

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie

Research Report

Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen

IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen, No. 1/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024) : Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen, IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen, No. 1/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
<https://doi.org/10.48720/IAB.RENSB.2401>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/302908>

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

1|2024 IAB Niedersachsen-Bremen

Beschäftigungssituation in den Berufen der
Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen

Martin Wrobel, Uwe Harten, Amelie Berisha

ISSN 1861-3586



Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen

Martin Wrobel (IAB-NSB), Uwe Harten (IAB-NSB), Amelie Berisha (IAB-NSB)

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	8
2.2 Entwicklung der Beschäftigung.....	10
2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten	13
2.4 Entgelt der Beschäftigten	17
2.5 Strukturen der Beschäftigung in der Kinderbetreuung und -Erziehung in Niedersachsen: Eine Einordnung	19
3 Beschäftigungsdauern in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	21
3.1 Daten und Abgrenzung	22
3.2 Dauer von Beschäftigungen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	23
3.2.1 Verweildaueranalyse.....	24
3.2.2 Einflussfaktoren auf die Verweildauer.....	25
3.3 Erwerbsverläufe der Beschäftigten in den Berufen der Kinderbetreuung	30
3.4 Berufsverbleib	33
3.5 Zwischenresümee	36
3.6 Verweildauern und Berufstreue in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen: Eine Einordnung	37
4 Altersbedingter Ersatzbedarf	39
5 Zusammenfassung und Fazit	43
Literatur	47
Anhang	50
Abbildungsverzeichnis.....	54
Tabellenverzeichnis.....	54
Anhang Abbildungsverzeichnis	55
Anhang Tabellenverzeichnis	55

Zusammenfassung

Die Kinderbetreuung ist in 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 Einfluss auf das verfügbare Arbeits- und Fachkräftepotenzial, auf welches die Wirtschaft zugreifen kann. Die Studie gibt einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung und deren Entwicklung seit 2013 in Niedersachsen. Daran anschließend wird anhand von Analysen zur Erwerbsbiografie 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 und -erziehung zwischen den Jahren 2000 bis 2010 in Niedersachsen aufgenommen haben, entwickelte. Abschließend werden Analysen zum altersbedingten Ersatzbedarf präsentiert.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung ist in den letzten Jahren (2013 bis 2022) deutschlandweit mit einem Wachstum von rund 50 Prozent überdurchschnittlich stark gestiegen. In Niedersachsen stieg die Beschäftigtenzahl mit rund 52 Prozent im Vergleich sogar noch etwas stärker, was einem Zuwachs von rund 26.700 Personen entspricht. Mit rund 94 Prozent arbeiten fast ausschließlich Frauen in diesen Berufen. Knapp drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet zum Stichtag Juni 2022 in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Niedersachsen sind die Beschäftigten im Schnitt deutlich jünger und der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist erheblich geringer. Das (Median-) Bruttoentgelt in der Vollzeitbeschäftigung entwickelte sich in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich und liegt in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung seit etwa 2016 über jenem aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bundesland. Während, gemessen am Anforderungsniveau, die Fachkräfte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung noch etwas besser verdienen als die Fachkräfte insgesamt, fällt insbesondere die stark überdurchschnittliche Entgeltentwicklung bei den Helfer*innen in diesem Wirtschaftsbereich verglichen mit jener der Helfer*innen in der Gesamtwirtschaft auf.

Unsere Analysen zur Verweildauer zeigen, dass vor allem die Qualifikation, die Arbeitszeit und die zuvor gesammelte Berufserfahrung die deutlichsten positiven Einflüsse auf die individuelle Verweildauer im Beruf nehmen. Die erwerbsbiografischen Untersuchungen ergeben, dass ca. 53 Prozent aller (im Zeitraum 2000 bis 2010) beobachteten Personen nach einer Unterbrechung wieder in ihren Beruf (in der Kinderbetreuung und -erziehung) zurückkehren. Zusammen mit den Personen, die bis zum Ende unseres Betrachtungszeitraums durchgehend im Beruf arbeiten, bleiben gut 67 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 Verweildauern und wechseln deutlich häufiger den Beruf, ohne zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukehren. Die

Berechnungen zum altersbedingten Ersatzbedarf ergeben abschließend, dass ca. 850 bis 1.000 Personen allein aufgrund anstehender 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 nach den Berechnungen durch die in den Berufen neu ausgebildeten Personen kompensiert werden.

Keywords

Beschäftigung, Erwerbsverläufe, Erzieher, Fachkräftebedarf, Kinderbetreuung, Niedersachsen, Personalersatzbedarf

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 Niedersachsen wichtige Daten geliefert. Wir danken Christian Faißt, Silke Hamann, Daniel Jahn und Rüdiger Wapler für den wissenschaftlichen Diskurs wie auch inhaltliche Anregungen und wertvolle Hinweise, des Weiteren Anne Otto und Georg Sieglén für Ihre Mitlese und die hilfreichen Kommentare. Darüber hinaus danken wir Jeanette Carstensen für die redaktionelle Bearbeitung.

1 Einleitung

Durch eine Verbesserung institutioneller 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 gut zehn Jahren, zum 01. 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 bis 2011 in Niedersachsen um 36,5 Prozent und damit etwas stärker als im Bund, wo das Wachstum 34,3 Prozent betrug (vgl. Burkert/Schaade/Thoma 2014: 16). Auch in den letzten Jahren wurde die 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 Betreuungsquote¹ der unter 3-Jährigen in Niedersachsen seit 2013 um 9,3 Prozentpunkte auf rund 33,8 Prozent im Jahr 2022 an (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Damit liegt diese über der entsprechenden durchschnittlichen Betreuungsquote aller westdeutschen Bundesländer (ohne Berlin), die 2022 31,8 Prozent betrug (ebenda). Dennoch dürfte der Betreuungsbedarf in Niedersachsen teilweise höher liegen, als es 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 zusätzlicher Bedarf an Fachkräften besteht.² Vor diesem Hintergrund und der allgemeinen Fachkräftesituation konstatieren verschiedene Studien, dass besonders in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung 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 2023). Es stellt sich also die Frage, wie es gelingt, genügend qualifiziertes Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung zu rekrutieren bzw. zu halten. So kommen Weißler-Poßberg et al. (2018) zum Schluss, dass unter anderem eine Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Vergütung) notwendig seien. Ergänzend seien Faktoren zu reduzieren, die sich negativ auf den Verbleib in Ausbildung bzw. Beschäftigung auswirken

¹ Anteil der betreuten Kinder an allen Kindern derselben Altersgruppe.

² So gaben z. B. 21 Prozent bei einer Elternbefragung in Niedersachsen (im Hinblick auf ein- und zweijährige Kinder) einen „ungedeckten Bedarf“ an, sprich sie haben keinen Betreuungsplatz, obwohl sie einen wünschen; weitere 5 Prozent wünschen sich eine Ausweitung der Betreuungszeit für ihr(e) Kind(er) (vgl. Kaye/Wieschke/Kuger 2023).

Nach der amtlichen Kinder- und Jugendstatistik in Verbindung mit der Kultusminister Konferenz- (KMK-) Statistik und der DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2022, beträgt im Jahr 2022 die Differenz zwischen Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren (33,8 Prozent) und dem entsprechenden Betreuungsbedarf (47,4 Prozent) 13,6 Prozentpunkte (vgl. BMFSFJ 2023). Bei Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren ergibt sich eine Differenz von 4,5 Prozentpunkten (Betreuungsquote: 91,7 Prozent; Betreuungsbedarf: 96,2 Prozent).

können (z. B. hohe Arbeitsbelastung, Befristungen, Personalschlüssel), 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. Eine zusätzliche Ausweitung der Ausbildungskapazitäten bei den Jüngeren scheint, so die Autor*innen, 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*Innen, wären demnach mögliche Strategien für eine erfolgsversprechende Fachkräftesicherung.

Die vorliegende Studie setzt auf einer im letzten Jahr erschienen Studie von Faißt et al. (2023) auf, die die Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg untersucht haben. Da die Situation in Niedersachsen zur besseren Einordnung mit jener in Bremen (Wrobel/Harten/Berisha 2024) und vor allem mit jener in Baden-Württemberg verglichen werden soll, dies gilt insbesondere für die Kapitel 2 und 3, wird in den nachfolgenden Analysen wie auch in der Darstellung identisch zur oben genannten Studie vorgegangen.

Die Studie gliedert sich im Weiteren wie folgt: Zunächst wird in Kapitel 2 ein deskriptiver Überblick über die Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen gegeben. In Kapitel 3 soll dann speziell der Verbleib in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung analysiert und Faktoren identifiziert werden, die die Verweildauer im Beruf 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. In Kapitel 4 wird der altersbedingte Ersatzbedarf für Niedersachsen 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 werden Strukturmerkmale der Beschäftigung und die Entgeltentwicklung in diesem Berufszweig dargestellt. 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 Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In der Beschäftigungsstatistik 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).³

Folgende Klassifikationen liegen den Auswertungen zugrunde:

- für die Berufe: die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010; Bundesagentur für Arbeit 2021),
- für die Wirtschaftszweige: die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 08; Statistisches Bundesamt 2008).

Sofern nichts anderes angegeben ist, beziehen wir uns auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) ohne Auszubildende am Arbeitsort, jeweils zum 30.06. eines Jahres. Geringfügige Beschäftigung spielt in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eine eher untergeordnete Rolle, wie Auswertungen zu dieser Form der Beschäftigung zeigen. Da im Juni 2022 knapp viereinhalb Prozent aller Beschäftigten in den genannten Berufen ausschließlich – also nicht im Nebenjob – geringfügig beschäftigt waren, während es über alle Berufe knapp 13 Prozent sind, wird die geringfügige Beschäftigung daher bei den folgenden Analysen nicht weiter berücksichtigt.⁴

Die Untersuchungspopulation findet sich in der KldB 2010 unter der Berufsgruppe „8311 Berufe i. d. Kinderbetreuung, -erziehung“. Hierunter sind verschiedene Einzelberufe wie z. B. der der Erzieher*in, der Sozialpädagogischen Assistent*in und der Kinderpfleger*in subsummiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik 2022). Aufgrund dieser Zusammenfassung der einzelnen Berufe zum Aggregat „Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung“ in der Beschäftigtenstatistik 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. 63 Prozent aller Beschäftigten in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und -erziehung in Niedersachsen als Erzieher*in arbeiten (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).⁵

Vor allem aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir anstelle des Begriffs Beschäftigte in den Berufen in der Kinderbetreuung und -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), in welchen sie tätig sind, relevant. So können institutionelle Effekte (z. B. der Einfluss der Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen) näherungsweise berücksichtigt werden. Erzieher*innen arbeiten in vielen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Wir haben daher die beiden Bereiche innerhalb der WZ 08 identifiziert, in

³ Zahlen zu den selbständigen Tagesmüttern finden sich daher nicht in den Daten der Beschäftigungsstatistik.

⁴ Hier und im Folgenden werden Werte immer auf maximal eine Nachkommastelle gerundet dargestellt. Abweichungen von Hundert basieren bei der Nutzung relativer Werte auf den vorgenommenen Rundungen.

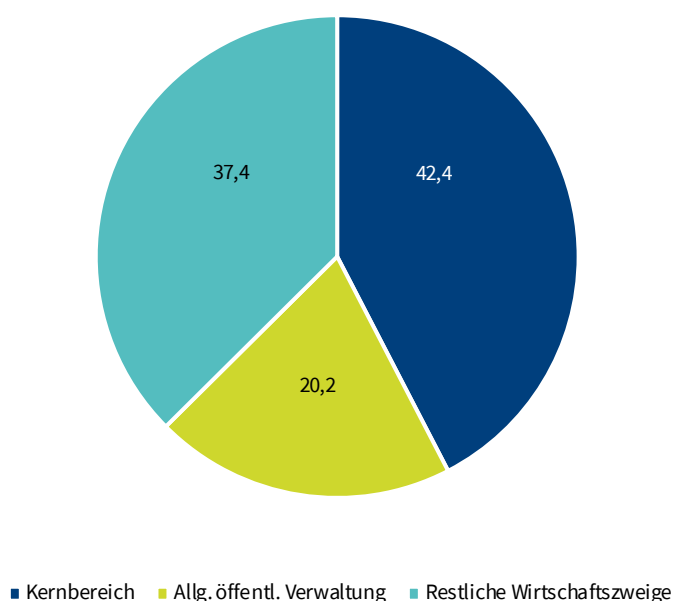
⁵ Dazu zählt auch das Leitungs- und Verwaltungspersonal, aber keine Auszubildenden und Praktikant*innen im Anerkennungsjahr.

denen Erzieher*innen in Niedersachsen den höchsten Beschäftigtenanteil aufweisen. Der dritte Bereich (Abbildung 1) der Restlichen Wirtschaftszweige enthält alle Erzieher*innen, die in den übrigen 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) zusammensetzt, arbeiten gut 42 Prozent aller beschäftigten Erzieher*innen in Niedersachsen. Sie stellen innerhalb dieses Kernbereichs ca. 69 Prozent aller Beschäftigten (siehe Abbildung 2). In der Öffentlichen Verwaltung (WZ 8411) sind gut 20 Prozent aller Erzieher*innen im Bundesland beschäftigt und rund jede/r achte Beschäftigte innerhalb des Bereichs arbeitet als Erzieher*in.

Abbildung 1: Anteil der Erzieher*innen nach wirtschaftlichen Teilbereichen in Niedersachsen zum 30.06.2022

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Angaben in Prozent



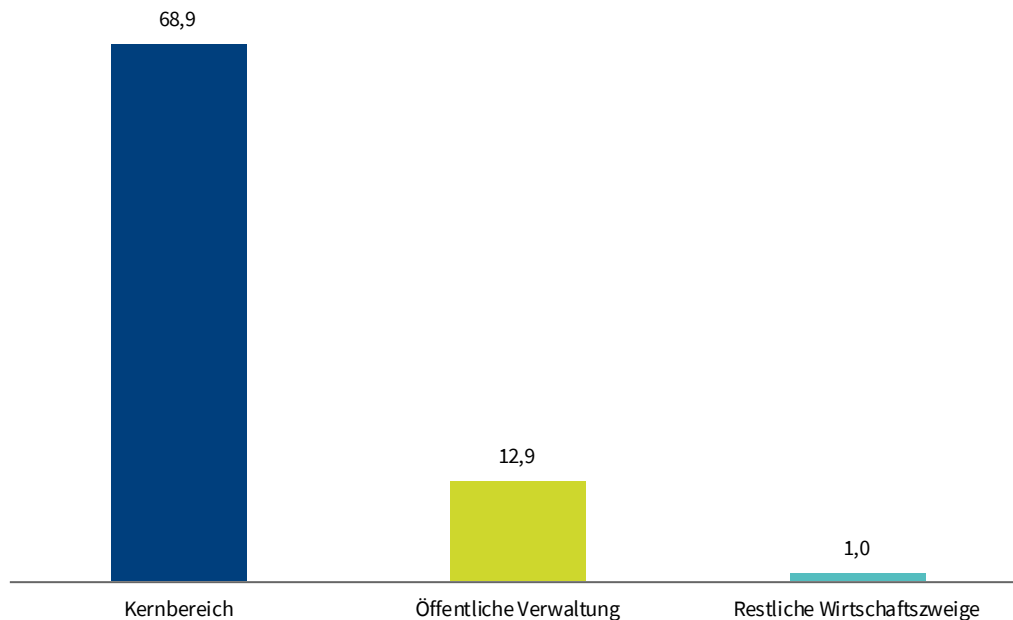
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Der hohe Anteil von Erzieher*innen, die nicht im Kernbereich, sondern im Bereich der allgemeinen öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind, erklärt sich vermutlich 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 „Allgemeine Öffentliche Verwaltung“, gemeldet werden (vgl. Grgic 2014).⁶ Gut 37 Prozent der Beschäftigten mit diesem

⁶ In den allgemeinen Grundsätzen zur Betriebsnummernvergabe im Rahmen des Meldeverfahrens für die Sozialversicherung ist die wirtschaftsfachliche Zuordnung geregelt (siehe <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service> unter „Downloads“, S. 3): „Die wirtschaftsfachliche Zuordnung richtet sich nach dem Zweck des Beschäftigungsbetriebs und der wirtschaftlichen Tätigkeit des überwiegenden Teils der Beschäftigten. Bezugspunkt ist immer der Beschäftigungsbetrieb in seiner Gesamtheit, nicht einzelne Abteilungen oder Personengruppen.“
Wenn also die jeweilige Gemeindeverwaltung die von der Gemeinde betriebenen Kitas als Teil der Gesamtverwaltung betrachtet, dann gibt die wirtschaftliche Tätigkeit des überwiegenden Teils der administrativ Beschäftigten den Ausschlag und

Beruf verteilen sich auf die Restlichen Wirtschaftszweige (z. B. mit 8,2 % im WZ 8899 „Sonstiges Sozialwesen a.n.g.“, mit 5,2 % im WZ 8790 „Sonstige Heime – ohne Erholungs- und Ferienheime“ und mit 4,4 % im WZ 8710 „Pflegeheime“). Ihr Gewicht an der Gesamtbeschäftigung der Restlichen Wirtschaftszweige fällt mit 1 Prozent erwartungsgemäß klein aus. Schwerpunktmäßig werden wir vor allem auf den Kernbereich näher eingehen.

Abbildung 2: Anteile der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der Bereiche zum 30.06.2022
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Angaben in Prozent



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

2.2 Entwicklung der Beschäftigung

Zum 30. Juni 2022 waren über 78.000 Personen als Erzieher*innen in Niedersachsen beschäftigt (siehe Tabelle 1). Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt somit 2,6 Prozent und fällt damit etwas niedriger als in Gesamtdeutschland aus. Ähnlich stellt sich die Situation im Aggregat der Restlichen Wirtschaftszweige dar, wo der Anteil in Niedersachsen bei 37,4 Prozent und damit 0,6 Prozentpunkte unter jenem im Bund liegt. Im Vergleich etwas höher liegt der Anteil der beschäftigten Erzieher*innen in Niedersachsen sowohl in der Öffentlichen Verwaltung als auch im Kernbereich⁷.

es findet für die Kitas der Gemeinde keine Vergabe einer eigenen Betriebsnummer statt und damit auch keine eigene WZ-Klassifikation. Es ist denkbar, dass das insbesondere in kleinen Gemeinden mit wenigen Kitas der Fall ist.

⁷ Der WZ 8510 „Kindergärten und Vorschulen“ prägt den Kernbereich mit einem Anteil von rund 90 Prozent (ca. 30.000 Beschäftigte). In der WZ 8891 sind dementsprechend rund 10 Prozent (ca. 3.200 Personen) beschäftigt.

Tabelle 1: Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Niedersachsen und dem Bund nach Bereichen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende) am 30.06.2022

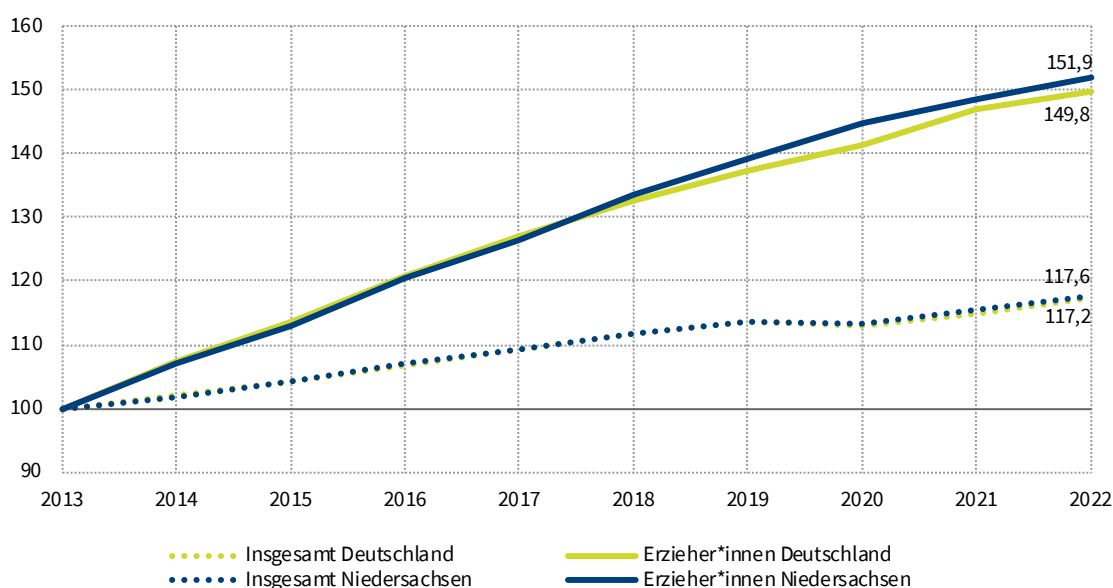
Region	Gesamt- beschäftigung	Berufe in der Kinderbetreuung/-erziehung							
		Insgesamt		Kernbereich		Öffentliche Verwaltung		Restliche Wirtschaftszweige	
		Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
Deutschland	33.110.144	952.285	2,9	400.606	42,1	188.510	19,8	363.169	38,1
Niedersachsen	2.976.853	78.230	2,6	33.169	42,4	15.773	20,2	29.288	37,4

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

Die Entwicklung der Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung verlief in den Jahren von 2013 bis 2022 deutlich dynamischer als die aller Beschäftigter (siehe Abbildung 3). Während die Gesamtbeschäftigung im betrachteten Zeitraum sowohl in Niedersachsen als auch in Gesamtdeutschland um gut 17 Prozent gewachsen ist, stieg die Beschäftigung in den betrachteten Berufen in Niedersachsen sogar um knapp 52 Prozent (deutschlandweit um rund 50 %), was einem Zuwachs von gut 26.700 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, wenn auch nur leicht, 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).

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigung 2013–2022 insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen und Deutschland

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

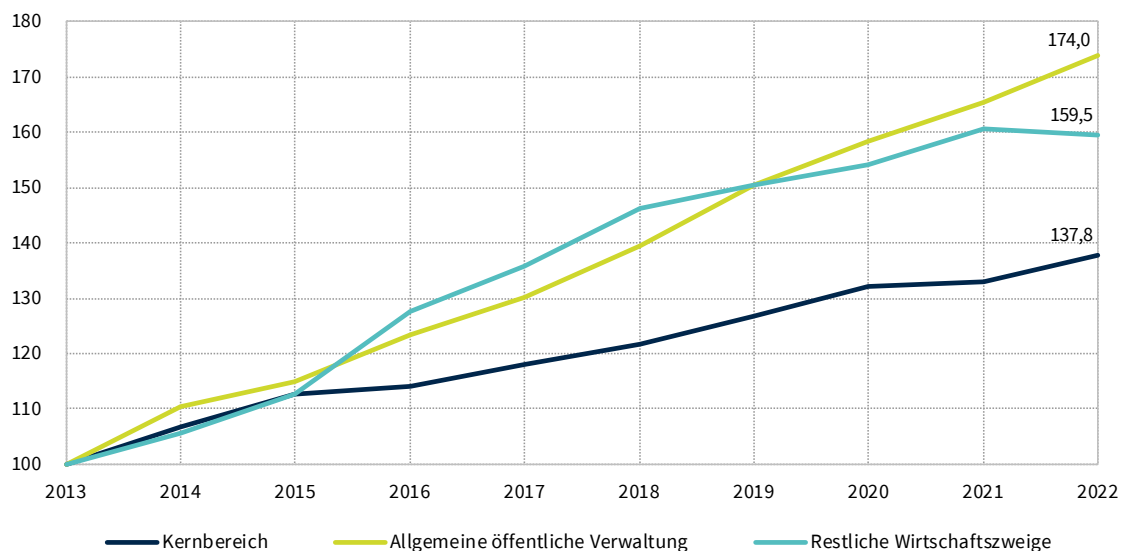


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

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 bis 2022 stetig aufwärts.⁸ Mit einer Steigerung von knapp 74 Prozent hat die Allgemeine Öffentliche Verwaltung den höchsten (relativen) Zuwachs im betrachteten Zeitraum erzielt. Knapp 6.700 Personen arbeiten in 2022 mehr in diesem Bereich als im Jahr 2013 (Gesamtzunahme der Beschäftigung von Erzieher*innen: +26.700). Im Kernbereich hat sich die Beschäftigung um rund 9.100 Personen bzw. um knapp 38 Prozent erhöht.⁹ Im Bereich der Restlichen Wirtschaftszweige wuchs die Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung um knapp 60 Prozent bzw. um rund 10.900 Personen. Hier sehen wir aber, im Gegensatz zu den anderen Bereichen, dass das Wachstum zwischen 2021 und 2022 zum Stillstand kommt. Möglicherweise wechselten Beschäftigte von den Restlichen Wirtschaftszweigen in den Kernbereich bzw. in die Allgemeine Öffentliche Verwaltung.

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

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



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

Ein potenzieller Grund für eine Stagnation des Wachstums respektive Wechsels von Beschäftigten könnte zum Beispiel in Gehaltsunterschieden zwischen den Bereichen bestehen. Diese lassen sich anhand unserer Analysen zumindest für den Bereich der Öffentlichen Verwaltung feststellen, der sich vom Kernbereich und den Restlichen Wirtschaftszweigen etwas abhebt (siehe zum Entgelt Kapitel 2.4). Im Untersuchungszeitraum ist die Größenordnung des

⁸ Das Wachstum im Kernbereich fiel von 2020 auf 2021 mit unter 1 Prozentpunkt bzw. knapp 200 zusätzlichen Beschäftigten im Vergleich zur Entwicklung im übrigen Betrachtungszeitraum gering aus.

⁹ Die prozentual höchste Steigerung mit über 160 Prozent wurde in der WZ 8891 „Tagesbetreuung von Kindern“ erzielt, wengleich von einer sehr geringen Basis ausgehend. 2013 arbeiteten hier ca. 1.200, 2022 dann schon rund 3.200 Erzieher*innen.

Wachstums des erzielten Medianentgelts (Definition in Fußnote 14) in allen drei Bereichen aber 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 Wirtschaftszweige (ca. 31 %). In der Öffentlichen Verwaltung ist hingegen nur noch knapp jedes fünfte, im Kernbereich, gut jedes vierte Beschäftigungsverhältnis befristet.

2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten

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

Geschlecht

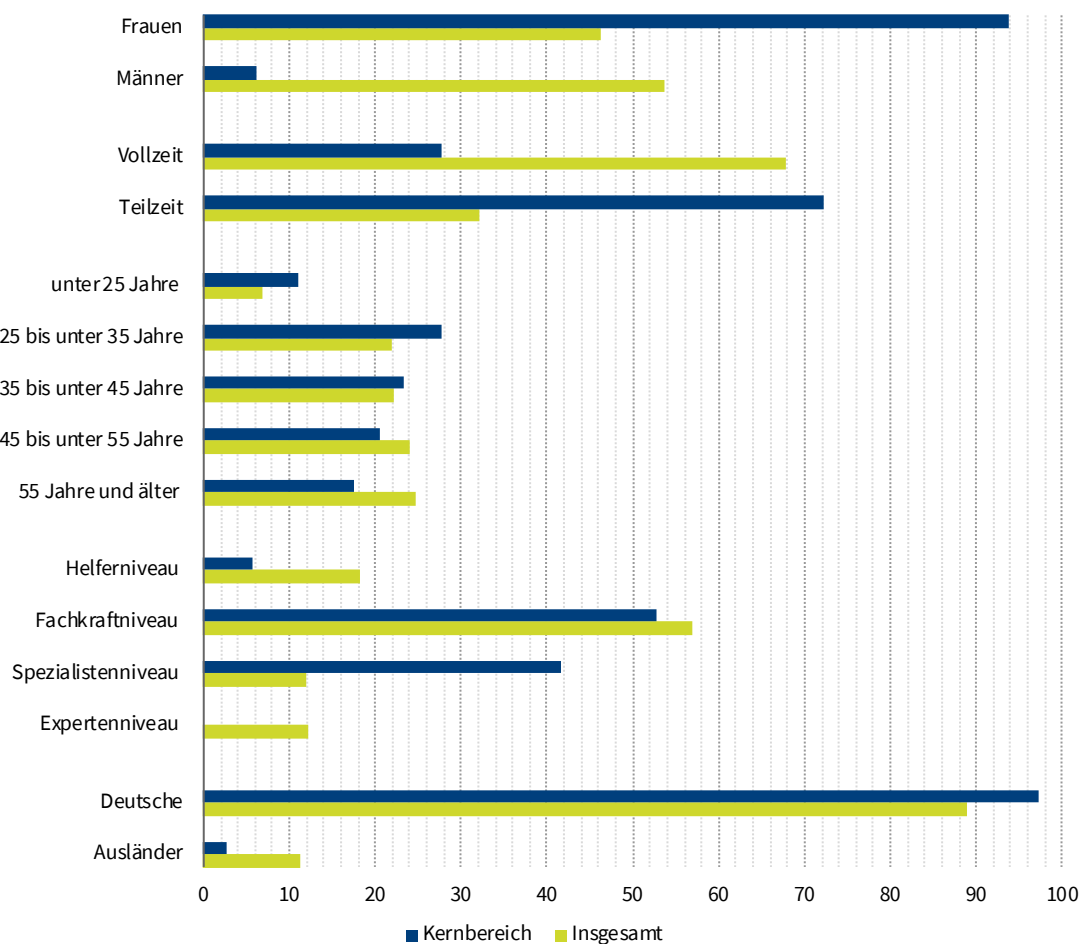
Aus Abbildung 5 ist deutlich zu erkennen, dass die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung eine ausgesprochene Frauendomäne sind. Diese Konzentration steht exemplarisch dafür, wie stark sich die berufliche Segregation und bestehende Berufsauswahlprozesse wohl weiterhin verfestigt haben (vgl. Hausmann/Kleinert 2014). Während in der Gesamtwirtschaft in Niedersachsen gut 46 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, liegt der Anteil in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung bei fast 94 Prozent. Erzieherinnen prägen also den Arbeitsmarkt im Kernbereich.¹⁰ Wenngleich sich der Anteil der Erzieher im Vergleich zu 2013 um mehr als 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 auch für Männer attraktiver zu gestalten.

Denn die Anwesenheit männlicher Erzieher hilft dabei, geschlechtsspezifische Stereotype und traditionelle Rollenbilder zu hinterfragen und aufzulösen. Dies ist wichtig, um ein breiteres Verständnis von Geschlechterrollen zu fördern und die Entwicklung eines inklusiven Umfelds zu unterstützen (vgl. Rohrman 2016). Forschungsergebnisse belegen, dass Kinder, die von Frauen und Männern betreut und erzogen wurden, geistig, körperlich und seelisch resilienter sind als andere Kinder. Zudem sind sie auch konfliktfähiger und lernfähiger, da sie ein größeres Spektrum an Verhaltens- und Lösungsmöglichkeiten vermittelt bekommen haben (vgl. Kreß 2016). Besonders für Jungen sind männliche Identifikationsfiguren wichtig, da sie positive Vorbilder benötigen, um ihre Identität zu entwickeln und soziale Fähigkeiten zu erlernen, insbesondere wenn sie ohne ihre Väter aufwachsen (vgl. Rohrman/Cremers/Krabel 2010).

¹⁰ Auch in der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung ist der Anteil beschäftigter Erzieher*innen mit gut 92 Prozent ähnlich hoch wie im Kernbereich. In der Gruppe der Restlichen Wirtschaftszweige liegt der Anteil bei rund 84 Prozent.

Abbildung 5: Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Niedersachsen 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

Arbeitszeit

Knapp drei Viertel aller Erzieher*innen im Kernbereich (72,3 %) arbeitet in Niedersachsen in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Damit unterscheidet sich dieser Bereich, wie auch bereits beim Geschlecht, deutlich von der Gesamtwirtschaft in Niedersachsen. Hier arbeiten knapp ein Drittel (32,1 %) aller Beschäftigten in Teilzeit. Diese hohe Teilzeitquote ist auch 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 knapp 96 Prozent.¹¹

Wird die Entwicklung der Arbeitszeit für den Kernbereich seit 2013 betrachtet, so fällt auf, dass zum einen die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung in den Jahren von 2015 bis 2018 weniger positiv ausfällt als die der Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 6). Insbesondere nach 2018 (Ende Juni) wuchs die Vollzeitbeschäftigung – mit Ausnahme der von Corona geprägten Zeit – jedoch

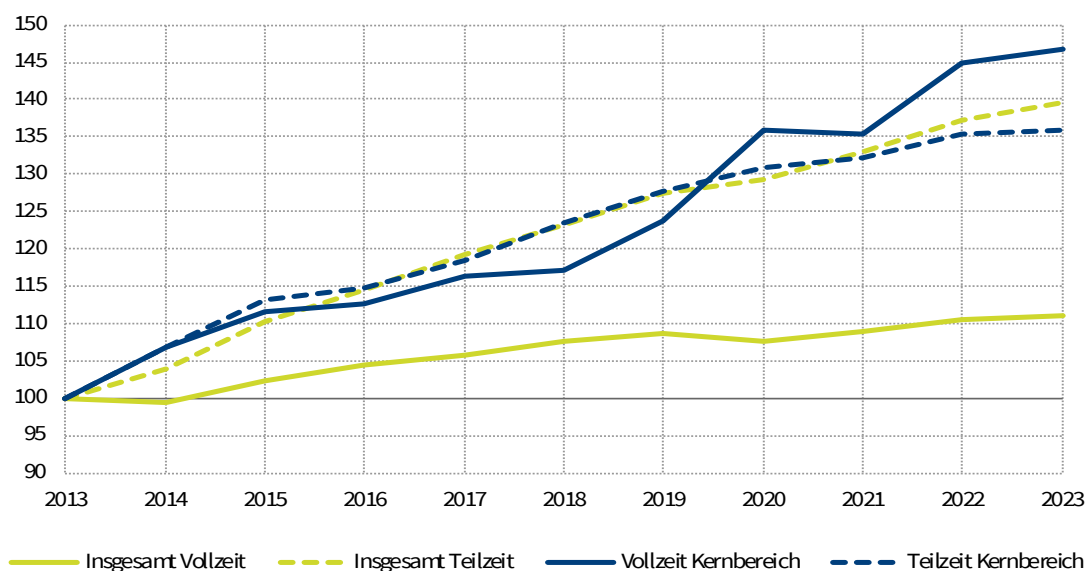
¹¹ In der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit rund 95 Prozent ähnlich hoch. In der Gruppe der Restlichen Wirtschaftszweige fällt der Anteil mit gut 88 Prozent etwas niedriger aus.

deutlich dynamischer als die Beschäftigung in Teilzeit. Zum anderen verläuft die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung im Kernbereich mit einem Plus von knapp 45 Prozent im Zeitraum von 2013 bis 2022 weitaus positiver als in der niedersächsischen Gesamtwirtschaft, in welcher insgesamt ein Wachstum von gut zehn Prozent zu verzeichnen ist. Die Beschäftigungsentwicklung im Teilzeitsegment hingegen verläuft im Kernbereich (+35 %) in Niedersachsen nahezu deckungsgleich zu jener in der Gesamtwirtschaft (+37 %). Trotz der deutlich positiveren Entwicklung im Bereich der Vollzeitbeschäftigung, wurde diese im Juni 2022 in Niedersachsen im Kernbereich „nur“ von knapp 28 Prozent der Beschäftigten ausgeübt (vgl. Abbildung 5). Insgesamt wuchs die sich auf hohem Niveau befindende Teilzeitarbeit im betrachteten Zeitraum im Kernbereich um weitere ca. 6.250 Beschäftigte und die Vollzeitarbeit um ca. 2.850. Deutschlandweit nahm die Zahl der Beschäftigten im Kernbereich in Teilzeit um rund 82.900 (+55 %) und in Vollzeit um rund 51.800 (+45 %) zu.

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 in Teilzeit arbeiten. Grundsätzlich seien die Teilzeitbeschäftigten aber zufrieden mit der Arbeitszeit; „nur“ ca. 7 Prozent wünschten sich demnach eine Erhöhung der Arbeitszeit (vgl. Autor*innengruppe Fachkräftebarometer 2021: 141 f.).

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

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 im Kernbereich unter 25 Jahre und rund 28 Prozent zwischen 25 und 34 Jahre alt. In der Gesamtwirtschaft sind die Anteile mit ca. 7 und 22 Prozent deutlich geringer. Dementsprechend sind in der niedersächsischen 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“ knapp jede*r sechste 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 84 Prozent. Männer arbeiten zwar relativ selten in Berufen der Kinderbetreuung, diejenigen, die aber als Erzieher arbeiten, sind im Schnitt deutlich jünger als die Frauen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass der Trend, dass Männern zunehmend häufiger die Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung erlernen und ausüben, noch gar nicht so lange existiert und sie damit, statistisch bedingt, jünger sind als Frauen, die in diesen Berufen schon eine lange Zeit tätig sind.

Anforderungsniveau

Der Anteil der Beschäftigten auf Helfer*innen-Niveau liegt in den Berufen der Kinderbetreuung mit lediglich rund 6 Prozent deutlich unter dem entsprechenden Anteil in der Gesamtwirtschaft (rund 18 %). Da die Ausübung einer Tätigkeit im Kinderbetreuungsbereich im Regelfall eine Ausbildung voraussetzt, die dann als Fachkraft bzw. Spezialist*in abgeschlossen wird, ist dies nicht sehr überraschend. Dementsprechend ist der Anteil der Fachkräfte auch überdurchschnittlich hoch. Im Juni 2022 arbeiteten rund 53 Prozent im Kernbereich als Fachkräfte und weitere rund 42 Prozent auf Spezialist*innen-Niveau. Tätigkeiten auf der sogenannten Expert*innen-Ebene gibt es in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung keine. Grundsätzlich sind Vergleiche des Anforderungsniveaus in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung aktuell jedoch 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 und -erziehung in Niedersachsen mit knapp 3 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft arbeiten ca. 11 Prozent. Erzieher*innen im Kernbereich unterscheiden sich auch in diesem Zusammenhang kaum von der Öffentlichen Verwaltung, in der 2,5 Prozent ausländische Erzieher*innen arbeiten. Ein möglicher Grund für die vergleichsweise geringeren Anteile an ausländischen Beschäftigten könnte sein, dass es sich um einen reglementierten Beruf handelt. Die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses

¹² Die (statistische) Zuordnung der Einzelberufe zu den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung 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. Bundesagentur für Arbeit, Statistik 2022). Dies führt dazu, dass sich die Anteile beider genannten Anforderungsniveaus entsprechend ändern. 2021 waren z. B. noch 91 Prozent aller Beschäftigten in Niedersachsen der Fachkraft-Ebene und knapp 4 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/r Assistent*in/Kinderpfleger*in (Fachkräfte) arbeiten, treffen.

gestaltet sich sowohl inhaltlich als auch von der Dauer und den Kosten aufwändiger als in anderen, nicht-reglementierten Berufen.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Erzieher*innen zum ganz überwiegenden Teil Frauen sind, weit überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten, in überdurchschnittlichem Maße in qualifizierter Funktion tätig sind und im Vergleich zu den Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Niedersachsen deutlich jünger sowie ausländische Personen deutlich unterrepräsentiert sind. Diese Analysen bestätigen Empfehlungen verschiedener Studien, die in Anbetracht der Fachkräftesituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung zusätzliche Potenziale bei Männern, bei Personen mit Migrationshintergrund und Teilzeitbeschäftigten sehen (vgl. Weißler-Poßberg et al. 2018). So kommt die OECD in ihrem Bericht gleichfalls zu der Empfehlung, mehr Männer als Fachkräfte für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung anzuwerben 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 von ca. 26 Prozent aller Kinder (unter 6 Jahren) in Tageseinrichtungen in Niedersachsen mit mindestens einem Elternteil aus einem ausländischen Herkunftsland, wäre es ebenfalls zu empfehlen, mehr Personen mit Migrationshintergrund einzustellen. Dies gilt umso mehr, wenn berücksichtigt wird, dass bei jedem sechsten betreuten Kind in der Familie vorrangig nicht deutsch gesprochen wird (vgl. Statistisches Landesamt Niedersachsen 2024). Auch eine bessere Bezahlung kann helfen, Fachkräfte zu binden bzw. zu gewinnen. Höhe, Entwicklung und Einordnung des Entgelts in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung werden im folgenden Kapitel beschrieben.

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 personelle 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 und -erziehung festzustellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023).¹³

Die Entlohnung von Erzieher*innen wird anhand der sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte aus der Beschäftigungsstatistik 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 steuerpflichtige 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

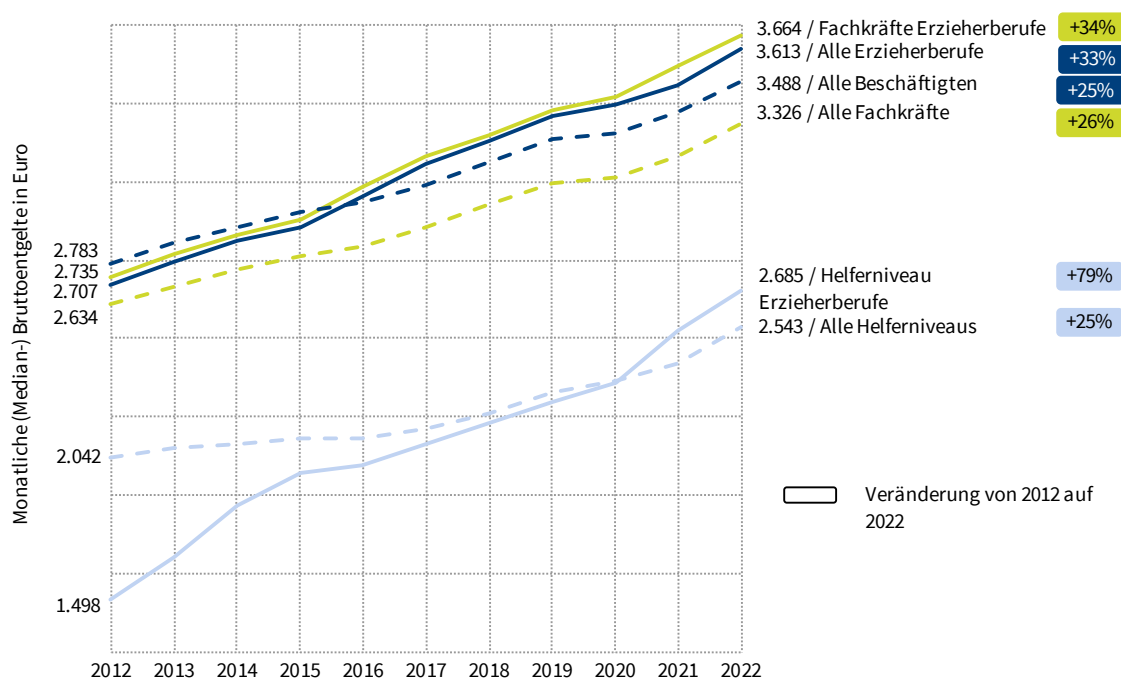
¹³ Aufgrund der Neustrukturierung der Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung (siehe hierzu auch die Erläuterungen in Fußnote 12), wurden die Berufsgattungen 83112 und 83113 (nach KldB 2010) bei der Engpassanalyse zusammengefasst bewertet.

Stundenlöhne für alle Beschäftigten nicht möglich ist. Das Entgelt der Beschäftigten wird als Medianentgelt ermittelt.¹⁴

Abbildung 7 verdeutlicht die überdurchschnittliche Entwicklung der Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. So ist das durchschnittliche Monatsentgelt aller Erzieher*innen um 33 Prozent gestiegen und damit 8 Prozentpunkte mehr als die Entgelte aller Beschäftigten in Niedersachsen. Es liegt mit 3.613 Euro rund 125 Euro über dem Schnitt aller Berufe. Diese spürbar positive Entwicklung wird umso deutlicher, wenn berücksichtigt wird, dass zu Beginn unserer Betrachtung im Jahr 2012 das Bruttoentgelt aller Erzieher*innen mit 2.707 Euro noch unterhalb des Durchschnittsverdiensts aller Beschäftigten lag, welches 2.783 Euro betrug.

Abbildung 7: Entwicklung der monatlichen (Median-)Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Niedersachsen, 2012 bis 2022

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Vollzeit (ohne Auszubildende), Entgelte in Euro, Veränderung in Prozent



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

Unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus zeigt sich die überdurchschnittliche Entwicklung im Hinblick auf die Entgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nochmal deutlicher. Fachkräfte verdienen hier im Schnitt 3.664 Euro und damit ca. 34 Prozent mehr als noch im Jahr 2012. Im Vergleich mit dem durchschnittlichen Monatsentgelt aller

¹⁴ 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 Arbeitsgeber 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).

Fachkräfte in Niedersachsen verdienen die Fachkräfte in der Erziehung schon in 2012 knapp 100 Euro mehr; bis 2022 erhöhte sich diese Differenz auf knapp 340 Euro. Eine noch höhere prozentuale Steigerung des Entgelts zeigt sich für die Helfer*innen. Um 79 Prozent hat sich ihr Entgelt im Vergleich zu 2012 erhöht. Der Verdienst liegt 2022 bei 2.685 Euro und damit knapp 150 Euro höher als der für alle Beschäftigten mit demselben Anforderungsniveau. Dies ist umso bemerkenswerter, da 2012 Helfer*innen in Erziehungsberufen noch ca. 540 Euro weniger verdienten als der Durchschnitt aller Helfer*innen. Dieser über alle Anforderungsniveaus in den Erzieherberufen feststellbare positive Trend könnte eine Folge des bereits in der Vergangenheit immensen Bedarfs an qualifiziertem Personal in der Kinderbetreuung sein. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass der Einkommensunterschied von knapp 1.000 Euro zwischen Helfer*innen und Fachkräften in den Berufen der Kinderbetreuung im Jahr 2022 zeigt, dass sich eine entsprechende Ausbildung auch in finanzieller Hinsicht weiterhin lohnt.

2.5 Strukturen der Beschäftigung in der Kinderbetreuung und -Erziehung in Niedersachsen: Eine Einordnung

Um die vorgefundenen Strukturen im Hinblick auf die Beschäftigungssituation in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen besser einordnen zu können, werden diese nachfolgend mit jenen in Baden-Württemberg (Faißt et al. 2023) und in Bremen (Wrobel/Harten/Berisha 2024) kontrastiert.¹⁵ Hierbei wird in der Betrachtung ein Fokus auf jene Strukturen in Niedersachsen gelegt, die im Vergleich mit den beiden anderen Bundesländern (besonders) auffällig sind.

Mit Blick darauf, in welchen Wirtschaftsbereichen die Erzieher*innen vorwiegend beschäftigt sind, zeigt sich, dass der Anteil im Kernbereich (in 2022) mit 42,4 Prozent in Niedersachsen, 40,6 Prozent in Baden-Württemberg und 39,4 Prozent im Land Bremen recht ähnlich ausfällt. Allerdings stellen die Erzieher*innen innerhalb des Kernbereichs in Niedersachsen und Bremen mit jeweils rund 69 Prozent einen niedrigeren Anteil an allen Beschäftigten dar, als es in Baden-Württemberg der Fall ist, wo ihr Anteil an allen Beschäftigten bei knapp 83 Prozent liegt. Unterschiede zu Baden-Württemberg ergeben sich nachfolgend auch bei den weiteren Beschäftigungsschwerpunkten für Erzieher*innen, nämlich der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung sowie im Fall von Bremen zusätzlich dem Bereich der Kirchlichen und Sonstigen religiösen Vereinigungen und dem Sonstigen Sozialwesen (a.n.g.). Diese beiden Bereiche werden für Bremen – aufgrund ihrer dortigen besonderen Bedeutung im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung – aus dem Sammelbereich Restliche Wirtschaftszweige herausgelöst und einzeln dargestellt (Wrobel/Harten/Berisha 2024). Letzterer stellt zwar für Erzieher*innen keinen Beschäftigungsschwerpunkt dar, wird aber nachfolgend, der Vollständigkeit halber, mit aufgeführt.

So sind in Niedersachsen 20,2 Prozent aller Erzieher*innen im Bereich der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung gemeldet, in Bremen 7,7 Prozent und in Baden-Württemberg 33,5 Prozent. Auf den Bereich der Restlichen Wirtschaft entfallen 37,4 Prozent (Niedersachsen), 52,9 Prozent (Bremen; Addition der Anteile der Bereiche Restliche Wirtschaftszweige, Kirchliche

¹⁵ Aktuell liegt diese Studie ausschließlich für die Bundesländer Baden-Württemberg, Niedersachsen und Bremen (im Erscheinen) vor.

und Sonstige religiöse Vereinigungen und Sonstiges Sozialwesen a.n.g.) und 25,9 Prozent (Baden-Württemberg). Insbesondere die Differenzen in der Höhe der Anteile beim Bereich Allgemeine Öffentliche Verwaltung dürften auf ein unterschiedliches Meldeverhalten öffentlicher Träger zurückzuführen sein (vgl. Fußnote 6).

Ein, wenn auch geringerer Unterschied zeigt sich bei der Entwicklung der Zahl der Erzieher*innen in den drei betrachteten Bundesländern. So wuchs die Beschäftigung im Zeitraum von 2013 bis 2022 in Niedersachsen mit einem Plus von rund 52 Prozent weniger dynamisch als in Baden-Württemberg (ca. +57 %) und Bremen (ca. +58 %).

Mit Blick auf die soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten fällt für Niedersachsen einzig auf, dass der Anteil der Beschäftigten (Erzieher*innen), die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, mit knapp 3 Prozent sowohl deutlich unter dem Anteil in der niedersächsischen Gesamtwirtschaft liegt, wo dieser 11 Prozent beträgt, als auch im Vergleich zum Anteil der Erzieher*innen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in den Bundesländern Baden-Württemberg (7 %) und Bremen (10 %).

Besonders auffällig im Hinblick auf die strukturellen Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse ist in Niedersachsen der sehr hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich von über 72 Prozent im Jahr 2022. In Bremen liegt dieser Anteil bei 57 Prozent, in Baden-Württemberg sogar „nur“ bei 51 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigung in der jeweiligen Gesamtwirtschaft wiederum liegt in den drei Bundesländern auf einem recht ähnlichen Niveau (Niedersachsen und Bremen: jeweils 32 %, Baden-Württemberg: 28 %). Es sollte in diesem Zusammenhang jedoch erwähnt werden, dass sich in Niedersachsen und auch in Bremen die Vollzeitbeschäftigung im Kernbereich im Untersuchungszeitraum relativ gesehen besser entwickelt hat als die Teilzeitbeschäftigung. Wuchs die Vollzeitbeschäftigung im Kernbereich in Niedersachsen um 45 Prozent und damit um 35 Prozentpunkte stärker als in der Gesamtwirtschaft (Bremen Kernbereich: +88 %, Gesamtwirtschaft: +7 %), lag die Entwicklung in der Teilzeitarbeit in beiden Bereichen in Niedersachsen mit einem Plus von 35 Prozent (Kernbereich) und einem von 37 Prozent (Gesamtwirtschaft) in etwa gleichauf. In Bremen stieg die Teilzeitbeschäftigung im Kernbereich (+44 %) 11 Prozentpunkte stärker als in der Gesamtwirtschaft (+33 %). In Baden-Württemberg wiederum stellt sich das Bild im Vergleich zu Niedersachsen ein wenig anders dar. Während das Wachstum in Bezug auf die Vollzeitbeschäftigung recht ähnlich zur Situation in Niedersachsen ausfällt (Kernbereich: +46 %, Gesamtwirtschaft: +12 %), ist die Teilzeitbeschäftigung im Kernbereich weit stärker gewachsen (+51 %) als in der Gesamtwirtschaft (+34 %). Damit lag das Wachstum in diesem Segment ganze 17 Prozentpunkte über jenem in der Gesamtwirtschaft – in Bremen betrug diese Differenz nur 7 Prozentpunkte.

Im Bereich des Anforderungsniveaus weist Niedersachsen in 2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung mit rund 42 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Spezialist*innen auf, während der Anteil der Fachkräfte mit 53 Prozent im Vergleich zu Bremen (60 %) und zu Baden-Württemberg (70 %) eher gering ausfällt. Die wahrscheinlichste Erklärung hierfür ist der in Fußnote 12 geschilderte Sachverhalt, dass im Jahr 2021 u. a. im Berufsbild der Erzieher*in die Spezialisten-Ebene neu eingezogen wurde und es innerhalb des Meldeverfahrens nach und nach zu Ummeldungen von der Fachkraft- in die Spezialisten-Ebene kommt. Möglicherweise sind in Niedersachsen viele Ummeldungen besonders rasch vorgenommen

worden, so dass sich die Anteile in den beiden anderen Bundesländern mit der Zeit den niedersächsischen annähern werden.

Als letzte Auffälligkeit in Bezug auf Niedersachsen ist die überdurchschnittliche Entwicklung des Entgeltes (Medianlohn; Vollzeitbeschäftigte) in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung insgesamt, aber insbesondere bei den Helferberufen in diesem Bereich, zu attestieren. Stieg das Monatsentgelt aller Erzieher*innen von 2012 bis 2022 um 33 Prozent auf 3.613 Euro (Baden-Württemberg: +29 % auf 3.575 Euro; Bremen: +43 % auf 3.625 Euro), erhöhte sich der Lohn der Helfer*innen gar um 79 Prozent auf 2.685 Euro (Baden-Württemberg: +48 % auf 2.842 Euro; Bremen: +26 % auf 3.088 Euro). Beide Entwicklungen in Niedersachsen sind gleichermaßen interessant. So lag das Medianentgelt in allen Erzieherberufen (über alle Anforderungsniveaus) 2013 noch 76 Euro unterhalb des Medianentgeltes aller Beschäftigten, in 2022 dann allerdings 125 Euro darüber. Sowohl in Bremen als auch in Baden-Württemberg konnte eine solche „Umkehr“ innerhalb des Beobachtungszeitraums nicht vollzogen, sondern der jeweils bestehende Abstand lediglich verkürzt werden. Der überproportional hohe Lohnzuwachs beim Entgelt der Helfer*innen in Erziehungsberufen verringert nicht nur den Abstand zur Lohnhöhe in Bremen und Baden-Württemberg, sondern hat auch zum Resultat, dass seit etwa 2020 die Helfer*innen in Erzieherberufen in Niedersachsen ein höheres (Median-) Entgelt beziehen als im Schnitt aller Helfer*innen. Bei Letzteren lag der Lohn im Jahr 2022 in Niedersachsen bei 2.543 Euro und damit 142 Euro niedriger.

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 und -erziehung zu begegnen 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 (Kapitel 3.2). Wir untersuchen dabei die Dauer einer

Beschäftigung im Erzieher*innen-Beruf und nicht den Verbleib in Beschäftigung insgesamt. Dieser Verbleib wird im sich anschließenden Kapitel näher untersucht. Hierbei wird zunächst der weitere Erwerbsverlauf einer Person, die eine Beschäftigung als Erzieher*in in Niedersachsen begonnen hat, betrachtet (Kapitel 3.3). So geht es beispielsweise um die Frage, ob eine Person nach einer Unterbrechung wieder in ihren Beruf zurückkehrt. Abschließend wird über einen 10-Jahres-Zeitraum im Rahmen einer Verbleibsanalyse untersucht, wie lange Personen als Erzieher*in im Beruf als solchem verblieben sind (Kapitel 3.4).

3.1 Daten und Abgrenzung

Für die folgenden Analysen greifen wir auf vollständig historisierte Prozessdaten der BA zurück, die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die IEB führen Datensätze aus unterschiedlichen Verfahren zusammen, enthalten somit tagesgenaue Angaben u. a. zu sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung, zum ausgeübten Beruf, Wirtschaftszweig der Beschäftigung, Entgelt, Arbeitsort, Zeiten der Arbeitslosigkeit, Alter, Geschlecht, Nationalität und weitere Merkmale, so dass Erwerbsverläufe auf Personenebene nachvollzogen werden können. Nicht enthalten sind demnach u. a. 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 Niedersachsen als Erzieher*in sozialversicherungspflichtig (ohne Auszubildende) beschäftigt sind.¹⁶ Als „Fokusgruppe“ untersuchen wir nur diejenigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Beschäftigung „keine besonderen Merkmale“ aufweist.¹⁷ Somit werden in dieser Analyse Personen, die beispielsweise ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren (FSJler*innen) und Praktikant*innen nicht betrachtet, da ihre Beschäftigungsverhältnisse 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. Januar 2000 bis 31. Dezember 2010 in Niedersachsen begannen und die zum Beginn der Beschäftigung mindestens 18 Jahre und höchstens 52 Jahre¹⁸ alt waren.

Um die Vergleichbarkeit der für Niedersachsen und Baden-Württemberg jeweils spezifischen Analyseergebnisse zu gewährleisten, wurde die IEB, wie schon in der Studie von Faißt et al. (2023), mit dem Datenrand 2020 verwendet, obschon bereits aktuellere Daten vorliegen. Der so gewählte Datenrand ermöglichte es aber, Erwerbsverläufe von Personen, die in

¹⁶ 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 z. B. selbständigen Tagesmüttern berücksichtigt, da diese Personengruppen eben nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

¹⁷ Der Anteil der Praktikant*innen an den neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Analysezeitraum (2000–2020) beträgt rund 3 Prozent. Der entsprechende Anteil bei den FSJlern liegt bei unter 1 Prozent. Der Anteil von Personen mit sonstigem Erwerbsstatus beträgt ebenfalls weniger als 1 Prozent.

¹⁸ In dem genannten Zeitraum war für die berufliche Zuordnung noch die Klassifizierung der Berufe (KldB) 1988 maßgeblich. Die Grenze bei 52 Jahren wurde gewählt, um Personen für mindestens zehn Jahre beobachten zu können und hierüber etwaige Renteneintritte möglichst auszuschließen, damit die Ergebnisse durch diese nicht allzu sehr verzerrt werden.

der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen arbeiteten, für mindestens zehn Jahre zu 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, Statistik 2018): Zum einen finden Unterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten und Krankengeldbezug keine Berücksichtigung, wenn die Person wieder im selben Beruf wie vor der Unterbrechung arbeitet. Zum anderen werden Unterbrechungen bis zu 62 Tagen grundsätzlich als „unschädlich“ für die Beschäftigungsdauer 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 eine Länge von sieben Tage aufweisen.

Das bedeutet, dass Beschäftigungen mit einer Unterbrechung (von unter 63 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 Wirtschaftszweige: 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	Niedersachsen
Beschäftigtengruppen	Insgesamt: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Ausbildungsverhältnisse
	Fokusgruppe: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale (z. B. ohne FSJler, Praktikant*innen, sonstige Erwerbstätige)
Dauer von Beschäftigungen	Unterbrechungen bis zu 62 Tage und Beendigung aufgrund von Erziehungszeit und Krankengeld unschädlich, sofern nach der Unterbrechung derselbe Beruf ausgeübt wird; Beschäftigungsdauer mindestens 7 Tage

Quelle: eigene Darstellung. © IAB

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

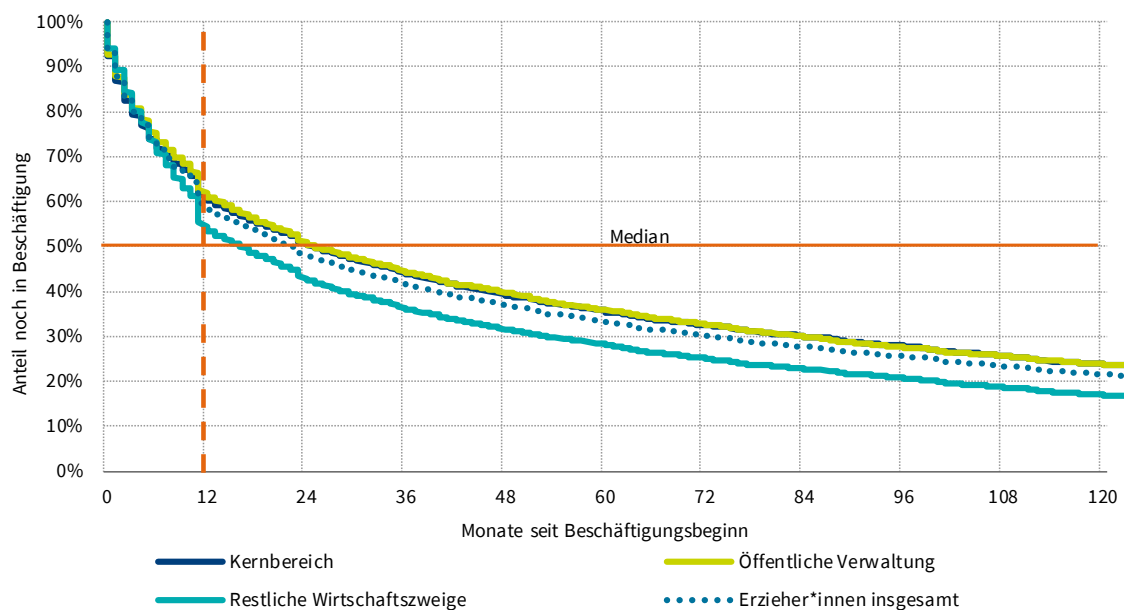
Im Rahmen dieser Verweildauersanalyse wird untersucht, wie lange eine Person den Beruf der Erzieher*in durchgehend ausübt, bevor es zu einem Berufswechsel bzw. einer Unterbrechung kommt. Wir vergleichen hier außerdem, die Unterschiede in den Dauern, je nachdem, ob die

Erzieher*innen im Kernbereich, in der Öffentlichen Verwaltung oder in den Restlichen Wirtschaftszweigen 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 über alle Bereiche feststellen, dass die Kurve vor allem 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. 61 Prozent der Personen im Kernbereich, ca. 62 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung und ca. 54 Prozent in den Restlichen Wirtschaftszweigen im ursprünglich ausgeübten Beruf beschäftigt. Im weiteren Zeitverlauf bleiben die Unterschiede dann nahezu konstant, befinden sich weitere neun Jahre später allerdings auf einem deutlich anderen Niveau. So sind im Kernbereich sowie in der Öffentlichen Verwaltung noch jeweils 24 Prozent und in den übrigen Wirtschaftsbereichen noch 17 Prozent tätig. Das heißt gleichzeitig, dass im Kernbereich und im Bereich der Öffentlichen Verwaltung in mehr als drei von vier Fällen nach 10 Jahren die Tätigkeit im ursprünglichen Beruf vorübergehend oder dauerhaft beendet wurde. Im Bereich der Restlichen Wirtschaftszweige ist nach zehn Jahren sogar nur noch etwa jede sechste Person im ursprünglichen Beruf beschäftigt.

Abbildung 8: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Niedersachsen nach Bereichen – 120 Monate



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

Wie bereits erwähnt, liegt der Fokus der Betrachtung innerhalb dieser Studie darauf, die Personen der Untersuchungspopulation mindestens zehn Jahre beobachten zu können.

Gleichwohl ist es aber auf Basis des gewählten Untersuchungszeitraumes bis Ende 2020 auch möglich die Beobachtungen deutlich auszuweiten. Eine solche Ausweitung auf bis zu 20 Jahre bzw. 240 Monate findet sich im Anhang in der Abbildung A 1.

Im Zeitraum etwa 133 bis 137 Monate (also etwa 11 bis 11,5 Jahre) nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses sackt die Zahl der Erzieher*innen, die sich noch im Beschäftigungsverhältnis befinden, abrupt ab, um hiernach weiter schnell abzunehmen, sodass nach 240 Monaten nur noch gut 2 Prozent der Erzieher*innen ihrem Job nachgehen. Diese Entwicklung kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass in Niedersachsen ein größerer Teil der Untersuchungspopulation eher in der zweiten Hälfte des Zeitraums von Anfang 2000 bis Ende 2010 ihr Beschäftigungsverhältnis begonnen hat. Der berufliche Werdegang dieser Personen kann weniger lang beobachtet werden als jener von Erzieher*innen, die ihr Beschäftigungsverhältnis z. B. bereits in den Jahren 2000 oder 2001 begonnen haben. So kann eine Person, die ihr Beschäftigungsverhältnis (theoretisch) am 31. Dezember 2010 aufgenommen hat, noch 120 Monate, d. h. bis zum 31. Dezember 2020 beobachtet werden und fällt nach dem Erreichen des Endes des definierten Beobachtungszeitraums aus der Betrachtung heraus.

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 (Analysezeitraum 120 Monate), welchen Einfluss soziodemografische, berufliche und weitere Faktoren auf die Dauer von beruflichen Beschäftigungsverhältnissen von Erzieher*innen nehmen. Die in Tabelle 3 enthaltenen „marginalen Effekte“ (Spalte 2) 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 (Spalte 1) ist.¹⁹ Beispielsweise dauern die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (unter Berücksichtigung aller anderen Faktoren, die in die Regressionsanalyse aufgenommen wurden) in Niedersachsen 178 Tage länger als die der Männer (Basiskategorie beim Merkmal Geschlecht), deren durchschnittliche Verweildauer bei 1.412 Tagen liegt.²⁰ 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 Erzieherinnen länger als die der männlichen, was den Befund des geringeren Anteils von älteren Erziehern (siehe Kapitel 2.3) erklären könnte. Zwar sind Unterbrechungen von Erwerbsbiografien aufgrund von Elternzeiten für Frauen von größerer Bedeutung, wurden in unseren Analysen aber nicht als Unterbrechung berücksichtigt, sofern bei der Anschlussbeschäftigung derselbe Beruf ausgeübt wird. Die Ergebnisse der Regression zeigen, dass die allgemeine Tatsache, ob Kinder im Haushalt leben, keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsdauer hat. Erst, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist, tritt ein signifikanter Effekt auf. In einer solchen Konstellation fällt die

¹⁹ Zur Interpretation und Berechnung marginaler Effekte siehe Williams (2021).

²⁰ 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. Dieser Sachverhalt wird besonders deutlich beim Vergleich der durchschnittlichen Verweildauer der Frauen im Beruf der Erzieherin (Tabelle 3) und dem Schnittpunkt der gepunkteten Linie (Insgesamt) mit dem Median (Abbildung 8).

Verweildauer im Beruf 142 Tage kürzer aus als in kinderlosen Haushalten, was rund viereinhalb Monaten entspricht und damit eher zu den schwächeren Effekten in der Regression zählt.

Ein weiterer – 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 länger, die erst im Alter zwischen 40 und 52 begonnen wurden, als solche, die bspw. im Alter von 18 bis 29 Jahren anfangen. Gründe hierfür könnten sein, dass einerseits im höheren Alter die Berufsfindungsphase abgeschlossen ist und eventuell – weil eigene Kinder älter sind – der Beruf sich besser mit dem eigenen Familienleben vereinbaren 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 vergleichsweise länger dauern. Wurde nämlich die Beschäftigung in jüngeren Jahren begonnen und hat diese „kritische“ Phase überdauert, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigung auch weiterhin länger fort dauert.²¹

Das Alter bzw. die Alterskategorie der 40 bis 52-Jährigen hat im Vergleich aller unabhängigen Variablen in Niedersachsen einen moderaten Einfluss auf die durchschnittliche Beschäftigungsdauer (+192 Tage). Die Analysen von Bödeker/Moebus (2020) zur beruflichen Mobilität kamen zu einem ähnlichen Befund. Die Autoren fanden für die unter 30-Jährigen heraus, 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 durchschnittlich 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.

Ein besonders starker Zusammenhang besteht v. a. zwischen der (fachbezogenen) beruflichen Qualifikation und der Beschäftigungsdauer. In unseren Analysen ist das der höchste marginale Effekt im Vergleich aller Faktoren. So arbeiten Erzieher*innen mit entsprechender Qualifikation über ein dreiviertel Jahre (663 Tage) länger in ihrem Beruf als Beschäftigte ohne eine solche Ausbildung.

Einen ebenfalls hohen marginalen Effekt auf die Beschäftigungsdauer hat nach unseren Analysen die Arbeitszeit. Hier zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich länger in ihrer Beschäftigung verweilen als Vollzeitbeschäftigte. Deutlich mehr als ein dreiviertel Jahr (320 Tage) dauern Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse länger als jene von Vollzeitbeschäftigten. Möglicherweise wird Teilzeitbeschäftigung bewusst gewählt, weil sich Vollzeitbeschäftigung nicht dauerhaft realisieren lässt oder Vollzeitarbeit unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen (u. a. Betreuungsschlüssel, geringe Wertschätzung von Kolleg*innen/Vorgesetzten, keine Arbeitszeitautonomie) als zu stressig 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

²¹ 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 Zeit-Variablen für die Dauer einer Beschäftigung aufgenommen (Piecewise-Constant-Ansatz). Analysen haben gezeigt, dass diese Zeit-Variablen auch den Effekt der Altersgruppe beeinflussen und dass somit der Effekt des Alters mit der (bisherigen) Beschäftigungsdauer variiert. Eine rein deskriptive Auswertung, die solche Interdependenzen vernachlässigt, zeigt, dass die Beschäftigungsdauern der 30 bis 39-Jährigen länger als die der unter 30-Jährigen sind.

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 der Beschäftigung), die Zahl der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als Erzieher*in (ebenfalls im Fünfjahreszeitraum vor Beginn der Beschäftigung), die (bundeslandspezifische) Arbeitslosenquote, die Höhe des Entgelts, die wirtschaftlichen Teilbereiche (Kernbereich, Öffentliche Verwaltung, Restliche Wirtschaftszweige)²², die Staatsangehörigkeit und auch der Regionstyp berücksichtigt.

Hier zeigt sich mit Blick auf die ausländischen Beschäftigten, dass Personen aus Drittstaaten (d. h. mit einer Staatsangehörigkeit eines Landes außerhalb der EU) ein signifikant höheres Risiko haben, die Beschäftigung früher zu beenden als deutsche Beschäftigte. Hierbei bleibt offen, ob die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im jeweiligen Fall eher persönliche Gründe hat und/oder im Zusammenhang mit der erteilten Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung steht. Einen positiven Zusammenhang mit der beruflichen Beschäftigungsdauer hat dagegen die vorherige Berufserfahrung als Erzieher*in. Dies gilt zumindest für eine Berufserfahrung von ein bis zwei Jahren, die gegenüber keiner Berufserfahrung mit einer um 79 Tage längeren Beschäftigungsdauer einhergeht. Die Ergebnisse der beiden übrigen Kategorien bleiben insignifikant, was an dieser Stelle unbewertet bleiben muss, da uns ein offenkundiger Erklärungsansatz fehlt. Die Berufserfahrung in anderen Berufen (also nicht als Erzieher*in) führt mit zunehmender Länge auch zu einer durchschnittlich längeren Beschäftigungsdauer. Vorstellbar ist in diesem Zusammenhang u. a., dass der Erzieher*innen-Beruf im Vergleich zu zuvor ausgeübten Tätigkeiten Vorteile bietet (z. B. eine höhere Arbeitsplatzsicherheit) und/oder gangbare Jobalternativen im räumlichen Umfeld nur im geringeren Umfang vorhanden sind. Für das Ziel, Fachkräfteengpässe in den Erziehungsberufen durch berufliche Mobilität aus anderen Bereichen zu mildern, bedeutet dies, dass in anderen Bereichen durchaus Potenziale vorhanden sind, die über konkrete Anreize gehoben werden könnten, um die Situation in der Kinderbetreuung weiter zu verbessern. Hierfür könnte z. B. das Werben mit der deutlich positiven Lohnentwicklung der letzten Jahre (siehe Kapitel 2.4) als ein Impulsgeber fungieren. Dennoch bleibt, neben der Gewinnung von Fachkräften aus anderen Bereichen, auch die Ausbildung junger Menschen und das Werben um die Rückkehr von Personen, die als Erzieher*innen bereits eine gewisse Berufserfahrung sammeln konnten, dem Beruf dann aber den Rücken gekehrt haben, weiterhin eine zentrale Aufgabe von Politik und Praxis.

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. Je länger eine Person innerhalb der letzten fünf Jahre arbeitslos war, desto kürzer ist ihre nächste Beschäftigungsdauer. Auch die Arbeitslosenquote wie auch die Anzahl vorangegangener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen wirken negativ auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Während der Effekt der Arbeitslosenquote mit durchschnittlich minus 40 Tagen²³ eher gering ausfällt, ist der Einfluss der Anzahl vorheriger Beschäftigungsverhältnisse mit einer durchschnittlichen Verkürzung der Beschäftigungsdauer um 291 Tage deutlicher stärker. Eine

²² Siehe zur Abgrenzung Kapitel 2.1.

²³ ... je ansteigender Abweichung um jeweils 1 Prozentpunkt von der durchschnittlichen landesweiten Arbeitslosenquote innerhalb des gesamten Analysezeitraums (2000–2021).

mögliche Erklärung für letzteren Effekt könnte sein, dass mit steigender Zahl vorangegangener Beschäftigungsverhältnisse im Erzieher*innen-Beruf, diese jeweils im Schnitt von kürzerer Dauer waren, was wiederum darauf hindeuten könnte, dass die Suche nach einem passenden Arbeitgeber erst nach mehreren Anläufen zum Erfolg führte oder aber zur Erkenntnis, dass der Erzieher*innen-Beruf im Einzelfall doch nicht die richtige Wahl war.

Tabelle 3: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Niedersachsen – 120 Monate

Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginale Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1.412	
Frauen		178 ***
Alter		
Basis: 18–29 Jahre	1.565	
30–39 Jahre		-111 ***
40–52 Jahre		192 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	1.580	
EU-Ausland		-56
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-183 ***
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	951	
Erzieher*in mit Ausbildung		663 ***
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.565	
weniger als 1 Jahr		39
1–2 Jahre		79 **
mehr als 2 Jahre		18
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.482	
weniger als 1 Jahr		182 ***
1–2 Jahre		291 ***
mehr als 2 Jahre		379 ***
Zeiten der Arbeitslosigkeit¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.669	
weniger als 6 Monate		-98 ***
6 Monate bis 1 Jahr		-227 ***
Langzeitarbeitslos (LZA)		-244 ***

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Anzahl der vorherigen sv-Beschäftigungsverhältnissen²⁾		-291 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	1.577	
Kinder im Haushalt		14
jüngstes Kind unter 3 Jahre		-142 ***
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	1.347	
Teilzeit		320 ***
Tagesentgelt³⁾		0,59 ***
Wirtschaftsbereich		
Basis: Kindergärten/-krippen	1.654	
Öffentliche Verwaltung		-36
Restliche Wirtschaftszweige		-220 ***
Arbeitslosenquote		-40 ***
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	1.656	
Verstädterte Räume		-156 ***
Ländliche Räume		35
Anzahl Beobachtungen	830.310	
Anzahl Personen	38.068	

*** 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⁾ Gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Beschäftigung.

²⁾ Gemessen als Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*in in den letzten fünf Jahren vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses im Untersuchungszeitraum.

³⁾ 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 1 Prozent steigt.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.01.00-202112, Nürnberg 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Bemerkenswert ist darüber hinaus der Einfluss der Entlohnung. So führt theoretisch eine einprozentige Erhöhung des Tagesentgelts zu einer längeren durchschnittlichen Verweildauer von nur rund neun Tagen. Die deskriptiven Ergebnisse zu den Beschäftigungsdauern in den verschiedenen Bereichen (siehe Abbildung 8) werden durch die Regressionsanalysen dem Grunde nach bestätigt. Für die Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen in der Öffentlichen Verwaltung liegt kein signifikantes Ergebnis vor; der marginale Effekt ist ehemals recht klein. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in Abbildung 8 wider, da beide Linien (Kernbereich und Öffentliche Verwaltung) in ihrem Verlauf nahezu deckungsgleich sind. Die Beschäftigungen von Erzieher*innen in den Restlichen Wirtschaftszweigen hingegen sind über ein halbes Jahr kürzer (-220 Tage) als im Kernbereich. Wir sehen hier also einen Zusammenhang zwischen der

Arbeitsstätte und der Verweildauer im Beruf der Erzieher*in, der sich eventuell unter anderem mit dem höheren Anteil an (ggf. von vornherein) befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den betrachteten Bereichen erklären lässt (siehe Kapitel 2.2).

Zuletzt zeigt der Regionstyp (in den drei Kategorien Agglomerationsräume, verstädterte Räume und ländliche Räume), dass Beschäftigungsverhältnisse in verstädterten Räumen im Vergleich zu jenen in Agglomerationsräumen um durchschnittlich 156 Tage kürzer ausfallen. Mögliche Ursachen hierfür könnten unter anderem sein, dass in höher verdichteten Agglomerationsräumen (mit einer daraus resultierenden höheren Nachfrage) eine höhere Zahl an Arbeitgebern mit Stellen im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung vorhanden ist und somit eventuell schneller ein passender Arbeitgeber gefunden werden kann als in den weniger verdichteten, verstädterten Räumen. Auch ist vorstellbar, dass sich die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt in verstädterten Räumen weniger stark ausgeprägt darstellt als in Agglomerationsräumen. Sollte es in verstädterten Räumen im Durchschnitt weniger Arbeitssuchende mit dem Zielberuf Erzieher*in je gemeldeter offener Stelle in diesem Beruf geben, könnte das implizieren, dass hier Jobwechsel innerhalb des Berufs, bei denen eine längere Pause zwischen beiden Beschäftigungsverhältnissen liegt, (aufgrund geringerer Konkurrenz) leichter zu realisieren sind als in Agglomerationsräumen.

Parallel zum Vorgehen unter 3.2.1 werfen wir auch bei der Analyse der Einflussfaktoren auf die Verweildauer einen Blick auf eine Version der Regression, in welcher der Betrachtungszeitraum auf 240 Monate ausgeweitet wird. Erwartungsgemäß fällt die durchschnittliche Verweildauer (in Tagen) in der 240-Monate-Variante bei allen Variablen etwas höher aus als in der 120-Monate-Variante, während die marginalen Effekte geringfügig bis moderat niedrigere Werte aufweisen (Anhang, Tabelle A 1). Strukturell jedoch sind sich die Ergebnisse beider Regressionsvarianten recht ähnlich. Einzige Ausnahme ist hier die Variable „Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf“. Anders als noch in der vorangegangenen Regression mit einem Analysehorizont von maximal 120 Monaten, fallen die marginalen Effekte von vorher gesammelter Berufserfahrung als Erzieher*in in der Variante mit 240 Monaten deutlich höher aus und sind über alle Kategorien hinweg höchstsignifikant. So geht Berufserfahrung bis zu einem Jahr gegenüber keiner Berufserfahrung mit einer um 82 Tage längeren Beschäftigungsdauer einher, 1- bis 2-jährige vorherige Berufserfahrung schon mit einer 210 Tage längeren Dauer. Interessanterweise sinkt diese Zahl für noch längere Erfahrung im Erzieher*innen-Beruf wieder auf 158 Tage ab. Hierbei dürfte es sich aber, zumindest in Teilen, um einen eher „technischen“ Effekt handeln. So ist die Gruppe der Personen mit einer Berufserfahrung von über zwei Jahren dreimal so groß wie jene mit 1- bis 2-jähriger vorheriger Berufserfahrung und damit auch deutlich heterogener in ihrer Struktur. Auf dieser Grundlage könnte u. a. ein Nivellierungseffekt für den geringeren marginalen Effekt der größeren Gruppe verantwortlich sein. Weiterhin unklar jedoch bleibt, warum die Ergebnisse dieser Variable in der 120-Monate-Betrachtung niedriger ausfallen und zumeist insignifikant sind.

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 Niedersachsen) 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. Januar 2000 und dem 31. Dezember 2010 ein Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in in Niedersachsen begonnen hat, ihren weiteren Erwerbsverlauf bis einschließlich zum 31. Dezember 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 38.000 Personen aus der Fokusgruppe (bzw. knapp 41.000 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 Niedersachsen.
3. Wechsel: die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet. Die Person arbeitet zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Niedersachsen, allerdings nicht mehr als Erzieher*in, sondern in einem anderen Beruf.
4. Rückzug vom Arbeitsmarkt: die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet und keine weitere Beschäftigung in oder außerhalb von Niedersachsen 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.²⁴
6. Wegzug (oder Pendeln über die Landesgrenze/Grenzpendeln): die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet und keine weitere Beschäftigung in Niedersachsen, aber in einem anderen Bundesland aufgenommen.

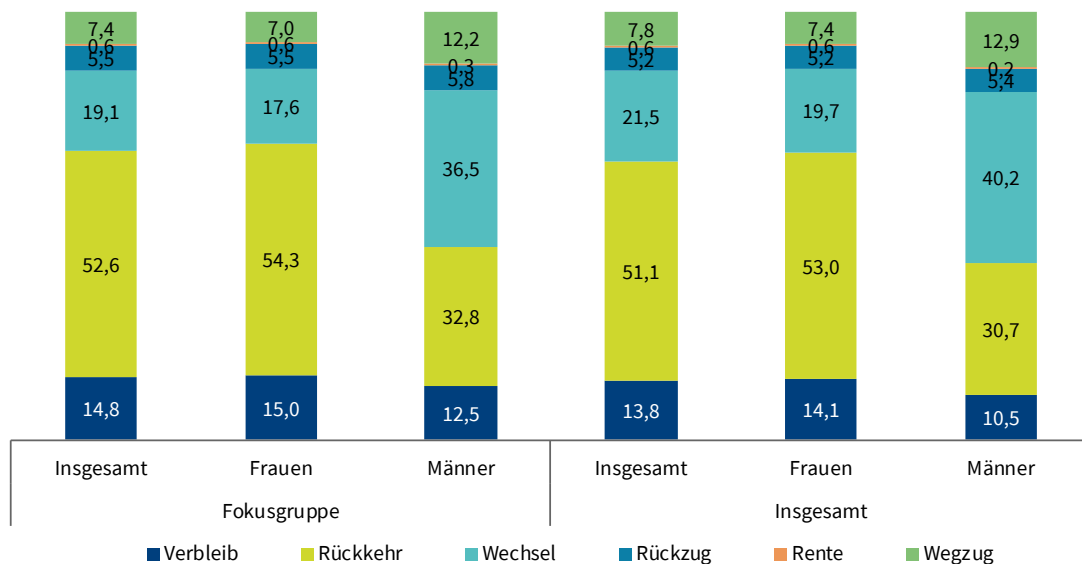
In unserer Fokusgruppe (ohne Praktikant*innen, FSJler*innen usw.) sind ca. 15 Prozent durchgehend (Verbleib), also ohne Unterbrechung bzw. Wechsel in andere Berufe, bis zum Ende unseres Betrachtungszeitraums (31.12.2020) als Erzieher*in beschäftigt (siehe linker Teil der Abbildung 9). Knapp 53 Prozent 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 ca. 59 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 15 Prozent der Rückkehrenden von Teilzeit in Vollzeit. Im Durchschnitt beträgt die Unterbrechung etwas mehr als zwei Jahre, für die es in weiten Teilen keinen Eintrag in den IEB-Daten gibt und die Personen daher vermutlich nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren.

²⁴ Laut Deutsche Rentenversicherung (2022) entspricht 62 Jahre dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter.

Etwa jede*r fünfte Beschäftigte in der Fokusgruppe verlässt den Erzieher*innen-Beruf, wechselt in einen anderen Beruf und arbeitet bis zum Ende des Beobachtungszeitraums nicht mehr als Erzieher*in in Niedersachsen (Wechsel). Gut 5 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 knapp 1 Prozent wird ein Übergang in Rente unterstellt. Und immerhin gut 7 Prozent der Erzieher*innen wechseln in ein anderes Bundesland und arbeiten dort sozialversicherungspflichtig weiter (Wegzug bzw. Pendeln über die Landesgrenze). Weitergehende Auswertungen dieser Personengruppe zeigen, dass ca. 89 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 usw.) erfolgt, kann hier nicht beantwortet werden.

Abbildung 9: Weiterer Erwerbsverlauf bis Ende 2020 nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in nach Geschlecht und Erwerbsstatus zwischen 2000 und 2010

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Bezeichnungen Verbleib, Rückkehr, Wechsel, Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, Rente und Wegzug werden auf Seite 31 erläutert. Fokusgruppe ist definiert als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale.

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

Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung. Frauen kehren häufiger zurück, verbleiben länger und wechseln seltener den Beruf als Männer. Rund 40 Prozent der Männer gegenüber knapp 20 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 die Wechsler*innen gegenüberstellen, liegt der Anteil der Frauen, die ihren Beruf auch auf lange Sicht treu bleiben, bei gut 69 Prozent, gegenüber rund 18 Prozent, die den Beruf wechseln. Bei den Männern ist dieses Verhältnis ausgeglichener und zugleich aus Fachkräftebedarfssicht ungünstiger: rund 45 Prozent, die dem Erzieher-Beruf erhalten bleiben,

gegenüber rund 37 Prozent, die den Beruf dauerhaft verlassen. Auch wenn die männlichen Erzieher deutlich unterrepräsentiert sind (ca. 6 % 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 nicht durch die Daten gedeckt. So verdienen Männer, unter Berücksichtigung des Alters, 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 (sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung, Zeitraum: 2000–2021). Werden nur die Männer betrachtet, die ihre Beschäftigung unterbrechen, so fällt der Verdienst (wiederum sowohl in der Summe als auch als durchschnittliches Tagesentgelt) für die Rückkehrenden in den Erzieherberuf insgesamt – wenn auch nur leicht – höher aus als für die Wechselnden. Diese Befunde gelten ebenso für Frauen: auch hier stellen sich die Entgelte am besten dar, wenn sie durchgehend als Erzieherin arbeiten (Verbleib). Es zeigt sich außerdem, dass Rückkehrer*innen im Vergleich zu Wechsler*innen, unter Berücksichtigung des Alters, fast immer ein höheres durchschnittlicheres Tagesentgelt sowie eine höhere Lohnsumme erzielen. Anders als bei den Männern ist der Verdienst der Rückkehrer*innen in Summe jedoch deutlich höher als der der Wechsler*innen.

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 und -erziehung betrachtet (siehe rechter Teil der Abbildung 9). Die Mobilität für diese scheint insgesamt etwas höher zu sein, da sowohl dem Wechseln eine größere als auch dem Verbleib eine geringere Bedeutung zukommt. Zudem liegt hier der Anteil der Rückkehrer*innen, verglichen mit jenem in der „Fokusgruppe“, leicht niedriger. Insgesamt bleiben ca. 65 Prozent (Rückkehr + Verbleib) dem Beruf treu, während rund 21,5 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*innen scheinen durch diese erste Beschäftigung im Erzieher*innen-Beruf wohlmöglich längerfristig Gefallen an dieser Tätigkeit zu finden.

3.4 Berufsverbleib

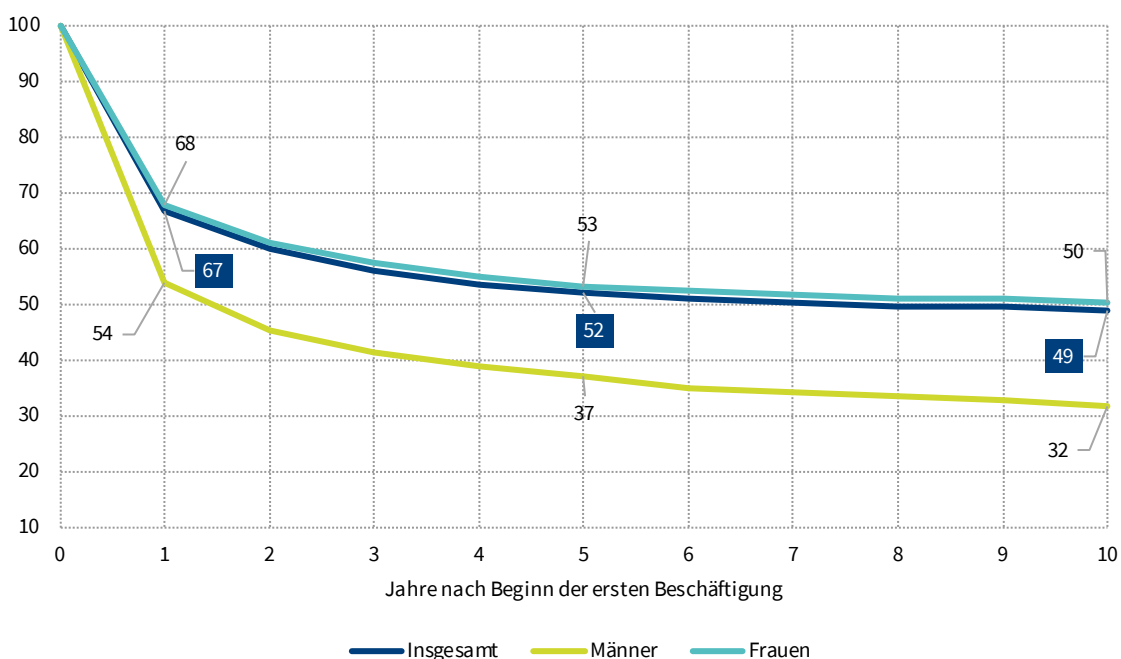
Schließlich soll in diesem Kapitel die Beschäftigungsdauer noch einmal aus einer etwas anderen Perspektive betrachtet werden. Dazu wird im Folgenden untersucht, wie sich der Beschäftigungsverbleib von Erzieher*innen über einen Zeitraum von zehn Jahren darstellt. Das bedeutet, dass, anders als in den bisherigen Analysen, mögliche Lücken/Unterbrechungen/Wechsel außer Acht gelassen werden und jeweils nur der Status an einem Stichtag pro Jahr (01.06.) 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 Niedersachsen arbeiten.²⁵ Insgesamt wurden ca. 38.000 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. Januar 2000 und dem 31. Dezember 2010 in Niedersachsen als Erzieher*in eine erste reguläre Beschäftigung aufnehmen, was bedeutet, dass bspw. FSJler*innen und Praktikant*innen²⁶ hierbei nicht betrachtet werden.

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. 67 Prozent aller Beschäftigten exakt ein Jahr nach Beginn ihres ersten Beschäftigungsverhältnisses noch als Erzieher*in. Somit sind ca. 33 Prozent zwölf Monate nach Beschäftigungsbeginn nicht mehr in dem Beruf tätig (wobei nicht ausgeschlossen ist, dass sie später wieder zurückkehren). Danach flacht die Kurve ab, bis nach fünf Jahren ca. 52 Prozent der beobachteten Beschäftigten noch bzw. wieder als Erzieher*in tätig sind. Auch im weiteren Verlauf sinkt der Anteil, wenn auch nur leicht, weiter ab und erreicht im zehnten Jahr ein Niveau von ca. 49 Prozent.

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

In Prozent



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

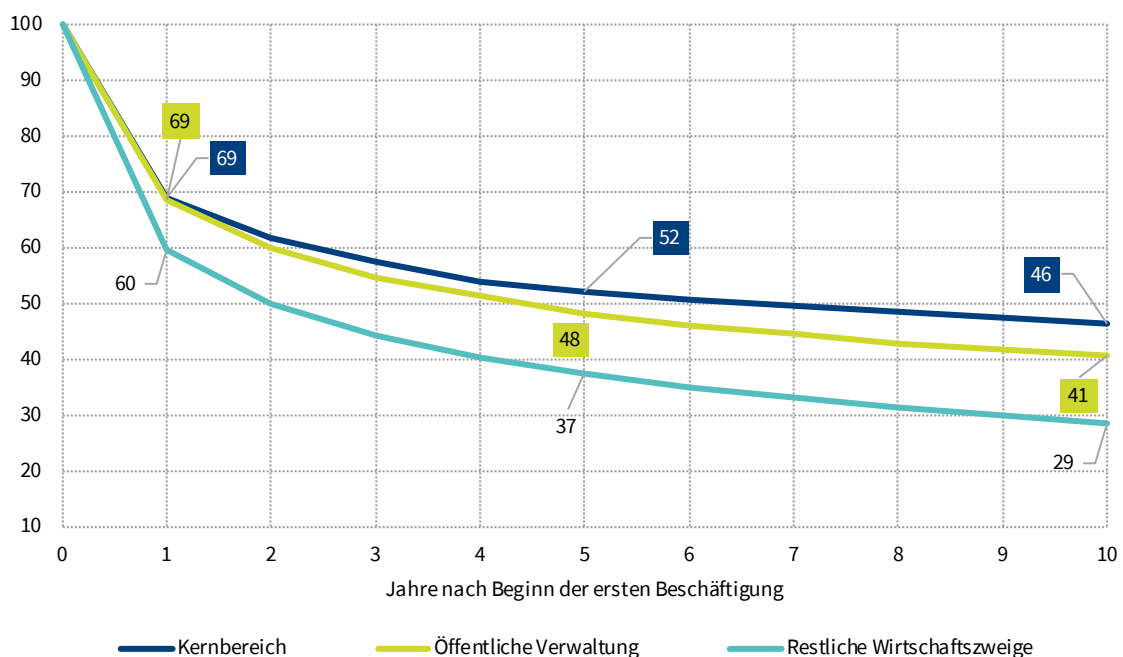
²⁵ Bsp.: Wenn eine Person vom 01.06.2001 – 31.07.2001 als Erzieher*in, vom 01.08.2001 – 30.04.2002 in einem anderen Beruf und dann ab 01.05.2002 bis zum 31.12.2010 wieder als Erzieher*in arbeitete, zählt diese zu allen betrachteten Zeitpunkten als beschäftigte Erzieher*in, da sie jeweils zum Stichtag 01.06. eines jeweiligen Jahres als Erzieher*in beschäftigt war.

²⁶ Die Gruppe der Personen, die in Niedersachsen zur Untersuchungspopulation gehören, aber nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne besondere Merkmale zählen, ist mit ca. 2.800 Personen im Verhältnis eher klein.

Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede. Nach dem ersten Jahr ist der Anteil der beschäftigungstreuen Männer bereits um 14 Prozentpunkte geringer als bei den Frauen; auch über den gesamten Zeitraum liegt der Kurvenverlauf der Männer deutlich unter dem der Frauen. Nach zehn Jahren ist der Abstand sogar auf 18 Prozentpunkte gewachsen. So arbeiten demnach noch ca. 32 Prozent der Männer als Erzieher, während der Anteil der beschäftigungstreuen Frauen bei 50 Prozent liegt. 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.

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

In Prozent



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

In einem weiteren Schritt zeigen wir den Berufsverbleib der Erzieher*innen im Kernbereich, der Öffentlichen Verwaltung und den Restlichen Wirtschaftszweigen (siehe Tabelle 2), wie wir sie auch in der Regressionsanalyse verwendet haben. Abbildung 11 gibt einen Überblick über den

²⁷ Zusätzlich wurde die Verbleibsanalyse noch für alle Erzieher*innen (inkl. sozialversicherungspflichtig beschäftigter FSJler*innen, Praktikant*innen, usw.) durchgeführt. Die Verläufe und Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind sehr ähnlich zu denen aus Abbildung 10. Erwartungsgemäß liegen die einzelnen Verbleibsquoten, vor allem nach dem ersten Jahr, unterhalb derer für die „Fokusgruppe“. Für „Insgesamt“ beträgt die Differenz 4 Prozentpunkte, für Frauen 3 Prozentpunkte und bei den Männern sind es 6 Prozentpunkte. Allerdings sehen wir hier bereits nach dem ersten Jahr abnehmende Differenzen; im 10. Jahr sind es dann immer noch ca. 46 Prozent (Fokusgruppe: 49 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.

Berufsverbleib nach diesen drei Bereichen. Bereits im ersten Jahr zeigt sich ein deutlicher Einbruch des Verbleibs für die Erzieher*innen in den Restlichen Wirtschaftszweigen.²⁸ „Nur“ etwa 60 Prozent sind am Ende des Jahres weiter in ihrem Beruf tätig und auch im weiteren Verlauf sinkt dieser Anteil zu den jeweiligen Stichtagen stärker als für die Erzieher*innen in den anderen beiden Bereichen: nach fünf Jahren sind noch ca. 37 Prozent, nach zehn Jahren lediglich rund 29 Prozent der Erzieher*innen im Beruf verblieben. Zum Vergleich: im Kernbereich und in der Öffentlichen Verwaltung sind es nach zehn Jahren noch immerhin rund 46 Prozent bzw. ca. 41 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 beiden Bereichen noch identisch, jedoch schon ab dem zweiten Jahr laufen die Entwicklungen zunehmend auseinander. Dies führt am Ende unseres Betrachtungszeitraum dazu, dass der Anteil im Kernbereich um rund 5 Prozentpunkte höher liegt als jener in der Öffentlichen Verwaltung.

3.5 Zwischenresümee

Wir haben in diesem Kapitel gezeigt, wie sich die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen von Erzieher*innen darstellt, die ihre erste Beschäftigung zwischen dem 01. Januar 2000 und dem 31. Dezember 2010 aufgenommen haben, welche Faktoren diese Dauern beeinflussen sowie den weiteren Erwerbsverlauf beschrieben. Demnach bestehen vor allem zwischen der Qualifikation, der Arbeitszeit und der innerhalb der fünf Jahre vor Beschäftigungsbeginn gesammelten Berufserfahrung die stärksten positiven Zusammenhänge zur Verweildauer im Beruf. Wenn man unterstellt, dass sich längere Dauern im Beruf positiv auf die Fachkräftesicherung auswirken, können sich hieraus möglicherweise Handlungsfelder (mit Beschäftigungspotenzial) ableiten, die Vollzeitbeschäftigte, Jüngere und mehr noch 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 (anerkannte) 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 bis 2021 bundesweit jährlich im Schnitt ca. 1.400 geförderte Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen (Bundesagentur für Arbeit, Statistik 2022).

Neben der Rekrutierung ist aber auch das Halten von bereits beschäftigten Fachkräften eine erfolgsversprechende Strategie. Die erwerbsbiografischen Auswertungen zeigen, dass rund 20 Prozent den Beruf dauerhaft verlassen und sozialversicherungspflichtig in einen anderen Beruf wechseln. Neben karrierebedingten Wechseln, sind aber auch sicherlich die Arbeitsbedingungen (u. a. Personalmangel, physische Belastungen wie Lärm oder in gebückter, hockender oder knieender Haltung zu arbeiten, Stress und Arbeitsdruck) ausschlaggebende

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

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 (weiter) zu verbessern, könnte sich das zum einen 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). Die Höhe des Entgeltes, in der Vergangenheit häufig in Diskussionen als Handicap zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung angeführt, sollte, insbesondere vor dem Hintergrund der positiven Entgeltentwicklung der letzten Jahre, aktuell nur noch eine untergeordnete Rolle spielen.

Weiterhin verweisen die Auswertungen aber auf eine hohe Identifikation der Erzieher*innen mit ihrem Beruf. Die Erwerbsverläufe zeigen, dass rund 67 Prozent aller Erzieher*innen (Fokusgruppe) unter Berücksichtigung von Unterbrechungen („Verbleib“ und „Rückkehr“) ihrem Beruf treu bleiben. Auch die Analysen zum langfristigen Berufsverbleib bestätigen den Befund. Nach zehn Jahren arbeitet noch die Hälfte der Beschäftigten im Beruf.

3.6 Verweildauern und Berufstreue in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen: Eine Einordnung

Wie schon in Abschnitt 2.5 erfolgt, sollen auch die Ergebnisse der Regressionsanalyse (hier die 120-Monate-Variante) für Niedersachsen mit jenen für die Länder Baden-Württemberg (Anhang, Tabelle A 2) und Bremen (Wrobel/Harten/Berisha 2024) verglichen werden, um die vorgefundenen Strukturen im Hinblick auf die Beschäftigungssituation in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen besser einordnen zu können. Auch hier wird wieder in der Betrachtung ein Fokus auf jene Strukturen in Niedersachsen gelegt, die im Vergleich mit den beiden anderen Bundesländern (besonders) auffällig sind.

Die Betrachtung der Verweildauer im Beruf zeigt, dass nach 12 Monaten in allen drei Bundesländern der Anteil der Erzieher*innen drastisch absinkt. Beträgt er in Baden-Württemberg (Anhang, Abbildung A 2) noch 63 Prozent, liegt er in Bremen (Wrobel/Harten/Berisha 2024) nur noch bei gut der Hälfte (55 %). Niedersachsen verortet sich mit einem Anteil von 59 Prozent zwischen den anderen beiden Bundesländern. Auch nach 120 Monaten bzw. nach zehn Jahren fällt der Anteil derer, die noch immer im aufgenommenen Beschäftigungsverhältnis in Baden-Württemberg tätig sind, mit rund 26 Prozent im Vergleich zu Niedersachsen (rund 22 %) und Bremen (rund 18 %) am höchsten aus. Mit Blick auf den Kernbereich²⁹ verlieren Niedersachsen und Bremen innerhalb der ersten zwölf Monate ca. 39 Prozent der Untersuchungspopulation, Baden-Württemberg nur etwa 34 Prozent. Aus niedersächsischer Sicht interessant ist jedoch, dass hiernach bis zum Betrachtungsende von 120 Monaten der Anteil mit weiteren 37 Prozentpunkten auf dann 24 Prozent in geringerem Maße abnimmt, als in Baden-Württemberg (-39 Prozentpunkte auf 27 %) und Bremen (-42 Prozentpunkte auf 19 %).

²⁹ Unter Einbeziehung aller drei Bundesländer ist ein Vergleich der übrigen betrachteten Bereiche schwierig, da in Bremen – auf Basis seiner Strukturen in der Kinderbetreuung und -erziehung – eine Aufgliederung in fünf anstatt drei wirtschaftlicher Teilbereiche, wie in Niedersachsen und Baden-Württemberg, vorgenommen wurde.

Auch im Hinblick auf die Bedeutung verschiedener Faktoren, die die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen, gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Zuerst einmal ist festzustellen, dass die berechnete durchschnittliche Verweildauer bei allen Faktoren in Niedersachsen grundsätzlich höher ausfällt als in Bremen und niedriger als in Baden-Württemberg. Dieser Befund liefert auch die Fundierung für die obige Feststellung, dass im untersuchten Zeitverlauf in Baden-Württemberg in der Regel ein höherer bzw. in Bremen ein niedrigerer Anteil an Erzieher*innen als in Niedersachsen noch im (zwischen 2000 und 2010) zuerst aufgenommen Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in tätig ist.

Im Hinblick auf die Einzelfaktoren fällt zum einen auf, dass einige marginale Effekte in Niedersachsen im Ländervergleich deutlich niedriger ausfallen. So fällt der marginale Effekt beim Faktor Alter in der Kategorie 40 bis 52 Jahre mit 192 Tagen um 179 Tage schwächer aus als in Bremen und um ganze 490 Tage schwächer als in Baden-Württemberg. Mit anderen Worten arbeiten die älteren Beschäftigten in Niedersachsen spürbar länger im aufgenommenen Beschäftigungsverhältnis als die 18- bis 29-jährigen (Basiskategorie), aber deutlich kürzer als sie dies in Bremen und Baden-Württemberg tun. Ähnlich gelagerte Befunde finden sich bei der Kategorie Vollzeit innerhalb des Faktors Arbeitszeit (Niedersachsen: 320 Tage, Bremen: 409 Tage und Baden-Württemberg: 543 Tage) sowie auch beim Aspekt der Anzahl der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als Erzieher*in (Niedersachsen: -291 Tage, Bremen: -154 Tage und Baden-Württemberg: -101 Tage).

Zum anderen ist auffällig, dass sich Berufserfahrung als Erzieher*in, die in den 5 Jahren vor der Aufnahme des ersten Beschäftigungsverhältnisses als Erzieher*in im Zeitraum von 2000 bis 2010 in Niedersachsen gesammelt werden konnte, anders als in den beiden anderen Bundesländern, kaum positiv auf die Verweildauer auswirkt. Anders verhält es sich bei der im Vorfeld gesammelten Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs. Die marginalen Effekte sind in Niedersachsen mit Werten von 182 Tagen (weniger als 1 Jahr), 291 Tagen (1–2 Jahre) und 379 Tagen (mehr als 2 Jahre) im Vergleich hoch. Nur in Bremen liegt der Wert für die Kategorie „ein bis zwei Jahre“ mit 359 Tagen höher als in Niedersachsen. Dafür bleibt in Bremen das Ergebnis für eine Berufserfahrung von weniger als einem Jahr insignifikant. Es scheint also in beiden Ländern eine Situation vorzuliegen, in welcher die Arbeit im Beruf der Erzieher*in von vielen Beschäftigten, die zuvor in anderen Berufsfeldern Erfahrung sammeln konnten, im Vergleich positiver bewertet wird. In Baden-Württemberg hingegen zeigt sich eine gegensätzliche Situation. Hier weisen die marginalen Effekte für die ersten beiden Kategorien negative Ergebnisse von minus 95 Tagen (weniger als 1 Jahr) und minus 87 Tagen (1–2 Jahre) auf, während die letzte Kategorie insignifikant bleibt. Diese Effekte sind zwar nicht sehr groß, deuten aber dennoch an, dass Beschäftigte im Erzieher*innen-Beruf in Baden-Württemberg scheinbar häufiger ein Arbeitsmarktumfeld vorfinden, welches für sie auch (attraktive) Alternativen zum derzeitigen Beruf bereithält.

Im Weiteren ist es für die Konzipierung zukünftiger Strategien zur Fachkräftesicherung für den Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung von Interesse zu wissen, was aus den Erzieher*innen wird, die im Beobachtungszeitraum ihr aufgenommenes Beschäftigungsverhältnis beenden. Eine wesentliche Frage hierbei dürfte sein, ob diese Personen dem Bereich und/oder der Region, hier dem Bundesland, gänzlich verloren gehen oder nicht. Mit Blick auf den Kernbereich zeigt sich, dass Niedersachsen durch Wechsel des Arbeitsortes über die

Landesgrenzen hinaus und durch Jobwechsel in Berufe jenseits der Kinderbetreuung und -erziehung insgesamt 26,5 Prozent der beobachteten Erzieher*innen langfristig verloren gehen (Wegzug: 7,4 %, Jobwechsel: 19,1 %). Damit stellt sich die diesbezügliche Situation auf der einen Seite deutlich schlechter dar als in Baden-Württemberg mit 18,7 Prozent (Wegzug: 4,7 %, Jobwechsel: 14 %), auf der anderen Seite jedoch günstiger als in Bremen, wo sich 38,5 Prozent der beobachteten Personen (Wegzug: 16,7 %, Jobwechsel: 21,8 %) vom Bereich abwenden. Ähnlich stellt sich die Situation im Hinblick auf die Berufsrückkehrer*innen im Bundesländervergleich dar. Auch hier kehren mit 52,6 Prozent mehr Erzieher*innen, die ihr zuvor im Zeitraum von 2000 bis 2010 aufgenommenes (erstes) Arbeitsverhältnis in der Kinderbetreuung und -erziehung aufgegeben haben, bis zum Ende des Beobachtungszeitraums in den Beruf zurück als in Bremen (41,6 %), aber zugleich weniger als in Baden-Württemberg (55,8 %). Die Fachkräftesituation wird jedoch dadurch verschärft, dass ein Großteil dieser Rückkehrer*innen, die zuvor in Vollzeit gearbeitet haben, nun ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ausüben. In Niedersachsen liegt dieser Anteil mit 59 Prozent, im Vergleich zu Bremen mit 57 Prozent und Baden-Württemberg mit 50 Prozent, besonders hoch.

Zuletzt ist festzuhalten, dass die Berufstreue, d. h. der Anteil der Erzieher*innen, welche zu einem bestimmten Stichtag im Jahr noch immer bzw. schon wieder im Erzieher*innen-Beruf beschäftigt sind (siehe 3.4), in den Ländern unterschiedlich hoch ausgeprägt ist. So liegt dieser Anteil nach einem Jahr in Niedersachsen bei 67 Prozent, nach fünf Jahren bei 52 Prozent und nach zehn Jahren bei noch knapp der Hälfte (49 %). Auch in dieser Betrachtung stellt sich die Situation in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen besser dar als in Bremen (57, 39 und 36 %), aber etwas schlechter als in Baden-Württemberg (66, 55 und 55 %).

4 Altersbedingter Ersatzbedarf

Wie die einleitenden Ausführungen in dieser Studie gezeigt haben, gibt es bereits aktuell einen Fachkräftengpass im Beruf der Erzieher*innen. Unter anderem auch aufgrund gestiegener Zuwanderungszahlen wird der Bedarf zukünftig wohl weiter zunehmen, wodurch sich bereits bestehende Engpässe im Berufsfeld noch verschärfen können (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 (Basis-) Jahres 2022 aufweist, müssen die Personen, die den Beruf dauerhaft verlassen sowie diejenigen, die in den Ruhestand ausscheiden, ersetzt werden. Der im Weiteren betrachtete altersbedingte Ersatzbedarf bezieht 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 beziffert, die es als Nachwuchs auszubilden oder aus anderen Bereichen zu rekrutieren gilt, um den voraussichtlichen demografisch bedingten Verlust auszugleichen.³⁰ Die verwendeten Angaben über die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Alterskategorien stammen aus der Beschäftigungsstatistik der BA.

³⁰ Wir konzentrieren uns hier also zunächst auf den altersbedingten Ersatzbedarf, um im Anschluss zudem erwartbare Zusatzbedarfe zu berücksichtigen.

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) ermittelte für die Gesamtwirtschaft ein Renteneintrittsalter wegen Alters und verminderter Erwerbsfähigkeit von durchschnittlich 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 noch bevorstehende Anhebung des Renteneintrittsalters (bis 2029) auch für die Erzieher*innen dazu führen dürfte, dass ein größerer Teil der Älteren länger in Beschäftigung verbleibt.

In Niedersachsen sind zum Stichtag 30. Juni 2022 rund 78.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) als Erzieher*innen tätig, darunter 33.200 im Kernbereich (vgl. Tabelle 4). Gut 72 Prozent (Kernbereich) sind in Teilzeit beschäftigt. Unter Erzieher*innen nimmt die Teilzeitbeschäftigung damit einen mehr als doppelt so großen Stellenwert ein wie im Durchschnitt aller Branchen, wo der entsprechende Anteil 2022 bei rund 32 Prozent lag (siehe auch Abbildung 5 in Kapitel 2.3). 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 51.200 VZÄ, ca. 21.200 VZÄ davon arbeiten im Kernbereich.

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

Erzieher*innen	Bestand		Ersatzbedarf bis 2040					
	30.06.2022 sozialver- sicherungspfl. Beschäftigte	2022 Arbeitskräfte Erzieher*innen VZÄ	Variante 1 – Rente mit 62			Variante 2 – Rente mit 67		
			Insgesamt		Pro Jahr	Insgesamt		Pro Jahr
			VZÄ	Prozent	VZÄ	VZÄ	Prozent	VZÄ
Insgesamt	78.200	51.200	18.100	35,3	1.000	15.300	29,8	850
Kernbereich	33.200	21.200	7.100	33,6	400	5.800	27,3	320

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

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

Um zu ermitteln, wie groß die Zahl der Erzieher*innen 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 (Variante 1) die Beschäftigtenkohorte, die 2040 mit mindestens 62 Jahren in Rente gehen würde, in 2022 mindestens 44 Jahre alt. In Variante 2, die

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

ein Renteneintrittsalters von 67 Jahren vorsieht, 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 Niedersachsen sind im Jahr 2022 mit einem Volumen von 140 VZÄ Erzieher*innen, die älter als 67 Jahre waren, beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 0,3 Prozent an allen VZÄ. Der Anteil der über 62-Jährigen liegt bei 4,4 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/49 Jahre waren und gleichzeitig die Altersgrenze von 62 Jahren/67 Jahren noch nicht erreicht hatten.

Wie Tabelle 4 zeigt, müssen bei einem angenommenen Renteneintritt mit 62 Jahren bis 2040 18.100 Erzieher*innen (VZÄ) ersetzt werden. Das sind rund 35 Prozent der derzeit vollzeitäquivalent beschäftigten Erzieher*innen. Für den Kernbereich sind es 7.100 VZÄ bzw. etwas unter 34 Prozent der Erzieher*innen. Pro Jahr wären somit im Durchschnitt in Variante 1 (Rente mit 62 Jahren) Stellen mit einem Volumen von rund 1.000 VZÄ nachzubersetzen, darunter befinden sich gut 400 Stellen im Kernbereich.

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 Beschäftigter, insbesondere in den Alterskohorten der unter 25-Jährigen und der 25- bis unter 35-Jährigen sowie vergleichsweise wenige Ältere (über 45-Jährige). 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 15.300 VZÄ (29,8 % der VZÄ-Erzieher*innen). Auf den Kernbereich entfallen rund 5.800 VZÄ (27,3 %).

Folglich müssten in Niedersachsen im Rahmen der beiden Varianten pro Jahr Stellen von etwa 850 bis 1.000 VZÄ nachbesetzt werden, wenn allein die altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten rechnerisch ersetzt werden sollen (im Kernbereich ca. 320–400 VZÄ). Aufgrund des markant hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten würde die Zahl bei einer Berechnung nach Personen und nicht nach Arbeitsvolumen um mehr als 60 Prozent höher ausfallen, also ca. 1.450 bis 1.600 Personen betragen. Zudem ist insbesondere für die Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung angesichts der ohnehin ausgeprägten Arbeitskräfteknappheit offensichtlich, dass auch geringere Anteile altersbedingt zu ersetzender Beschäftigter die Situation verschärfen könnte, weshalb wir uns im Folgenden auch die Entwicklung und aktuelle Situation der in Ausbildung befindlichen Personen anschauen.

Stellt man dem altersbedingten Ersatzbedarf die Absolventenzahlen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung gegenüber, so lassen sich unter der Grundannahme, dass die Absolventenzahlen in den nächsten Jahren gegenüber dem aktuellen Rand 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 Flexibilität von 35 %)³³ 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 usw.) würde die Zahl der dauerhaft im Beruf verbleibenden Absolvent*innen, jährlich ca. 2.700 Personen, ausreichen, den altersbedingten Ersatzbedarf (in Personen) zu decken.
- Unterstellt man eine Verbleibsquote von nur ca. 49 Prozent (wie in Kapitel 3.4 errechnet), so würden mit rund 2.000 Absolvent*innen jährlich zwar deutlich weniger dauerhaft nachrücken. Diese könnten die altersbedingten Ersatzbedarfe rein rechnerisch sowohl in Variante 2 (67 Jahre) als auch in Variante 1 (62 Jahre) aber ebenfalls noch kompensieren.

In einem weiteren Simulationsschritt berechnen wir, ausgehend von den Berufs-Projektionen des QuBe-Projekts (Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung 2024), den Zusatzbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Anlass hierfür ist, dass davon ausgegangen wird, dass in Zukunft mehr Kinder als derzeit (und diese täglich mehr Stunden als bisher) eine Einrichtung besuchen werden und aufgrund dessen zusätzlich noch weitere Arbeitskräfte benötigt werden.³⁴

Es ergibt sich dann folgender Gesamtbedarf an Beschäftigten bis 2040:

- Bei einer Verbleibsquote von 65 Prozent würde die Zahl an Absolvent*innen noch ausreichen, um den – unter Berücksichtigung der beschriebenen Rahmenbedingungen – erwarteten Gesamtbedarf zu decken.
- Bei einer Verbleibsquote von 49 Prozent sind es, ausschließlich in Variante 1, rund 100 Beschäftigte pro Jahr³⁵, die zusätzlich zu den Absolvent*innen benötigt würden, um den Gesamtbedarf decken zu können.

Je nach den zugrunde gelegten Annahmen ergeben sich deutliche Unterschiede hinsichtlich des prognostizierten Ersatzbedarfs. Die Ergebnisse geben einen guten Einblick in die Handlungspotenziale, denen im Rahmen der Fachkräftesicherung eine zentrale Bedeutung zukommen sollte. Dabei spielt insbesondere die Verbleibsquote der Absolvent*innen im erlernten Beruf eine wichtige Rolle. Weitere Ansatzpunkte können sein:

³² Laut Sonderauswertung des Statistischen Landesamts Niedersachsen schlossen (bereinigt um die Personen, für die die Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistent*in die Zwischenstufe für die Ausbildung zur Erzieher*in war) in den Jahren 2021 rund 4.100 und 2022 rund 4.600 Personen erfolgreich ihre Ausbildung zur Erzieher*in bzw. zur sozialpädagogischen Assistent*in ab.

³³ Diese Zahlen entstammen den Berufs-Projektionen des QuBe-Projekts (Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung 2024) und zeigen hier, zur Kontrastierung, ein Alternativszenario auf.

³⁴ Für weitergehende Berechnungen, die auch Zusatzbedarfe berücksichtigen, siehe z. B. Rauschenbach et al. (2020).

³⁵ In einer weiteren Alternativberechnung, in der die Berufsgruppe der Haus- und Familienpfleger*innen (KlDB 2010: 8314) aufgrund der – im Vergleich zu Baden-Württemberg – größeren Bedeutung für den Kinderbetreuungs- und Erziehungsbereich in Niedersachsen berücksichtigt wird, liegt der zusätzliche Ersatzbedarf bei einer Verbleibsquote von 49 Prozent in Variante 1 nicht bei 100 sondern bei ca. 340 Beschäftigten pro Jahr.

- die Zahl der jährlichen Absolvent*innen, deren derzeitige Größenordnung mindestens gehalten werden müsste,
- „Berufsquereinsteiger*innen“ zu gewinnen, die vorher in anderen Berufen gearbeitet haben,
- Rückgewinnung von Personen, die in der Vergangenheit bereits im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung gearbeitet haben,
- und/oder die Anerkennung von im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikationen zu erleichtern bzw. erforderliche Anpassungsfortbildungen zu bewerben und zu unterstützen.

Diese Hebel schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern ergänzen sich.

5 Zusammenfassung und Fazit

Ca. 2,5 Prozent aller Beschäftigten in Niedersachsen in 2022 arbeiten in Berufen in der Kinderbetreuung. Der größte Anteil dieser Beschäftigten, rund 42 Prozent, ist im Kernbereich tätig, 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 52 Prozent zeigt die enorme Bedeutung dieser Berufe für die Gesellschaft.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist aufgrund des dargestellten Wachstums in den letzten zehn Jahren auch der Anteil der jüngeren Beschäftigten deutlich ausgeprägter. Ca. 40 Prozent der Erzieher*innen sind unter 35 Jahre alt. Ergänzend ist aber zu attestieren, dass es im gleichen Zeitraum gelungen ist, in der älteren Alterskohorte (50- bis 65-Jährige) eine deutliche prozentuale Zunahme der Zahl der Beschäftigten zu erreichen. Wie die Regressionsanalyse in dieser Studie gezeigt hat, sind die Beschäftigungsdauern der unter 40-Jährigen im Beruf kürzer als die der 40- bis 52-Jährigen. Neben einer noch nicht abgeschlossenen Berufsplanung oder Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, könnten aber auch Faktoren wie z. B. 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), nicht zuletzt auch wegen des zunehmenden Anteils von zu betreuenden Kindern mit Migrationshintergrund.

Die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung sind eine ausgesprochene Frauendomäne, denn rund 94 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 noch immer 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 der Einführung verschiedener landesweiter Finanzierungsmöglichkeiten ab 01. August 2023 erhöht, da sich insbesondere die Entgeltsituation etwas gebessert hat. Das gilt einerseits allerdings nur für sogenannte tätigkeitsbegleitende Ausbildungen zur Sozialpädagogischen Assistenz (besondere Finanzhilfe für Kräfte in Ausbildung gemäß § 30 NKiTaG – Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege), d. h. es handelt sich hierbei als Voraussetzung um Personen in Teilzeitausbildung oder Studium, die jahresdurchschnittlich für 15 Stunden pro Woche Betreuungsaufgaben in einer Kindergartengruppe übernehmen müssen. Darüber hinaus gibt es nach wie vor nur die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen BAföG zu beziehen, oder im Rahmen der Ausbildung zum/zur Erzieher*in Aufstiegs-BAföG zu erhalten. Darüber hinaus sind verschiedene Quereinstiege möglich, beispielsweise ist derzeit (befristet) auch ohne sozialpädagogische Qualifikation über die Richtlinie „Qualität in Kitas 2“ eine vergütete Beschäftigung möglich. Damit wird Studierenden, unabhängig vom angestrebten Studienabschluss, oder auch Abiturienten die Mitarbeit in einer Kindertageseinrichtung ermöglicht. Zu der steigenden Anzahl an Auszubildenden in den letzten Jahren dürfte abschließend vermutlich auch die offensive Bewerbung dieser Ausbildungswege beigetragen haben.

Der Teilzeitanteil hat mit deutlich über 70 Prozent eine sehr große Bedeutung für die Beschäftigung im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen. Zum Vergleich: in der Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil ca. 32 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 f.), dass nur sieben Prozent der Beschäftigten in der „frühen Bildung“ eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben. Daten des sozio-ökonomischen Panels zeigen für Erzieher*innen mit 16 Prozent zwar einen höheren Anteil; im Vergleich zu allen im Panel befragten Berufsgruppen war dieser Anteil aber der geringste. 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 u. a. 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, wenn das jüngste Kind unter drei Jahren 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 bedienen zu können.

Eine weitere Strategie Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten, ist die Verbesserung der Bezahlung. Wir konnten zeigen, dass sich das mittlere Entgelt der in Vollzeit beschäftigten Erzieher*innen in den letzten Jahren deutlich besser entwickelt hat als das Entgelt in der Gesamtwirtschaft und etwa ab 2016 über Letzterem liegt. 2022 lag der Medianlohn der Erzieher*innen mit gut 3.600 Euro rund 125 Euro über dem durchschnittlichen Entgelt aller Beschäftigten in Niedersachsen. Ein Vergleich nach Anforderungsniveau zeigt zudem, dass sich der schon 2012 bestehende Abstand im Verdienst ausgebildeter Erzieher*innen zu jenem aller

Fachkräfte kontinuierlich vergrößert hat und 2022 340 Euro beträgt; 2012 verdienten sie knapp 100 Euro mehr. Vermutlich hängt diese überdurchschnittliche Entgeltentwicklung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung 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 weiterhin hohe Nachfrage nach Erzieher*innen) nicht ausgeschlossen, dass das Entgelt auch in Zukunft steigen wird und sich zumindest in finanzieller Hinsicht die Arbeitsbedingungen für die Erzieher*innen weiter 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 seien, dieser allerdings kein „kurzfristig wirksames Allheilmittel“ ist. Hinzu kommt, dass – im Gegensatz zur privaten 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 treu bleiben. Neben den ca. 15 Prozent, die ohne Unterbrechung durchgehend als Erzieher*in im Kernbereich arbeiten, kehren zudem knapp 53 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 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*r fünfte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dauerhaft den Beruf und arbeitet, ebenfalls sozialversicherungspflichtig, in einem anderen. Werden noch die 6 Prozent der Personen berücksichtigt, die sich – nach unserer Abgrenzung – vom Arbeitsmarkt zurückziehen, errechnet sich ein mögliches zusätzliches Fachkräftepotenzial von rund 9.400 Personen (im Zeitraum 2000 – 2010). 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, erneut zu rekrutieren.

Die Ergebnisse zum altersbedingten Ersatzbedarf zeigen, dass im Schnitt bis 2040 – je nach Variante zum Renteneintritt – ca. 540 bis 670 Personen (320–400 VZÄ) jährlich im Kernbereich ersetzt werden müssen, um zumindest den Personalstand von 2022 zu erhalten. Über alle Bereiche liegt dieser Ersatzbedarf bei ca. 1.400 bis 1.650 Personen (850–1.000 VZÄ). Die unseren Ergebnissen nach dauerhaft im Beruf verbleibenden 2.000 bis 2.700 Absolvent*innen können die in Rente gehenden Beschäftigten ersetzen (sowohl unter Berücksichtigung unserer Annahmen zu deren Berufsverbleib als auch zum Renteneintrittsalter). Berücksichtigt man noch die Berechnungen zum Zusatzbedarf, so reicht die Zahl der Absolvent*innen in Variante 1 (Renteneintritt mit 62 Jahren) nicht aus, um den Gesamtbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung 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.³⁶ Wird noch die berufliche Mobilität berücksichtigt, wonach ca. 22 Prozent der Beschäftigten insgesamt 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 Autor*innen zum Schluss, dass vor allem „schnelle und kurzfristig wirkende Lösungen“ (vgl. Rauschenbach et al. 2020: 51) notwendig seien, um diesem (erwartbaren) Personalmangel entgegen zu wirken.

³⁶ Die Berechnungen erfolgten für, West-, Ost-, und Gesamtdeutschland.

Literatur

- Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal.
- Autor*innengruppe 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.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; 2023): Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2022, Berlin.
- 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 2/2022, Nürnberg, 2. März 2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, November 2021.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2023): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022, Nürnberg, Mai 2023.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg, April 2022.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik (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.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) (2024): Das Projekt QuBe - Qualifikation und Beruf in der Zukunft. URL: <http://www.qube-projekt.de/> (abgerufen am 28.05.2024).
- Burkert, Carola; Schaade, Peter; Thoma, Oliver (2014): Personal in der Kindererziehung in Hessen – Arbeitsmarktsituation und Berufsverbleib, IAB-Regional Hessen Nr. 3/2014.
- 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 (2023): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg, IAB-Regional Baden-Württemberg Nr. 3/2023.

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.

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, DIW Wochenbericht Nr. 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. 9/2014, Nürnberg.

Kayed, Theresia; Wieschke, Johannes; Kuger, Susanne (2023): Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern, DJI-Kinderbetreuungsreport 2022.

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.

Kreß, Brigitta (2016): TOP 5 für mehr Männer in Kitas. In: kindergarten heute, Das Fachmagazin für Frühpädagogik 11/12_2016, 6.

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.

Rohrmann, Tim (2016): Männer in Kitas - ganz normal?! In: kindergarten heute, Das Fachmagazin für Frühpädagogik 04_2016, 26–29.

Rohrmann, Tim; Cremers, Michael; Krabel, Jens (2010): Männer in Kitas – welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte?. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (Hrsg.): ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2/2010.

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.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige - mit Erläuterungen; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden, Dezember 2008.

Statistisches Landesamt Niedersachsen (2024): Migration und Teilhabe in Niedersachsen, Themenbereich 3 - Kinderbetreuung, Indikator 3.1.2: Anteil der betreuten Kinder bis unter 6 Jahren mit Zuwanderungsgeschichte in Tageseinrichtungen.
<https://integrationsmonitoring.niedersachsen.de/3-1-2/> Abrufdatum: 01.03.2024.

Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers – Engpässe werden immer stärker sichtbar, IAB-Kurzbericht Nr. 2/2020.

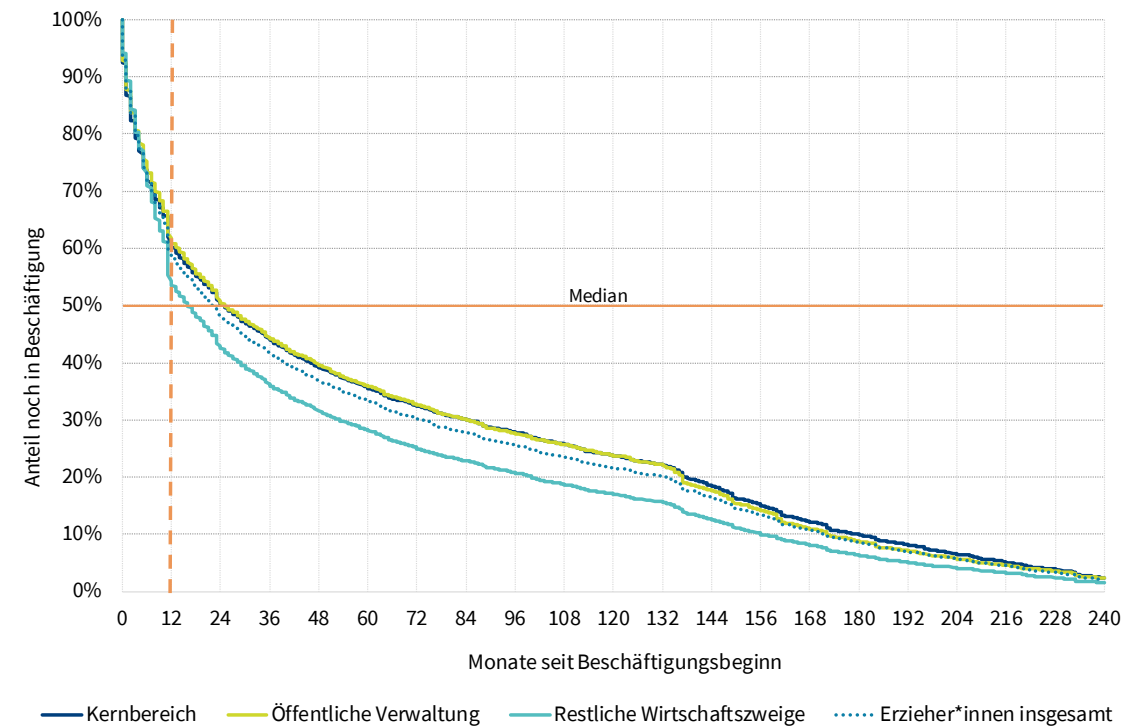
Weßler-Poßberg, Dagmar; Huschik, Gwendolyn; Hoch, Markus; Moog, Stefan (2018): Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden. Erstellt von der Prognos AG in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach.

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.

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen, IAB-Regional Niedersachsen-Bremen Nr. 2/2024, im Erscheinen.

Anhang

Abbildung A 1: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Niedersachsen nach Bereichen – 240 Monate



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

Tabelle A 1: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Niedersachsen – 240 Monate (Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen)

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginale Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1.493	
Frauen		161 ***
Alter		
Basis: 18–29 Jahre	1.676	
30–39 Jahre		-253 ***
40–52 Jahre		155 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	1.645	
EU-Ausland		3
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-159 ***
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	1.015	
Erzieher*in mit Ausbildung		661 ***

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.588	***
weniger als 1 Jahr		82 ***
1-2 Jahre		210 ***
mehr als 2 Jahre		158 ***
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.597	
weniger als 1 Jahr		50 *
1-2 Jahre		139 ***
mehr als 2 Jahre		235 ***
Zeiten der Arbeitslosigkeit¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.720	
weniger als 6 Monate		-93 ***
6 Monate bis 1 Jahr		-170 ***
Langzeitarbeitslos (LZA)		-200 ***
Anzahl der vorherigen sv-Beschäftigungsverhältnissen²⁾		
		-180 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	1.643	
Kinder im Haushalt		-10
jüngstes Kind unter 3 Jahre		-98 ***
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	1.421	
Teilzeit		304 ***
Tagesentgelt³⁾		
		0,47 ***
Wirtschaftsbereich		
Basis: Kindergärten/-krippen	1.718	
Öffentliche Verwaltung		-40 *
Restliche Wirtschaftszweige		-219 ***
Arbeitslosenquote		
		-29 ***
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	1.705	
Verstädterte Räume		-125 ***
Ländliche Räume		30
Anzahl Beobachtungen	968.793	
Anzahl Personen	38.068	

*** 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.

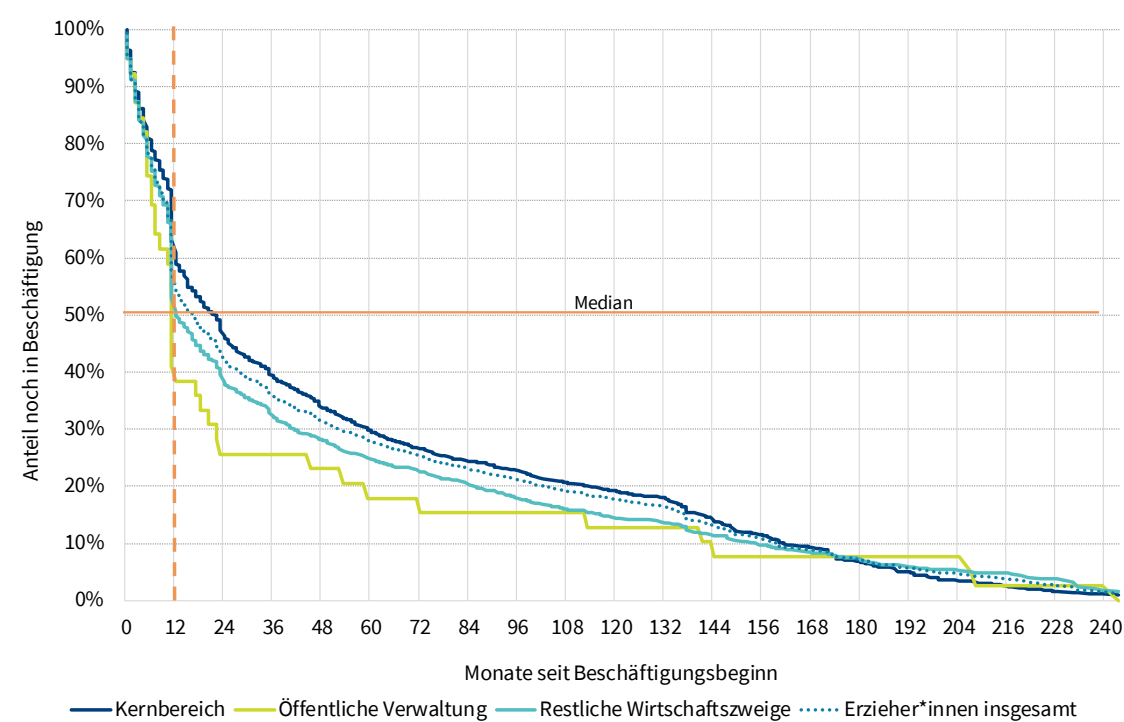
¹⁾ Gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Beschäftigung.

²⁾ Gemessen als Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen in den letzten fünf Jahren vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses im Untersuchungszeitraum.

³⁾ 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 1 Prozent steigt.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.01.00-202112, Nürnberg 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 2: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Baden-Württemberg nach Bereichen – 240 Monate



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

Tabelle A 2: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Baden-Württemberg – 120 Monate (Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen)

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginale Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1.632	
Frauen		402 ***
Alter		
Basis: 18–29 Jahre	1.918	
30–39 Jahre		-187 ***
40–52 Jahre		682 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	2.020	
EU-Ausland		21
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-256 ***
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	1.372	
Erzieher*in mit Ausbildung		681 ***

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)	
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf¹⁾			
Basis: 0 Tage	1.918		
weniger als 1 Jahr		235	***
1–2 Jahre		303	***
mehr als 2 Jahre		22	
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs¹⁾			
Basis: 0 Tage	2.035		
weniger als 1 Jahr		-95	***
1–2 Jahre		-87	**
mehr als 2 Jahre		51	
Zeiten der Arbeitslosigkeit¹⁾			
Basis: 0 Tage	2.175		
weniger als 6 Monate		-360	***
6 Monate bis 1 Jahr		-476	***
Langzeitarbeitslos (LZA)		-545	***
Anzahl der vorherigen sv-Beschäftigungsverhältnissen²⁾			
		-101	***
Kinder im Haushalt			
Basis: keine	2.017		
Kinder im Haushalt		-66	***
jüngstes Kind unter 3 Jahre		-481	***
Arbeitszeit			
Basis: Vollzeit	1.790		
Teilzeit		543	***
Tagesentgelt³⁾			
		0,60	***
Wirtschaftsbereich			
Basis: Kindergärten/-krippen	2.061		
Öffentliche Verwaltung		125	***
Restliche Wirtschaftszweige		-329	***
Arbeitslosenquote			
		11	*
Regionstyp			
Basis: Agglomerationsräume	2.073		
Verstädterte Räume		-104	***
Ländliche Räume		-	
Anzahl Beobachtungen	1.322.712		
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⁾ Gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Beschäftigung.

²⁾ Gemessen als Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen in den letzten fünf Jahren vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses im Untersuchungszeitraum.

³⁾ 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 1 Prozent steigt.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.01.00-202112, Nürnberg 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteil der Erzieher*innen nach wirtschaftlichen Teilbereichen in Niedersachsen zum 30.06.2022	9
Abbildung 2:	Anteile der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der Bereiche zum 30.06.2022	10
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigung 2013–2022 insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen und Deutschland	11
Abbildung 4:	Entwicklung der Beschäftigung 2013–2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach Bereichen in Niedersachsen	12
Abbildung 5:	Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Niedersachsen nach soziodemografischen Merkmalen zum 30.06.2022	14
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Niedersachsen nach der Arbeitszeit, 2013–2022	15
Abbildung 7:	Entwicklung der monatlichen (Median-)Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Niedersachsen, 2012 bis 2022	18
Abbildung 8:	Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Niedersachsen nach Bereichen – 120 Monate	24
Abbildung 9:	Weiterer Erwerbsverlauf bis Ende 2020 nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in nach Geschlecht und Erwerbsstatus zwischen 2000 und 2010	32
Abbildung 10:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Geschlecht (Verbleibsquote)	34
Abbildung 11:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Bereichen (Verbleibsquote)	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Niedersachsen und dem Bund nach Bereichen	11
Tabelle 2:	Abgrenzung der Untersuchungspopulation	23
Tabelle 3:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Niedersachsen – 120 Monate	28
Tabelle 4:	Altersbedingter Ersatzbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen bis 2040	40

Anhang Abbildungsverzeichnis

Abbildung A 1: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Niedersachsen nach Bereichen –
240 Monate 50

Abbildung A 2: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Baden-Württemberg nach Bereichen –
240 Monate 52

Anhang Tabellenverzeichnis

Tabelle A 1: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der
Erzieher*in in Niedersachsen – 240 Monate (Durchschnittliche Verweildauer im
Beruf und marginale Effekte in Tagen) 50

Tabelle A 2: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der
Erzieher*in in Baden-Württemberg – 120 Monate (Durchschnittliche Verweildauer
im Beruf und marginale Effekte in Tagen) 52

In der Reihe IAB-Regional Niedersachsen-Bremenzuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
2/2022	Andrea Brück-Klingberg, Jörg Althoff, Andrea Stöckmann	Ausbildungsadäquate Beschäftigung in Niedersachsen und Bremen
1/2022	Martin Wrobel, Jörg Althoff	Klimawandel und Digitalisierung: Potenzielle Chancen und Risiken für die niedersächsische Wirtschaft
2/2021	Andrea Brück-Klingberg, Jörg Althoff	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen
1/2021	Martin Wrobel, Jörg Althoff	Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen und Bremen von 2013 bis 2019
1/2020	Andrea Brück-Klingberg, Uwe Harten, Jörg Althoff	Arbeitsmarktsituation von Ausländerinnen und Ausländern in Niedersachsen

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

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

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

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

Impressum

IAB-Regional • IAB Niedersachsen-Bremen 1|2024

Veröffentlichungsdatum

27.08.2024

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/NSB/2024/regional_nsb_0124.pdf

Website

<https://iab.de/>

ISSN

1861-3586

DOI

[10.48720/IAB.RENSB.2401](https://doi.org/10.48720/IAB.RENSB.2401)

Rückfragen zum Inhalt

Martin Wrobel
Telefon: 0511 9885-8953
E-Mail: martin.wrobel@iab.de

Uwe Harten
Telefon: 0511 9885-8951
E-Mail: uwe.harten@iab.de