

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie

Research Report

Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen

IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen, No. 2/2024

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 Bremen, IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen, No. 2/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.RENSB.2402>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/309057>

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/>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

02|2024 IAB Niedersachsen-Bremen

Beschäftigungssituation in den Berufen der
Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen

Martin Wrobel, Uwe Harten, Amelie Berisha

ISSN 1861-3586



Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen

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 Bremen: Eine Einordnung.....	19
3 Beschäftigungsdauern in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	21
3.1 Daten und Abgrenzung	21
3.2 Dauer von Beschäftigungen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	23
3.2.1 Verweildaueranalyse.....	23
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 Verweildauer und Berufstreue in der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen: Eine Einordnung.....	37
4 Altersbedingter Ersatzbedarf	40
5 Zusammenfassung und Fazit	44
Literatur	48
Anhang	52
Abbildungsverzeichnis.....	56
Tabellenverzeichnis.....	57
Anhang Abbildungsverzeichnis	57
Anhang Tabellenverzeichnis	57

Zusammenfassung

Die Kinderbetreuung und -erziehung 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 im Bundesland Bremen. 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 Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung über einen Zeitraum von bis zu 20 Jahren 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. Im Bremer Stadtstaat stieg die Beschäftigtenzahl mit über 58 Prozent im Vergleich sogar noch etwas stärker, was einem Zuwachs von knapp 3.400 Personen entspricht. Mit rund 88 Prozent arbeiten weit überwiegend Frauen in diesen Berufen. Deutlich mehr als die Hälfte (rund 57 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung arbeiten in Bremen zum Stichtag 30. Juni 2022 in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft im Bundesland Bremen sind die Beschäftigten im Schnitt deutlich jünger und der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist geringer. Das (Median-) Bruttoentgelt in der Vollzeitbeschäftigung entwickelte sich in den letzten zehn Jahren in allen Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung mit einem Plus von 43 Prozent überdurchschnittlich. Gemessen am Anforderungsniveau ist festzuhalten, dass sich das Entgelt der Fachkräfte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung ebenfalls überdurchschnittlich positiv entwickelt hat und in 2022 deutlich über jenem aller Fachkräfte in der Gesamtwirtschaft liegt.

Unsere Analysen zur Verweildauer zeigen, dass vor allem die Qualifikation, die Arbeitszeit und die zuvor gesammelte Berufserfahrung die stärksten positiven Einflüsse auf die individuelle Verweildauer im Beruf haben. Die erwerbsbiografischen Untersuchungen ergeben, dass ca. 42 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 53 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 rein altersbedingten Ersatzbedarf ergeben, dass ca. 160 – 190 Personen aufgrund von Verrentung jährlich bis 2040 ersetzt werden müssten, um zumindest die Anzahl an Beschäftigten aus dem Jahr 2022 zu halten. Unsere Analysen ergeben, dass der Umfang dieses Ersatzbedarfs nur bedingt durch die jährlich in den Berufen neu Ausgebildeten kompensiert werden kann. Werden zudem Zusatzbedarfe aus Unterversorgung sowie einem erwartbaren künftigen Mehrbedarf berücksichtigt, könnten, beeinflusst durch die Berufstreue der Beschäftigten und das durchschnittliche Renteneintrittsalter, zusätzlich bis zu 100 weitere Personen jährlich benötigt werden.

Keywords

Beschäftigung, Bremen, Erwerbsverläufe, Erzieher, Fachkräftebedarf, Kinderbetreuung, 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 Bremen wichtige Daten geliefert. Wir danken Rüdiger Wapler und Christian Faißt und Silke Hamann für inhaltliche Anregungen und wertvolle Hinweise sowie für Ihre Mitlese. Darüber hinaus danken wir Manja Zillmann 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 und -erziehung 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 Bremen¹ um 61,3 Prozent und damit deutlich stärker als im Bund, wo das Wachstum 34,3 Prozent betrug (vgl. Burkert/Schaade/Thoma 2014: 16). Auch in den letzten Jahren wurde die weitere Ausweitung der institutionellen Kinderbetreuung und -erziehung 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 Betreuungsquote² der unter 3-Jährigen in Bremen seit 2013 um 7 Prozentpunkte auf 30,2 Prozent im Jahr 2022 an (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Damit liegt diese unter der entsprechenden durchschnittlichen Betreuungsquote aller westdeutschen Bundesländer (ohne Berlin), die 2022 31,8 Prozent betrug (ebenda). Dennoch dürfte der Betreuungsbedarf in Bremen teilweise höher liegen, als die Betreuungsquote vermittelt. Es ist anzunehmen, dass unter anderem aufgrund eines höheren Bedarfs an Betreuungsplätzen seitens der Eltern, die ihr Kind bisher nicht oder „nur“ zeitweise in Betreuung gaben, auch ein weiterer zusätzlicher Bedarf an Fachkräften einhergeht.³ 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, Statistik 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. Vergütung und berufliche

¹ Es ist hier und im Folgenden bei der Nennung von Bremen das Bundesland Bremen, und nicht nur die Stadt Bremen, gemeint.

² Anteil der betreuten Kinder an allen Kindern derselben Altersgruppe.

³ So geben z. B. 25 Prozent der befragten Eltern in Bremen (im Hinblick auf ein- und zweijährige Kinder) einen „ungedeckten Bedarf“ an, sprich sie haben keinen Betreuungsplatz, obwohl sie einen wünschen; weitere 7 Prozent wünschen sich eine Ausweitung der Betreuungszeit für ihr(e) Kind(er) (vgl. Kayed/Wieschke/Kuger 2023). Nach der amtlichen Kinder- und Jugendstatistik in Verbindung mit der KMK-Statistik und der DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2022 beträgt im Jahr 2022 im Land Bremen die Differenz zwischen Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren (ca. 30 %) und dem entsprechenden Betreuungsbedarf (knapp 51 %) gut 20 Prozentpunkte (vgl. BMFSFJ 2023). Bei Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren ergibt sich eine Differenz von rund 11 Prozentpunkten (Betreuungsquote: knapp 88 %; Betreuungsbedarf: 99 %).

Weiterentwicklungsmöglichkeiten) notwendig seien. Ergänzend seien Faktoren zu reduzieren, die sich negativ auf den Verbleib in Ausbildung bzw. Beschäftigung auswirken 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 erfolgversprechende Fachkräftesicherung.

Die vorliegende Studie setzt auf einer im letzten Jahr erschienen Studie von Faißt et al. (2023) auf, in welcher die Autor*innen die Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg untersucht haben. Da die Situation in Bremen zur besseren Einordnung mit jener in Niedersachsen (Wrobel/Harten/Berisha 2024) und 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 Bremen 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 Bremen 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).⁴

Folgende Klassifikationen liegen den Auswertungen zu Grunde:

- 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 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 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 5 Prozent aller Beschäftigten in den genannten Berufen ausschließlich – also nicht im Nebenjob – geringfügig beschäftigt waren, während es über alle Berufe gut 10 Prozent sind, wird die geringfügige Beschäftigung bei den folgenden Analysen nicht weiter berücksichtigt.⁵

Die Untersuchungspopulation findet sich in der KldB 2010 unter der Berufsgruppe „8311 Berufe i. d. Kinderbetreuung, -erziehung“. Hierunter sind die verschiedenen Einzelberufe z. B. der Erzieher*innen, Sozialpädagogischen Assistent*innen und der Kinderpfleger*innen subsummiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik 2022). Aufgrund dieser Zusammenfassung der einzelnen Berufe zu dem Aggregat „Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung“, sind Auswertungen für die Einzelberufe (z. B. Anteil der beschäftigten Kinderpfleger*innen) anhand der KldB 2010 nicht möglich. Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass ca. 67 Prozent aller Beschäftigten in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und -erziehung in Bremen als Erzieher*in arbeiten (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).⁶

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 in der Kinderbetreuung und -erziehung“.

Grundsätzlich liegt der Fokus der Beschäftigungsanalysen auf dem Beruf. Für unsere Fragestellungen (u. a. nach dem Berufsverbleib in Kapitel 3) ist aber auch eine Unterscheidung der Erzieher*innen nach den Wirtschaftszweigen (WZ) relevant. So können institutionelle Effekte (z. B. der Einfluss der Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen) näherungsweise berücksichtigt werden. Erzieher*innen arbeiten in vielen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Wir haben daher die drei Bereiche innerhalb der WZ 08 identifiziert, in denen Erzieher*innen im Land Bremen mit

⁴ Zahlen zu den selbständigen Tagesmüttern finden sich daher nicht in den Daten der Beschäftigungsstatistik.

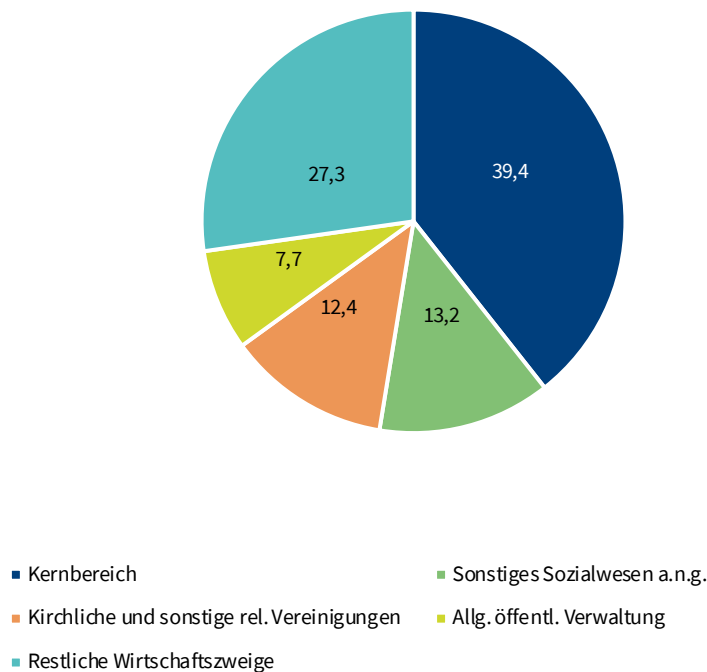
⁵ Hier und im Folgenden werden Werte immer auf maximal eine Nachkommastelle gerundet dargestellt. Abweichungen von Hundert basieren bei der Nutzung relativer Werte auf den vorgenommenen Rundungen.

⁶ Dazu zählt auch das Leitungs- und Verwaltungspersonal, aber keine Auszubildenden und Praktikant*innen im Anerkennungsjahr.

Abstand die höchsten Beschäftigtenanteile aufweisen. Als vierter Bereich wird der Zweig der Öffentlichen Verwaltung (WZ 8411) ausgewiesen. Dies geschieht allein aus Gründen der Parallelität zur zugrunde liegenden Studie aus Baden-Württemberg. Der fünfte Bereich „Restliche WZ“ enthält dann alle Erzieher*innen, die in den restlichen Wirtschaftszweigen beschäftigt sind.

Abbildung 1 gibt hierzu einen Überblick und zeigt den Anteil der Erzieher*innen nach den Bereichen. Im Kernbereich, der sich aus dem Wirtschaftszweig "Kindergärten und Vorschulen" (WZ 8510) und "Tagesbetreuung von Kindern" (WZ 8891, z. B. Kinderkrippen, Kindertagesstätten oder Tagesmüttertätigkeiten) zusammensetzt, arbeiten gut 39 Prozent aller beschäftigten Erzieher*innen in Bremen. Sie stellen innerhalb dieses Kernbereichs ca. 69 Prozent aller Beschäftigten dar (siehe Abbildung 2). Mit gut 13 Prozent beschäftigt das (Sonstige) Sozialwesen (WZ 8899) die zweithöchste Zahl an Erzieher*innen in Bremen. Diese bilden knapp 20 Prozent der Beschäftigten in diesem Zweig ab. Ein dritter, im Land Bremen bedeutender Akteur sind die Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen (WZ 9491), die mit gut 12 Prozent ähnlich viele Erzieher*innen beschäftigten. In diesem Wirtschaftszweig stellen die Erzieher*innen fast die Hälfte (48 %) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Abbildung 1: Anteil der Erzieher*innen nach wirtschaftlichen Teilbereichen in Bremen zum 30.06.2022
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Angaben in Prozent



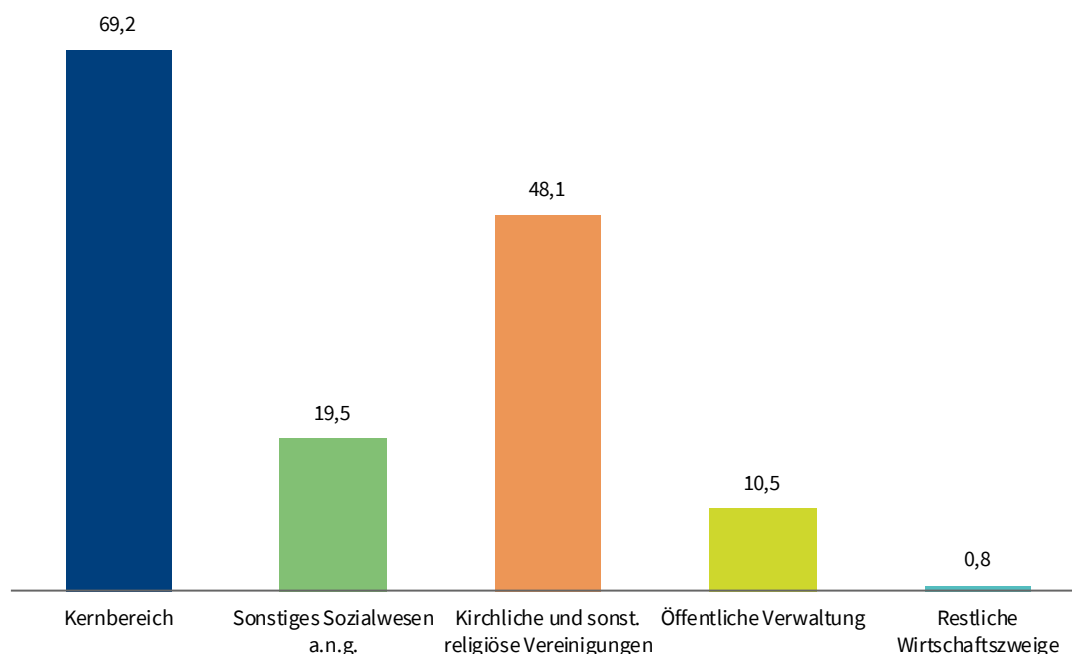
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

In der Öffentlichen Verwaltung (WZ 8411) sind knapp 8 Prozent aller Erzieher*innen im Bundesland beschäftigt und rund jede*r zehnte Beschäftigte innerhalb des Bereichs arbeitet als Erzieher*in. Gut 27 Prozent der Beschäftigten mit diesem Beruf verteilen sich auf die restlichen Wirtschaftszweige (z. B. mit 9,1 Prozent im WZ 8810 „Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter“). Ihr Gewicht an der Gesamtbeschäftigung in den restlichen Wirtschaftszweigen fällt

mit knapp ein Prozent erwartungsgemäß klein aus. Der Fokus der Studie wird vor allem auf der näheren Betrachtung des Kernbereichs liegen.

Abbildung 2: Anteil der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der wirtschaftlichen Teilbereiche zum 30.06.2022

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



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

2.2 Entwicklung der Beschäftigung

Zum 30. Juni 2022 waren rund 9.100 Personen als Erzieher*innen in Bremen beschäftigt (siehe Tabelle 1). Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt rund 2,8 Prozent und fällt damit geringfügig niedriger aus als in Gesamtdeutschland. Die Relationen zu den deutschen Durchschnittswerten unterscheiden sich aber stärker, wenn man die jeweiligen Anteile von Erzieher*innen in den wirtschaftlichen Teilbereichen an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Erzieher*innen misst. Die Relationen im Kernbereich⁷ stellen sich ähnlich dar, wo der Anteil in Bremen bei 39,4 Prozent und damit nur 2,7 Prozentpunkte unter jenem im Bund liegt. Deutlich größer dagegen zeigt sich der Unterschied im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, in welchem nur 7,7 Prozent (Bund: 19,8 %) aller im Land Bremen beschäftigten Erzieher*innen zum Betrachtungszeitpunkt tätig waren. Deutlich höher fällt – sozusagen als Gegenstück zur Öffentlichen Verwaltung – der Anteil im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen aus, wo er mit 12,4 Prozent gleich 9,3 Prozentpunkte über jenem im Bund liegt. Im Vergleich noch etwas höher liegt der Anteil der beschäftigten Erzieher*innen in Bremen sowohl im Sonstigen Sozialwesen mit 13,2 Prozent (+2,5 Prozentpunkte) als auch in den restlichen Wirtschaftszweigen mit 27,3 Prozent (+3 Prozentpunkte).

⁷ Der WZ 8510 „Kindergärten und Vorschulen“ prägt mit einem Anteil von rund 89 Prozent (ca. 3.200 Beschäftigte) den Kernbereich. In der WZ 8891 sind dementsprechend rund 11 Prozent (ca. 400 Personen) beschäftigt.

Tabelle 1: Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Bremen und dem Bund nach wirtschaftlichen Teilbereichen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende) am 30.06.2022

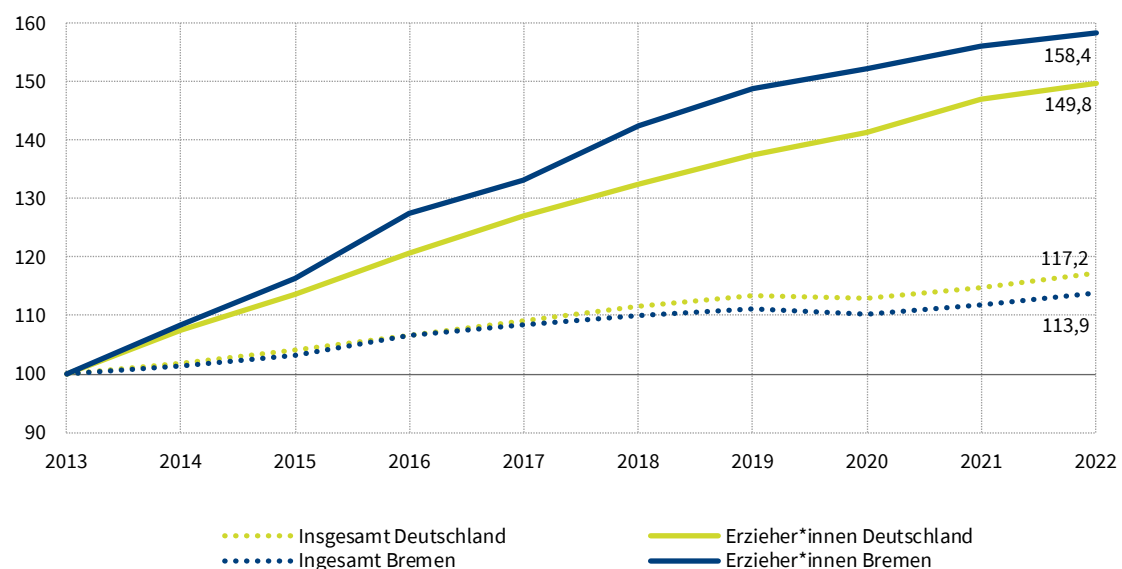
Wirtschaftszweig		(Bundes-) Land			
		Deutschland		Bremen	
		Absolut	In %	Absolut	In %
Gesamtwirtschaft/-beschäftigung		33.110.100	100,0	328.800	100,0
Berufe in der Kinderbetreuung/-erziehung	darunter:				
	Insgesamt	952.300	2,9	9.100	2,8
	davon:				
	Kernbereich	400.600	42,1	3.600	39,4
	Öffentliche Verwaltung	188.500	19,8	700	7,7
	Restliche Wirtschaftszweige	231.700	24,3	2.500	27,3
	Sonstiges Sozialwesen a.n.g.	101.500	10,7	1.200	13,2
	Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen	30.000	3,1	1.100	12,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik 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 Beschäftigten (siehe Abbildung 3).

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

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



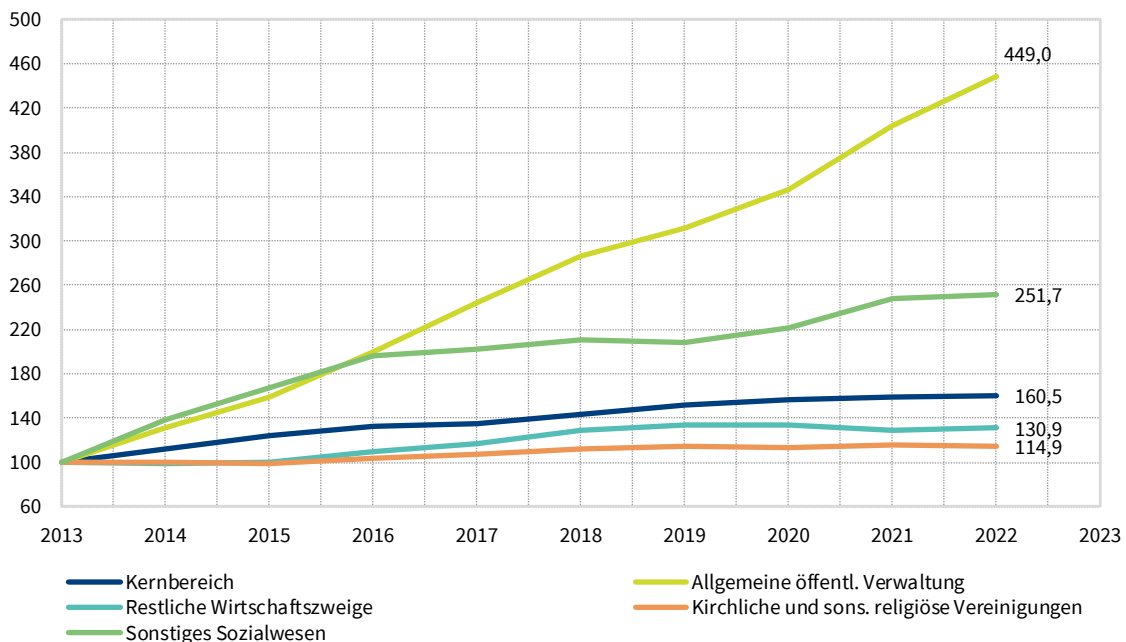
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Während die Gesamtbeschäftigung im betrachteten Zeitraum in Bremen um knapp 14 Prozent zulegen konnte und in Gesamtdeutschland sogar um gut 17 Prozent gewachsen ist, stieg die

Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen um gut 58 Prozent und damit rund 8 Prozentpunkte stärker als im Bund, was einem Zuwachs von etwa 3.400 Personen im Bundesland entspricht. Bemerkenswert ist zudem die gegenläufige Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und der Erzieher*innen während der Corona-Pandemie. So stieg die Zahl 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 als systemrelevant gelten (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021). Diesen kontinuierlich positiven Trend sehen wir auch bezüglich der Beschäftigungsentwicklung innerhalb der Bereiche (siehe Abbildung 4). Auch wenn sich hier deutliche Unterschiede ergeben, lag die Beschäftigung in allen fünf Bereichen 2022 über jener in 2013. Ein nahezu stetiges und prozentual z. T. markantes Beschäftigungswachstum verzeichneten die Bereiche Öffentliche Verwaltung (+349 %), Sonstiges Sozialwesen (+152 %) und der Kernbereich (+61 %). Die Zahl der Erzieher*innen in der Öffentlichen Verwaltung stieg hierbei im Analysezeitraum um rund 550 auf 700 Beschäftigte und im Sonstigen Sozialwesen um mehr als 700 auf 1.200. Im schon in 2013 beschäftigungsstärksten Kernbereich arbeiteten 2022 3.600 Erzieher*innen und damit rund 1.350 Personen mehr als 2013.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach wirtschaftlichen Teilbereichen in Bremen

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



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

Dem Kernbereich ist jedoch auch zu attestieren, dass das Beschäftigungswachstum zum Ende des Analysezeitraums, d. h. in den Jahren 2021 und 2022, nur noch sehr gering ausfällt. Der Verlauf der Beschäftigungsentwicklung in den beiden übrigen Bereichen (Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen und Restliche Wirtschaftszweige) zeigt sich weniger gradlinig.

Verzeichnen beide Bereiche von 2013 bis 2015 noch leichte Beschäftigungsverluste, werden diese in einer nachfolgenden Wachstumsphase bis 2019 überkompensiert. Ab 2019 bleibt das erreichte Beschäftigungsniveau in den restlichen Wirtschaftszweigen bis zum Ende des Betrachtungszeitraums in etwa erhalten. Einer Wachstumsrate von 31 Prozent über den Gesamtzeitraum in diesem Bereich entspricht ein Beschäftigungszuwachs von knapp 600 Personen. Im Zweig der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen hingegen sinkt die Beschäftigung von 2019 bis 2021 noch einmal, bis auch hier eine Seitwärtsbewegung beobachtet werden kann. Insgesamt wächst hier die Beschäftigung im Beobachtungszeitraum „nur“ um knapp 15 Prozent bzw. rund 150 Personen.

2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten

Im Folgenden werden soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Arbeitszeit, Alter, Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit) der beschäftigten Erzieher*innen in Bremen (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 Bremen.

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 im Land Bremen gut 44 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, liegt der Anteil in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung bei fast 88 Prozent. Erzieherinnen prägen also den Arbeitsmarkt im Kernbereich.⁸ Wenngleich sich der Anteil der Erzieher im Vergleich zu 2013 um knapp 5 Prozentpunkte erhöht hat, sind Männer weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Eine zu 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.⁹ Denn die Anwesenheit männlicher Erzieher hilft dabei, geschlechtsspezifische Stereotypen 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. Rohrmann 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 bekamen (vgl. Kreß 2016). Besonders für Jungen sind männliche Identifikationsfiguren wichtig, da sie positive Vorbilder benötigen, um ihre Identität zu

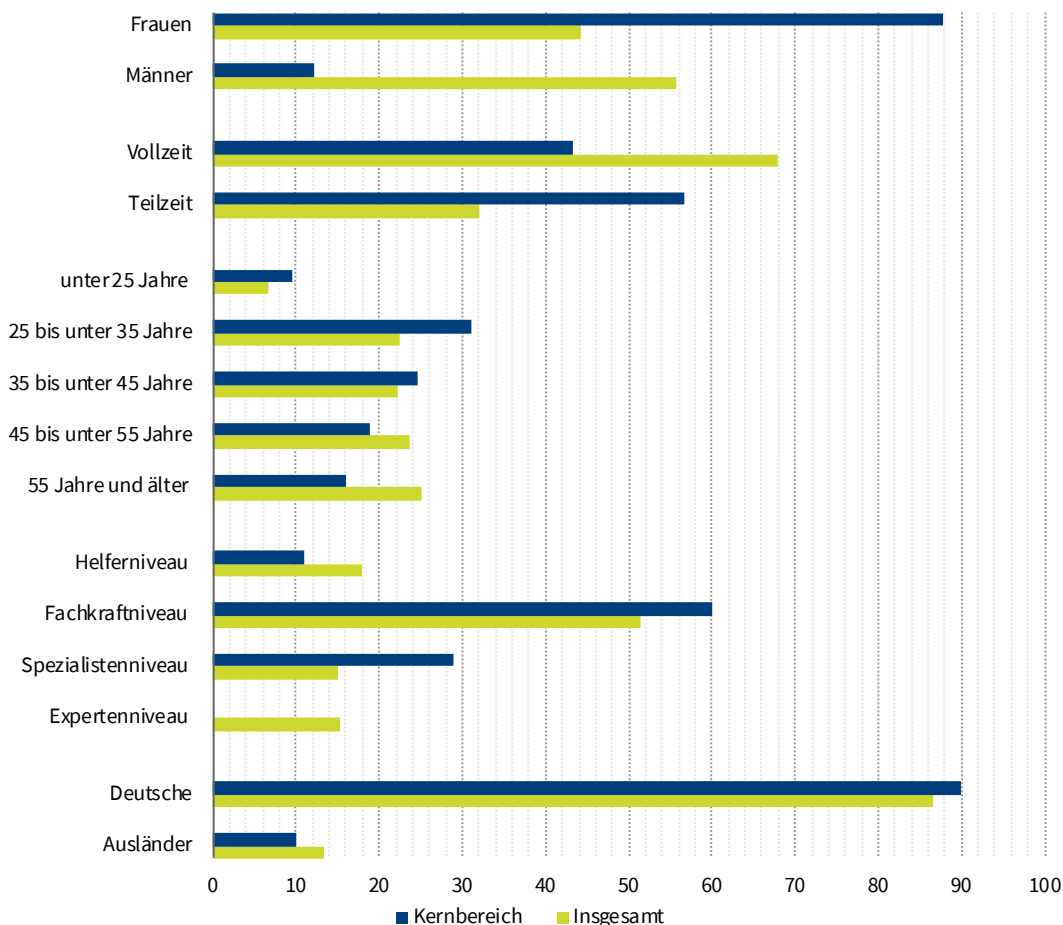
⁸ In der Öffentlichen Verwaltung beträgt der Anteil beschäftigter Erzieherinnen knapp 80 Prozent, im Sonstigen Sozialwesen rund 72 Prozent und bei den Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen haben Erzieherinnen sogar einen Anteil von rund 92 Prozent.

⁹ Für einen Vergleich der unterschiedlichen Ausbildungsformen, Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten siehe: <https://www.bildung.bremen.de/werde-erzieher-in-im-land-bremen-385731>, <https://mach-dein-ding-bremen.de/erzieher-in>, <https://www.bildung.bremen.de/pauschalleistungen-339033> und <https://www.iks-bremen.de/was-bieten-wir/sozialpaedagogik/fachschule-fuer-sozialpaedagogik-erzieherin>.

entwickeln und soziale Fähigkeiten zu erlernen, insbesondere dann, wenn sie ohne ihre Väter aufwachsen (vgl. Rohrmann/Cremers/Krabel 2010).

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

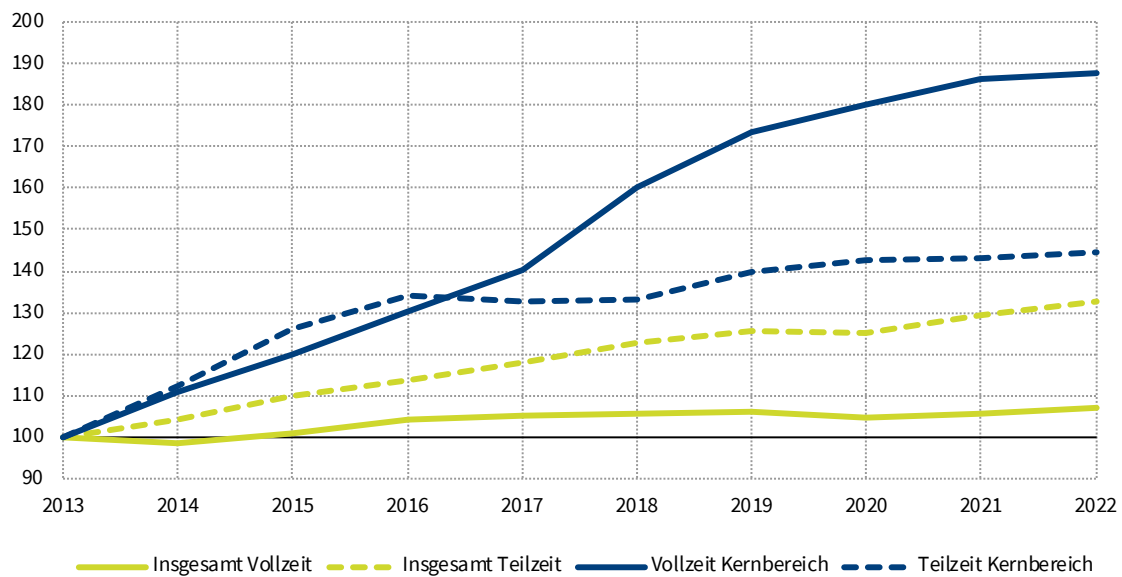
Arbeitszeit

Knapp 57 Prozent aller Erzieher*innen im Kernbereich arbeitet in Bremen in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Damit unterscheidet sich dieser Bereich, wie auch bereits beim Geschlecht, deutlich von der Gesamtwirtschaft in Bremen. Hier arbeitet knapp ein Drittel aller Beschäftigten in Teilzeit. Diese vergleichsweise hohe Teilzeitquote ist vor allem auf den hohen Anteil an Erzieherinnen zurückzuführen. In der Gesamtwirtschaft sind ca. 73 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen, in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich hingegen fast 92 Prozent.¹⁰

¹⁰ In der Öffentlichen Verwaltung beträgt der Anteil teilzeitbeschäftigter Erzieher*innen 81 Prozent, im Sonstigen Sozialwesen rund 75 Prozent und bei den Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen haben Erzieher*innen in Teilzeit sogar einen Anteil von 94 Prozent an allen Teilzeitbeschäftigten in diesem Beruf.

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

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende) jeweils zum 30.06.; Index 2013 = 100



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

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 2014 bis 2016 weniger positiv ausfällt als in der Teilzeitbeschäftigung, spätestens ab 2017 jedoch ein deutlich höheres Wachstum als die Teilzeitbeschäftigung aufweist (Abbildung 6). Auffällig ist zudem, dass das Wachstum auch in der von der Corona-Pandemie geprägten Zeit anhält, wobei es jedoch insbesondere in der Zeit von 2021 bis 2022 an Dynamik einbüßt. Zum anderen verläuft die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung im Kernbereich mit einem Plus von knapp 88 Prozent im Zeitraum von 2013 bis 2022 weitaus positiver als in der bremischen Gesamtwirtschaft mit gut 7 Prozent. Auch die Beschäftigungsentwicklung im Teilzeitsegment verläuft im Kernbereich (+44 %) dynamischer als jene in der Gesamtwirtschaft (+33 %). Insgesamt wuchs die sich auf relativ hohem Niveau befindende Teilzeitarbeit im betrachteten Zeitraum im Kernbereich um weitere ca. 630 Beschäftigte und die Vollzeitarbeit um ca. 730.

Voraussichtlich hängt der höhere Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen (siehe Abbildung 5) u. a. mit der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen. Da Mütter in der Regel den Hauptteil der Sorgearbeit tragen (vgl. Gambaro et al. 2024; Jessen/Kinne/Wrohlich 2024; Globisch et al. 2022), bekommt diese Problematik in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung ein besonderes Gewicht. 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.).

Alter

Auch hinsichtlich der Altersstruktur gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Erzieher*innen und allen Beschäftigten. So sind rund 10 Prozent der Erzieher*innen im Kernbereich unter 25 Jahre und rund 31 Prozent zwischen 25 und 34 Jahre alt. In der bremischen Gesamtwirtschaft sind die Anteile mit etwa sieben und rund 23 Prozent deutlich geringer. Dementsprechend sind in der bremischen Gesamtwirtschaft relativ mehr ältere Personen beschäftigt. Jede*r Vierte ist hier über 55 Jahre alt, in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung ist es hingegen weniger als jede*r sechste Erzieher*in. Innerhalb des Kernbereichs zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während ca. 63 Prozent der Erzieherinnen unter 45 Jahre alt sind, liegt der Anteil bei den Männern bei rund 82 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 Männer zunehmend häufiger die Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung erlernen und ausüben, noch gar nicht so lange zu beobachten ist 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 und -erziehung mit rund 11 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 oder Spezialist*in abgeschlossen wird, ist dies nicht sehr überraschend. Dementsprechend ist der Anteil der Fachkräfte auch überdurchschnittlich hoch. Im Juni 2022 arbeiteten rund 60 Prozent im Kernbereich als Fachkräfte und weitere rund 29 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.¹¹

Staatsangehörigkeit

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung (Kernbereich) in Bremen mit 10 Prozent unterrepräsentiert. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter bei über 13 Prozent. In den anderen Schwerpunkt-Beschäftigungsfeldern sind ausländische Erzieher*innen prozentual noch geringer vertreten (Sonstiges Sozialwesen: gut 8 %, Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen: knapp 6 % und Öffentliche Verwaltung: rund 5 %). Ein möglicher Grund für die geringeren Anteile an ausländischen Beschäftigten könnte sein, dass es sich zumeist um

¹¹ 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 83 Prozent aller Beschäftigten im Kernbereich in Bremen der Fachkraft-Ebene und rund 5 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 treffen, die tatsächlich als Erzieher*innen (Spezialisten) arbeiten und denen, die als sozialpädagogische Assistent*innen bzw. Kinderpfleger*innen (Fachkräfte) arbeiten.

reglementierte Berufe handelt und sich die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses daher sowohl inhaltlich als auch von der Dauer sowie den Kosten aufwändiger gestaltet als in anderen, nicht-reglementierten Berufen.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Erzieher*innen im Kernbereich (für die anderen Beschäftigungsbereiche gilt dies allerdings analog) zum ganz überwiegenden Teil Frauen sind, häufiger in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten, im Vergleich zu den Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Bremen deutlich jünger sind, fast ausschließlich auf einem höheren Qualifikationsniveau arbeiten und ausländische Personen unterrepräsentiert sind. Diese Analyseergebnisse 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 in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung zu gewinnen und geeignete Maßnahmen (z. B. positive Diskriminierung) zu initiieren (vgl. OECD 2019: 33 ff.). Auch Grgic/Matthes/Stüber (2014) empfehlen in ihrem Forschungsbericht zur Fachkräftereserve unter anderem mehr Männer und verstärkt Personen mit Migrationshintergrund für diese Berufe zu gewinnen. Letzteres gewinnt zusätzlich an Gewicht angesichts von ca. 52 Prozent aller Kinder (unter 6 Jahren) in Tageseinrichtungen in Bremen mit mindestens einem Elternteil aus einem ausländischen Herkunftsland und dass bei 37 Prozent aller betreuten Kinder in der Familie vorrangig nicht deutsch gesprochen wird (vgl. Statistisches Landesamt Bremen 2024).

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

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, Statistik 2023).¹²

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, Statistik 2016: 5 ff.), da in der

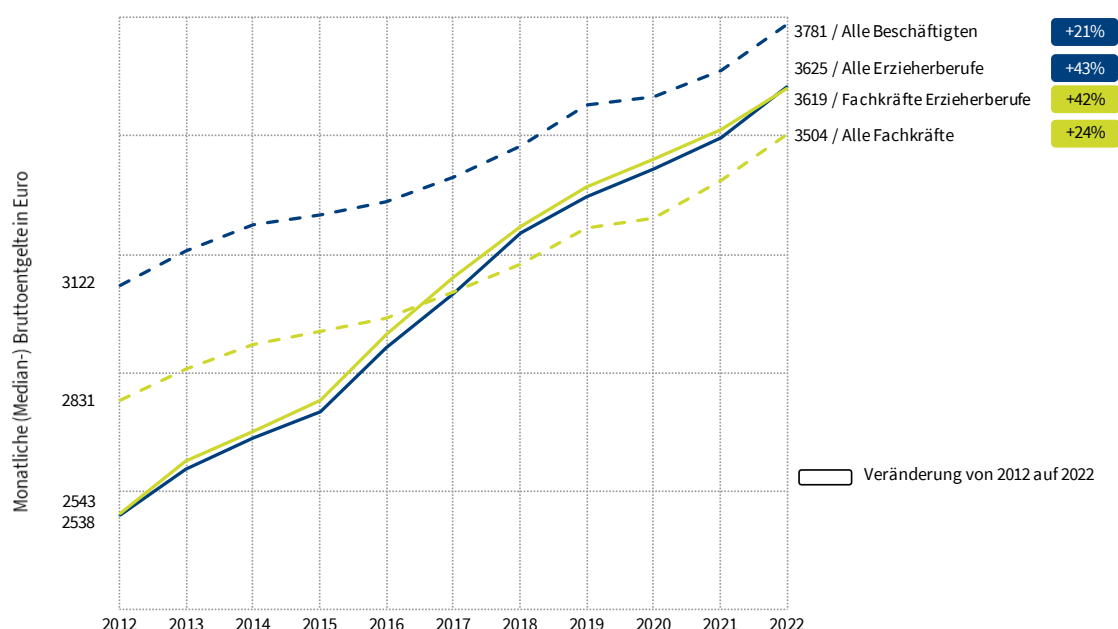
¹² Aufgrund der Neustrukturierung der Berufe der Kinderbetreuung (siehe hierzu auch die Erläuterungen in Fußnote 11) wurden die Berufsgattungen 83112 und 83113 (nach der KldB 2010) bei der Engpassanalyse zusammengefasst bewertet.

Beschäftigungsstatistik der Stundenumfang der Arbeitszeit nicht erfasst wird. Es findet lediglich eine Einteilung in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung statt, sodass eine Berechnung der Stundenlöhne für alle Beschäftigten nicht möglich ist. Das Entgelt der Beschäftigten wird als Medianentgelt ermittelt.¹³

Abbildung 7 verdeutlicht die überdurchschnittliche Entwicklung der Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. So ist das durchschnittliche Monatsentgelt aller Erzieher*innen um 43 Prozent gestiegen und damit 22 Prozentpunkte mehr als die Entgelte aller Beschäftigten in Bremen. Diese spürbar positive Entwicklung wird umso deutlicher, wenn berücksichtigt wird, dass zu Beginn unserer Betrachtung im Jahr 2012 das Bruttoentgelt aller Erzieher*innen mit 2.538 EUR noch 584 EUR unterhalb des Durchschnittsverdiensts aller Beschäftigten lag, welches 3.122 EUR betrug. Im Jahr 2022 beträgt dieser Abstand, bei einem Entgelt von nunmehr 3.625 EUR für Erzieher*innen, „nur“ noch 156 EUR.

Abbildung 7: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Bremen, 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

¹³ Der Median ist definiert als der Wert (hier des Entgelts) für den gilt, dass 50 Prozent der Beschäftigten weniger und die anderen 50 Prozent mehr verdienen. Er ist aussagekräftiger als eine Durchschnittsbetrachtung, die stärker auf Extremwerte an den Rändern der Verteilung reagiert. Zudem müssen die Arbeitgeber Entgeltangaben nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung angeben. Diese lag 2022 bei einem monatlichen Bruttoentgelt von 7.050 EUR in Westdeutschland und 6.750 EUR in Ostdeutschland. Übersteigt das sozialversicherungs-pflichtige 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).

nochmal deutlicher. So wird das überdurchschnittliche Wachstum in den Erzieherberufen insbesondere von der Lohnentwicklung bei den Fachkräften getragen. Diese verdienen hier im Schnitt 3.619 EUR und damit ca. 42 Prozent mehr als noch im Jahr 2012. Verdienten diese in 2012 im Vergleich zum durchschnittlichen Monatsentgelt aller Fachkräfte in Bremen noch knapp 290 EUR weniger, dreht sich diese Situation bis zum Jahr 2022 um, so dass das Entgelt der Fachkräfte in der Erziehung jetzt 115 EUR über jenem aller Fachkräfte liegt.¹⁴ Der in den Erzieherberufen insgesamt feststellbare positive Trend könnte eine Folge des bereits in der Vergangenheit immensen Bedarfs an qualifiziertem Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung sein.

2.5 Strukturen der Beschäftigung in der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen: Eine Einordnung

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

Nicht anders als in Baden-Württemberg (40,6 %) und Niedersachsen (42,4 %) sind auch in Bremen die meisten Erzieher*innen (39,4 %) in 2022 im Kernbereich beschäftigt. Allerdings stellen die Erzieher*innen innerhalb des Kernbereichs in Bremen und Niedersachsen mit 69,2 bzw. 68,9 Prozent einen geringeren Anteil an allen Beschäftigten, als es in Baden-Württemberg der Fall ist, wo ihr Anteil an allen Beschäftigten bei knapp 82,6 Prozent liegt. Hiernach fällt auf der einen Seite auf, dass der Anteil der Erzieher*innen in Bremen, der im Bereich der allgemeinen Öffentlichen Verwaltung arbeitet, mit 7,7 Prozent deutlich niedriger liegt als in Niedersachsen (20,2 %) oder Baden-Württemberg (33,5 %). Dies dürfte mehrheitlich auf ein unterschiedliches Meldeverhalten öffentlicher Träger zurückzuführen sein. Auf der anderen Seite kommt in Bremen, anders als in Niedersachsen und Baden-Württemberg, den Einrichtungen und Betrieben in den Wirtschaftsbereichen der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen sowie im Sonstigen Sozialwesen als Arbeitgeber in der Kinderbetreuung und -erziehung eine besondere Bedeutung zu. In Ersterem sind 12,4 Prozent (Niedersachsen: 3,6 %, Baden-Württemberg: 2,8 %) und im Letzteren 13,2 Prozent (8,2 %, 6,5 %) aller Erzieher*innen in Bremen beschäftigt. Im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen liegt der Anteil der Erzieher*innen an allen dort Beschäftigten zudem mit einem Anteil von 48,1 Prozent recht hoch. In der Sammelkategorie der restlichen Wirtschaftszweige sind in Bremen die verbleibenden 27,3 Prozent aller Erzieher*innen tätig. In Niedersachsen liegt dieser Anteil bei 25,4 Prozent und in Baden-Württemberg bei 16,7 Prozent.

Mit Blick auf die soziodemographischen Merkmale der Beschäftigten fällt für Bremen auf, dass der Anteil an Erziehern mit rund 12 Prozent spürbar höher ausfällt als in Niedersachsen (6 %) und

¹⁴ Die Entgeltentwicklung im Hinblick auf das Anforderungsniveau der Helfer*innen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen kann aufgrund zu geringer Fallzahlen aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

¹⁵ Aktuell liegt diese Studie ausschließlich für die Bundesländer Baden-Württemberg, Niedersachsen und Bremen vor. Eine Studie zu Nordrhein-Westfalen ist im Erscheinen (in Kürze: Sieglén/Carl 2024).

Baden-Württemberg (5 %) bzw. im Bund (ca. 7 %). Diese überdurchschnittliche Präsenz von Männern in einem noch immer stark von Frauen dominierten Wirtschaftsbereich ist durchaus positiv zu werten, da es als erwiesen gilt, dass sich das Vorhandensein von männlichen Bezugspersonen im Allgemeinen günstig auf das Kindeswohl und die Kindesentwicklung von Kindern im Krippen- und Kindergartenalter auswirkt (vgl. Rohrmann/Cremers/Krabel 2010; Kreß 2016). Des Weiteren zeigen die Auswertungen, dass in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit einem Anteil von 11 Prozent vertreten sind. Dieser Anteil liegt zwar im Vergleich mit jenem in der bremischen Gesamtwirtschaft (gut 13 %) niedriger, aber gleichwohl höher als der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Erzieher*innen-Berufen in Baden-Württemberg (rund 7 %, Gesamtwirtschaft: 18 %) und Niedersachsen (knapp 3 %, Gesamtwirtschaft: 11 %). Da viele Krippen- und Kindergartengruppen im Hinblick auf ihre ethnische Zusammensetzung zunehmend diverser werden, ist es durchaus als Vorteil zu werten, wenn auch das Betreuungspersonal diesbezüglich diverser aufgestellt ist und hierüber z. B. Sprachbarrieren reduziert werden oder auch auf kulturelle Unterschiede besser eingegangen werden kann (vgl. Olszenka/Meiner-Teubner 2020).

Ein, wenn auch vergleichsweise geringer 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 Bremen mit einem Plus von gut 58 Prozent geringfügig dynamischer als in Baden-Württemberg (57 %) und etwas deutlicher als in Niedersachsen (rund 52 %). Zu dieser Dynamik trägt in Bremen sicherlich auch das überdurchschnittlich starke Wachstum der Vollzeitbeschäftigung im Kernbereich in Höhe von 88 Prozent bzw. rund 730 Personen bei. Damit wuchs die Vollzeitbeschäftigung in Bremen nicht nur anteilmäßig, sondern auch in absoluten Zahlen stärker als die Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich. Bei dieser betrug die Wachstumsrate nur 45 Prozent bzw. rund 630 Personen. Bremen ist damit das einzige der drei betrachteten Bundesländer, in dem die Vollzeitbeschäftigung (im Untersuchungszeitraum) im Kernbereich zahlenmäßig stärker angestiegen ist als die Teilzeitbeschäftigung. In Niedersachsen bzw. in Baden-Württemberg lag die relative Entwicklung in der Vollzeitbeschäftigung im Kernbereich mit einem Plus von 45 Prozent (+2.840 Personen) bzw. 46 Prozent (+8.000 Personen) deutlich unter jener in Bremen. Im Teilzeitsegment wuchs die Beschäftigung in Niedersachsen um 35 Prozent (+6.260 Personen) und in Baden-Württemberg um 51 Prozent (+8.900 Personen).

Zuletzt fällt in Bezug auf Bremen die überdurchschnittliche Entwicklung des Entgeltes (Medianlohn; Vollzeitbeschäftigte) in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung auf. So ist das Entgelt in den Erzieherberufen im Beobachtungszeitraum von 2013 bis 2022 um insgesamt 43 Prozent gestiegen und damit 22 Prozentpunkte stärker als das Entgelt aller (Vollzeit-) Beschäftigten. In Niedersachsen und Baden-Württemberg lag der Lohnanstieg in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung mit 33 Prozent bzw. 29 Prozent zwar deutlich niedriger als in Bremen, aber dennoch um 8 Prozentpunkte über jenem aller Beschäftigten im jeweiligen Bundesland. Mit einem Medianlohn von 3.625 EUR lag das durchschnittliche Entgelt Mitte 2022 in Bremen sogar über jenem in Niedersachsen (3.613 EUR) und in Baden-Württemberg (3.575 EUR). Für den im Bundesland Bremen (trotz des hohen Wachstums und im Gegensatz zum Flächenland Niedersachsen) immer noch bestehenden Abstand zum Medianlohn aller

Beschäftigten dürfte sich u. a. der Status als Stadtstaat mitverantwortlich zeichnen, da sich in Städten einer solchen Größenordnung in der Regel Arbeitsplätze für hoch- und höherqualifizierte Beschäftigte konzentrieren, die entsprechend hohe Entgelte aufweisen, was auch den Median nicht unbeeinflusst lassen sollte.

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 Fachkräftengpässen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung zu entgegnen ist, bzw. wie potenzielle Fachkräfte (zurück-) gewonnen werden können. Kurze Beschäftigungsverhältnisse, häufige Berufswechsel oder lange Unterbrechungen können Anzeichen für ungünstige Beschäftigungsbedingungen sein, die dazu führen, dass es zunehmend schwieriger wird, Erzieher*innen langfristig zu halten und/oder neues Personal zu rekrutieren.

Als Datengrundlage für die folgenden Darstellungen verwenden wir Individualdaten, deren Analyse entsprechende Aussagen über Erwerbsverläufe zulassen. Struktur, Aufbereitung und Abgrenzung der Daten werden im nächsten Kapitel erläutert (Kapitel 3.1). 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 anschließenden Kapitel näher untersucht. Hierbei wird zunächst der weitere Erwerbsverlauf einer Person, die eine Beschäftigung als Erzieher*in Bremen 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*innen im Beruf als solchem verblieben sind (Kapitel 3.4).

3.1 Daten und Abgrenzung

Für die folgenden Analysen greifen wir auf vollständige historisierte Prozessdaten der BA, die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), zurück. Die IEB führen Datensätze aus unterschiedlichen Verfahren zusammen und enthalten somit tagesgenaue Angaben u. a. zu sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung, zum ausgeübten Beruf, Wirtschaftszweig, Zeiten der Arbeitslosigkeit, Entgelt, Arbeitsort, Alter, Geschlecht, Nationalität

und weiterer Merkmale, so dass Erwerbsverläufe auf Personenebene nachvollzogen werden können. Nicht enthalten sind demnach Daten für Selbständige und Beamt*innen.

Im Hinblick auf unsere Frage nach den Dauern der Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen und deren Berufsverbleib wurde die Untersuchungspopulation wie folgt in den Daten identifiziert: Personen, die in Bremen als Erzieher*in sozialversicherungspflichtig (ohne Auszubildende) beschäftigt sind.¹⁶ Als „Fokusgruppe“ untersuchen wir nur diejenigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Beschäftigung „keine besonderen Merkmale“ aufweisen. Somit werden in dieser Analyse Personen, die beispielsweise ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren (FSJler*innen) und Praktikant*innen nicht betrachtet, da ihre Beschäftigungsverhältnisse ganz überwiegend von vornherein befristet und von relativ kurzer Dauer sind.¹⁷

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 Bremen begannen und die zum Beginn der Beschäftigung mindestens 18 Jahre und höchstens 52 Jahre¹⁸ alt waren.

Um die Vergleichbarkeit der Bremen und Baden-Württemberg 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 der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen 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 2018): Zum einen finden Unterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten und Krankengeldbezug keine Berücksichtigung, wenn die Person wieder im selben Beruf arbeitet wie vor der Unterbrechung. 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 7 Tagen aufweisen.

Das bedeutet, dass Beschäftigungen mit einer Unterbrechung (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

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 geringfügig Beschäftigten und 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 beträgt rund 18 Prozent. Der entsprechende Anteil bei den FSJler*innen liegt bei unter einem Prozent. Der Anteil mit sonstigen Erwerbsstatus beträgt ebenfalls weniger als ein Prozent.

¹⁸ Die Grenze bei 52 Jahren wurde deshalb 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.

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)
	Allgemeine Öffentliche Verwaltung (8412)
	Sonstiges Sozialwesen a.n.g. (8899)
	Kirchliche und sonstige religiösen Vereinigungen (9491)
	Restliche Wirtschaftszweige (WZ): Alle anderen WZ (ohne 8510, 8891, 8412, 8899, 9491)
Zugangsbetrachtung	Zeitraum 01.01.2000–31.12.2010
Alter	Mindestens 18 Jahre, maximal 52 Jahre innerhalb des o. g. Zeitraums
Arbeitsort	Land Bremen
Beschäftigtengruppen	Insgesamt: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Ausbildungsverhältnisse
	Fokusgruppe: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale (z. B. ohne FSJler*innen, Praktikant*innen, sonstige Erwerbstätige)
Dauer von Beschäftigungen	Unterbrechungen bis 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

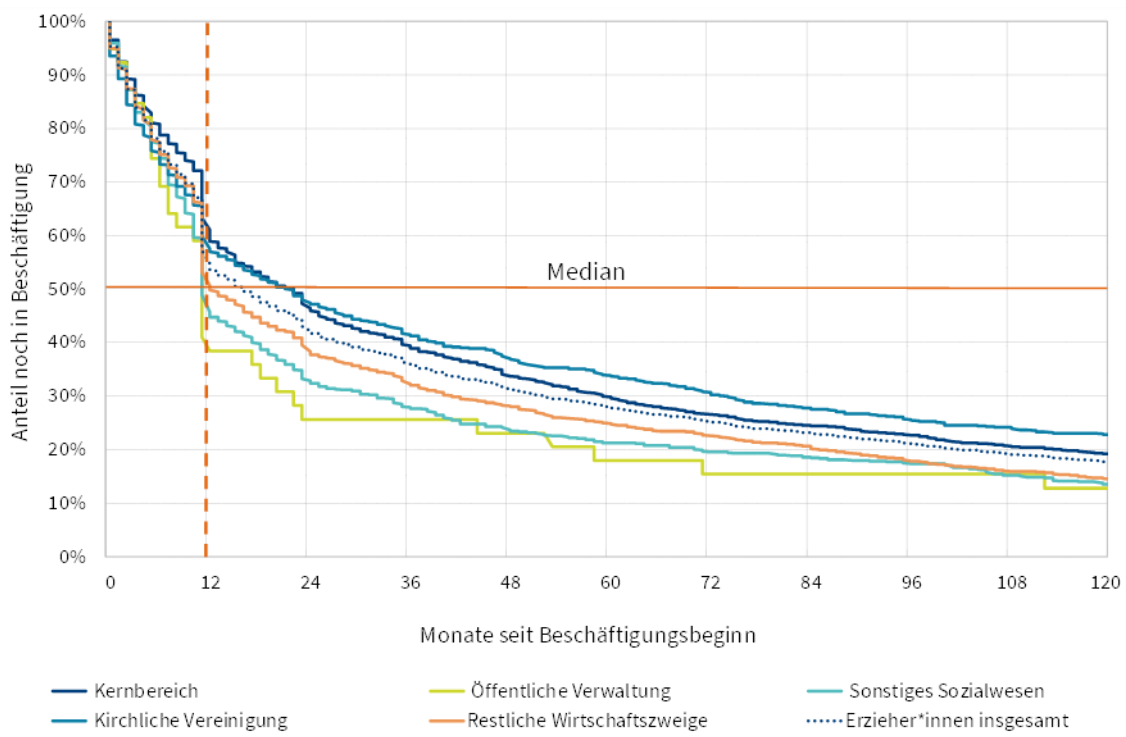
Im Rahmen einer Verweildauermanalyse wird untersucht, wie lange eine Person den Beruf der Erzieher*in durchgehend ausübt, bevor es zu einem Berufswechsel bzw. einer Unterbrechung kommt. Wir vergleichen hier außerdem, ob sich Unterschiede in den Dauern feststellen lassen, je nachdem, ob die Erzieher*innen im Kernbereich, im Sonstigen Sozialwesen, in Kirchlichen oder sonstigen religiösen Vereinigungen, in der Öffentlichen Verwaltung oder in der Gruppe der restlichen Wirtschaftszweige tätig sind (siehe Tabelle 2).

3.2.1 Verweildauermanalyse

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 (durchgehend) im Beruf arbeiten. Zunächst können wir über alle Bereiche feststellen, dass die Kurve 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 es nach den ersten zwölf Monaten noch ca. 55 Prozent der Erzieher*innen, die im Beruf durchgehend beschäftigt sind. Aufgegliedert nach Bereichen sind noch 61 Prozent der Personen im Kernbereich, knapp 46 Prozent im Sonstigen Sozialwesen, knapp 58 Prozent im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen

Vereinigungen, gut 38 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung¹⁹ und knapp 51 Prozent in den restlichen Bereichen tätig. Im weiteren Zeitablauf verringern sich diese Anteile in allen Bereichen weiter, wenn auch mit einer moderateren Geschwindigkeit. Weitere neun Jahre später liegen die Anteile der Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Bereichen auf einem deutlich geringeren Niveau als nach den ersten zwölf Monaten.

Abbildung 8: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Bremen nach wirtschaftlichen Teilbereichen – 120 Monate



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

So sind es nach insgesamt zehn Jahren nur noch knapp 18 Prozent der Erzieher*innen der Untersuchungspopulation, die in ihrem Beruf weiterhin durchgehend tätig sind; im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen sind es ca. 23 Prozent, im Kernbereich 19 Prozent, in den restlichen Wirtschaftsbereichen gut 14 Prozent und in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Sonstigen Sozialwesen jeweils ca. 13 Prozent. Selbst im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen, in welchem der Beschäftigungsanteil noch am höchsten ausfällt, ist damit in mehr als drei von vier Fällen nach 10 Jahren die Tätigkeit im ursprünglichen Beruf vorübergehend oder dauerhaft beendet worden. In den beiden Bereichen Öffentliche Verwaltung sowie Sonstiges Sozialwesen hatte nach 10 Jahren sogar nur noch rund jedes achte Beschäftigungsverhältnis weiterhin Bestand.

Insbesondere auffällig bei der Betrachtung der in Abbildung 8 dargestellten Verläufe ist, dass zu Beginn der Anteil der im Zeitverlauf verbleibenden Beschäftigungsverhältnisse im Beruf im

¹⁹ Der stufenförmige Verlauf der Verweildauer im Bereich der Öffentlichen Verwaltung ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Berufseintritte im Zeitraum 2000 bis 2010 mit knapp 860 im Vergleich sehr gering ausfällt und damit geringere Veränderungen deutlich (sichtbaren) Einfluss auf den Verlauf haben.

Kernbereich am höchsten ist, aber bereits nach etwa 24 Monaten unter jenen im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen fällt und dort bis zum Ende des Betrachtungszeitraums mit einem Abstand von etwa vier bis fünf Prozentpunkten verbleibt. Beide Bereiche zeigen demnach über die gesamte Länge des Beobachtungszeitraums keinen gleichmäßigen Verlauf der Verweildauer im Beruf. So wird auf der einen Seite im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen insbesondere in der Anfangszeit, etwa in den ersten eineinhalb Jahren, ein im Vergleich zum Kernbereich deutlich größerer Anteil der Beschäftigungsverhältnisse wieder beendet. Auf der anderen Seite wiederum dauern jene Beschäftigungsverhältnisse, die über diesen Zeitraum hinaus Bestand haben, häufig deutlich länger als im Kernbereich. Wie nachfolgend unter 3.2.2 gezeigt werden wird, wird die Höhe der berechneten durchschnittlichen Verweildauer in Beschäftigung insbesondere auch durch die Anfangsphase der Beschäftigung, d. h. die ersten ein bis zwei Jahre, „determiniert“. Der Grund hierfür ist, dass am Ende dieses Zeitraums ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse bereits beendet wurde, diese also nur vergleichsweise kurz ausfielen.

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 für Bremen im Anhang in Abbildung A 1.

Im Zeitraum von etwa 133 bis 137 Monaten nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses sackt die Zahl der Erzieher*innen, die noch durchgehend im Beruf tätig sind, abrupt ab und sinkt anschließend weiter, sodass nach 240 Monaten nur noch gut ein Prozent der Erzieher*innen durchgehend ihrem Job nachgehen. Diese Entwicklung kann, wenn auch wohl nur zum Teil, dadurch erklärt werden, dass in Bremen ein größerer Teil der Untersuchungspopulation eher in der zweiten Hälfte des Zeitraums von Anfang 2000 bis Ende 2010 ihr Beschäftigungsverhältnis beginnt. 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 beginnen. 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 Beschäftigungsverhältnissen von Erzieher*innen nehmen. Die in Tabelle 3 enthaltenen „marginalen Effekte“ (Spalte 3) 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 2) ist.²⁰ Beispielsweise dauern die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (unter Berücksichtigung aller anderen Faktoren, die in die Regressionsanalyse aufgenommen wurden) in Bremen 206 Tage länger als die der Männer

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

(Basiskategorie), deren durchschnittliche Verweildauer bei 1.219 Tagen liegt.²¹ Anhand des jeweiligen Wertes des marginalen Effektes lässt sich die Stärke des Einflusses der einzelnen Variablen (z. B. Geschlecht, Alter usw.) auf die Beschäftigungsdauer unmittelbar vergleichen.

Demnach sind, wie beschrieben, die Beschäftigungsdauern von weiblichen Erzieher*innen länger als die der männlichen, 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 das Vorhandensein von Kindern im Haushalt in Bremen keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsdauer hat. Wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist, tritt allerdings ein signifikanter Effekt auf. In einer solchen Konstellation fällt die Verweildauer im Beschäftigungsverhältnis 191 Tage kürzer aus als in kinderlosen Haushalten.

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, die erst im Alter zwischen 40 und 52 begonnen wurden, länger als solche, die im Alter von 18 bis 29 Jahren (Basiskategorie) anfangen. Gründe hierfür könnten sein, dass im höheren Alter die Berufsfindungsphase abgeschlossen ist und eventuell – weil eigene Kinder älter sind – sich der Beruf besser mit dem eigenen Familienleben kombinieren lässt. Zum anderen spielt aber auch eine Rolle, dass Beschäftigungen, die zwar vor dem Erreichen des 41. Lebensjahrs begonnen wurden und auch bei Erreichen dieser Altersgrenze noch bestehen, ebenfalls länger dauern. D. h. wurde die Beschäftigung in jüngeren Jahren begonnen und hat eine „kritische“ Phase überdauert, in welcher häufig biographisch bedeutsame Entscheidungen getroffen werden (z. B. Familiengründung, Immobilienerwerb, etc.), besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigung auch weiterhin länger fort dauert.²² Die Analysen von Bödeker/Moebus (2020) zur beruflichen Mobilität kamen zu einem ähnlichen Befund. Die Autoren kamen für die unter 30-Jährigen zum Ergebnis, dass sie ein dreifach höheres Risiko als die Vergleichsgruppe der über 50-Jährigen haben, ihren Beruf zu wechseln. Das Alter bzw. die Alterskategorie der 40 bis 52-Jährigen hat im Vergleich aller unabhängigen Variablen in Bremen den vierthöchsten positiven Einfluss auf die Beschäftigungsdauer.

Ein besonders starker Zusammenhang besteht vor allem zwischen der beruflichen Qualifikation und der Beschäftigungsdauer. In unseren Analysen ist das der höchste Effekt im Vergleich aller Faktoren. So arbeiten Erzieher*innen mit entsprechender Qualifikation knapp eineinhalb Jahre (521 Tage) länger in ihrem Beruf als Beschäftigte ohne Ausbildung.

Den zweithöchsten marginalen Effekt auf die Beschäftigungsdauer hat nach unseren Analysen die gesammelte Berufserfahrung im Beruf der Erzieher*in im Zeitraum von fünf Jahren vor dem

²¹ Weil relativ viele Beschäftigungen schon nach kurzer Zeit beendet werden, gleichzeitig aber die restlichen Beschäftigungsverhältnisse sehr lange dauern, ist die Verteilung der Beschäftigungsdauern sehr ungleich. Dies führt dazu, dass der Durchschnittswert sich stark vom Median unterscheidet, weil bei letzterem nur betrachtet wird, wie lange es dauert, bis die Hälfte aller Beschäftigungen beendet wird. Wie lange die restlichen Beschäftigungen dauern, spielt bei der Berechnung des Medians keine Rolle, beeinflusst aber sehr wohl den Durchschnittswert. Dieser Sachverhalt wird besonders deutlich beim Vergleich der durchschnittlichen Verweildauer der Frauen im Beruf der Erzieherin (Tabelle 3) und dem Schnittpunkt der gepunkteten Linie (Erzieher*innen insgesamt) mit dem Median (Abbildung 8).

²² 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 das somit der Effekt des Alters mit der (bisherigen) Beschäftigungsdauer variiert.

(ersten) Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in im Zeitraum der Zugangsbetrachtung (siehe Tabelle 2). Eine Berufserfahrung bis zu einem Jahr geht gegenüber keiner Berufserfahrung mit einer um 420 Tage längeren Beschäftigungsdauer einher, eine 1 bis 2-jährige vorherige Berufserfahrung mit einer 298 Tagen längerer Dauer und eine über zweijährige Berufserfahrung verlängert die Beschäftigungsdauer um 340 Tage.²³ Wird zusätzlich berücksichtigt, dass zuvor gesammelte Berufserfahrung im Umfang von einem Jahr und mehr in Berufen außerhalb des Erzieher*innen-Berufs sich ebenfalls positiv auf die Beschäftigungsdauer auswirkt, kann gemutmaßt werden, dass die Arbeit als Erzieher*in in Bremen nicht nur allein aufgrund der spezifischen beruflichen Gegebenheiten an sich, sondern auch in Abgrenzung zu anderen beruflichen Möglichkeiten in der Region insgesamt attraktiv zu sein scheint. Vorstellbar ist in diesem Zusammenhang unter anderem, dass der Erzieher*innen-Beruf im Vergleich zu zuvor ausgeübten Tätigkeiten Vorteile bietet (z. B. eine höhere Arbeitsplatzsicherheit) und/oder das gangbare Jobalternativen im räumlichen Umfeld nur im geringeren Umfang vorhanden sind. Letzteres dürfte im Fall des Stadtstaates Bremen aufgrund der ausschließlich städtischen Strukturen und dem damit verbundenen, im Vergleich zur Situation in eher ländlich geprägten Räumen größeren und vielfältigeren Arbeitsplatzangebot, wenn überhaupt, nur im eingeschränkteren Rahmen gelten. Für das Ziel, Fachkräfteengpässe in den Erziehungsberufen durch berufliche Mobilität aus anderen Bereichen zu mildern, bedeutet dies, dass in jenen Bereichen durchaus Potenziale vorhanden sind, die über konkrete Anreize gehoben werden könnten, um die Situation in der Kinderbetreuung und -erziehung weiter zu verbessern. Hierfür könnte z. B. das Werben mit der deutlich positiveren 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.

Den dritthöchsten marginalen Effekt auf die Beschäftigungsdauer hat die Arbeitszeit. Hier zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich länger in ihrer Beschäftigung verweilen als Vollzeitbeschäftigte. Etwas über ein Jahr (373 Tage) dauern die Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse länger als jene von Vollzeitbeschäftigten. Möglicherweise wird Teilzeitbeschäftigung bewusst gewählt, weil sich Vollzeitbeschäftigung nicht realisieren lässt oder Vollzeitarbeit unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen (u. a. Betreuungsschlüssel, geringe Wertschätzung von 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 genannten Berufsgruppen), während 32 Prozent die Arbeitszeit eher verkürzen wollen (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021).

Als weitere Faktoren wurden in unserer Analyse Zeiten der Arbeitslosigkeit (gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn einer Beschäftigung), die Zahl der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als Erzieher*in (ebenfalls im Fünfjahreszeitraum vor Beginn einer Beschäftigung), die (bundeslandspezifische) Arbeitslosenquote, die Höhe des Entgelts, die wirtschaftlichen Teilbereiche (Kernbereich,

²³ Die berechneten Konfidenzintervalle zeigen, dass beim Merkmal „Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf“ die Ausprägungen der marginalen Effekte statistisch nicht signifikant unterschiedlich zueinander sind.

Öffentliche Verwaltung, Sonstiges Sozialwesen, Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen und restliche Wirtschaftszweige)²⁴, die Staatsangehörigkeit und auch der Regionstyp berücksichtigt.

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

Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen

Merkmal	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginale Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1219	
Frauen		206 ***
Alter		
Basis: 18 - 29 Jahre	1.309	
30 – 39		-5
40 – 52		371 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	1.404	
EU-Ausland		-114
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-14
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	986	
Erzieher*in mit Ausbildung		482 ***
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf1)		
Basis: 0 Tage	1.268	
weniger als 1 Jahr		420 ***
1-2 Jahre		298 ***
mehr als 2 Jahre		340 ***
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs1)		
Basis: 0 Tage	1.314	
weniger als 1 Jahr		97
1-2 Jahre		359 ***
mehr als 2 Jahre		282 **
Zeiten der Arbeitslosigkeit		
Basis: 0 Tage	1.465	
weniger als 6 Monate		-34
6 Monate - 1 Jahr		-145 **
Langzeitarbeitslos (LZA)		-179 ***
Anzahl von vorherigen Beschäftigungsverhältnissen2)		-154 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	1.400	
Kinder im HH		40
jüngstes Kind unter 3		-191 **

²⁴ Siehe zur Abgrenzung Kapitel 2.1.

Merkmal	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	1.164	
Teilzeit		409 ***
Tagesentgelt ³⁾		0,59 ***
Wirtschaftsbereich		
Basis: Kindergärten/-Krippen	1.512	
Öffentliche Verwaltung		-511 ***
Sonstiges Sozialwesen		-189 **
Kirchliche Vereinigungen		-155 **
Restliche Wirtschaftszweige		-153 **
Arbeitslosenquote		-32
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	1.394	
Verstädterte Räume		46
Ländliche Räume		-
Anzahl Beobachtungen	79.791	
Anzahl Personen	4.148	

*** 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 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

² Gemessen als Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen in den letzten fünf Jahren vor Beginn des sozialversicherungspflichtigen 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 ein Prozent steigt.

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

Anders, als es die Ergebnisse zur zuvor gesammelten Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf erwarten lassen, verkürzt die Anzahl vorangegangener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Beruf Erzieher*in die Beschäftigungsdauer um 154 Tage. Eine mögliche Erklärung für diesen 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.

Unter Kontrolle aller anderen Faktoren ergibt sich für alle wirtschaftlichen Teilbereiche ein im Vergleich zum Kernbereich (Basiskategorie) negativer Zusammenhang mit der Verweildauer. So fallen die Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen im Sonstigen Sozialwesen um 189 Tage, im Bereich der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen um 155 Tage und in der Gruppe der restlichen Wirtschaftszweige um 153 Tage kürzer aus als im Kernbereich. Diese Regressionsergebnisse werden durch deskriptive Ergebnisse zu den Beschäftigungsdauern in den verschiedenen Bereichen (siehe Abbildung 8) dem Grunde nach bestätigt. Dass der marginale Effekt insbesondere im Bereich Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen nicht positiver ausfällt, obschon die Beschäftigungsdauer die meiste Zeit über jener im Kernbereich liegt (siehe Abbildung 8), fußt auf der schon unter 3.2.1 beschriebenen Tatsache, dass in diesem

Zweig insbesondere in den ersten 12 Monaten nach Beschäftigungsbeginn überdurchschnittlich viele Erzieher*innen ihr Beschäftigungsverhältnis wieder beenden. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung fällt das durchschnittliche Beschäftigungsverhältnis von Erzieher*innen mit einem negativen marginalen Effekt von 511 Tagen noch einmal deutlich kürzer aus. Dieser markante negative Effekt mag unter anderem auf die vergleichsweise geringe Zahl der untersuchten Personen insgesamt (siehe Kapitel 3.6), aber insbesondere auch im Bereich selbst (siehe Kapitel 2.1) zurückzuführen sein, wodurch er nur relativ ungenau bestimmt werden kann. Wir sehen hier also alles in allem einen Zusammenhang zwischen der Arbeitsstätte und der Verweildauer im Beruf der Erzieher*in. Dieser lässt sich eventuell auch mit dem höheren Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den betrachteten Bereichen erklären. So lag der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Erzieher*innen im Jahr 2022 in Bremen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung bei knapp 59 Prozent, im Kernbereich hingegen nur bei rund 19 Prozent und im Bereich Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen sogar nur bei 15 Prozent.

Ein negativer Zusammenhang zeigt sich in unserer Analyse zwischen Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Verweildauer im Beruf, der auch bei früheren Studien zu den Verweildauern dokumentiert wurde. Insgesamt gilt, dass je länger eine Person innerhalb der letzten fünf Jahre arbeitslos war, desto kürzer ist ihre nächste Beschäftigungsdauer. Ausgenommen hiervon sind jedoch kürzere Phasen der Arbeitslosigkeit: summieren sich diese auf weniger als sechs Monate, bleibt der berechnete Effekt insignifikant.

Abschließend ist noch ein positiver Einfluss der Entlohnung auf die durchschnittliche Verweildauer zu attestieren. Theoretisch verlängert sich diese im Zuge einer einprozentigen Erhöhung des Tagesentgelts um knapp 19 Tage.

Für die Faktoren Staatsangehörigkeit, Arbeitslosenquote und Regionstyp liefert die Regression keinerlei signifikante Ergebnisse. Dieses Ergebnis mag unter anderem auf die im Fall von Bremen eher kleine Untersuchungspopulation zurückzuführen sein.

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 vielen Variablen zumeist nur unwesentlich höher aus als in der 120-Monate-Variante, während die marginalen Effekte oft geringfügig bis moderat niedrigere Werte aufweisen (zur 240-Monate-Variante siehe Anhang, Tabelle A 1). Strukturell jedoch sind sich die Ergebnisse beider Regressionsvarianten recht ähnlich. Abweichungen stellen die nunmehr fehlenden Signifikanzen bei den Merkmalen „Kinder im Haushalt“ (Ausprägung: jüngstes Kind unter 3 Jahre) und „Zeiten der Arbeitslosigkeit“ (Ausprägung: 6 Monate bis ein Jahr) dar. Für beide Ausprägungen kann demnach bei einem doppelt so langen Betrachtungszeitraum keine (statistisch) gesicherte Aussage zu ihrem Einfluss auf die Verweildauer im Beschäftigungsverhältnis getroffen werden.

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 Bremen) 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 Bremen 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 jeweils Tabelle 2). In den Daten werden nach dieser Abgrenzung die Erwerbsverläufe von über 4.000 Personen aus der Fokusgruppe (bzw. knapp 5.500 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 Bremen.
3. Wechsel: die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet. Die Person arbeitet zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Bremen, 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 Bremen begonnen, obwohl die Person zum Ende des Beobachtungszeitraums noch nicht 62 Jahre alt ist.
5. Rente: wie Fall 4 mit dem Unterschied, dass die Person zum Ende des Beobachtungszeitraums mindestens 62 Jahre alt ist. In diesem Fall wird vermutet, dass sie in Rente gegangen ist.²⁵
6. Wegzug (oder Pendeln über die Landesgrenze/Grenzpendeln): die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet und keine weitere Beschäftigung in Bremen, aber in einem anderen Bundesland aufgenommen.

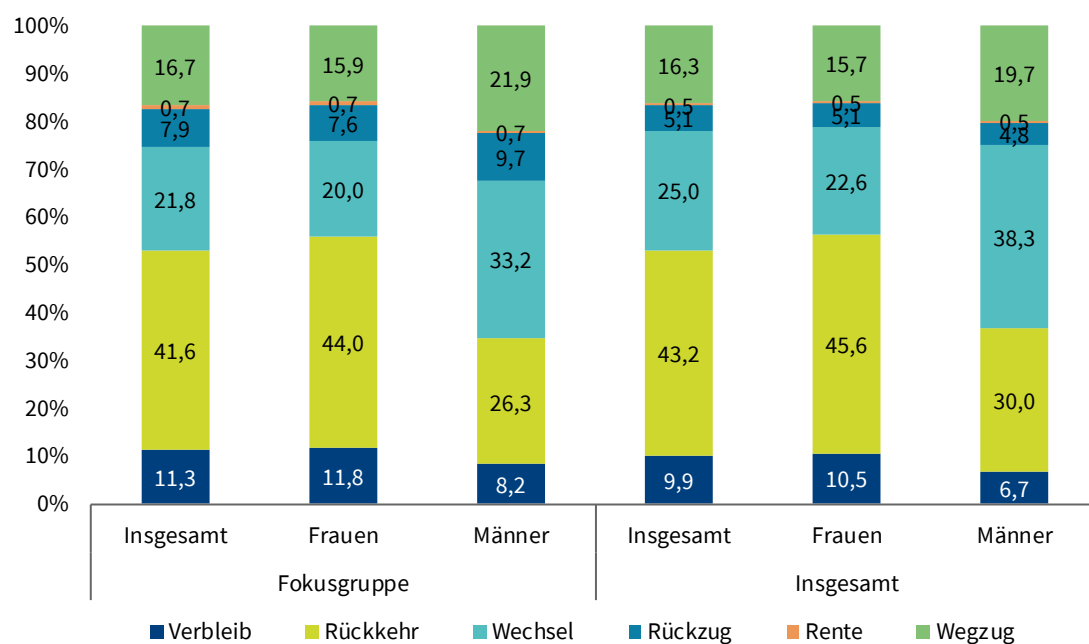
In unserer Fokusgruppe (ohne Praktikant*innen, FSJler*innen usw.) sind gut 11 Prozent durchgehend (Verbleib), also ohne Unterbrechung bzw. Wechsel in andere Berufe bis zum Ende unseres Betrachtungszeitraums (31.12.2020) als Erzieher*in beschäftigt (siehe linker Teil der Abbildung 9). Knapp 42 Prozent der Beschäftigten kehren nach einer Unterbrechung wieder in den Erzieher*innen-Beruf zurück (Rückkehr) und mindern das Angebot an Fachkräften folglich nur vorübergehend; allerdings fangen rund 57 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 knapp 18 Prozent der Rückkehrenden von Teilzeit in Vollzeit. Im Durchschnitt beträgt die Unterbrechung rund zweieinhalb Jahre, für die es überwiegend keinen Eintrag in den IEB-Daten gibt und die Personen daher vermutlich in diesem Zeitraum nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.

²⁵ Laut Deutsche Rentenversicherung (2022) entspricht rund 62 Jahre dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter in den Jahren 2020/21.

Mehr als jede*r fünfte Beschäftigte verlässt den Erzieher*innen-Beruf, wechselt in einen anderen Beruf und arbeitet bis zum Ende des Beobachtungszeitraums nicht mehr als Erzieher*in in Bremen (Wechsel). Knapp 8 Prozent ziehen sich vom Arbeitsmarkt zurück (dies können bspw. Zeiten der Familienpause, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalt oder Minijob-Beschäftigung sein) und üben keine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Erzieher*in mehr aus. Bei knapp ein Prozent wird ein Übergang in Rente unterstellt. Knapp 17 Prozent der Erzieher*innen wechseln in ein anderes Bundesland und arbeiten dort sozialversicherungspflichtig weiter (Wegzug). Weitergehende Auswertungen zu dieser Personengruppe zeigen, dass ca. 84 Prozent am neuen Standort auch weiterhin als Erzieher*in arbeiten. Welcher Anteil dieser Abwanderungen beruflich motiviert ist oder in Kombination mit beruflichen Entscheidungen von Partner*innen oder auch aus ganz anderen Motiven (Pflege von entfernt lebenden Eltern, günstigerer Wohnraum) erfolgt, kann hier nicht beantwortet werden.

Abbildung 9: Weiterer Erwerbsverlauf bis Ende 2020 nach Beginn der ersten Beschäftigung als Erzieher*in nach Geschlecht und Erwerbsstatus

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Bezeichnungen Verbleib, Rückkehr, Wechsel, Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, Rente und Wegzug werden auf Seite 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. Gut 33 Prozent der Männer, gegenüber 20 Prozent der Frauen, üben einen anderen Beruf aus und arbeiten auch bei längerer Beobachtung nicht mehr als Erzieher. Wenn wir die Kategorien Rückkehr und Verbleib zusammenfassen und den Wechsler*innen gegenüberstellen, liegt der Anteil der Frauen, die ihrem Beruf auch auf lange Sicht treu bleiben, bei rund 56 Prozent, gegenüber knapp 20 Prozent, die den Beruf wechseln. Bei den Männern ist dieses Verhältnis fast ausgeglichen und

zugleich aus Fachkräftebedarfssicht ungünstiger: knapp 35 Prozent, die dem Erzieher-Beruf erhalten bleiben gegenüber gut 33 Prozent, die den Beruf dauerhaft verlassen. Auch wenn die Erzieher deutlich unterrepräsentiert sind (ca. 12 % aller beschäftigten Erzieher*innen), ist dieser Befund bemerkenswert und zeigt, dass vor allem Männer den Beruf nicht dauerhaft ausüben (wollen). Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass der Lohn, den sie im Erzieherberuf verdienen, geringer als bei einem Wechsel in einen anderen Beruf ist. Allerdings wird dies nur zum Teil durch die Daten gedeckt. So verdienen Männer letztendlich mehr, wenn sie durchgehend im Erzieherberuf bleiben (Verbleib), als wenn sie wechseln oder nach einer Unterbrechung zurückkehren. Dies gilt jedoch nur für die Summe des Lohns. Das durchschnittliche Tagesentgelt liegt bei jenen, die den Beruf wechseln, letztlich etwas über jenem, welches die verbleibenden Beschäftigten bekommen (sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung, Zeitraum: 2000 bis 2021). Werden nur die Männer betrachtet, die ihre Beschäftigung unterbrechen, so fällt der Verdienst sowohl in der Summe als auch gemessen als durchschnittliches Tagesentgelt für die Wechselnden höher aus als für die Rückkehrenden in den Erzieherberuf. Diese Befunde fallen für Frauen ähnlich aus: sie stellen sich insgesamt am besten dar, wenn sie durchgehend als Erzieherin arbeiten (Verbleib). Im Unterschied zu den Männern ergibt sich jedoch bei einem Vergleich von Rückkehrerinnen und Wechselrinnen ein in Summe höherer Lohn sowie ein höheres durchschnittliches Tagesentgelt für die Rückkehrenden.

Insbesondere für die Frage, wer in den Beruf zurückkehrt, sind auch die Praktikant*innen und die Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr von Interesse, da niedrige/hohe Anteile an Rückkehrenden Hinweise darauf geben können, ob das befristete Ausprobieren des Berufs auch tatsächlich das Interesse an diesem Beruf weckt. Daher werden auch die Erwerbsverläufe nach Beendigung einer ersten Tätigkeit für alle Beschäftigten (inklusive der FSJler*innen und Praktikant*innen) in den Berufen der Kinderbetreuung 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. Allerdings liegt hier der Anteil der Rückkehrer*innen, verglichen mit jenem in der „Fokusgruppe“, leicht höher. Insgesamt bleiben ca. 53 Prozent (Rückkehr + Verbleib) dem Beruf treu, während rund 25 Prozent den Beruf dauerhaft verlassen. Da 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 zur „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 auch am Beruf längerfristig Gefallen zu finden.

3.4 Berufsverbleib

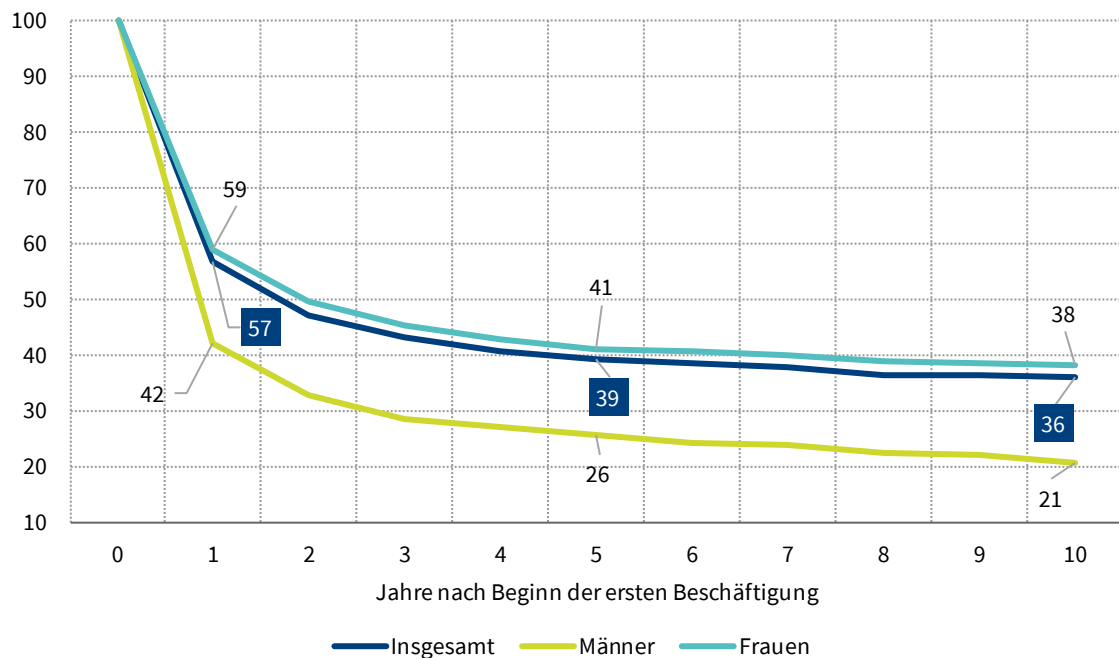
Schließlich soll in diesem Kapitel die Beschäftigungsdauer in einer längerfristigen Perspektive betrachtet werden. Dazu wird im Folgenden untersucht, wie der Beschäftigungsverbleib von Erzieher*innen über einen Zeitraum von zehn Jahren ist. Das bedeutet, dass, anders als in den bisherigen Analysen, mögliche Lücken, Unterbrechungen, und(oder) Wechsel außer Acht gelassen werden sowie jeweils nur der Status an einem Stichtag pro Jahr betrachtet wird. Für die Personen wird nach dem Beginn ihrer ersten Beschäftigung jährlich ermittelt, ob sie

zwölf Monate später noch (oder wieder) als Erzieher*in Bremen arbeiten.²⁶ Insgesamt wurden über 4.000 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 Bremen als Erzieher*in eine erste reguläre Beschäftigung aufnehmen, folglich bspw. FSJler*innen und Praktikant*innen 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. 57 Prozent aller Beschäftigten exakt nach einem Jahr nach Beginn ihres ersten Beschäftigungsverhältnisses noch als Erzieher*in. Somit sind ca. 43 Prozent zwölf Monate nach Beschäftigungsbeginn nicht mehr in dem Beruf tätig (wobei nicht ausgeschlossen ist, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurückkehren und damit auch in der Betrachtung erneut erfasst werden). Danach flacht die Kurve ab, bis nach fünf Jahren ca. 39 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. 36 Prozent.

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

In Prozent



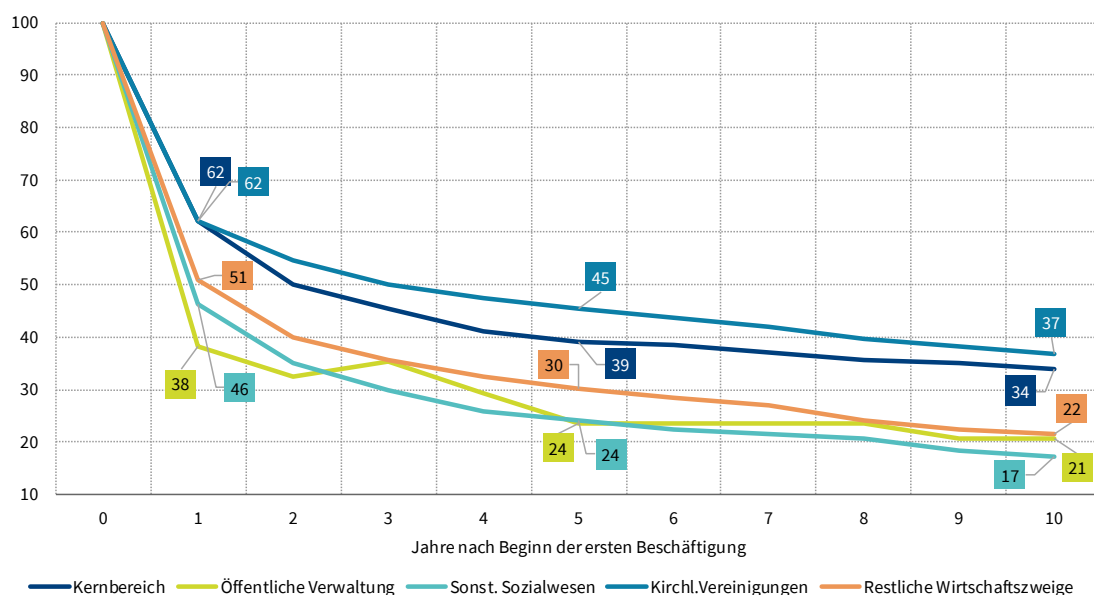
Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

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

Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede. Nach dem ersten Jahr ist der Anteil der beschäftigungstreuen Männer bereits um 17 Prozentpunkte geringer als der Anteil bei den Frauen; über den gesamten Zeitraum liegt der Kurvenverlauf der Männer deutlich unter dem der Frauen. Auch nach zehn Jahren beträgt der Abstand 17 Prozentpunkte. So arbeiten demnach noch ca. 21 Prozent der Männer als Erzieher, während der Anteil der berufstreuen Frauen bei 38 Prozent liegt. Da zunehmend mehr Männer als Frauen nicht mehr als Erzieher*in 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 ergänzend den stärker reduzierten 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 wirtschaftlichen Teilbereichen (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, der Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen, dem Sonstigen Sozialwesen und den restlichen Wirtschaftszweigen (siehe Kapitel 2.1), 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 8 Prozentpunkte, für Frauen 8 Prozentpunkte und bei den Männern sind es 7 Prozentpunkte. Allerdings sehen wir hier bereits nach dem ersten Jahr abnehmende Differenzen. Hier zeigen 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, aufgliedert nach diesen fünf wirtschaftlichen Teilbereichen. Bereits im ersten Jahr zeigt sich ein deutlicher Einbruch des Verbleibs für die Erzieher*innen in allen Wirtschaftsbereichen.²⁸ Besonders ausgeprägt ist dieser mit Blick auf die Öffentliche Verwaltung, im Sonstigen Sozialwesen sowie im Bereich der restlichen Wirtschaftszweige. Während im Kernbereich und den Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen noch jeweils 62 Prozent der Erzieher*innen im Beruf tätig sind, reduziert sich z. B. der Anteil in der Öffentlichen Verwaltung auf schon nur noch 38 Prozent. Nach 12 Monaten flacht der Kurvenverlauf überall deutlich ab. Der im Weiteren günstigste Verlauf ist für die Kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen zu beobachten, in denen nach fünf Jahren noch 45 Prozent und nach zehn Jahren noch rund 37 Prozent der Erzieher*innen im Beruf verblieben sind. Im Vergleich hierzu weist das Sonstige Sozialwesen den ungünstigsten Kurvenverlauf aller betrachteten Wirtschaftsteilbereiche auf: hier sind nach fünf Jahren noch 24 Prozent bzw. nach zehn Jahren lediglich noch 17 Prozent weiter in ihrem Beruf tätig. Die in der Verbleibsanalyse gefundenen Strukturen spiegeln im Wesentlichen jene wider, die bereits im Zuge der Verweildaueranalyse ermittelt werden konnten.

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 und den weiteren Erwerbsverlauf beschreiben. Demnach bestehen vor allem zwischen der Qualifikation, der Arbeitszeit und der innerhalb der fünf Jahre vor Beschäftigungsbeginn gesammelten Erfahrung im Erzieher*innen-Beruf die stärksten positiven Zusammenhänge zur Verweildauer im Beruf. Wenn man unterstellt, dass längere Dauern im Beruf sich positiv auf die Fachkräftesicherung auswirken, können sich hieraus möglicherweise Handlungsfelder ableiten, die insbesondere Vollzeitbeschäftigte sowie Helfer*innen mit vergleichsweise kürzeren Beschäftigungsdauern in den Fokus nehmen. Letztgenannte Gruppe spielt im Erzieher*innen-Beruf derzeit kaum eine Rolle. Dennoch könnten über eine Weiterqualifizierung der beschäftigten Erzieher*innen ohne Ausbildung, und noch viel mehr über eine allgemeine Qualifizierung von Geringqualifizierten, weitere Fachkräfte gewonnen werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat dies in der Vergangenheit bereits erfolgreich angeboten. So wurden in den Jahren 2013 bis 2021 bundesweit jährlich im Schnitt ca. 1.400 geförderte Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen (Bundesagentur für Arbeit, Statistik 2022). Die positiven marginalen Effekte einer vor der Beschäftigungsaufnahme als Erzieher*in erworbenen Berufserfahrung außerhalb der Kinderbetreuung und -erziehung deuten an, dass der Erzieher*innen-Beruf in Bremen gegenüber Jobalternativen augenscheinlich Vorteile bietet, die ihn insbesondere auch für Quereinsteiger*innen attraktiv macht.

Neben der Rekrutierung ist aber auch das Halten von bereits beschäftigten Fachkräften eine erfolgversprechende Strategie. Die erwerbsbiographischen Auswertungen zeigen, dass rund 22 Prozent aus der hier im Fokus stehenden Gruppe den Beruf dauerhaft verlassen und

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

sozialversicherungspflichtig in einen anderen 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 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 diesbezüglich 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 vor dem Hintergrund der positiven Entgeltentwicklung der letzten Jahre, aktuell nur noch eine untergeordnete Rolle spielen. Die Tatsache, dass das (Median-) Entgelt im Beruf der Erzieher*innen in Bremen auch 2022 noch unter jenem aller Beschäftigten liegt, könnte auf den Status als Stadtstaat sowie der bremischen Wirtschaftsstruktur zurückzuführen sein. Zum einen konzentrieren sich in Städten in der Regel Arbeitsplätze für hoch- und höherqualifizierte Beschäftigte, die entsprechend hohe Entgelte aufweisen. Zum anderen ist die bremische Wirtschaftsstruktur seit langem u. a. durch eine vergleichsweise hohe Zahl an Industriearbeitsplätzen gekennzeichnet, die oft eine überdurchschnittlich hohe Entlohnung aufweisen.

Die Erwerbsverläufe zeigen, dass rund 53 Prozent aller Erzieher*innen, unter Berücksichtigung von Unterbrechungen („Verbleib“ und „Rückkehr“), ihrem Beruf treu bleiben. Dies könnte als eine verhältnismäßig hohe Identifikation der Erzieher*innen mit ihrem Beruf gedeutet werden. Analysen zum langfristigen Berufsverbleib relativieren jedoch eine solche Deutung. So arbeiten nach zehn Jahren nur noch gut ein Drittel der Beschäftigten im Beruf der Erzieher*in.

3.6 Verweildauer und Berufstreue in der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen: Eine Einordnung

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

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die Untersuchungspopulation im Land Bremen mit gut 4.000 Personen in der Fokusgruppe weit kleiner ausfällt als in Niedersachsen (ca. 38.000) und Baden-Württemberg (ca. 57.000). Dies hat zur Folge, dass z. B. in der Regressionsanalyse die Effekte einzelner Kategorien eines Merkmals nicht mehr immer klar voneinander abgrenzbar sind.²⁹ Die

²⁹ „Durch die starke Abhängigkeit des Standardfehlers von der Anzahl der Beobachtungen sind auf kleinen Fallzahlen basierende Intervallschätzer (z. B. Konfidenzintervalle) in der Regel weit. Dadurch wird nicht nur eine genaue Einschätzung des

im Vergleich zu den Studien für Niedersachsen und Baden-Württemberg geringere Zahl an signifikanten marginalen Effekten können Ausdruck der vergleichsweise kleinen Untersuchungspopulation sein.

Die Betrachtung der Verweildauer im Beruf zeigt, dass nach 12 Monaten in allen drei Bundesländern der Anteil der Erzieher*innen drastisch absinkt. In Bremen, wo der Anteil auf 55 Prozent absinkt, fällt der Rückgang am stärksten aus. Gleichwohl liegen die jeweiligen Anteile in Niedersachsen mit 59 Prozent (Wrobel/Harten/Berisha 2024: 24) und in Baden-Württemberg mit 63 Prozent (Anhang, Abbildung A 2) nur moderat höher. Auch nach 120 Monaten bzw. nach zehn Jahren fällt der Anteil derer, die noch immer (durchgehend) im Erzieher*innen-Beruf in Bremen tätig sind, mit rund 18 Prozent im Vergleich zu Niedersachsen (rund 22 %) und Baden-Württemberg (rund 26 %) am geringsten aus.

Mit Blick auf den Kernbereich³⁰ verliert Bremen innerhalb der ersten zwölf Monate mit ca. 39 Prozent der Untersuchungspopulation ähnlich viele Erzieher*innen wie Niedersachsen (39 %) und rund fünf Prozentpunkte mehr als Baden-Württemberg (etwa 34 %). Auch die nachfolgende Entwicklung bis zum Betrachtungsende von 120 Monaten verläuft aus bremischer Sicht nicht günstig(er). So sinkt der Anteil der Erzieher*innen um weitere 42 Prozentpunkte auf nur noch 19 Prozent ab. In den beiden anderen Bundesländern fällt der Rückgang deren Anteile mit 37 Prozentpunkten auf 24 Prozent (Niedersachsen) und mit 39 Prozentpunkten auf 27 Prozent (Baden-Württemberg) geringer aus. Mit anderen Worten ist für Bremen zu attestieren, dass nach 120 Monaten rund vier von fünf Personen der Untersuchungspopulation ihrem Beruf als Erzieher*in entweder vorübergehend oder gar dauerhaft den Rücken gekehrt haben.

Auch im Hinblick auf die Bedeutung verschiedener Faktoren bzw. Merkmale, die die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen, gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. So fällt im Ländervergleich auf, dass für Bremen mehr marginale Effekte ausgewiesen werden, die ganz (z. B. Staatsangehörigkeit, Arbeitslosenquote) oder in Teilen (z. B. Alter, Zeiten in Arbeitslosigkeit) insignifikant ausfallen. Auch liegt die statistische Signifikanz von Merkmalen in Bremen häufiger als in Niedersachsen und Baden-Württemberg nur auf dem 5 %- und nicht auf dem 1 %-Niveau. Während das Fehlen von Signifikanzen dazu führt, dass keine statistisch abgesicherte Aussage zu einem Zusammenhang von Merkmal und Verweildauer getroffen werden kann, sind Aussagen zu Merkmalen, die auf dem 5 %-Niveau signifikant sind, mit einer etwas höheren Unsicherheit verbunden, als wenn diese auf dem 1 %-Niveau signifikant wären.

Hervorzuheben ist, dass die marginalen Effekte in Bremen zumeist niedriger ausfallen als in Baden-Württemberg, in Teilen aber höher als in Niedersachsen. So liegt der marginale Effekt beim Faktor Alter in der Kategorie 40 bis 52 Jahre in Bremen bei 371 Tagen. Für Baden-Württemberg wird ein Effekt von 682 Tagen errechnet. In Niedersachsen liegt der marginale Effekt wiederum bei 192 Tagen. Mit anderen Worten arbeiten die älteren Beschäftigten in allen drei Bundesländern spürbar länger im aufgenommenen Beschäftigungsverhältnis als die jeweilige Gruppe der 18 bis 29-jährigen (Basiskategorie), aber in unterschiedlich starker

zu erwartenden Effekts erschwert, häufig können sogar weder relevant negative noch positive Effekte ausgeschlossen werden.“ (Hecksteden/Kellner 2021: 23).

³⁰ 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 (siehe Kapitel 2.1).

Ausprägung. Ähnlich gelagerte Befunde finden sich in den jeweiligen länderspezifischen Berechnungen u. a. bei der Kategorie Teilzeit innerhalb des Faktors Arbeitszeit (Bremen: 409 Tage, Niedersachsen: 320 Tage und Baden-Württemberg: 543 Tage) sowie auch beim Aspekt der Anzahl der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als Erzieher*in (Bremen: -154 Tage, Niedersachsen: -291 Tage und Baden-Württemberg: -101 Tage). Auffällig ist auch, dass sich die Berufserfahrung als Erzieher*in, die vor der Aufnahme des ersten Beschäftigungsverhältnisses als Erzieher*in im Zeitraum von 2000 bis 2010 in Bremen gesammelt werden konnte, ausnahmslos deutlich positiv auf die Verweildauer auswirkt. Diesbezügliche Ergebnisse für Niedersachsen und Baden-Württemberg zeigen sich uneinheitlicher, da hier Ergebnisse einiger Teilkategorien insignifikant bleiben. Zudem fallen die marginalen Effekte im Vergleich zu Bremen überwiegend spürbar schwächer aus. Auch die im Vorfeld gesammelte Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs nimmt positiven Einfluss auf die Verweildauer. Bleibt das Ergebnis für eine Berufserfahrung von weniger als einem halben Jahr insignifikant, verlängert eine außerhalb des Erzieher*innen-Berufs gesammelte Berufserfahrung von ein bis zwei Jahren (mehr als zwei Jahre) die Verweildauer im Beruf als Erzieher*in um 359 Tage (282 Tage) gegenüber jenen Erzieher*innen, die keinerlei Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs vorzuweisen haben. Für Niedersachsen zeichnen die marginalen Effekte mit Werten von 182 Tagen (weniger als ein Jahr), 291 Tagen (ein bis zwei Jahre) und 379 Tagen (mehr als zwei Jahre) ein ähnliches Bild. 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 -95 Tagen (weniger als ein Jahr) und - 87 Tagen (ein bis zwei Jahre) auf, während die letzte Kategorie insignifikant bleibt. Die Effekte sind hierbei 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 Bremen durch Wechsel des Arbeitsortes über die Landesgrenzen hinaus und durch Jobwechsel in Berufe jenseits der Kinderbetreuung und -erziehung insgesamt 38,5 Prozent der beobachteten Erzieher*innen langfristig verloren gehen (Wegzug: 16,7 %, Jobwechsel: 21,8 %). Damit stellt sich die diesbezügliche Situation in Bremen im Vergleich zu Niedersachsen, wo sich 26,5 Prozent vom Bereich abwenden (Wegzug: 7,4 %, Jobwechsel: 19,1 %) und Baden-Württemberg, wo es 18,7 Prozent sind (Wegzug: 4,7 %, Jobwechsel: 14,0 %), deutlich schlechter dar. Ein Faktor, der den hohen Anteil der Erzieher*innen, die dem Bremer Arbeitsmarkt verloren gehen, mit erklären könnte, dürfte der vergleichsweise hohe Anteil an beschäftigten Erziehern (12,1 %) in Bremen darstellen. So ist Abbildung 9 zu entnehmen, dass im Vergleich deutlich mehr Männer als Frauen ihren Arbeitsort über die Landesgrenzen hinaus verlagern und auch häufiger den Job komplett wechseln.

Letzteres korrespondiert zudem mit der Erkenntnis, dass weit weniger Männer dem Beruf langfristig treu bleiben (Abbildung 10).

Ähnlich herausfordernd wie bei den Jobwechslern und den abwandernden Erzieher*innen, stellt sich die Situation für Bremen im Hinblick auf die Berufsrückkehrer*innen im Bundesländervergleich dar. Auch hier kehren in Bremen mit 41,6 Prozent weniger Erzieher*innen, die ihr zuvor im Zeitraum von 2000 bis 2010 aufgenommenes (erstes) Arbeitsverhältnis in der Kinderbetreuung und -erziehung zwischenzeitlich aufgegeben haben, bis zum Ende des Beobachtungszeitraums in den Beruf zurück, als dies in Niedersachsen (52,6 %) oder in Baden-Württemberg (55,8 %) der Fall ist. Die Fachkräftesituation wird noch dadurch verschärft, dass ein Großteil dieser Rückkehrer*innen, die zuvor in Vollzeit gearbeitet haben, nun ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ausüben. In Bremen liegt der Anteil hierbei mit 57 Prozent zwei Prozentpunkte unter jenem in Niedersachsen aber 7 Prozentpunkte über jenem in Baden-Württemberg.

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

4 Altersbedingter Ersatzbedarf

Wie die einleitenden Ausführungen in dieser Studie gezeigt haben, gibt es bereits aktuell einen Fachkräfteengpass im Beruf der Erzieher*innen. Unter anderem auch aufgrund gestiegener Zuwanderungszahlen wird der Bedarf zukünftig weiter zunehmen, 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 beziffert den Umfang an Beschäftigung, der in den kommenden Jahren allein aufgrund des Alters voraussichtlich den Arbeitsmarkt verlässt. Im Folgenden wird die Zahl der Erzieher*innen beziffert, die es als Nachwuchs auszubilden oder aus anderen Bereichen zu rekrutieren gilt, um den voraussichtlichen demografisch bedingten Verlust auszugleichen.³¹ Die verwendeten Angaben über die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Alterskategorien stammen aus der Beschäftigungsstatistik der BA.

Für das zu erwartende faktische Renteneintrittsalter lassen sich verschiedene Annahmen treffen. Das abschlagsfreie gesetzliche Renteneintrittsalter wird bis 2029 stufenweise auf 67 Jahre

³¹ Wir konzentrieren uns hier also zunächst auf den altersbedingten Ersatzbedarf, um im Anschluss zudem erwartbare Zusatzbedarfe zu berücksichtigen.

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.

Im Bundesland Bremen sind zum Stichtag 30. Juni 2022 rund 9.100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Erzieher*innen tätig, darunter 3.600 im Kernbereich (vgl. Tabelle 4). 56,7 Prozent der im Kernbereich arbeitenden Erzieher*innen sind in Teilzeit beschäftigt. Demnach nimmt die Teilzeitbeschäftigung damit einen fast doppelt so großen Stellenwert ein wie im Durchschnitt aller Branchen, wo in 2022 der entsprechende Anteil 32 Prozent betrug (siehe auch Abbildung 5). Weil deswegen der Unterschied zwischen Beschäftigtenzahl und dem tatsächlich erbrachten Arbeitsvolumen für die Erzieher*innen sehr groß ausfällt, berechnen wir die Ersatzbedarfe in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).³² Umgerechnet in VZÄ gibt es demnach im Jahr 2022 ein Beschäftigungsvolumen an Erzieher*innen von rund 6.100 VZÄ, ca. 2.600 VZÄ davon arbeiten im Kernbereich.

Tabelle 4: Altersbedingter Ersatzbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen 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	9.100	6.100	2.100	35,0	120	1.800	29,7	100
Kernbereich	3.600	2.600	800	31,1	40	660	25,5	40

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

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

Um zu ermitteln, wie groß die 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 angenommen 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 ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren vorsieht, sind die Beschäftigten, die im Jahr 2040 mit

³² Die Umrechnung auf Vollzeitäquivalente erfolgt näherungsweise, indem die Zahl der Vollzeitbeschäftigten mit 1,0 und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit 0,5 gewichtet wurden.

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 Bremen sind im Jahr 2022 mit einem Volumen von 20 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 4,7 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 (Variante 1) und 49 Jahre (Variante 2) waren und gleichzeitig die Altersgrenze von 62 Jahren (Variante 1) und 67 Jahren (Variante 2) noch nicht erreicht hatten.

Wie Tabelle 4 zeigt, müssen bei einem angenommen Renteneintritt mit 62 Jahren bis 2040 2.100 Erzieher*innen (VZÄ) ersetzt werden. Das sind 35 Prozent der derzeit vollzeitäquivalent beschäftigten Erzieher*innen. Für den Kernbereich sind es 800 VZÄ bzw. rund 31 Prozent der Erzieher*innen. Pro Jahr wären somit im Durchschnitt in Variante 1 (Rente mit 62 Jahren) Stellen mit einem Volumen von rund 120 VZÄ nachzubersetzen, darunter befinden sich mehr als 40 Stellen im Kernbereich.

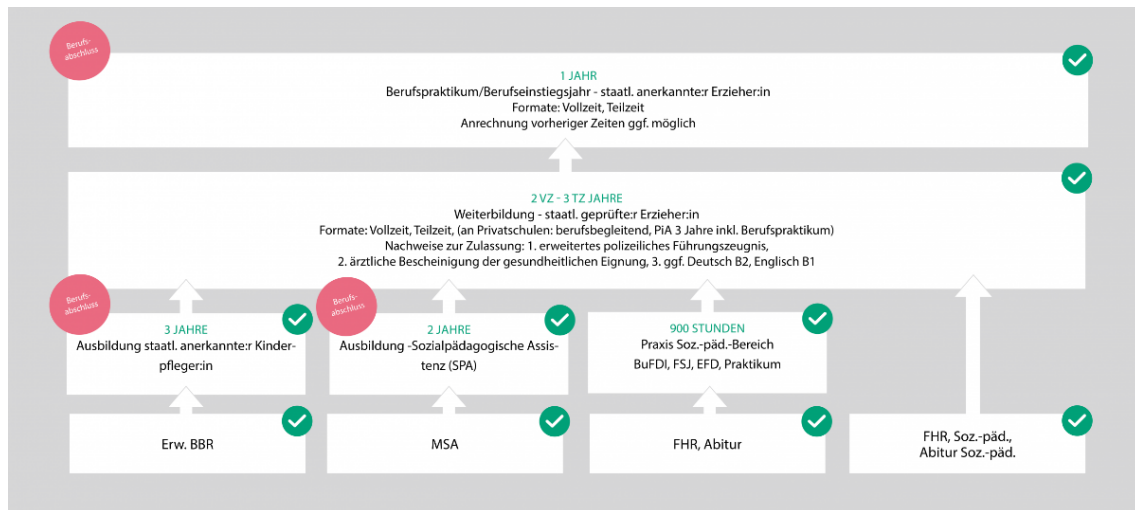
Der relativ geringe Anteil zu ersetzender Beschäftigter in den Erziehungsberufen erklärt sich – wie Kapitel 2.3 gezeigt hat – u. a. anhand der Altersstruktur der Erzieher*innen: Verglichen mit anderen Berufen finden wir einen höheren Anteil Beschäftigter insbesondere in den Alterskohorten der unter 25-Jährigen 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 1.800 VZÄ (29,7 % der VZÄ-Erzieher*innen). Auf den Kernbereich entfallen dann rund 660 VZÄ (25,5 %).

Folglich müssten in Bremen pro Jahr Stellen von etwa 100 bis 120 VZÄ nachbesetzt werden, wenn allein die altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten rechnerisch ersetzt werden sollen (im Kernbereich in einer Spanne von 35 bis 45, gerundet 40 VZÄ; vgl. Tabelle 4). Aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten würde die Zahl bei einer Berechnung nach Personen und nicht nach Arbeitsvolumen nennenswert höher ausfallen, also insgesamt ca. 160 bis 190 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 negativ beeinflussen könnten, weshalb wir uns im Folgenden auch die Entwicklung und aktuelle Situation der in Ausbildung befindlichen Personen anschauen.

Dabei scheinen sich die seit einigen Jahren verkürzten Ausbildungswege für Personen mit allgemeiner Fach-/Hochschulreife, und insbesondere für Personen mit einem entsprechenden Abschluss in einer Fachschule Sozialpädagogik (vgl. Abbildung 12), als ein reizvolles Einstiegsmodell zu erweisen, denn seitdem haben sich die Zugangszahlen dieses Personenkreises in die Weiterbildung zum*r Erzieher*in spürbar erhöht.

Abbildung 12: Bildungswege zur staatlich geprüften und anerkannten Erzieher*in im Bundesland Bremen



Quelle: Senatorin für Kinder und Bildung Bremen (2024).

Stellt man dem altersbedingten Ersatzbedarf die Absolventenzahlen in den Berufen der Kinderbetreuung gegenüber, so lassen sich unter der Annahme, dass die Absolventenzahlen in den nächsten Jahren gegenüber dem aktuellen Rand in etwa gleich bleiben³³, in einer vereinfachten Simulation bis in das Jahr 2040 folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Bei einer angenommenen Verbleibsquote von 65 Prozent³⁴ (bzw. einer beruflichen Flexibilität von 35 %) würde die Zahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Absolvent*innen die in Rente gehenden Beschäftigten (auch in der Variante 1 mit 62 Jahren) kompensieren; spricht 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. 300 Personen, ausreichen, den altersbedingten Ersatzbedarf (in Personen) zu decken.
- Unterstellt man eine Verbleibsquote von nur ca. 36 Prozent (wie in Kapitel 3.4 errechnet), so würden mit ca. 170 Absolvent*innen jährlich deutlich weniger dauerhaft nachrücken. Diese

³³ Die Daten zu Absolvent*innen und Schüler*innen dieser Ausbildungswege wurden uns freundlicherweise im Rahmen einer Sonderauswertung vom Statistischen Landesamt Bremen zur Verfügung gestellt. Aus Datenschutzgründen erfolgt an dieser Stelle keine Veröffentlichung dieser Daten. In Bremen konnten uns allerdings keine Anhaltspunkte dazu geboten werden, in welcher Größenordnung die Ausbildung zum*r sozialpädagogischen Assistent*in nur eine Vorstufe für die Ausbildung zur Erzieher*in war, um Doppelzählungen dieser Absolvent*innen – auf dem Weg durch beide Ausbildungsstufen – zu vermeiden. Ausschließlich in diesem Punkt gehen wir davon aus, dass die Erfahrungswerte aus unserer Analyse zur Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen sich – im Rahmen einer gewissen Schwankungsbreite – auf die Situation in Bremen übertragen lässt.

³⁴ Diese Zahlen entstammen den Berufs-Projektionen des QuBe-Projekts (Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung 2024) und zeigen hier, zur Kontrastierung, ein Alternativszenario auf.

könnten die altersbedingten Ersatzbedarfe rein rechnerisch in Variante 2 (67 Jahre) ebenfalls noch kompensieren; den in Variante 1 (62 Jahre) allerdings knapp nicht mehr.

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), etwaige Zusatzbedarfe in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Es ist nämlich davon auszugehen, 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.³⁵

Es ergibt sich dann folgender Gesamtbedarf an Beschäftigten bis 2040:

- Bei einer Verbleibsquote von 65 Prozent würde die Zahl an Absolvent*innen auch in dieser Modulation noch ausreichen, um den – unter Berücksichtigung der beschriebenen Rahmenbedingungen – erwarteten Gesamtbedarf zu decken.
- Bei einer Verbleibsquote von 36 Prozent sind es, je nach Variante zum Renteneintritt, 40 bis 100 Beschäftigte pro Jahr ³⁶, die zusätzlich zur Zahl der erwarteten Absolvent*innen benötigt werden, 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:

- 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

Rund 2,8 Prozent aller Beschäftigten im Land Bremen arbeiten im Juni 2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Der größte Anteil, rund 40 Prozent, ist im Kernbereich, also den Kindergärten und Vorschulen sowie in der Tagesbetreuung von Kindern, tätig. Die Beschäftigung in diesen Berufen hat sich seit 2013 deutlich besser entwickelt als die der Gesamtbeschäftigung.

³⁵ Für weitergehende Berechnungen, die auch Zusatzbedarfe berücksichtigen, siehe z. B. Rauschenbach et al. (2020).

³⁶ In einer weiteren Alternativberechnung, in der die Berufsgruppe der Haus- und Familienpfleger*innen (KldB 2010: 8314) aufgrund der – im Vergleich zu Baden-Württemberg – etwas größeren Bedeutung für den Kinderbetreuungs- und Erziehungsbereich in Bremen berücksichtigt wird, liegt der zusätzliche Ersatzbedarf bei einer Verbleibsquote von 36 Prozent nicht bei 40 bis 100 sondern bei 60 bis 120 Beschäftigten pro Jahr.

Das Beschäftigungswachstum von über 58 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. Rund 40 Prozent der Erzieher*innen sind unter 35 Jahre alt. Wie die Regressionsanalyse gezeigt hat, sind die Beschäftigungsdauern der unter 30-Jährigen im Beruf deutlich kürzer als die der über 40-Jährigen. Neben einer noch nicht abgeschlossenen Berufsplanung oder Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnten aber auch Faktoren, wie fehlende Aufstiegsperspektiven bzw. Karrierechancen im Berufsfeld mögliche Gründe darstellen, weshalb eine Beschäftigung in einer Kindertagesstätte aufgegeben wird (vgl. Bader et al. 2021).

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit finden sich seltener 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 88 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Die Analysen zeigen darüber hinaus, dass Männer 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 häufig immer noch angenommen, dass es schwer ist, mit dem erzielten Entgelt als Erzieher eine Familie zu ernähren (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2015: 68).

Nicht nur für die Männer hat sich aber die Attraktivität der Ausbildung seit Einführung der praxisintegrierten Ausbildung und ergänzenden sogenannten „Pauschalleistungen“ über die Senatorin für Kinder und Bildung in Bremen zumindest in finanzieller Hinsicht deutlich verbessert, was mit der steigenden Anzahl Auszubildender in den letzten Jahren honoriert wurde. Bei der praxisintegrierten Ausbildung (kurz: PiA; eingeführt in Bremen im Jahr 2018) finden schulische Ausbildung und praktische Ausbildung parallel statt. Dabei wird mit einer Praxiseinrichtung ein Ausbildungsvertrag geschlossen und es wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt. Jedoch sind der übliche Fachschulbesuch, inklusive häuslichem Lernaufwand, wie auch die ergänzende Arbeit in einer Kindertagesstätte parallel abzuleisten. Das Schulgeld und die Ausbildungsvergütung werden über die Senatorin für Kinder und Bildung gezahlt. Allerdings umfasst die PiA eine Ausbildungsdauer von drei statt zwei Jahren. Die Pauschalleistungen, die eine Digitalisierungs- wie auch Mobilitäts-Pauschale³⁷ umfassen, werden als zusätzliche Unterstützungsleistung bereits seit dem Schuljahr 2021/22 allen Fachschüler*innen in der Weiterbildung zum*r Erzieher*in angeboten, wie auch seit dem Schuljahr 2023/24 den Fachschüler*innen der öffentlichen Fachschulen in der Ausbildung zur Kinderpflege und zur Sozialpädagogischen Assistenz (ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik 2024; Senatorin für Kinder und Bildung 2024a).

³⁷ „Die „Digitalisierungs“-Pauschale umfasst 900 EUR und ist für Anschaffungen wie z. B. Hardware/Endgeräte, Software oder auch die Finanzierung eines Internetzugangs zu nutzen.

Die „Mobilitäts“-Pauschale umfasst 600 EUR und soll die Mobilität fördern durch z. B. die Investition in ein Fahrrad, einen Roller oder (Monats-)Fahrkarten für den ÖPNV.“ (Die Senatorin für Kinder und Bildung 2024a).

Der Teilzeitanteil hat mit 57 Prozent eine große Bedeutung für die Beschäftigung in der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen. Zum Vergleich: in der Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil knapp ein Drittel. 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 7 Prozent der Beschäftigten in der „frühen Bildung“ eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben. Daten des sozio-ökonomischen Panels zeigen hier mit 16 Prozent zwar einen höheren Anteil; im Vergleich zu allen befragten Berufsgruppen 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 länger ausfallen als jene von Vollzeitbeschäftigten. Diese höhere Stabilität könnte ebenfalls darauf hindeuten, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit nicht gewünscht bzw. nicht möglich ist. Gründe hierfür sind eventuell im Zusammenhang mit der Betreuung der eigenen Kinder bzw. sonstigen familiären Verpflichtungen zu finden. So zeigen unsere Analysen, dass die Beschäftigungsdauern von Erzieher*innen mit Kindern kürzer als jene von Kinderlosen sind, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist. Angesichts der Unterschiede in der Beschäftigungsdauer nach Arbeitszeit gilt es aber auch insgesamt nachzufassen und weitere Gründe zu ermitteln, weshalb Beschäftigungsdauern für Vollzeitbeschäftigte geringer ausfallen. Auf diese Weise lassen sich möglicherweise Handlungsoptionen ableiten, um den zukünftigen Fachkräftebedarf besser 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 aller Erzieher*innen in den letzten Jahren deutlich besser entwickelt hat als das Entgelt in der Gesamtwirtschaft, aber in 2022 noch gut 150 EUR unter dem Entgelt aller Beschäftigten bleibt. Ein Vergleich nach Anforderungsniveau zeigt hingegen, dass der Verdienst der (voll) ausgebildeten Erzieher*innen-Fachkraft in 2022 mit knapp 120 EUR deutlich über dem durchschnittlichen Verdienst aller Fachkräfte liegt, nachdem es in 2012 noch knapp 290 EUR darunter gelegen hat. 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 einem gleichzeitig geringeren Angebot an Fachkräften. Was letztendlich ein gerechter bzw. zufriedenstellender Lohn ist, lässt sich nur schwer abschätzen. Es ist aber aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen (u. a. eine weiter hohe Nachfrage nach Erzieher*innen) nicht ausgeschlossen, dass das Entgelt auch in Zukunft steigen wird und sich zumindest in finanzieller Hinsicht die Arbeitsbedingungen für die Erzieher*innen noch 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 gut die Hälfte der Erzieher*innen ihrem Beruf auch treu bleiben. Neben den 11 Prozent, die ohne Unterbrechungen im Kernbereich

durchgehend als Erzieher*in arbeiten, kehren zudem knapp 42 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 gut jede*r fünfte Beschäftigte dauerhaft den Beruf und arbeitet sozialversicherungspflichtig in einem anderen. Werden noch die 8 Prozent der Personen berücksichtigt, die sich – nach unserer Abgrenzung – vom Arbeitsmarkt zurückziehen, errechnet sich ein mögliches zusätzliches Fachkräftepotenzial von rund 1.230 Personen (innerhalb der Untersuchungspopulation). Diese Personen für einen Beruf in der Kinderbetreuung und -erziehung 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. 50 bis 70 Personen (35 bis 45 VZÄ) jährlich im Kernbereich ersetzt werden müssen, um zumindest den Personalstand von 2022 zu erhalten. Über alle Bereiche liegt dieser Ersatzbedarf bei ca. 160 bis 190 Personen (100 bis 120 VZÄ). Die unseren Ergebnissen nach dauerhaft im Beruf verbleibenden 170 bis 300 Absolvent*innen können die in Rente gehenden Beschäftigten nicht in jedem Fall ersetzen, je nach Annahmen zum Berufsverbleib und Renteneintrittsalter. Ein wesentliches Element für das Verfehlen der Kompensation von Renteneintritten stellt hierbei insbesondere die im Bundesländervergleich geringe Berufstreue dar. Sollte es politisch gelingen, in diesem Punkt eine Verbesserung zu bewirken, würden sich die aktuell erwarteten Engpässe zumindest abschwächen und die Situation im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung entspannen. Berücksichtigt man des Weiteren noch die Berechnungen zum Zusatzbedarf, so reicht die Zahl der Absolvent*innen nicht aus, um den Gesamtbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung zu decken. Auch Rauschenbach et al. (2020) kommen mit ihren Berechnungen zum Gesamtpersonalbedarf, der ausschließlich zur Erfüllung der Rechtsansprüche auf einen Betreuungsplatz notwendig wäre, zum Ergebnis, dass vor allem kurz- bis mittelfristig (bis 2026, evtl. bis 2030) weiterhin ein erheblicher Personalmangel besteht, der auch durch die Absolvent*innen im Berufsfeld alleine nicht gedeckt werden kann.³⁸ Wird noch die berufliche Mobilität berücksichtigt, wonach ca. 25 Prozent der Beschäftigten insgesamt dauerhaft das Berufsfeld verlassen (siehe Kapitel 3.3) sowie die regionale Verfügbarkeit, die nötige Qualitätsverbesserung (z. B. im Rahmen des Gute-Kita-Gesetzes) und 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 damit die erwarteten personellen Engpässe noch stärker zum Tragen kommen. So betonen die genannten Autor*innen resümierend, dass vor allem „schnelle und kurzfristig wirkende Lösungen“ (vgl. Rauschenbach et al. 2020: 51) notwendig seien, um diesem (erwartbaren) Personalmangel entgegen zu wirken.

³⁸ Diese 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 02|2022, Nürnberg, 02. 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 28.08.2024).
- Burkert, Carola; Schaade, Peter; Thoma, Oliver (2014): Personal in der Kindererziehung in Hessen - Arbeitsmarktsituation und Berufsverbleib, IAB-Regional Hessen Nr. 03/2014.
- Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Dr. Marc (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher.
- Deutsche Rentenversicherung (2022): Rentenversicherung in Zahlen 2022, Statistik der Deutschen Rentenversicherung.

Faißt, Christian; Hamann, Silke; Jahn, Daniel; Wapler, Rüdiger (2023): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg, IAB-Regional Baden-Württemberg Nr. 03/2023.

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), S. 253–258.

Gambaro, Ludovica; Spieß, C. Katharina; Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennungen, DIW Wochenbericht Nr. 19/2021.

Gambaro, Ludovica; Gehlen, Annica; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina; Ziege, Elena (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander, DIW Wochenbericht Nr. 29/2024.

Globisch, Claudia; Müller, Dana; Fuchs, Michaela; Christoph, Bernhard; Danneck, Viktoria; Dummert, Sandra; Volkert, Marieke; Abendroth, Anja; Anger, Silke; Boll, Christina; Carstensen, Tanja; Fervers, Lukas; Hipp, Lena; Jacob, Marita; Knize, Veronika; Kreyenfeld, Michaela; Lott, Yvonne; Naujoks, Tabea; Sauermann, Armin; Schüller, Simone; Tobler, Lina (2022): Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum. IAB-Kurzbericht Nr. 05/2022, Nürnberg.

Grgic, Mariana; Matthes, Britta; Stüber, Heiko (2014): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung - Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer, IAB-Forschungsbericht Nr. 15/2014.

Hall, Anja; Leppelmeier, Ingrid (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen, WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE Nr. 161.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 09/2014, Nürnberg.

Hecksteden, Anne; Kellner, Ralf (2021): Wissenschaftlicher Umgang mit den kleinen Fallzahlen in der Spitzensportforschung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 2021/02.

ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik (2024): Praxisintegrierte Ausbildung. Weiterbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/Erzieher – Modellprojekt – PiA. In: <https://erzieherin-bremen.de/schule/pia/>. Abruf am 22.10.2024.

Jessen, Jonas; Kinne, Lavinia; Wrohlich, Katharina (2024): Gender Care Gap in Deutschland: Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie, DIW Wochenbericht Nr. 9/2024.

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), S. 29–36.

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

Olszenka, Ninja; Meiner-Teubner, Christiane (2020): Kindertagesbetreuung. In: Lochner, Susanne; Jähnert, Alexandra (Hrsg.): DJI-Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020 - Datenanalyse zur Situation junger Menschen in Deutschland, S. 94–106.

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, S. 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.

Senatorin für Kinder und Bildung Bremen (2024): Ausbildungswege im Rahmen der Ausbildung zur/zum Erzieher:in. In: <https://mach-dein-ding-bremen.de/ausbildung>, Abruf am 10.10.2024.

Senatorin für Kinder und Bildung Bremen (2024a): Pauschalleistungen für angehende Erzieherinnen und Erzieher. In: <https://www.bildung.bremen.de/pauschalleistungen-339033>, Abruf am 22.10.2024.

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 Bremen (2024): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege im Land Bremen. Statistischer Bericht KV 7 - j / 21. URL: <https://www.statistik.bremen.de/publikationen/statistische-berichte/sozialeleistungen-11569#Kita> (einzusehen am 01.03.2024).

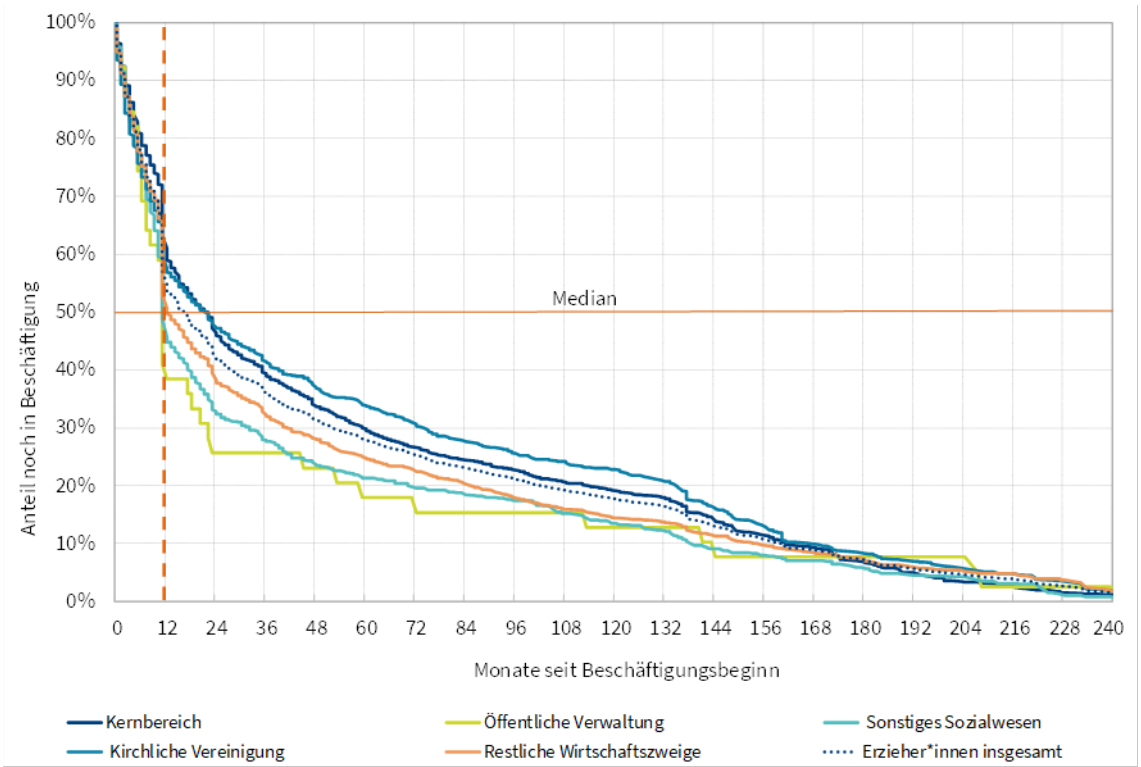
Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers – Engpässe werden immer stärker sichtbar, IAB-Kurzbericht Nr. 2/2020.

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. URL: <https://www3.nd.edu/~rwilliam/stats/Margins01.pdf> (eingesehen am 09.08.2022).

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024): Beschäftigungssituation in der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen, IAB-Regional Niedersachsen-Bremen Nr. 1/2024.

Abbildung A 1 Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Bremen nach wirtschaftlichen Teilbereichen – 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 Bremen – 240 Monate

Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen

Merkmal	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1245	
Frauen		232 ***
Alter		
Basis: 18 - 29 Jahre	1.361	
30 - 39		-69
40 - 52		369 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	1.451	
EU-Ausland		-45
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-6
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	997	
Erzieher*in mit Ausbildung		521 ***

Merkmal	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.312	
weniger als 1 Jahr		345 ***
1-2 Jahre		289 ***
mehr als 2 Jahre		392 ***
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.386	
weniger als 1 Jahr		55
1-2 Jahre		268 ***
mehr als 2 Jahre		231 **
Zeiten der Arbeitslosigkeit		
Basis: 0 Tage	1.499	
weniger als 6 Monate		-38
6 Monate - 1 Jahr		-103
Langzeitarbeitslos (LZA)		-128 **
Anzahl von vorherigen Beschäftigungsverhältnissen²⁾		-107 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	1.450	
Kinder im HH		45
jüngstes Kind unter 3		-139
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	1.227	
Teilzeit		373 ***
Tagesentgelt³⁾		0,46 ***
Wirtschaftsbereich		
Basis: Kindergärten/-Krippen	1.541	
Öffentliche Verwaltung		-425 **
Sonstiges Sozialwesen		-151 **
Kirchliche Vereinigungen		-137 **
Restliche Wirtschaftszweige		-120 **
Arbeitslosenquote		-17
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	1.456	
Verstädterte Räume		-43
Ländliche Räume		-
Anzahl Beobachtungen	90.162	
Anzahl Personen	4.148	

*** 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.

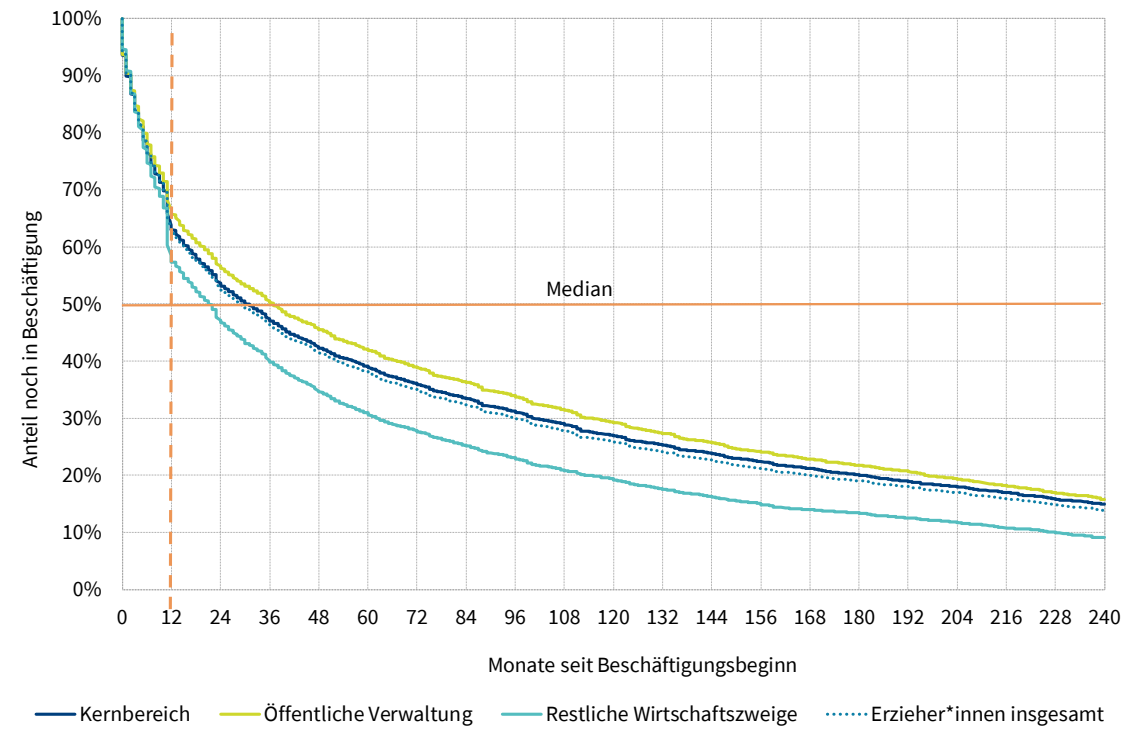
¹⁾ Gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

²⁾ Gemessen als Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen in den letzten fünf Jahren vor Beginn des sozialversicherungspflichtigen 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 ein 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 wirtschaftlichen Teilbereichen – 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

Merkmal	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1632	
Frauen		402 ***
Alter		
Basis: 18 - 29 Jahre	1.918	
30 - 39		-187 ***
40 - 52		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 ***

Merkmal	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 Arbeitslosigkeit		
Basis: 0 Tage	2.175	
weniger als 6 Monate		-360 ***
6 Monate - 1 Jahr		-476 ***
Langzeitarbeitslos (LZA)		-545 ***
Anzahl von vorherigen Beschäftigungsverhältnissen²⁾		-101 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	2.017	
Kinder im HH		-66 ***
jüngstes Kind unter 3		-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 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

²⁾ Gemessen als Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen in den letzten fünf Jahren vor Beginn des sozialversicherungspflichtigen 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 ein 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 Bremen zum 30.06.2022	9
Abbildung 2:	Anteil der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der wirtschaftlichen Teilbereiche zum 30.06.2022.....	10
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen und Deutschland.....	11
Abbildung 4:	Entwicklung der Beschäftigung 2013-2022 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach wirtschaftlichen Teilbereichen in Bremen	12
Abbildung 5:	Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Bremen 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 Bremen nach der Arbeitszeit, 2013 bis 2022	15
Abbildung 7:	Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Bremen, 2012 bis 2022	18
Abbildung 8:	Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Bremen nach wirtschaftlichen Teilbereichen – 120 Monate	24
Abbildung 9:	Weiterer Erwerbsverlauf bis Ende 2020 nach Beginn der ersten Beschäftigung als Erzieher*in nach Geschlecht und Erwerbsstatus	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 wirtschaftlichen Teilbereichen (Verbleibsquote)	35
Abbildung 12:	Bildungswege zur staatlich geprüften und anerkannten Erzieher*in im Bundesland Bremen.....	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Bremen und dem Bund nach wirtschaftlichen Teilbereichen.....	11
Tabelle 2:	Abgrenzung der Untersuchungspopulation	23
Tabelle 3:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Bremen – 120 Monate.....	28
Tabelle 4:	Altersbedingter Ersatzbedarf in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen bis 2040	41

Anhang Abbildungsverzeichnis

Abbildung A 1	Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Bremen nach wirtschaftlichen Teilbereichen – 240 Monate	52
Abbildung A 2:	Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Baden-Württemberg nach wirtschaftlichen Teilbereichen – 240 Monate.....	54

Anhang Tabellenverzeichnis

Tabelle A 1:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Bremen – 240 Monate.....	52
Tabelle A 2:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in in Baden-Württemberg – 120 Monate.....	54

In der Reihe IAB-Regional Niedersachsen-Bremen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
01/2024	Martin Wrobel, Uwe Harten, Amelie Berisha	Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen
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

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 2|2024

Veröffentlichungsdatum

04.12.2024

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_0224.pdf

Website

<https://iab.de/>

ISSN

1861-3586

DOI

[10.48720/IAB.RENSB.2402](https://doi.org/10.48720/IAB.RENSB.2402)

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