik der BA ermittelt. Die Auswertungen beziehen sich auf das Entgelt zum Stichtag 31. Dezember eines Jahres. Dieses umfasst alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, also auch Sonderzahlungen, Schichtzuschläge oder sonstige Zulagen. Die statistischen Auswertungen über Entgelte werden durchgehend auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) eingeschränkt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016: 5 ff.), da in der Beschäftigungsstatistik der Stundenumfang der Arbeitszeit nicht erfasst wird. Es findet lediglich eine Einteilung in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung statt, sodass eine Berechnung der Stundenlöhne nicht möglich ist. Das Entgelt der Beschäftigten wird als Medianentgelt ermittelt.¹⁵

Abbildung 7 verdeutlicht die überdurchschnittliche Entwicklung der Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung¹⁶. So ist das durchschnittliche Monatsentgelt aller Erzieher*innen um 29 Prozent gestiegen und damit 9 Prozentpunkte mehr als die Entgelte aller Beschäftigten in Baden-Württemberg. Zwar liegt es mit 3.575 € ca. 240 € unter dem Schnitt aller Berufe, die Differenz lag aber zu Beginn unsere Betrachtung im Jahr 2012 noch bei knapp 400 €. Hier gab es also in den letzten Jahren eine stetige Annäherung an den Durchschnittsverdienst. Auch unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus zeigen sich überdurchschnittliche Entwicklungen in den Berufen der Kinderbetreuung. Fachkräfte verdienen hier im Schnitt 3.620 € und damit ca. 30 Prozent mehr als noch im Jahr 2012. Eine noch höhere prozentuale Steigerung des Entgelts zeigt sich für die Helfer*innen. Um 48 Prozent hat sich ihr Entgelt im Vergleich zu 2012 erhöht. Der Verdienst liegt 2021 bei 2.842 € und damit knapp 200 € höher als der für alle Beschäftigten mit demselben Anforderungsniveau. Dies ist umso bemerkenswerter, da 2012 Helfer in Erziehungsberufen noch ca. 350 € weniger verdienten als der Durchschnitt aller Helfer*innen. Dieser Trendwechsel lässt sich auch für die Fachkräfte feststellen. Mittlerweile verdienen diese, also der weitaus überwiegende Teil (siehe Abbildung 5) der beschäftigten Erzieher*innen, 3.620 € und damit ca. 70 € mehr als der Durchschnitt aller Fachkräfte im Bundesland. 2012 verdienten sie noch ca. 150 € weniger. Dieser Trend könnte eine Folge des

¹⁴ Aufgrund der Neustrukturierung der Berufe der Kinderbetreuung (siehe hierzu auch die Erläuterungen in Fußnote 12) wurden die Berufsgattungen 83112 und 83113 bei der Engpassanalyse zusammengefasst bewertet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022).

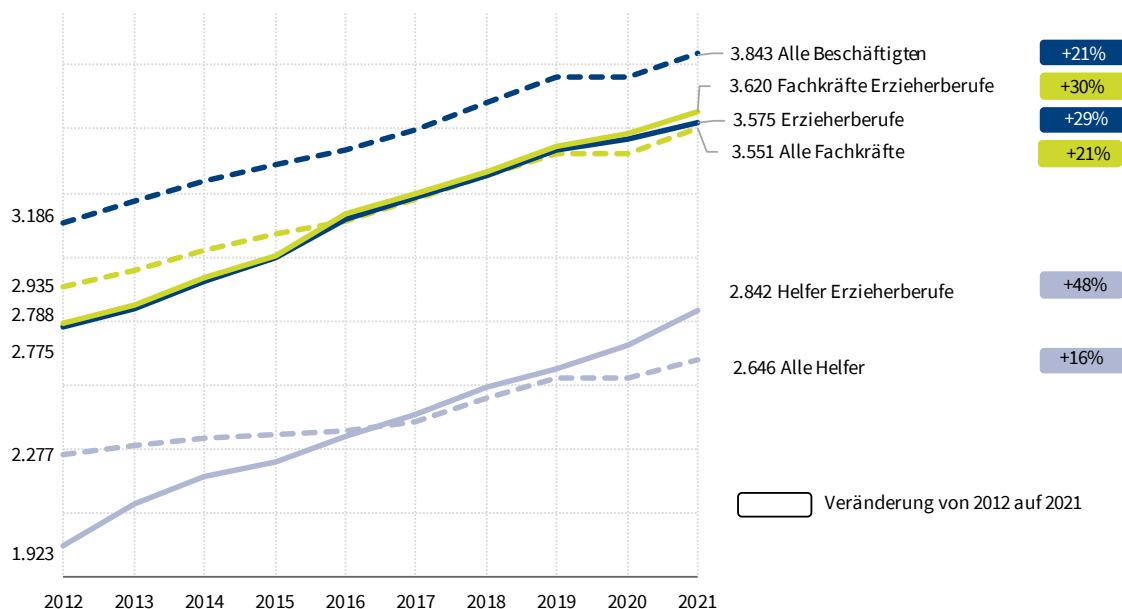
¹⁵ Der Median ist definiert als der Wert (hier des Entgelts) für den gilt, dass 50 Prozent der Beschäftigten weniger und die anderen 50 Prozent mehr verdienen. Er ist aussagekräftiger als eine Durchschnittsbetrachtung, die stärker auf Extremwerte an den Rändern der Verteilung reagiert. Zudem müssen die Arbeitgeber Entgeltangaben nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung angeben. Diese lag 2021 bei einem monatlichen Bruttoentgelt von 7.100 Euro in Westdeutschland und 6.700 Euro in Ostdeutschland. Übersteigt das sozialversicherungspflichtige Entgelt für den Meldezeitraum diese Grenze, gibt der Arbeitgeber gemäß den Melderegeln lediglich den Entgeltbetrag der Bemessungsgrenze an. Das Entgelt ist damit „zensiert“ und es ist keine Durchschnittsberechnung möglich (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 9).

¹⁶ Weitergehende Berechnungen differenziert nach den jeweiligen Bereichen (Kernbereich, öffentliche Verwaltung, restliche Wirtschaftszweige) zeigen, dass es nur marginale Unterschiede in der der Höhe und in der Entwicklung des Entgelts gibt, weshalb hier auf eine getrennte Darstellung und Beschreibung nach den Bereichen verzichtet wird.

bereits in der Vergangenheit immensen Bedarfs an qualifiziertem Personal in der Kinderbetreuung sein. Darüber hinaus zeigt der Einkommensunterschied von ca. 800 € zwischen Helfer*innen und Fachkräften in den Berufen der Kinderbetreuung, dass sich eine entsprechende Ausbildung auch in finanzieller Hinsicht weiterhin lohnt.

Abbildung 7: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Baden-Württemberg, 2012 bis 2021

Entgelte in Euro, Veränderung in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

3 Beschäftigungsdauern in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung

Im vorangegangenen Kapitel wurden die Entwicklung und die Struktur der Beschäftigung von Erzieher*innen dargestellt. Aussagen darüber, wie lange Personen tatsächlich im Beruf oder in Beschäftigung verbleiben und welche Faktoren einen Einfluss auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen nehmen, können damit nicht getroffen werden. Sie sind aber speziell vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Notwendigkeit der Fachkräftesicherung von enormer Bedeutung. Analysen zu Berufs- und Beschäftigungsverläufen helfen Hinweise darauf zu bekommen, wie Fachkräftengaps in den Berufen der Kinderbetreuung zu entgegnen ist, bzw. wie potenzielle Fachkräfte (zurück) gewonnen werden können. Kurze Beschäftigungsverhältnisse, häufige Berufswechsel oder lange Unterbrechungen können Anzeichen für ungünstige Beschäftigungsbedingungen sein, die dazu führen, dass es zunehmend schwieriger wird, Erzieher*innen langfristig zu halten und/oder neues Personal zu rekrutieren.

Als Datengrundlage für die folgenden Darstellungen verwenden wir Individualdaten, deren Analyse entsprechende Aussagen über Erwerbsverläufe zulassen. Struktur, Aufbereitung und Abgrenzung der Daten werden im nächsten Kapitel erläutert. In den Analysen wird zunächst der Frage nachgegangen, wie lange Personen als Erzieher*innen in ihrem Beruf arbeiten (Verweildauer), bevor es zu einem Beschäftigungsende kommt und welche Faktoren die Verweildauer im Beruf beeinflussen. Wir untersuchen dabei die Dauer einer Beschäftigung im Erzieher*innen-Beruf und nicht den Verbleib in Beschäftigung insgesamt. Dieser Verbleib wird im anschließenden Kapitel näher untersucht. Hierbei wird zunächst der weitere Erwerbsverlauf einer Person, die eine Beschäftigung als Erzieher*in Baden-Württemberg begonnen hat, betrachtet. Hierbei geht es beispielsweise um die Frage, ob eine Person wieder in ihren Beruf nach einer Unterbrechung zurückkehrt. Abschließend wird über einen 10-Jahres Zeitraum im Rahmen einer Verbleibsanalyse untersucht, wie lange Personen als Erzieher*innen im Beruf verblieben sind.

3.1 Daten und Abgrenzung

Für die folgenden Analysen greifen wir auf vollständige historisierte Prozessdaten der BA, die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), zurück. Die IEB führen Datensätze aus unterschiedlichen Verfahren zusammen, enthalten somit tagesgenaue Angaben u. a. zu sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung, zum ausgeübten Beruf, Wirtschaftszweig, Zeiten der Arbeitslosigkeit, Entgelt, Arbeitsort, Alter, Geschlecht, Nationalität und zu weiteren Merkmalen, so dass Erwerbsverläufe auf Personenebene nachvollzogen werden können. Nicht enthalten sind demnach Daten für Selbständige und Beamt*innen.

Im Hinblick auf unsere Frage nach den Dauern der Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen und deren Berufsverbleib wurde die Untersuchungspopulation wie folgt in den Daten identifiziert: Personen, die in Baden-Württemberg als Erzieher*in sozialversicherungspflichtig (ohne Auszubildende) beschäftigt sind.¹⁷ Als „Fokusgruppe“ untersuchen wir nur diejenigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Beschäftigung „keine besonderen Merkmale“ aufweist.¹⁸ Somit werden in dieser Analyse Personen, die beispielsweise ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren (FSJler*innen) und Praktikant*innen nicht betrachtet, da ihre Beschäftigungsverhältnisse ganz überwiegend von vornherein befristet und von relativ kurzer Dauer sind.

Des Weiteren werden nur jene Personen berücksichtigt, die ein Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in innerhalb des Zeitraums vom 01.01.2000 – 31.12.2010 in Baden-Württemberg begannen und die zum Beginn der Beschäftigung mindestens 18 Jahre und höchsten 52 Jahre alt

¹⁷ Sollten mehrere Beschäftigungen im selben Zeitraum vorliegen, wurde jeweils die Hauptbeschäftigung genommen. Ist eine Person gleichzeitig sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigt, so wird erstere als Hauptbeschäftigung betrachtet. Bei mehreren zeitgleichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen wird das Beschäftigungsverhältnis mit dem höchsten Entgelt als Hauptbeschäftigung definiert. Darüber hinaus werden keine Beschäftigungsverhältnisse von geringfügig Beschäftigten und z. B. selbständigen Tagesmüttern berücksichtigt, da diese Personengruppen eben nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

¹⁸ Der Anteil der Praktikant*innen an den neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Analysezeitraum beträgt rund 18 Prozent. Der entsprechende Anteil bei den FSJlern liegt bei unter einem Prozent. Der Anteil mit sonstigen Erwerbsstatus beträgt ebenfalls weniger als 1 Prozent.

waren¹⁹. Da der Datenrand der aktuellen IEB bis Ende 2020 reicht, können wir somit den Erwerbsverlauf von Personen für mindestens zehn Jahre beobachten.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Abgrenzung unserer Untersuchungspopulation. Bei der Berechnung der Dauern der Beschäftigungen und in unserem Fall vor allem der Dauern im Beruf orientieren wir uns am Vorgehen der Statistik der BA (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018): Zum einen werden Unterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten und Krankengeldbezug in den Fällen nicht berücksichtigt, wenn die Person wieder im selben Beruf arbeitet wie vor der Unterbrechung. Zum anderen werden Unterbrechungen bis zu 62 Tagen als unschädlich betrachtet. Im Kontext des gesamten Erwerbsverlaufs einer Person sind solche kurzen Unterbrechungszeiten zwischen Beschäftigungen nicht unüblich und spielen eine untergeordnete Rolle (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018). Darüber hinaus werden nur Beschäftigungen berücksichtigt, die mindestens sieben Tage dauern.

Das bedeutet somit, dass Beschäftigungen mit einer Unterbrechung (unter 62 Tagen), in der der Betrieb gewechselt bzw. das formale Beschäftigungsverhältnis beendet wird, aber anschließend im selben Beruf weitergearbeitet wird, als eine durchgehende Beschäftigung im gleichen Beruf betrachtet werden. Der Betriebswechsel unterbricht die Dauerberechnung nicht. Auf der anderen Seite werden Beschäftigungsverhältnisse, die zwar formal im selben Betrieb fortbestehen, aber innerhalb dessen der Beruf gewechselt wird (z. B. von Erzieher*in zu Bürokraft), als zwei Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, für die die Dauern getrennt berechnet werden.

Tabelle 2: Abgrenzung der Untersuchungspopulation

Untersuchungsmerkmal	Abgrenzung
Beruf	864 - "Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen" (KldB 1988) = Erzieher*innen
Branchenabgrenzung (WZ 2008)	Kernbereich: "Kindergärten und Vorschulen" (8510) und "Tagesbetreuung von Kindern" (8891)
	Allg. öffentliche Verwaltung (8412)
	Restliche WZ: Alle anderen WZ (ohne 8510, 8891, 8412)
Zugangsbetrachtung	Zeitraum 01.01.2000–31.12.2010
Alter	Mindestens 18 Jahre, maximal 52 Jahre innerhalb des o. g. Zeitraums
Arbeitsort	Baden-Württemberg
Beschäftigtengruppen	Insgesamt: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Ausbildungsverhältnisse
	Fokusgruppe: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale (z. B. ohne FSJler, Praktikant*innen, sonstige Erwerbstätige)
Dauer von Beschäftigungen	Bis 62 Tage Unterbrechung und Beendigung aufgrund von Erziehungszeit und Krankengeld unschädlich, sofern nach der Unterbrechung derselbe Beruf ausgeübt wird

Quelle: eigene Darstellung. © IAB

¹⁹ Die Grenze bei 52 Jahren wurde deshalb gewählt, um Personen für mindestens zehn Jahre beobachten zu können, ohne dass etwaige Renteneintritte die Ergebnisse verzerren könnten.

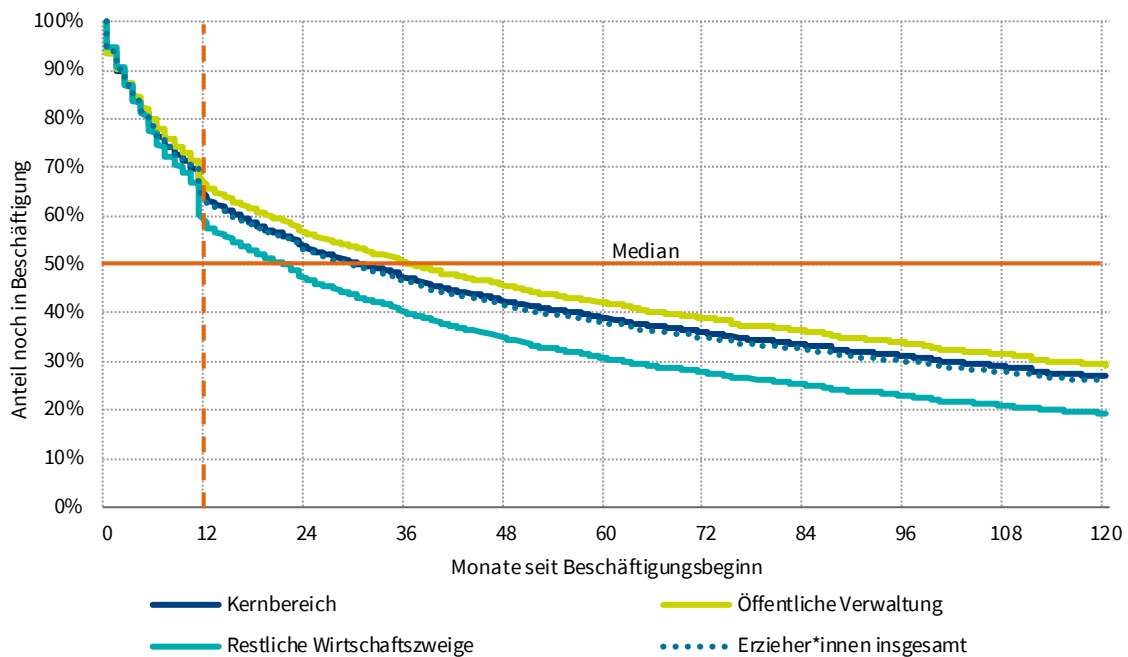
3.2 Dauer von Beschäftigungen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung

Im Rahmen einer Verweildaueranalyse wird untersucht, wie lange eine Person den Beruf der Erzieher*in durchgehend ausübt, bevor es zu einem Berufswechsel bzw. einer Unterbrechung kommt. Wir vergleichen hier außerdem, ob sich diesbezüglich Unterschiede in den Dauern feststellen lassen, je nachdem, ob die Erzieher*innen im Kernbereich, in der öffentlichen Verwaltung oder in den restlichen WZ tätig sind“ (siehe Tabelle 2).

3.2.1 Verweildaueranalyse

Abbildung 8 gibt einen Überblick über die entsprechenden Verweildauern im Beruf der Erzieher*in (der „Fokusgruppe“) nach Bereichen und insgesamt. Die horizontale Achse zeigt die einzelnen Monate nach Beschäftigungsbeginn an; die vertikale Achse den Anteil der Beschäftigten, die noch im Beruf arbeiten. Zunächst können wir für alle Bereiche feststellen, dass die Kurve v. a. in den ersten zwölf Monaten nach dem jeweiligen Beschäftigungsbeginn steiler abfällt als im weiteren Verlauf. Das heißt, die Beschäftigung in allen betrachteten Bereichen wird deutlich häufiger im ersten Jahr der Beschäftigung beendet als in einem der späteren 12-Monats Zeitabschnitte. So sind nach den ersten 12 Monaten noch ca. 66 Prozent der Personen im Kernbereich, ca. 68 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und ca. 60 Prozent in den restlichen Bereichen im ursprünglich ausgeübten Beruf beschäftigt. Im weiteren Zeitablauf nehmen die Unterschiede dann etwas zu. So beendet ein höherer Prozentsatz der Erzieher*innen die Beschäftigung, wenn diese außerhalb des Kernbereichs oder der öffentlichen Verwaltung ausgeübt wird. Nur für 20 Prozent der Erzieher*innen in anderen Wirtschaftszweigen dauert 10 Jahre nach Beginn das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis noch an. Für Erzieher*innen in der öffentlichen Verwaltung beträgt der Anteil demgegenüber 29 Prozent. Das heißt gleichzeitig, dass auch hier in rund 70 Prozent der Fälle nach 10 Jahren die Tätigkeit im ursprünglichen Beruf vorübergehend oder dauerhaft beendet wurde. Im Kernbereich ist nach 10 Jahren ein noch etwas geringerer Anteil (27 %) weiterhin im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis tätig. Verglichen mit Tätigkeiten in anderen Berufen wie zum Beispiel den examinierten Krankenpfleger*innen und Sprechstundenhelfer*innen zeigen sich folgende Unterschiede (vgl. Faißt et al. 2022): In den Gesundheitsberufen ergibt sich in den ersten 12 Monaten eine etwas höhere durchschnittliche Verweildauer (70 % sind noch im Beruf tätig), nach 10 Jahren hingegen eine etwas geringere Beschäftigungsstabilität (25 % verweilen weiterhin im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis).

Abbildung 8: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Baden-Württemberg nach Bereichen



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

3.2.2 Einflussfaktoren auf die Verweildauer

Mögliche Ursachen für die in Abbildung 8 aufgezeigten Unterschiede sollen nun näher analysiert werden. Daher untersuchen wir mittels einer Regressionsanalyse, welchen Einfluss soziodemografische, berufliche und weitere Faktoren auf die Dauer von beruflichen Beschäftigungsverhältnissen von Erzieher*innen nehmen. Die in Tabelle 3 enthaltenen „marginalen Effekte“ geben jeweils an, um wie viel länger oder kürzer die durchschnittliche Verweildauer (in Tagen) einer Person (mit bestimmten Merkmalen) im Beruf im Vergleich zu der jeweiligen Basiskategorie ist.²⁰ Beispielsweise dauern die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (unter Berücksichtigung aller anderen Faktoren, die in die Regressionsanalyse aufgenommen wurden) ca. 527 Tage länger als die der Männer (Basiskategorie), deren durchschnittliche Verweildauer bei ca. 2.100 Tagen liegt.²¹ Anhand des jeweiligen Wertes des marginalen Effektes lässt sich die Stärke des Einflusses der einzelnen Variablen (z. B. Geschlecht, Alter usw.) auf die Beschäftigungsdauer unmittelbar vergleichen.

Demnach sind wie beschrieben die Beschäftigungsdauern von weiblichen Erzieher*innen länger als die der männlichen und könnte den Befund des geringeren Anteils von älteren Erziehern (siehe Kapitel 2.3) erklären. Zwar sind Unterbrechungen von Erwerbsbiographien aufgrund von Elternzeit für Frauen von größerer Bedeutung, wurden in unseren Analysen aber nicht als Unterbrechung berücksichtigt, sofern bei der Anschlussbeschäftigung derselbe Beruf ausgeübt wird. Der Zusammenhang zwischen der Verweildauer und Kindern im Haushalt ergibt, dass

²⁰ Zu der Interpretation und Berechnung der marginalen Effekte siehe Williams (2021).

²¹ Weil relativ viele Beschäftigungen schon nach kurzer Zeit beendet werden, gleichzeitig aber die restlichen Beschäftigungsverhältnisse sehr lange dauern, ist die Verteilung der Beschäftigungsdauern sehr ungleich. Dies führt dazu, dass der Durchschnittswert sich stark vom Median unterscheidet, weil bei letzterem nur betrachtet wird, wie lange es dauert, bis die Hälfte aller Beschäftigungen beendet wird. Wie lange die restlichen Beschäftigungen dauern, spielt bei der Berechnung des Medians keine Rolle, beeinflusst aber sehr wohl den Durchschnittswert.

Personen mit Kindern kürzere Beschäftigungen im Vergleich zu Personen ohne Kinder haben. Dieser Effekt verstärkt sich noch deutlich, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist. In diesem Fall beträgt der Unterschied zu den Kinderlosen sogar 414 Tage (ca. 14 Monate). Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich also für die Erzieher*innen genauso wie für andere Beschäftigte und ist im Vergleich mit den Beschäftigten in den Gesundheitsberufen noch deutlich ausgeprägter (vgl. Faißt et al. 2022).²²

Ein deutlicher – aber kein stetiger – Zusammenhang besteht zwischen der Dauer einer Beschäftigung im Erzieher*innen-Beruf und dem Alter. Der Effekt wird von zwei unterschiedlichen Faktoren beeinflusst: Zum einen dauern Beschäftigungen, die erst im Alter zwischen 40 und 52 begonnen wurden, länger, als solche, die bspw. im Alter von 18 bis 29 Jahren anfangen. Gründe hierfür könnten sein, dass in dem höheren Alter die Berufsfindungsphase abgeschlossen ist und eventuell – weil eigene Kinder älter sind – der Beruf sich besser mit dem eigenen Familienleben kombinieren lässt. Zum anderen spielt aber auch eine Rolle, dass Beschäftigungen, die zwar vor dem Erreichen des 41. Lebensjahrs begonnen wurden und auch bei Erreichen dieser Altersgrenze noch bestehen, ebenfalls länger dauern. D. h. wurde die Beschäftigung in jüngeren Jahren begonnen und hat diese „kritische“ Phase überdauert, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigung auch weiterhin länger fort dauert.²³ Das Alter bzw. die Alterskategorie der 40 bis 52-Jährigen hat im Vergleich aller unabhängigen Variablen den höchsten Einfluss auf die Beschäftigungsdauer und deckt sich mit den Ergebnissen der Analysen für die Gesundheitsberufe (vgl. Faißt et al. 2022). Auch die Analysen von Bödeker/Moebus (2020) zur beruflichen Mobilität bestätigen diesen Befund. Die Autoren kamen für die unter 30-Jährigen zum Ergebnis, dass sie ein dreifach höheres Risiko als die Vergleichsgruppe der über 50-Jährigen haben, ihren Beruf zu wechseln. Die Tatsache, dass Beschäftigungen in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen am kürzesten dauern, passt auch zum Ergebnis für die 40- bis 52-Jährigen. Offensichtlich ist ein relativ langes Beschäftigungsverhältnis in dieser mittleren Altersgruppe relativ schwierig zu realisieren, weil es in die o. g. „kritische“ Altersphase fällt.

Neben dem Alter besteht v. a. zwischen der beruflichen Qualifikation und der Beschäftigungsdauer ein starker Zusammenhang. In unseren Analysen ist das der zweithöchste Effekt im Vergleich aller Faktoren. So arbeiten Erzieher*innen mit entsprechender Qualifikation über zwei Jahre (883 Tage) länger in ihrem Beruf als Beschäftigte ohne Ausbildung. Hier bestätigt sich der Befund von Faißt et al. (2022) für die Verweildaueranalyse in den Gesundheitsberufen.

Den dritthöchsten marginalen Effekt auf die Beschäftigungsdauer hat nach unseren Analysen die Arbeitszeit. Hier zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich länger in ihrer Beschäftigung verweilen als Vollzeitbeschäftigte. Rund zwei Jahre dauern die Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse länger als jene von Vollzeitbeschäftigten. Möglicherweise wird Teilzeitbeschäftigung bewusst gewählt, weil sich Vollzeitbeschäftigung nicht realisieren lässt oder Vollzeitarbeit unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen (u. a. Betreuungsschlüssel, geringe Wertschätzung von Kollegen/Vorgesetzten, keine Arbeitszeitautonomie) als zu stressig

²² In den Gesundheitsberufen liegt der Unterschied zwischen den Kinderlosen und den Personen, die mindestens ein Kind unter drei Jahren im eigenen Haushalt haben bei ca. zwei Monaten.

²³ Weil davon ausgegangen werden kann, dass die Effekte der einzelnen Variablen sich je nach Länge der Beschäftigung unterscheiden können, wurden zusätzlich zu den Variablen, die in Tabelle 3 gezeigt werden, noch weitere Variablen für die Dauer einer Beschäftigung aufgenommen. Weitere Analysen haben gezeigt, dass diese Zeit-Variablen auch den Effekt der Altersgruppe beeinflussen und das somit der Effekt des Alters mit der (bisherigen) Beschäftigungsdauer variiert. Eine reine deskriptive Auswertung, die solche Interdependenzen vernachlässigt, zeigt, dass die Beschäftigungsdauern der 30 bis 39-Jährigen länger als die der unter 30-Jährigen sind.

empfunden wird (vgl. OECD 2019: 41 ff.). Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW) hängt die Arbeitszufriedenheit in den meisten Fällen mit dem Erwerbsumfang zusammen: Lediglich 16 Prozent der Erzieher*innen möchten demnach ihre Arbeitszeit gerne erhöhen (der geringste Wert unter den in der Studie genannten Berufsgruppen), während 32 Prozent die Arbeitszeit eher verkürzen wollen (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021).

Als weitere Faktoren wurden die Berufserfahrung und Zeiten der Arbeitslosigkeit (beides gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn einer Beschäftigung), die Höhe des Entgelts, die Bereiche (Kernbereich, öffentliche Verwaltung, restliche Wirtschaftszweige)²⁴ und auch die Staatsangehörigkeit berücksichtigt. Hier zeigt sich, dass ausländische Beschäftigte, insbesondere Personen aus Drittstaaten (d. h. einer Staatsangehörigkeit eines Landes außerhalb der EU), ein signifikant höheres Risiko haben, die Beschäftigung früher zu beenden als deutsche Beschäftigte. Einen positiven Zusammenhang mit der beruflichen Beschäftigungsdauer hat dagegen teilweise die vorherige Berufserfahrung als Erzieher*in. Berufserfahrung bis zu einem Jahr geht gegenüber keiner Berufserfahrung mit einer um 296 Tage längeren Beschäftigungsdauer einher, 1 bis 2-jährige vorherige Berufserfahrung sogar mit 374 Tagen längerer Dauer. Interessanterweise gilt das nicht für noch längere Erfahrung im Erzieher*innen-Beruf. Das heißt, die Beschäftigungsdauern unterscheiden sich nicht signifikant für Personen mit mehr als 2-jähriger Berufserfahrung von denen, die bei Beschäftigungsbeginn noch keine Berufserfahrung vorweisen können. Demgegenüber führt die Berufserfahrung in anderen Berufen (also nicht als Erzieher*in) zu kürzeren Beschäftigungsdauern. Für das Ziel, Fachkräfteengpässe in den Erziehungsberufen durch berufliche Mobilität aus anderen Bereichen zu mildern, bedeutet dies möglicherweise, dass die Beschäftigungsstabilität der aus anderen Bereichen gewonnenen Fachkräfte geringer ausfällt als die der Fachkräfte, die keine Erfahrung in anderen Berufsfeldern oder kurze Erfahrung als Erzieher*in gesammelt haben. Das spricht dafür, neben der Gewinnung von Fachkräften aus anderen Bereichen gezielt auch weiterhin auf die Ausbildung junger Menschen zu setzen bzw. dafür zu sorgen, dass Personen mit einer gewissen Berufserfahrung als Erzieher*in zurückkehren.

Unsere Analysen zeigen darüber hinaus einen negativen Zusammenhang zwischen Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Verweildauer im Beruf, der auch bei früheren Studien zu den Verweildauern dokumentiert wurde. Für die Gesundheitsberufe fiel der marginale Effekt etwas geringer aus (Faißt et al. 2022; KroczeK 2021). Je länger eine Person innerhalb der letzten fünf Jahren arbeitslos war, desto kürzer ist ihre nächste Beschäftigungsdauer. Bemerkenswert ist darüber hinaus der Einfluss der Entlohnung. So führt theoretisch eine einprozentige Erhöhung des Tagesentgelts zu einer längeren durchschnittlichen Verweildauer von knapp 14 Tagen. Dieser Effekt ist sogar noch stärker für Vollzeit- als für Teilzeitbeschäftigte (nicht in Tabelle 3 gezeigt).

Die deskriptiven Ergebnisse zu den Beschäftigungsdauern in den verschiedenen Bereichen (siehe Abbildung 8) werden durch die Regressionsanalysen untermauert. So dauern die Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen in der öffentlichen Verwaltung ca. vier Monate länger als die der Beschäftigten im Kernbereich. Deutlich über ein Jahr kürzer sind hingegen die Beschäftigungen von Erzieher*innen in den restlichen Wirtschaftszweigen (Restliche WZ). Wir sehen hier also einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Arbeitsstätte und der Verweildauer im Beruf der Erzieher*in, der sich eventuell unter anderem mit dem höheren Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den betrachteten Bereichen erklären lässt (siehe Kapitel 2.2).

²⁴ Siehe zur Abgrenzung Kapitel 2.1.

Tabelle 3: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in
Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginale Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	2.100	
Frauen		527 ***
Alter		
Basis: 18 – 29 Jahre	2.409	
30 – 39		-391 ***
40 – 52		1.120 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	2.608	
EU-Ausland		41
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-294 ***
Qualifikation		
Basis: Erzieher*in	1.764	
Erzieher*in mit Ausbildung		883 ***
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf		
Basis: 0 Tage	2.476	
weniger als 1 Jahr		296 ***
1–2 Jahre		374 ***
mehr als 2 Jahre		45
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs		
Basis: 0 Tage	2.657	
weniger als 1 Jahr		-206 ***
1–2 Jahre		-188 ***
mehr als 2 Jahre		-53
Zeiten der Arbeitslosigkeit		
Basis: 0 Tage	2.800	
weniger als 6 Monate		-460 ***
6 Monate – 1 Jahr		-589 ***
Langzeitarbeitslos		-651 ***
Anzahl der vorherigen sv-Beschäftigungsverhältnissen		-93 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	2.605	
Kinder im HH		-292 ***
jüngstes Kind unter 3		-414 ***
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	2.283	
Teilzeit		730 ***
Tagesentgelt		0,53 ¹ ***
Bereich		
Basis: Kernbereich	2.670	
Öffentliche Verwaltung		131 ***
Restliche Wirtschaftszweige		-447 ***
Arbeitslosenquote		15 *
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	2.672	
Verstädterte Räume		-124 ***
Anzahl Beobachtungen	1.577.262	
Anzahl Personen	57.072	

*** Signifikant auf dem 1 %-Niveau; ** Signifikant auf dem 5 %-Niveau; * Signifikant auf dem 10 %-Niveau.

Anmerkung: Der marginale Effekt beschreibt die Differenz der durchschnittlichen Verweildauer im Vergleich zur jeweiligen Basiskategorie. Bei den Analysen wird auch dafür kontrolliert, dass sich Effekte über die Zeit ändern können (Piecewise-Constant-Ansatz). Die Werte für die durchschnittliche Verweildauer sind alle hochsignifikant (0,000), weshalb auf eine explizite Darstellung dieser Signifikanzwerte verzichtet wurde.

¹ Der Wert bei Tagesentgelt gibt nicht den marginalen Effekt, sondern die Lohn-Elastizität an. Sie gibt an, um wie viel Prozent sich die Verweildauer erhöht, wenn der Lohn um ein Prozent steigt.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

3.3 Erwerbsverläufe der Beschäftigten in den Berufen der Kinderbetreuung

Bislang wurde in diesem Kapitel untersucht, wie lange ein Beschäftigungsverhältnis dauert und welche Faktoren diese Dauer beeinflussen. Wenn ein Beschäftigungsverhältnis endet, bedeutet das aber nicht automatisch, dass die Person nie wieder als Erzieher*in arbeitet. Im Hinblick auf die Fachkräftesituation ist daher entscheidend, ob eine Person, die eine Beschäftigung als Erzieher*in beendet, später wieder in ihren Beruf zurückkehrt oder aber den Beruf dauerhaft nicht mehr ausübt. Deswegen wird in den folgenden Kapiteln die Zeit nach Beendigung einer ersten Beschäftigung als Erzieher*in (in Baden-Württemberg) näher beleuchtet. Diesbezügliche Analysen können helfen, Strategien und Handlungsfelder für eine längerfristige Fachkräftesicherung zu definieren.

Wir betrachten daher für jede Person, die zwischen dem 01.01.2000 und dem 31.12.2010 ein Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in in Baden-Württemberg begonnen hat, ihren weiteren Erwerbsverlauf bis einschließlich zum 31.12.2020. Die Untersuchungspopulation bleibt die der „Fokusgruppe“. Zur Einordnung vergleichen wir diese aber mit den Erzieher*innen insgesamt (siehe Tabelle 2). In den Daten werden nach dieser Abgrenzung die Erwerbsverläufe von rund 51.000 Personen aus der Fokusgruppe (bzw. 71.000 Erzieher*innen Insgesamt) identifiziert, für die wir zwischen sechs Fallkonstellationen unterscheiden:

1. Verbleib: die Beschäftigung bleibt bis zum Ende unserer Betrachtung (31.12.2020) bestehen.
2. Rückkehr: die ursprüngliche Beschäftigung als Erzieher*in wird beendet. Die Person arbeitet aber zu einem späteren Zeitpunkt im Untersuchungszeitraum (01.01.2000–31.12.2020) wieder als Erzieher*in in Baden-Württemberg.
3. Wechsel: die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet. Die Person arbeitet zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Baden-Württemberg, allerdings **nicht** mehr als Erzieher*in, sondern in einem der anderen Berufe.
4. Rückzug vom Arbeitsmarkt: die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet und keine weitere Beschäftigung in oder außerhalb von Baden-Württemberg begonnen, obwohl die Person zum Ende des Beobachtungszeitraums noch nicht 62 Jahre alt ist.
5. Rente: wie Fall 4 mit dem Unterschied, dass die Person zum Ende des Beobachtungszeitraums mindestens 62 Jahre alt ist. In diesem Fall wird vermutet, dass sie in Rente gegangen ist.²⁵
6. Wegzug: die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet und keine weitere Beschäftigung in Baden-Württemberg, aber in einem anderen Bundesland aufgenommen.

In unserer Fokusgruppe (ohne Praktikant*innen, FSJler*innen usw.) sind ca. 17 Prozent durchgehend (Verbleib), also ohne Unterbrechung bzw. Wechsel in andere Berufe bis zum Ende unseres Betrachtungszeitraums (31.12.2020) als Erzieher*in beschäftigt (siehe linker Teil der Abbildung 9). Ca. 56 Prozent der Beschäftigten kehren nach einer Unterbrechung wieder in ihren Erzieher*innen-Beruf zurück (Rückkehr) und mindern das Angebot an Fachkräften folglich nur vorübergehend; allerdings fangen knapp 50 Prozent von denen, die zuvor in Vollzeit gearbeitet haben, nach ihrer Rückkehr in Teilzeit an. Das heißt, das Fachkräftepotenzial wird bezüglich des Arbeitszeitvolumens kleiner. Umgekehrt wechseln weniger als 25 Prozent der Rückkehrenden

²⁵ Laut Deutsche Rentenversicherung (2022) entspricht 62 Jahre dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter.

von Teilzeit in Vollzeit. Im Durchschnitt beträgt die Unterbrechung etwas mehr als zwei Jahre, für die es überwiegend keinen Eintrag in den IEB-Daten gibt und die Personen daher vermutlich nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.

Ca. jede/r siebte Beschäftigte verlässt den Erzieher*innen-Beruf, wechselt in einen anderen Beruf und arbeitet bis zum Ende des Beobachtungszeitraums nicht mehr als Erzieher*in in Baden-Württemberg (Wechsel). Knapp 8 Prozent ziehen sich vom Arbeitsmarkt zurück (dies können bspw. Zeiten der Familienpause, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalt oder Minijob-Beschäftigung sein) und üben keine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Erzieher*in mehr aus. Bei fast einem Prozent wird ein Übergang in Rente unterstellt. Und immerhin 5 Prozent der Erzieher*innen wechseln in ein anderes Bundesland und arbeiten dort sozialversicherungspflichtig weiter (Wegzug). Weitergehende Auswertungen dieser Personengruppe zeigen, dass ca. 81 Prozent auch weiterhin als Erzieher*in arbeiten. Welcher Anteil dieser Abwanderungen individuell beruflich motiviert ist oder in Kombination mit beruflichen Entscheidungen von Partner*innen oder auch aus ganz anderen Motiven (Pflege von entfernt lebenden Eltern, günstigerer Wohnraum) erfolgt, kann hier nicht beantwortet werden.

Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung. Frauen kehren häufiger zurück, verbleiben länger und wechseln seltener den Beruf als Männer. Gut 40 Prozent der Männer gegenüber rund 13 Prozent der Frauen üben einen anderen Beruf aus und arbeiten auch in der langen Sicht nicht mehr als Erzieher. Wenn wir die Kategorien Rückkehr und Verbleib zusammenfassen und den Wechslerinnen gegenüberstellen, liegt der Anteil der Frauen, die ihrem Beruf auch auf lange Sicht treu bleiben, bei knapp 75 Prozent, gegenüber rund 13 Prozent, die den Beruf wechseln. Bei den Männern ist dieses Verhältnis fast ausgeglichen: rund 43 Prozent, die dem Erzieher-Beruf erhalten bleiben gegenüber rund 40 Prozent, die den Beruf dauerhaft verlassen. Auch wenn die männlichen Erzieher deutlich unterrepräsentiert sind (ca. 5 Prozent aller beschäftigten Erzieher*innen), ist dieser Befund bemerkenswert und zeigt, dass vor allem Männer den Beruf nicht dauerhaft ausüben (wollen). Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass der Lohn, den sie im Erzieherberuf verdienen, geringer als bei einem Wechsel in einen anderen Beruf ist. Allerdings wird dies nur zum Teil durch die Daten gedeckt. So verdienen Männer letztendlich mehr, wenn sie durchgehend im Erzieherberuf bleiben (Verbleib), als wenn sie wechseln oder nach einer Unterbrechung zurückkehren. Dies gilt sowohl für die Summe des Lohns als auch für das durchschnittliche Tagesentgelt. Werden nur die Männer betrachtet, die ihre Beschäftigung unterbrechen, so ist der Verdienst (wiederum sowohl in der Summe als auch als durchschnittliches Tagesentgelt) für die Wechselnden tatsächlich höher als für die Rückkehrenden in den Erzieherberuf. Diese Befunde gelten nur teilweise für Frauen: auch sie stellen sich zwar am besten dar, wenn sie durchgehend als Erzieherin arbeiten (Verbleib). Dagegen ergibt sich bei einem Vergleich von Rückkehrerinnen und Wechslerinnen fast immer (mit Ausnahme der 30 bis 34-Jährigen) ein höheres Tagesentgelt für die Rückkehrenden.

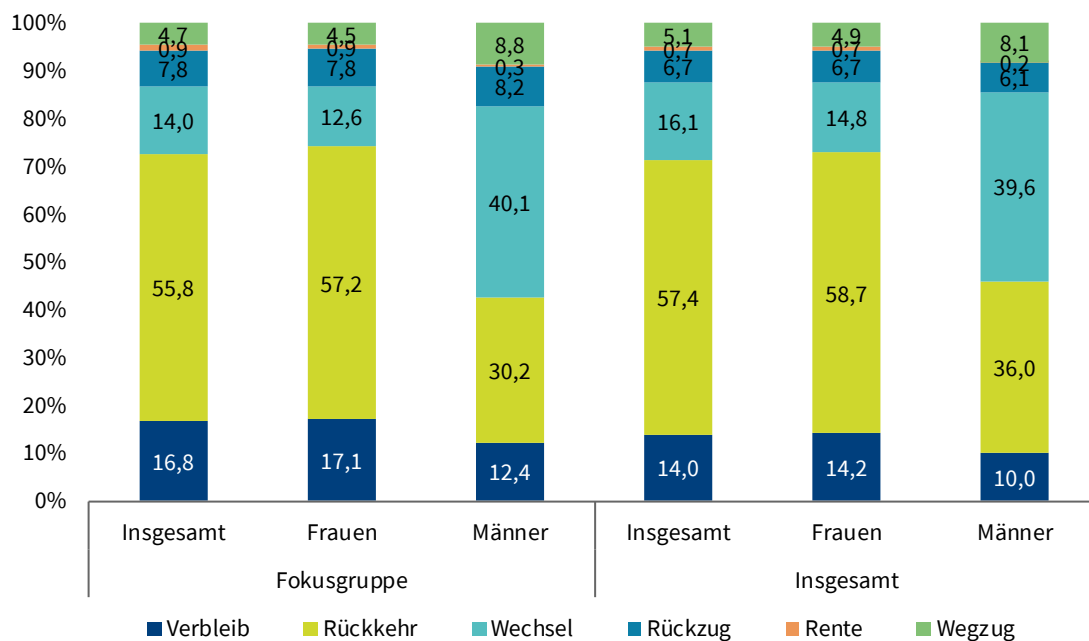
Insbesondere für die Frage, wer in den Beruf zurückkehrt, sind auch die Praktikant*innen und die Personen im freiwilligen sozialen Jahr von Interesse, da niedrige/hohe Anteile an Rückkehrenden Hinweise darauf geben können, ob das befristete Ausprobieren des Berufs auch tatsächlich das Interesse an diesem Beruf weckt. Daher werden auch die Erwerbsverläufe nach Beendigung einer ersten Tätigkeit für alle Beschäftigte (inklusive der FSJler*innen und Praktikant*innen) in den Berufen der Kinderbetreuung betrachtet (siehe rechter Teil der Abbildung 9). Auch wenn die

Mobilität für diese insgesamt etwas höher zu sein scheint, da sowohl dem Wechseln eine größere als auch dem Verbleib eine geringere Bedeutung zukommt, ergibt sich gleichzeitig, dass ein höherer Anteil zurückkehrt, verglichen mit den Erwerbsverläufen der „Fokusgruppe“. Insgesamt bleiben ca. 71 Prozent (Rückkehr + Verbleib) dem Beruf treu, während rund 16 Prozent den Beruf dauerhaft verlassen. In Anbetracht dessen, dass hier auch FSJler*innen und Praktikant*innen berücksichtigt werden, die am Anfang ihres Erwerbslebens stehen (ggf. noch ohne konkrete Überlegungen zu den weiteren Ausbildungsplänen), fallen die Unterschiede im Vergleich zu der „Fokusgruppe“ eher noch geringer aus, als zu erwarten gewesen wäre. Viele Praktikant*innen und FSJler scheinen durch diese erste Beschäftigung im Erzieher*innen-Beruf auch im Beruf längerfristig Gefallen zu finden.

Verglichen mit den Beschäftigten in den TOP 5-Berufen im Gesundheitsbereich zeigt sich ebenfalls, dass der Anteil der Erzieher*innen, die langfristig verbleiben bzw. zurückkehren über dem Anteil (ca. 7 Prozentpunkte) der Beschäftigten in den Gesundheitsberufen liegt (vgl. Faißt et al. 2022). Beschäftigte in den Berufen der Kinderbetreuung scheinen demnach langfristig gesehen eine höhere Berufstreue zu haben als die Beschäftigten in den Gesundheitsberufen.

Abbildung 9: Weiterer Erwerbsverlauf nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in nach Geschlecht und Erwerbsstatus

Angaben in Prozent



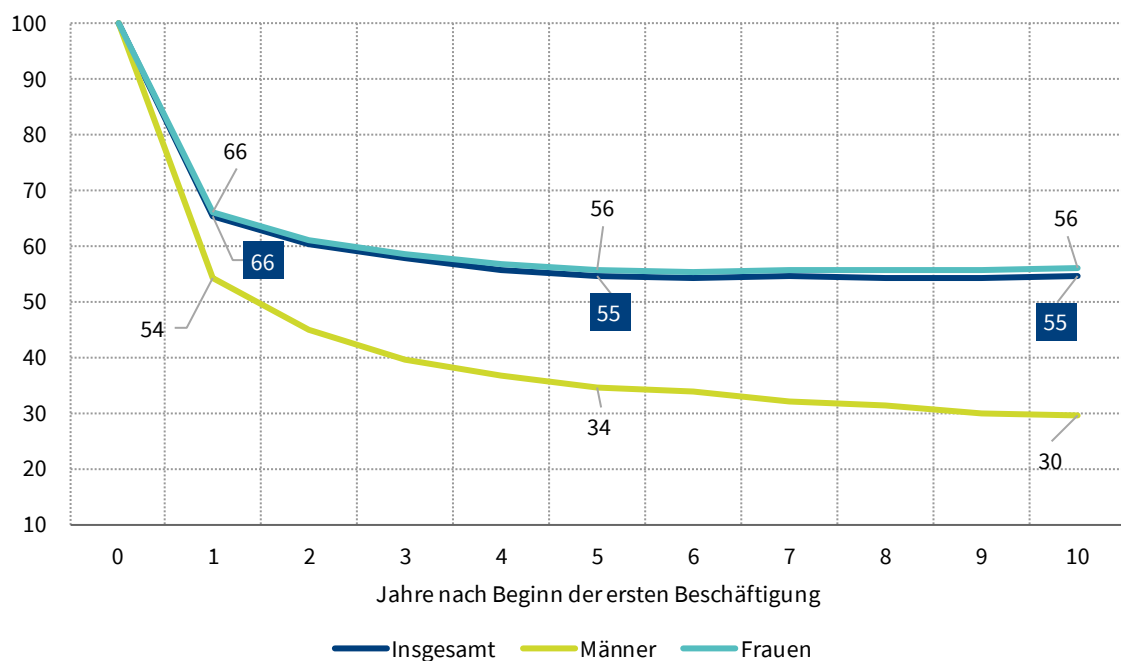
Anmerkungen: Die Bezeichnungen Verbleib, Rückkehr, Wechsel, Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, Rente und Wegzug werden auf Seite 26 erläutert. Fokusgruppe ist definiert als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

3.4 Berufsverbleib

Schließlich soll in diesem Kapitel die Beschäftigungsdauer in einer längerfristigen Perspektive betrachtet werden. Dazu wird im Folgenden untersucht, wie der Beschäftigungsverbleib von Erzieher*innen über einen Zeitraum von zehn Jahren ist. Das bedeutet, dass, anders als in den bisherigen Analysen, mögliche Lücken/Unterbrechungen/Wechsel außer Acht gelassen werden und jeweils nur der Status an einem Stichtag pro Jahr betrachtet wird. Für die Personen wird nach dem Beginn ihrer ersten Beschäftigung jährlich ermittelt, ob sie zwölf Monate später noch (oder wieder) als Erzieher*in in Baden-Württemberg arbeiten.²⁶ Insgesamt wurden ca. 53.000 Personen in der Analyse berücksichtigt und jeweils über einen 10-Jahres-Zeitraum beobachtet. Untersuchungspopulation sind die oben beschriebenen Personen (Kapitel 3.1) nach der „Fokusgruppe“, die zwischen dem 01.01.2000 und dem 31.12.2010 in Baden-Württemberg als Erzieher*in eine erste reguläre Beschäftigung aufnehmen, d. h., dass bspw. FSJler*innen und Praktikant*innen hierbei nicht betrachtet werden.

Abbildung 10: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Geschlecht
In Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 10 gibt zunächst einen Überblick über den Berufsverbleib insgesamt sowie getrennt für Frauen und Männer. Es fällt auf, dass vor allem im ersten Jahr nach Beschäftigungsbeginn der Anteil der Erzieher*innen, die im Beruf verbleiben, deutlich sinkt. Insgesamt arbeiten ca. 66 Prozent aller Beschäftigten exakt nach einem Jahr nach Beginn ihres ersten

²⁶ Bsp.: Wenn eine Person vom 01.06.2001–31.07.2001 als Erzieher*in, vom 01.08.2001–30.04.2002 in einem anderen Beruf und dann ab 01.05.2002 bis zum 31.12.2010 wieder als Erzieher*in arbeitete, zählt diese zu allen betrachteten Zeitpunkten als beschäftigte Erzieher*in, da sie jeweils zum Stichtag 01.06 eines Jahres dem Jahr 2001 folgend als Erzieher*in beschäftigt war.

Beschäftigungsverhältnisses noch als Erzieher*in. Somit sind ca. 34 Prozent 12 Monate nach Beschäftigungsbeginn nicht mehr in dem Beruf tätig (wobei nicht ausgeschlossen ist, dass sie später wieder zurückkehren). Danach flacht die Kurve etwas ab, bis nach fünf Jahren ca. 55 Prozent der beobachteten Beschäftigten noch bzw. wieder als Erzieher*in tätig sind. Im weiteren Verlauf stabilisiert sich der Anteil der Verbleibenden auf diesem Niveau und bleibt bis ins 10. Jahr relativ konstant bei 55 Prozent.

Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede. Nach dem ersten Jahr ist der Anteil der beschäftigungstreuen Männer bereits um 12 Prozentpunkte geringer als der Anteil unter den Frauen; auch über den gesamten Zeitraum liegt die Kurve der Männer deutlich unter der der Frauen. Nach zehn Jahren ist der Abstand sogar auf 26 Prozentpunkte gewachsen; so arbeiten noch ca. 30 Prozent der Männer als Erzieher; der Anteil der beschäftigungstreuen Frauen liegt bei 56 Prozent. Da zunehmend mehr Männer als Frauen nicht mehr als Erzieher arbeiten, scheint den Analysen zufolge, die (längerfristige) Attraktivität der Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung für Männer weniger ausgeprägt zu sein als für Frauen. Die Verbleibsanalyse bestätigt hier also den Befund im Rahmen der erwerbsbiografischen Auswertungen (siehe Kapitel 3.3)²⁷ und erklärt auch überwiegend den geringeren Anteil von Älteren unter den beschäftigten Männern (siehe Abbildung 5): Mit zunehmender Dauer verbleiben immer weniger Männer im Beruf.

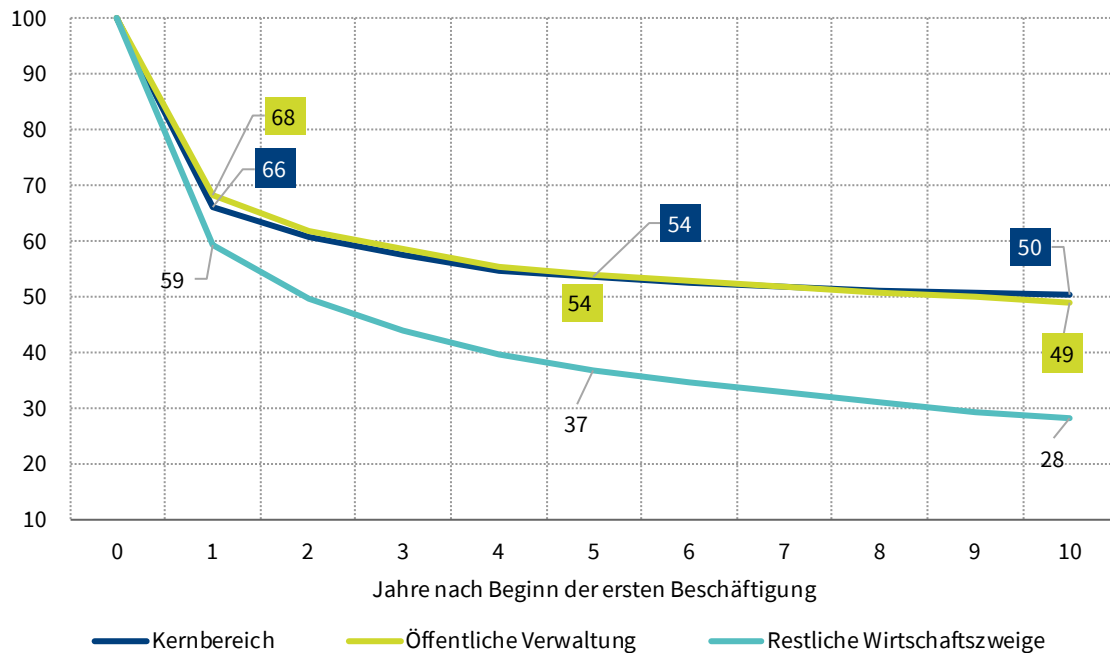
In einem weiteren Schritt zeigen wir den Berufsverbleib der Erzieher*innen im Kernbereich, der öffentlichen Verwaltung und den anderen Wirtschaftszweigen (siehe Kapitel 2.1), wie wir sie auch in der Regressionsanalyse verwendet haben. Abbildung 11 gibt einen Überblick über den Berufsverbleib nach den drei Bereichen. Bereits im ersten Jahr zeigt sich ein deutlicher Einbruch des Verbleibs für die Erzieher*innen in den restlichen Wirtschaftszweigen.²⁸ „Nur“ knapp 60 Prozent sind weiter in ihrem Beruf tätig und auch im weiteren Verlauf sinkt dieser Anteil zum Stichtag stärker als für die Erzieher*innen in den anderen Bereichen: nach fünf Jahren sind noch ca. 37 Prozent, nach zehn Jahren lediglich rund 28 Prozent der Erzieher*innen im Beruf verblieben. Zum Vergleich: im Kernbereich und in der öffentlichen Verwaltung sind es demgegenüber nach 10 Jahren noch immerhin rund 50 Prozent bzw. ca. 49 Prozent. Die geringeren Beschäftigungsdauern der Erzieher*innen in den restlichen Wirtschaftszweigen, die wir im Rahmen der Regressionsanalyse ermittelt haben, finden wir also auch bei einer längerfristigen Betrachtung nach dem Berufsverbleib. Interessant ist auch der Vergleich zwischen dem Kernbereich und der öffentlichen Verwaltung. Im ersten Jahr ist der Anteil Verbleibender in der öffentlichen Verwaltung noch um 2 Prozentpunkte höher, als jene im Kernbereich. Ab Jahr vier sind beide Verläufe fast deckungsgleich und am Ende unseres Betrachtungszeitraum ist der Anteil im Kernbereich um rund 1 Prozentpunkt höher.

²⁷ Zusätzlich wurde die Verbleibsanalyse noch für alle Erzieher*innen (inkl. FSJler*innen, Praktikant*innen usw.) durchgeführt. Die Verläufe und Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind identisch mit denen aus Abbildung 10. Erwartungsgemäß liegen die einzelnen Verbleibsquoten vor allem nach dem ersten Jahr unterhalb derer für die „Fokusgruppe“. Für „Insgesamt“ beträgt der Unterschied ca. 12 Prozentpunkte. Allerdings sehen wir hier bereits nach dem ersten Jahr eine stetige Stabilisierung; im 10. Jahr sind dann immer noch ca. 50 Prozent, die im Beruf verblieben. Hier zeigt sich wohl vor allem die erwartungsgemäß kürzeren Beschäftigungsdauern bei den FSJler*innen und Praktikant*innen, die v. a. im ersten Jahr die Beschäftigung beenden, auf lange Sicht dann aber eine relativ konstante Verbleibsquote im Beruf haben.

²⁸ Bei dieser Betrachtung werden Beschäftigungen im jeweiligen Bereich betrachtet. Somit wird eine Person, die bspw. im Laufe ihres Erwerbslebens in allen drei Bereichen arbeitet, insgesamt drei Mal betrachtet und der Beschäftigungsstatus zehn Jahre nach Beginn der ersten Beschäftigung im jeweiligen Bereich geprüft.

Abbildung 11: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Bereichen

In Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

3.5 Zusammenfassung

Wir haben in diesem Kapitel gezeigt, wie sich die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen von Erzieher*innen, die ihre erste Beschäftigung zwischen dem 1.1.2000 und dem 31.12.2010 aufgenommen haben, darstellt, welche Faktoren diese Dauern beeinflussen und den weiteren Erwerbsverlauf beschreiben. Demnach bestehen vor allem zwischen dem Alter, der Arbeitszeit und der Qualifikation die stärksten positiven Zusammenhänge zur Verweildauer im Beruf. Wenn man unterstellt, dass längere Dauern im Beruf sich positiv auf die Fachkräftesicherung auswirken, können sich hieraus möglicherweise Handlungsfelder ableiten, die Vollzeitbeschäftigte, Jüngere und noch mehr die mittlere Altersgruppe sowie Helfer*innen mit vergleichsweise kürzeren Beschäftigungsdauern in den Fokus nehmen. Letztgenannte Gruppe spielt im Erzieher*innen-Beruf derzeit kaum eine Rolle, dennoch könnten über eine Weiterqualifizierung der beschäftigten Erzieher*innen ohne Ausbildung und noch viel mehr über eine allgemeine Qualifizierung von Geringqualifizierten weitere Fachkräfte gewonnen werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat dies in der Vergangenheit bereits erfolgreich angeboten. So wurden in den Jahren 2013 – 2021 bundesweit jährlich im Schnitt ca. 1.400 geförderte Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). In Baden-Württemberg absolvierten zum Berichtsmonat Oktober 2022 ca. 560 Personen eine geförderte, abschlussorientierte Weiterbildung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Im Durchschnitt der Monate November 2021 – Oktober 2022 wurden knapp 7 Prozent aller Teilnehmer*innen von abschlussorientierten

Weiterbildungen in diesen Berufen gefördert.²⁹ Und auch für die kommenden Jahre gibt es weitere Programme für die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Erzieher*innen-Beruf. So hat das Land Baden-Württemberg (gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit) das Programm „Direkteinstieg Kita“ ins Leben gerufen. Ziel ist es weitere Personengruppen, die den Beruf wechseln wollen bzw. bereits als Zusatzkräfte beschäftigt sind, für eine verkürzte Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin zu akquirieren.³⁰

Neben der Akquise ist aber auch das Halten von bereits beschäftigten Fachkräften eine erfolgsversprechende Strategie. Die erwerbsbiographischen Auswertungen zeigen, dass ca. 14 Prozent den Beruf dauerhaft verlassen und sozialversicherungspflichtig in einen anderen wechseln. Neben karrierebedingten Wechseln sind aber auch sicherlich die Arbeitsbedingungen (u. a. Entgelt, Personalmangel, physische Belastungen wie Lärm oder in gebückter, hockender oder knieender Haltung zu arbeiten, Stress und Arbeitsdruck) ausschlaggebende Gründe für die berufliche Mobilität (vgl. Bader et al. 2021; Hall/Leppelmeier 2015). So fühlen sich nach einer Studie des DIW vor allem vollzeitbeschäftigte Erzieher*innen deutlich häufiger „verausgabt“ als Teilzeitbeschäftigte (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021: 329 f). Wenn es gelingt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, könnte sich das zum einem in längeren Beschäftigungsdauern niederschlagen und zum anderen wären ggf. auch mehr Teilzeitbeschäftigte bereit ihre Arbeitszeit auszudehnen. Somit könnte noch ein gewisses Potenzial für die Fachkräftesicherung genutzt werden (Weßler-Poßberg et al. 2018).

Weiterhin verweisen die Auswertungen aber auf eine hohe Identifikation der Erzieher*innen mit ihrem Beruf. Die Erwerbsverläufe zeigen, dass knapp 73 Prozent aller Erzieher*innen unter Berücksichtigung von Unterbrechungen („Verbleib“ und „Rückkehr“) ihrem Beruf treu bleiben. Auch die Analysen zum langfristigen Berufsverbleib bestätigen den Befund. Nach zehn Jahren arbeiten noch mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Beruf; und weisen damit im Vergleich zu den Krankenpfleger*innen, Sprechstundenhelfer*innen und Altenpfleger*innen (vgl. Faißt et al. 2022) eine teilweise deutlich höhere Berufstreue auf.

4 Altersbedingter Ersatzbedarf

Wie die einleitenden Ausführungen gezeigt haben, gibt es bereits aktuell einen Fachkräfteengpass im Beruf der Erzieher*innen. Unter anderem auch aufgrund gestiegener Zuwanderungszahlen wird der Bedarf zukünftig weiter zunehmen und dadurch können sich Engpässe im Berufsfeld sogar weiter verschärfen (vgl. zur Engpasssituation in den Berufen der Kindererziehung Warning 2020). Wird demgegenüber angestrebt, dass die Beschäftigungszahl in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung auch im Jahr 2040 mindestens das Niveau des Basisjahres 2022 aufweist, müssen die Personen, die den Beruf dauerhaft verlassen sowie diejenigen, die in den Ruhestand ausscheiden, ersetzt werden. Der hier betrachtete

²⁹Zum Vergleich: 14 Prozent und damit die meisten Personen absolvieren eine Weiterbildung im Bereich Gesundheit- und Krankenpflege, ca. 8 Prozent in der Altenpflege (vgl.: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524036&topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw).

³⁰ Siehe: https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/Anlagen_PMs_2022/220728_Eckpunktepapier_Direkteinstieg_Kita.pdf.

altersbedingte Ersatzbedarf beziffert den Umfang an Beschäftigung, der in den kommenden Jahren allein aufgrund des Alters voraussichtlich den Arbeitsmarkt verlässt. Im Folgenden wird die Zahl der Erzieher*innen, die es als Nachwuchs auszubilden oder aus anderen Bereichen zu rekrutieren gilt, um den demografisch bedingten voraussichtlichen Verlust auszugleichen, beziffert. Die Angaben über die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Alterskategorien stammen aus der Beschäftigungsstatistik der BA.

Für das zu erwartende faktische Renteneintrittsalter lassen sich verschiedene Annahmen treffen. Das abschlagsfreie gesetzliche Renteneintrittsalter wird bis 2029 stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Viele Ältere scheiden jedoch schon vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus, sodass das tatsächliche Renteneintrittsalter häufig niedriger ist. Die Deutsche Rentenversicherung (2022: 65) ermittelt für die Gesamtwirtschaft ein Renteneintrittsalter wegen Alters und verminderter Erwerbsfähigkeit von 62,4 Jahren. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden zwei Varianten für den altersbedingten Ersatzbedarf angenommen. Variante 1 legt ein Renteneintrittsalter von 62 Jahren zugrunde; Variante 2 basiert auf einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren. Weil bei dieser zweiten Variante Beschäftigte länger im Berufsleben bleiben, kann sie als untere Grenze des zu erwartenden altersbedingten Ersatzbedarfs angesehen werden. Damit werden Annahmen sowohl über die aktuelle als auch die zukünftige Situation getroffen, da die bevorstehende Anhebung des Renteneintrittsalters auch für die Erzieher*innen dazu führen dürfte, dass ein größerer Teil der Älteren länger in Beschäftigung verbleibt.

In Baden-Württemberg sind zum Stichtag 30.06.2022 rund 128.100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) als Erzieher*innen tätig, darunter 52.000 im Kernbereich (vgl. Tabelle 4). 50,5 Prozent (Kernbereich) sind in Teilzeit beschäftigt. Unter Erzieher*innen nimmt die Teilzeitbeschäftigung damit einen fast doppelt so großen Stellenwert ein wie im Durchschnitt aller Branchen, wo der entsprechende Anteil 2022 bei 28,3 Prozent lag (siehe auch Abbildung 5). Weil deswegen der Unterschied zwischen Beschäftigtenzahl und dem tatsächlich erbrachten Arbeitsvolumen für die Erzieher*innen besonders groß ausfällt, berechnen wir die Ersatzbedarfe in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).³¹ Umgerechnet in VZÄ gibt es demnach im Jahr 2022 ein Beschäftigungsvolumen an Erzieher*innen von rund 93.500 VZÄ, ca. 38.900 VZÄ davon arbeiten im Kernbereich.

³¹ Die Umrechnung auf Vollzeitäquivalente erfolgte näherungsweise, indem die Zahl der Vollzeitbeschäftigten mit 1,0 und die Teilzeitbeschäftigten mit 0,5 gewichtet wurden.

Tabelle 4: Altersbedingter Ersatzbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg bis 2040

Erzieher*innen	30.06.2022 sozialver- sicherungspfl. Beschäftigte	2022 Arbeitskräfte Erzieher*innen VZÄ	2040					
			Variante 1 Rente mit 62			Variante 2 Rente mit 67		
			Insgesamt		Pro Jahr	Insgesamt		Pro Jahr
			VZÄ	Prozent	VZÄ	VZÄ	Prozent	VZÄ
Insgesamt	128.100	93.500	34.600	37,1	1.900	25.900	27,7	1.400
Kernbereich	52.000	38.900	13.600	35,1	760	10.000	25,7	550

Anmerkung: Absolutwerte sind auf 100 bzw. 10 gerundet; es können Rundungsfehler auftreten. Die Angaben pro Jahr geben den durchschnittlichen Bedarf pro Jahr an.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Um zu ermitteln, wie groß die Alterskohorte ist, die es in 2040 altersbedingt zu ersetzen gilt, wird für die beiden Varianten (Renteneintrittsalter von 62 bzw. 67 Jahren) jeweils berechnet, in welchem Alter sich diese in 2022 befindet. Demnach ist bei einem angenommenen Renteneintrittsalter von 62 Jahren die Beschäftigtenkohorte, die 2040 mit mindestens 62 Jahren in Rente gehen würde, in 2022 mindestens 44 Jahre alt. In der Variante 2 eines Renteneintrittsalters von 67 Jahren sind die Beschäftigten, die im Jahr 2040 mit Erreichen dieser Altersgrenze in Rente gehen, in 2022 entsprechend 49 Jahre alt. Der altersbedingte Ersatzbedarf in 2040 berechnet sich damit anhand der Zahl der mindestens 44- bzw. mindestens 49-Jährigen unter allen Erzieher*innen im Jahr 2022.

Eine Besonderheit des altersbedingten Ersatzbedarfs stellen die Personen dar, die über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus beschäftigt sind. In Baden-Württemberg sind im Jahr 2022 mit einem Volumen von 175 VZÄ Erzieher*innen, die älter als 67 Jahre waren, beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 0,2 Prozent an allen VZÄ. Der Anteil der über 62-Jährigen liegt bei 2,8 Prozent. Für diese Gruppen kann ein Renteneintritt mit 62 bzw. 67 Jahren nicht modelliert werden. Daher wird aus Gründen der Einfachheit der altersbedingte Ersatzbedarf in Übereinstimmung mit Knabe/May (2017) und Fuchs (2019) als die Zahl der Erzieher*innen definiert, die im Jahr 2022 mindestens 44 Jahre, bzw. mindestens 49 Jahre waren.

Wie Tabelle 4 zeigt, müssen bei einem angenommenen Renteneintritt mit 62 Jahren bis 2040 34.600 Erzieher*innen (VZÄ) ersetzt werden. Das sind etwas weniger als 40 Prozent der vollzeitäquivalent beschäftigten Erzieher*innen. Für den Kernbereich sind es in VZÄ 13.600 bzw. rund 35 Prozent der Erzieher*innen. Pro Jahr wären somit im Durchschnitt in Variante 1 (Rente mit 62 Jahren) Stellen mit einem Volumen von rund 1.900 VZÄ nachzubersetzen, darunter befinden sich gut 760 Stellen im Kernbereich.

Verglichen mit anderen Beschäftigten, z. B. jenen in der Pflegebranche, fällt der Anteil der bis 2040 altersbedingt zu ersetzenden mit rund 35 Prozent vergleichsweise gering aus. Dort umfasste der Ersatzbedarf mit ca. 57 Prozent mehr als jede/r zweiten Beschäftigten (vgl. Faißt et al. 2022). Der relativ geringe Anteil zu ersetzender Beschäftigter in den Erziehungsberufen erklärt sich – wie Abschnitt 2.3 gezeigt hat – u. a. anhand der Altersstruktur der Erzieher*innen: Verglichen mit anderen Berufen finden wir einen höheren Anteil Jüngerer und Beschäftigter in der mittleren Alterskohorte (35- bis 45-Jährige) sowie vergleichsweise wenig Ältere. Das kann einerseits bedeuten, dass der demografisch bedingte Ersatzbedarf erst in der Zeit nach 2040 massiv steigt. Andererseits kann der im Vergleich zur Altersstruktur der Gesamtbeschäftigung abweichende

geringe Anteil Älterer (vgl. Abbildung 5) auch darauf hindeuten, dass viele Erzieher*innen bereits vor Erreichen des Renteneintrittsalters nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten. Danach wäre der Ersatzbedarf nicht erst in 2040 virulent.

Unterstellt man in Variante 2 einen künftigen Renteneintritt mit 67 Jahren, reduziert sich der gesamte altersbedingte Ersatzbedarf aufgrund der fünf Altersjahrgänge, die nun länger im Erwerbsleben bleiben, auf insgesamt 25.900 (27,7 %) VZÄ. Auf den Kernbereich entfallen rund 10.000 VZÄ (25,7 %).

Folglich müssten in Baden-Württemberg pro Jahr Stellen von etwa 1.400 – 1.900 VZÄ nachbesetzt werden, wenn allein die altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten rechnerisch ersetzt werden sollen (im Kernbereich ca. 550 – 760). Aufgrund des markant hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten würde die Zahl bei einer Berechnung nach Personen und nicht nach Arbeitsvolumen um rund 50 Prozent höher ausfallen, also ca. 2.100 – 2.800 betragen. Zudem ist insbesondere für die Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung angesichts der ohnehin ausgeprägten Arbeitskräfteknappheit offensichtlich, dass auch geringe Anteile altersbedingt zu ersetzender Beschäftigter die Situation noch deutlich verschärfen.

Stellt man dem altersbedingten Ersatzbedarf die Absolventenzahlen in den Berufen der Kinderbetreuung gegenüber, so lassen sich unter der Grundannahme, dass die Absolventenzahlen in den nächsten Jahren gegenüber 2021 in etwa gleich bleiben³², in einer vereinfachten Simulation bis in das Jahr 2040 folgende Schlussfolgerung ziehen:

- Bei einer angenommenen Verbleibsquote von 65 Prozent (bzw. einer beruflichen Flexibilität³³ von 35 %) würde die Zahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Absolvent*innen die in Rente gehenden Beschäftigten (auch in der Variante 1 mit 62 Jahren) kompensieren; sprich rein rechnerisch (ohne regionale Besonderheiten, weitergehende berufliche Mobilität, zusätzlichem Bedarf an Beschäftigten) würde die Zahl der Absolvent*innen, jährlich ca. 3.000 Personen, ausreichen, den altersbedingten Ersatzbedarf (In Personen) zu decken.
- Unterstellt man eine Verbleibsquote von nur ca. 55 Prozent (wie in Kapitel 3.4 errechnet), so würden mit ca. 2.500 Absolvent*innen jährlich etwas weniger dauerhaft nachrücken. Diese könnten den altersbedingten Ersatzbedarf in Variante 2 (67 Jahre) rein rechnerisch ebenfalls noch kompensieren; den in Variante 1 (62 Jahre) allerdings nicht mehr.

In einem weiteren Simulationsschritt berechnen wir ausgehend von den Berufs-Projektionen des QuBe-Projekts (www.qube-projekt.de), den Zusatzbedarf in den Berufen der Kindererziehung. Dieser entsteht, weil zusätzlich noch weitere Arbeitskräfte benötigt werden, da davon ausgegangen wird, dass in Zukunft mehr Kinder als derzeit (und diese mehr Stunden täglich als bisher) eine Einrichtung besuchen werden.

³²Laut Sonderauswertung des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg schlossen im Schuljahr 2021 4.582 Personen erfolgreich ihre Ausbildung zur Erzieher*in bzw. zur sozialpädagogischen Assistent*in/Kinderpfleger*in ab.

³³Nach den Ergebnissen des QuBe-Projekts arbeiteten 2019 ca. 65 Prozent der Beschäftigten in der Berufshauptgruppe 83 „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ in ihrem erlernten Beruf. Da die Daten für die Bundesländer „nur“ auf 2-Steller-Ebene (Berufshauptgruppe) und nicht auf 4-Steller-Ebene (Berufsuntergruppe) vorliegen, unterstellen wir somit, dass die berufliche Flexibilität in der Teilgruppe der Erzieher*innen (KldB 8111) und die in der o. g. Berufshauptgruppe 83 die identische Höhe aufweisen (siehe „Berufliche Flexibilitätsmatrix nach Berufshauptgruppen im Jahr 2019“ unter: <https://www.bibb.de/de/12229.php>).

Es ergibt sich dann folgender Gesamtbedarf an Beschäftigten bis 2040:

- Bereits bei einer Verbleibsquote von 65 Prozent reicht die Zahl an Absolvent*innen nicht mehr aus, den Gesamtbedarf zu decken. Hier müssten bis 2040 je nach Variante zum Renteneintritt ca. 200 – 900 Personen pro Jahr zusätzlich gewonnen werden, um den Arbeitskräftebedarf zu decken.
- Bei einer Verbleibsquote von 55 Prozent sind es 700 – 1.400 Beschäftigte pro Jahr, die zusätzlich zu den Absolvent*innen benötigt werden, um den Gesamtbedarf zu decken.

Je nach den zugrundgelegten Annahmen ergeben sich deutliche Unterschiede hinsichtlich des prognostizierten Ersatzbedarfs. Die Ergebnisse zeigen aber, dass vor allem die Verbleibsquote der Absolventen im erlernten Beruf einen hohen Einfluss auf die Beschäftigtenzahl hat und dieser somit im Rahmen der Fachkräftesicherung eine zentrale Bedeutung zukommen sollte. Weitere Hebel, die aber weniger stark ins Gewicht fallen, sind die Zahl der jährlichen Absolvent*innen, die zu erhöhen wären, Berufseinsteiger*innen, die vorher in anderen Berufen gearbeitet haben, zu gewinnen oder wie schon vereinzelt praktiziert wird (siehe Frankfurter Allgemeine Zeitung 2023), Erzieher*innen aus dem Ausland zu rekrutieren. Diese Hebel schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern ergänzen sich.

5 Zusammenfassung und Fazit

Ca. 2 Prozent aller Beschäftigten in Baden-Württemberg in 2022 arbeiten in Berufen in der Kinderbetreuung. Der größte Anteil, rund 40 Prozent, im Kernbereich, also den Kindergärten und Vorschulen sowie in der Tagesbetreuung von Kindern. Die Beschäftigung in diesen Berufen hat sich seit 2013 deutlich besser entwickelt als die der Gesamtbeschäftigung. Das Beschäftigungswachstum von 57 Prozent zeigt die enorme Bedeutung dieser Berufe für die Gesellschaft.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist der Anteil der jüngeren Beschäftigten deutlich ausgeprägter. Ca. 40 Prozent der Erzieher*innen sind unter 35 Jahre alt. Wie die Regressionsanalyse gezeigt hat, sind die Beschäftigungsdauern der unter 30-Jährigen im Beruf deutlich kürzer als die der über 40-Jährigen. Neben einer noch nicht abgeschlossenen Berufsplanung oder Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnten aber auch Faktoren, wie fehlende Aufstiegsperspektiven bzw. Karrierechancen im Berufsfeld mögliche Gründe darstellen, weshalb eine Beschäftigung in einer Kindertagesstätte aufgegeben wird (vgl. Bader et al. 2021).

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit finden sich kaum unter den Erzieher*innen. Mögliche Gründe könnten die spezifischen Vorschriften (erforderliche Sprachkenntnisse und Schulabschluss) bzgl. der Ausbildung sein (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 97). Daher müssten Anerkennungsverfahren, ausländische Abschlüsse oder entsprechende Anpassungsqualifizierungen ermöglicht werden, um eben diesen Personenkreis als Potenzial zu gewinnen (vgl. Grgic/Matthes/Stüber 2014).

Die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung sind eine ausgesprochene Frauendomäne, denn 95 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Die Analysen zeigen darüber hinaus, dass Männer mit zunehmendem Alter häufiger den Beruf wechseln bzw. diesen dauerhaft verlassen. An der

höheren Mobilität der Männer und ihrer geringen Neigung den Erzieherberuf überhaupt zu ergreifen, zeigt sich vermutlich auch ein noch zum Teil vorherrschendes tradiertes Rollenbild des „männlichen Familienernährers“, denn es wird angenommen, dass es eben schwer ist, mit dem erzielten Entgelt eine Familie zu ernähren (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2015: 68). Nicht nur für die Männer hat sich aber die Attraktivität der Ausbildung seit Einführung der praxisintegrierten Ausbildung zumindest in finanzieller Hinsicht deutlich verbessert. Vermutlich hat diese Ausbildungsform auch zu der steigenden Anzahl an Auszubildenden in den letzten Jahren beigetragen.

Auch der Teilzeitanteil hat mit über 50 Prozent eine große Bedeutung für die Beschäftigung. Zum Vergleich: in der Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil ca. 27 Prozent. Eine mögliche Strategie zur Fachkräftesicherung kann somit in der Ausdehnung der Arbeitszeit bestehen. Inwiefern dies gelingen kann, ist allerdings fraglich. So ergeben Auswertungen anhand des Mikrozensus (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 141), dass nur 7 Prozent der Beschäftigten eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben. Daten des sozio-ökonomischen Panels zeigen hier mit 16 Prozent zwar einen höheren Anteil; im Vergleich zu allen befragten Berufsgruppen aber den geringsten Anteil. Mögliche Gründe seien die allgemeine Belastungssituation, die vor allem bei vollzeitnaher Tätigkeit empfunden wird (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021: 329). Unsere Analysen haben zudem ergeben, dass Beschäftigungsdauern von Teilzeitbeschäftigten deutlich höher ausfallen als jene von Vollzeitbeschäftigten. Diese höhere Stabilität könnte ebenfalls darauf hindeuten, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit nicht gewünscht bzw. nicht möglich ist. Gründe hierfür sind eventuell im Zusammenhang mit der Betreuung der eigenen Kinder bzw. sonstigen familiären Verpflichtungen zu finden. So zeigen unsere Analysen, dass die Beschäftigungsdauern von Erzieher*innen mit Kindern kürzer als jene von Kinderlosen sind. Dies gilt insbesondere, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist. Angesichts der Unterschiede in der Beschäftigungsdauer nach Arbeitszeit gilt es aber auch insgesamt nachzufassen und weitere Gründe zu ermitteln, weshalb Beschäftigungsdauern für Vollzeitbeschäftigte geringer ausfallen. Auf diese Weise lassen sich möglicherweise Handlungsoptionen ableiten, um den zukünftigen Fachkräftebedarf besser zu bedienen.

Eine weitere Strategie um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten ist die Verbesserung der Bezahlung. Wir konnten zeigen, dass sich das mittlere Entgelt der Erzieher*innen in den letzten Jahren deutlich besser entwickelt hat als das Entgelt in der Gesamtwirtschaft, aber noch ca. 200 € unter dem Entgelt aller Beschäftigten bleibt. Ein Vergleich nach Anforderungsniveau zeigt hingegen, dass der Verdienst der ausgebildeten Erzieher*innen mittlerweile über dem durchschnittlichen Verdienst aller Fachkräfte liegt; 2012 verdienten sie noch ca. 150 € weniger. Vermutlich hängt diese überdurchschnittliche Entgeltentwicklung in den Berufen der Kinderbetreuung zum einen mit einer allgemein höheren (gesellschaftlichen) Bedeutung und Anerkennung zusammen und zum anderen mit der erhöhten Nachfrage, bei gleichzeitig geringerem Angebot an Fachkräften. Was letztendlich ein gerechter bzw. zufriedenstellender Lohn ist, lässt sich nur schwer abschätzen. Es ist aber aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen (u. a. eine weiter hohe Nachfrage nach Erzieher*innen) anzunehmen, dass das Entgelt auch in Zukunft weiter steigen wird und sich zumindest in finanzieller Hinsicht die Arbeitsbedingungen für die Erzieher*innen verbessern werden. Fitzenberger (2023) kommt in seinem Beitrag zum Arbeits- und Fachkräftemangel zum Schluss, dass Lohnerhöhungen zwar ein wichtiger „Baustein“ für die Arbeits- und Fachkräftesicherung, dieser allerdings kein „kurzfristig wirksames Allheilmittel“, ist. Hinzu kommt, dass – im Gegensatz zur freien Wirtschaft – die Nachfrage nach Erzieher*innen bei einer Lohnerhöhung nicht sinkt, sondern von der Zahl der

Kinder und den Kinderbetreuungszeiten abhängt. Fuest/Jäger (2023) kommen zum Ergebnis, dass gerade in Bereichen, die nicht marktwirtschaftlich organisiert sind, wie z. B. den Kindergärten, der Staat die Arbeitsbedingungen und Löhne so gestalten muss, dass genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Die erwerbsbiografischen Analysen zeigen, dass ein Großteil der Erzieher*innen ihrem Beruf auch treu bleiben. Neben den 17 Prozent, die ohne Unterbrechungen durchgehend als Erzieher*in arbeiten, kehren zudem knapp 56 Prozent nach einer Unterbrechung in ihren Beruf zurück. Grgic/Matthes/Stüber (2014) sehen bei den Unterbrechungszeiten einen zusätzlichen Ansatzpunkt für die Fachkräfterekrutierung bzw. -sicherung, wenn es eben gelingt, diese Unterbrechungszeiten zu verkürzen und somit die Erzieher*innen schneller wieder in ihren Beruf zurückzuholen. Auf der anderen Seite verlässt aber auch fast jede siebte Beschäftigte dauerhaft den Beruf und arbeitet sozialversicherungspflichtig in einem anderen. Werden noch die 8 Prozent der Personen berücksichtigt, die sich – nach unserer Abgrenzung – vom Arbeitsmarkt zurückziehen, errechnet sich ein mögliches zusätzliches Fachkräftepotenzial von knapp 11.000 Personen. Diese Personen für einen Beruf in der Kinderbetreuung zurückzugewinnen, ist sicherlich keine leichte Aufgabe, da sie sich offensichtlich bewusst für einen anderen Beruf oder einen Rückzug entschieden haben. Dennoch ist es ein möglicher Beitrag zur Gesamtstrategie, wenn es gelingt, zumindest einen Teil der Personen, die bereits über Erfahrung im Berufsfeld verfügen, zu rekrutieren.

Die Ergebnisse zum altersbedingten Ersatzbedarf zeigen, dass im Schnitt bis 2040 je nach Variante zum Renteneintritt ca. 750 – 1.200 Personen (500 – 760 VZÄ) jährlich im Kernbereich ersetzt werden müssen, um zumindest den Personalstand von 2022 zu erhalten. Über alle Bereiche liegt dieser Ersatzbedarf bei ca. 2.100 – 2.800 Personen (1.400 – 1.900 VZÄ). Die ca. 2.500 – 3.000 Absolvent*innen können die in Rente gehenden Beschäftigten nur zum Teil ersetzen (je nach Annahme zum Berufsverbleib und Renteneintrittsalter). Werden noch die Zusatzbedarfe berücksichtigt, so reicht die Zahl der Absolvent*innen nicht aus, um den Gesamtbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung zu decken. Auch Rauschenbach et al. (2020) kommen mit ihren Berechnungen zum Gesamtpersonalbedarf, der ausschließlich zur Erfüllung der Rechtsansprüche auf einen Betreuungsplatz notwendig wäre, zum Ergebnis, dass vor allem kurz- bis mittelfristig (bis 2026, evtl. bis 2030) weiterhin ein erheblicher Personalmangel besteht, der auch durch die Absolvent*innen im Berufsfeld alleine nicht gedeckt werden kann.³⁴ Wird noch die berufliche Mobilität berücksichtigt, wonach ca. 22 Prozent der Beschäftigten dauerhaft das Berufsfeld verlassen (siehe Kapitel 3.3), die regionale Verfügbarkeit, die nötige Qualitätsverbesserung, z. B. im Rahmen des Gute-Kita-Gesetzes sowie der zusätzliche Bedarf an Kinderbetreuung aufgrund einer gesteigerten Fluchtmigration in Folge des Krieges in der Ukraine, so ist zu vermuten, dass der Personalbedarf eher noch höher ausfallen und sich der Personalmangel deutlich verschärfen wird. So kommen die Autoren zum Schluss, dass vor allem „schnelle und kurzfristig wirkende Lösungen“ (vgl. Rauschenbach et al. 2020: 51) notwendig seien, um diesem Personalmangel entgegen zu wirken.

Baden-Württemberg setzt mit dem Programm „Direkteinstiege Kita“ hier an und versucht über verkürzte Ausbildungs- und Weiterbildungswege Quereinsteiger für die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung zu gewinnen. Damit könnte kurzfristig die Personallücke verringert werden und langfristig ein nachhaltiger Beitrag zur Fachkräftesicherung im Berufsfeld geleistet werden.

³⁴Die Berechnungen erfolgten für, West-, Ost-, und Gesamtdeutschland.

Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, München.
- Bader, Samuel; Riedel, Birgit; Seybel, Carolyn; Turani, Daniel (Hrsg.) (2021): Kita-Fachkräfte im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018, Band II.
- Bödeker, Wolfgang; Moebus, Susanne (2020): Struktureller und soziodemographischer Wandel der Arbeitswelt und Änderung der beruflichen Mobilität in Deutschland 1980–2010, Essen.
- Brücker, Herbert; Goßner, Laura; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp; Kassam, Kamal; Kosyakova, Yuliya; Stepanok, Ignat (2022): Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration: Eine erste Einschätzung, IAB-Forschungsbericht 02|2022, Nürnberg, 2. März 2022.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2018): Grundlagen: Methodenbericht – Die Dauer der Beschäftigung von Personen, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2016): Bruttomonatsentgelte von Beschäftigten nach der Revision 2014, Juli 2016.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2010): Beschäftigungstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Nürnberg, November 2010.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2022.
- Burkert, Carola; Schaade, Peter; Thoma, Oliver (2014): Personal in der Kindererziehung in Hessen - Arbeitsmarktsituation und Berufsverbleib, IAB-Regional Hessen Nr. 03/2014.
- Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Dr. Marc (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher.
- Deutsche Rentenversicherung (2022): Rentenversicherung in Zahlen 2022, Statistik der Deutschen Rentenversicherung.
- Faißt, Christian; Hamann, Silke; Jahn, Daniel; Wapler, Rüdiger; Willke, Anja (2022): Die Gesundheitswirtschaft in Baden-Württemberg, IAB-Regional Baden-Württemberg Nr. 01/2022.
- Fitzenberger, Bernd (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch! In: IAB-Forum 28. März 2023, <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/>, Abruf am 25.04.2023.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2023): Erzieherinnen aus Übersee. 26.04.2023, S. 35.
- Fuchs, Michaela (2019): Der zukünftige Beschäftigungsbedarf in der ambulanten und stationären Pflege in Thüringen: Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2035, IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 2/2019.
- Fuest, Clemens; Jäger, Simon (2023): Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen? In: Wirtschaftsdienst 103 (4), 253–258.

- Gambaro, Ludovica; Spieß, C. Katharina; Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennungen, Nr. DIW Wochenbericht 19/2021.
- Grgic, Mariana (2014): Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden? Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung. In: K. Hanssen; A. König; C. Nürnberg; T. Rauschenbach (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München: Deutsches Jugendinstitut e.V., S. 7–30.
- Grgic, Mariana; Matthes, Britta; Stüber, Heiko (2014): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung - Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer, IAB-Forschungsbericht Nr. 15/2014.
- Hall, Anja; Leppelmeier, Ingrid (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen, WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE Nr. 161.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 09/2014, Nürnberg.
- Kayed, Theresia; Anton, Jeffrey; Kuger, Susanne (2022): Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern, DJI-Kinderbetreuungsreport 2021.
- Knabe, Susanne; May, Yvonne (2017): Zukünftige Entwicklung im Bereich des Gesundheitswesens in Thüringen bis 2035 – Teil 1: Pflegebedürftige und Pflegepersonal. In: Statistisches Monatsheft Thüringen 24 (12), 29–36.
- Kroczek, Martin (2021): Analyzing Nurses' Decisions to Leave Their Profession – a Duration Analysis, IAW Discussion Papers Nr. 136.
- Lietzmann, Torsten; Wenzig, Claudia (2021): Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für unter Dreijährige: Welche Familien profitieren vom Ausbau?
- OECD (2019): Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung, Paris.
- Rauschenbach, Thomas; Meiner-Teubner, Christiane; Böwing-Schmalenbrock, Melanie; Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. TEIL 1: KINDER VOR DEM SCHULEINTRITT.
- Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias; Meiner-Teubner, Christiane (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter, Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland – Version 2-2017.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg, April 2022.
- Statistisches Bundesamt (2022): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2022, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 21. Oktober 2022.
- Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers – Engpässe werden immer stärker sichtbar, IAB-Kurzbericht Nr. 2/2020.

Weßler-Poßberg, Dagmar; Huschik, Gwendolyn; Hoch, Markus; Moog, Stefan (2018):
Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden. Erstellt von der
Prognos AG in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach.

Williams, Richard (2021): Using Stata's Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted
Predictions and Marginal Effects. <https://www3.nd.edu/~rwilliam/stats/Margins01.pdf>
Abrufdatum: 09.08.2022.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteil der Erzieher*innen nach Teilbereichen in Baden-Württemberg zum 30.06.2022	9
Abbildung 2:	Anteile der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der Bereiche zum 30.06.2022	9
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg und Deutschland	11
Abbildung 4:	Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach Bereichen in Baden-Württemberg	12
Abbildung 5:	Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Baden-Württemberg nach soziodemografischen Merkmalen zum 30.06.2022	13
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Baden-Württemberg nach der Arbeitszeit, 2013 bis 2022	15
Abbildung 7:	Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Baden-Württemberg, 2012 bis 2021	18
Abbildung 8:	Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Baden-Württemberg nach Bereichen .	22
Abbildung 9:	Weiterer Erwerbsverlauf nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in nach Geschlecht und Erwerbsstatus	28
Abbildung 10:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Geschlecht	29
Abbildung 11:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Bereichen	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Baden-Württemberg und im Bund nach Bereichen	10
Tabelle 2:	Abgrenzung der Untersuchungspopulation	20
Tabelle 3:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in	25
Tabelle 4:	Altersbedingter Ersatzbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg bis 2040	34

In der Reihe IAB-Regional Baden-Württemberg zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
2/2023	Christian Faißt, Silke Hamann Daniel Jahn Rüdiger Wapler	Junge Menschen ohne Berufsausbildung. Welches Fachkräftepotenzial verbirgt sich in dieser Gruppe
1/2023	Christian Faißt, Silke Hamann Daniel Jahn Rüdiger Wapler	Strukturwandel in Baden-Württemberg
1/2022	Christian Faißt, Silke Hamann Daniel Jahn Rüdiger Wapler	Die Gesundheitswirtschaft in Baden-Württemberg
1/2021	Christian Faißt, Silke Hamann Daniel Jahn	Der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg
1/2020	Christian Faißt, Silke Hamann Daniel Jahn	Die Bedeutung des Handwerks in Baden-Württemberg – Fokus: Fachkräfte in Handwerksberufen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Baden-Württemberg**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-baden-wuerttemberg/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>

Impressum

IAB-Regional • IAB Baden-Württemberg 03|2023

Veröffentlichungsdatum

28. Juli 2023

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/BW/2023/regional_bw_0323.pdf

Website

<https://iab.de/>

ISSN

1861-2245

DOI

[10.48720/IAB.REBW.2303](https://doi.org/10.48720/IAB.REBW.2303)

Rückfragen zum Inhalt

Silke Hamann
Telefon 0711 941-1424
E-Mail silke.hamann2@iab.de

Rüdiger Wapler
Telefon 0711 941-1451
E-Mail ruediger.wapler@iab.de

Christian Faißt
Telefon 0711 941-1455
E-Mail christian.faisst@iab.de