

Sieglen, Georg; Carl, Birgit

Research Report

Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen

IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen, No. 1/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Sieglen, Georg; Carl, Birgit (2025) : Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen, IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen, No. 1/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.RES.2401>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/313021>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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



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



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2024 IAB Nordrhein-Westfalen

Beschäftigungssituation in den Berufen der
Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen

Georg Sieglén, Birgit Carl

ISSN 1861-4760



Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen

Georg Sieglén (IAB NRW)
Birgit Carl (IAB NRW)

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	8
2.1 Datengrundlage und Abgrenzung	8
2.2 Entwicklung der Beschäftigung.....	11
2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten	13
2.4 Entgelt der Beschäftigten	17
3 Beschäftigungsdauern in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	19
3.1 Daten und Abgrenzung	19
3.2 Dauer von Beschäftigungen in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung	21
3.2.1 Verweildaueranalyse.....	21
3.2.2 Einflussfaktoren auf die Verweildauer.....	22
3.3 Erwerbsverläufe der Beschäftigten in den Berufen der Kinderbetreuung	27
3.4 Berufsverbleib	30
4 Zusammenfassung und Fazit	33
Literatur	36
Anhang	39

Zusammenfassung

Die Studie gibt einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und deren Entwicklung seit 2013 in Nordrhein-Westfalen. Daran anschließend wird anhand von Analysen zur Verweil-, zur Verbleibsdauer und zur Erwerbsbiographie untersucht, welcher Zusammenhang sich zwischen ausgewählten Merkmalen und der Verweildauer im Beruf ergibt und wie sich der Erwerbsverlauf von Personen, die eine erste Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung zwischen den Jahren 2002–2012 aufgenommen haben, entwickelte.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung ist in den letzten Jahren deutschlandweit mit ca. 50 Prozent überdurchschnittlich gestiegen. In Nordrhein-Westfalen sogar um 54 Prozent, was einem Zuwachs von knapp 70.350 Personen entspricht. Mit fast 94 Prozent arbeiten fast ausschließlich Frauen in diesen Berufen. Knapp die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitete im Juni 2023 in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Nordrhein-Westfalen sind die Beschäftigten im Schnitt deutlich jünger und der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit geringer. Das mittlere Entgelt entwickelte sich in den letzten zehn Jahren zwar überdurchschnittlich, bleibt aber noch knapp unter dem aller Beschäftigten im Bundesland (Stand: Dezember 2023). Bezogen auf Helfer und Fachkräfte verdienen Beschäftigte in den Berufen der Kinderbetreuung mittlerweile aber sogar etwas mehr als der jeweilige Durchschnitt aller Beschäftigten mit diesen Anforderungsniveaus.

Unsere Analysen zur Verweildauer zeigen, dass vor allem das Alter, die Qualifikation und die Arbeitszeit die deutlichsten Einflüsse auf die individuelle Verweildauer im Beruf nehmen. Darüber hinaus zeigt sich gegenüber dem Beginn des Beobachtungszeitraums 2002 in den letzten Jahren eine Zunahme der Verweildauern. Die erwerbsbiografischen Analysen zeigen, dass ein Großteil der Erzieher*innen ihrem Beruf auch treu bleiben. Neben den 18 Prozent, die ohne Unterbrechungen durchgehend als Erzieher*in arbeiten, kehren zudem knapp 52 Prozent nach einer Unterbrechung in ihren Beruf zurück. Darüber hinaus gibt es ausgeprägte Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer sind nicht nur in ihrer Anzahl deutlich unterrepräsentiert, sondern haben auch im Schnitt kürzere Dauern und wechseln deutlich häufiger den Beruf, ohne zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukehren. Im Untersuchungszeitraum von 2002 bis 2022 nahm insgesamt der Anteil von Erzieher*innen leicht ab, die in einem Zeitraum von 10 Jahren in ihrem Beruf tätig blieben oder nach einer Unterbrechung wieder dorthin zurückkehrten und der Anteil derer leicht zu, die in einen anderen Beruf wechselten.

Keywords

Beschäftigung, Erwerbsverläufe, Erzieher*innen, Fachkräftebedarf, Kinderbetreuung, Nordrhein-Westfalen

Danksagung

Wir danken insbesondere Rüdiger Wapler für umfangreiche Hilfen bei der Datenaufbereitung und -analyse. Darüber hinaus danken wir Martin Wrobel, Uwe Harten und Doris Baumann für ihre wertvollen Hinweise und hilfreichen Kommentare. Letzterer danken wir auch für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung

Seit einigen Jahren zeigen sich bei den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung sowohl in Deutschland insgesamt als auch in Nordrhein-Westfalen zunehmend Anzeichen von Fachkräfteengpässen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024a, 2024b). Zwar ist in den kommenden Jahren damit zu rechnen, dass die Zahl der Erzieher*innen weiter zunimmt, die „Fachkräftelücke“, d. h. die Zahl offener Stellen, die rechnerisch nicht besetzt werden können, aber dennoch groß bleibt. Prognosen des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zeigen für Deutschland insgesamt, dass die Erzieher*innen die Berufsgattung sind, in der bis 2027 absolut die höchsten Beschäftigungszuwächse zu erwarten sind, 2027 aber im Bereich der Kinderbetreuung und -Erziehung auf der Ebene von Spezialist*innen die zweitgrößte Fachkräftelücke mit knapp 28.000 Stellen zu erwarten ist (Burstedde/Tiedemann 2024). Im Jahresdurchschnitt 2023/2024 beläuft sich die Lücke an qualifizierten Arbeitskräften in der Kinderbetreuung- und Erziehung auf knapp 21.000 Stellen und ist damit bereits die größte unter allen analysierten Berufsgruppen (Tiedemann/Kunath/Werner 2024).

Seit 2013 besteht in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter 3 Jahren und in den vergangenen Jahren ist die Zahl der in Kindertageseinrichtungen (KiTas) betreuten Kinder bis zu 3 Jahren deutlich gestiegen. In Nordrhein-Westfalen erhöhte sich die Betreuungsquote von Kindern in diesem Alter von 20 Prozent 2013 auf 31 Prozent 2023, während die von Kindern von 3 bis 6 Jahren relativ unverändert blieb (2023: 89,7 %).¹ 2023 war die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen in Nordrhein-Westfalen im Vergleich der Bundesländer allerdings nach Bremen die zweitniedrigste.

Trotz der deutlichen Zunahme an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren in den KiTas in den vergangenen Jahren und der verbesserten Personalausstattung bestand in den vergangenen Jahren weiterhin eine erhebliche Lücke zum Bedarf an entsprechenden Betreuungsangeboten. Diese Lücke nahm in den letzten Jahren leicht zu, so dass 2022 in Nordrhein-Westfalen rund 30 Prozent der Kinder unter drei Jahren in Kindertagesbetreuung waren, aber laut der „DJI-Kinderbetreuungsstudie“ von knapp 48 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren ein Platz in einer KiTa oder Kindertagespflege gewünscht wurde (Bock-Famulla et al. 2023).

Ein aus Sicht der Eltern zu geringes Angebot institutioneller Betreuungsangebote steht einer Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Eltern mit Kindern unter 6 Jahren und insbesondere von Müttern entgegen. Unter anderem aufgrund des in vielen Bereichen zunehmenden Mangels an Fachkräften ist dies aber ein zentrales Ziel der Familien- und Arbeitsmarktpolitik (vgl. Lietzmann/Wenzig 2021). Die Herausforderungen für die Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) sind in den vergangenen Jahren auch aufgrund der gestiegenen Zuwanderung u. a. von Geflüchteten gestiegen. Gerade aber die Betreuungsquoten von Kindern unter 6 Jahren mit Migrationshintergrund sind überdurchschnittlich niedrig², obwohl die Kinderbetreuung ein wichtiger Schlüssel für eine frühzeitige und nachhaltige gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Integration insbesondere geflüchteter Mütter ist

¹ <https://www.statistikportal.de/de/kindertagesbetreuung-deutschland>

² Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/liste-betreuungsquote-migration-unter6jahren-nach-laendern.html>

(vgl. etwa Gambaro/Neidhöfer/ Spieß 2019). Aber nicht nur bei Familien, bei denen überwiegend nicht Deutsch gesprochen wird, sondern auch bei Familien mit niedrigerem Bildungsstand und armutsgefährdeten Familien bestehen überdurchschnittlich große ungedeckte Bedarfe (Huebener et al. 2023). Allgemein dürften mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt unter anderem soziale und kommunikative Fähigkeiten weiter an Bedeutung gewinnen, für deren Vermittlung der frühen und schulischen Bildung eine bedeutende Rolle zukommt.

Zu wenig und/oder unzureichend qualifiziertes Personal hat auch negative Auswirkungen auf die pädagogische Praxis. In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung (Bock-Famulla et al. 2023) kommt man zu der Einschätzung, dass 2022 in Nordrhein-Westfalen Kinder im Alter unter 3 Jahren zu 71 Prozent und Kinder über 3 Jahren zu 69 Prozent mit einem Personalschlüssel betreut wurden, der unterhalb des wissenschaftlich empfohlenen Niveaus liegt. Personalmangel steht häufig in Wechselwirkung mit belastenden Arbeitsbedingungen und erschwert darüber hinaus die Erfüllung der verantwortungs- und anspruchsvollen Aufgaben im Bereich der FBBE (vgl. Klusemann/Rosenkranz/Schütz 2020). In einer deutschlandweiten Befragung gaben 58,1 Prozent der Beschäftigten in der Berufsgruppe Kinderbetreuung und -erziehung an, häufig oder konstant mit Personalmangel konfrontiert zu sein. Auswertungen der durchschnittlichen Zahl von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen pro Jahr und Beschäftigten (Akko 2024) zeigen für Nordrhein-Westfalen beim KiTa-Personal zwischen 2020 und 2023 eine Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage von 22,3 Tagen auf 30,5 Tage und damit zuletzt rund 10 Tage mehr als im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Die Entwicklung dieser deutlich überdurchschnittlichen Werte deutet darauf hin, dass sich Personalmangel vermutlich auch in einer höheren Arbeitsbelastung des Personals niederschlägt, die wiederum zu krankheitsbedingten Fehlzeiten beitragen dürfte (vgl. Hildebrandt et al. 2023). Die Zahl von Tagen, an denen KiTas in Nordrhein-Westfalen an regulären Öffnungstagen geschlossen blieben, nahm 2023 gegenüber dem Vorjahr zu.³ Aktuell gibt es auch Anzeichen, dass die Zahl von KiTas, die ihr Angebot zur Kinderbetreuung einschränken mussten, gestiegen ist.⁴

Der Schließung der „Fachkräftelücke“ im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung kommt in den kommenden Jahren also eine wichtige Rolle zu. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (u. a. der Vergütung und der Weiterentwicklungsmöglichkeiten) sowie ausreichende und gut ausgestattete Ausbildungsplätze könnten die Attraktivität des Berufs der Erzieher*in für mögliche Berufseinsteiger*innen erhöhen. Allerdings kommt die Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung (2022) zu dem Schluss, dass eine zusätzliche Ausweitung der Ausbildungskapazitäten bei den Jüngeren kaum möglich ist und Grgic, Matthes und Stüber (2014), dass eine reine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten für die Jüngeren das Fachkräfteproblem kaum lösen würde. Strategien zur Fachkräftesicherung in diesem Berufsbereich sollten daher auch Faktoren berücksichtigen, die sich negativ auf den längerfristigen Verbleib und das Arbeitszeitvolumen bereits Beschäftigter auswirken.

Die vorliegende Studie gibt zunächst einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und deren Entwicklung seit 2013 in Nordrhein-Westfalen (Kapitel 2). Daran anschließend werden in Kapitel 3 Erwerbsverläufe von Beschäftigten in den

³ <https://www.it.nrw/nrw-kindertageseinrichtungen-schlossen-durchschnittlich-205-tagen-im-jahr-126013>

⁴ <https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/nordrhein-westfalen-drastisch-reduziertes-betreuungsangebot-in-nrw-kitas-a-9d1aef89-5dbc-4fea-951d-01d56fa4a3e1>

Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen analysiert. Dabei wird auch untersucht, wie sich verschiedene relevante Merkmale auf die Verweildauer im Beruf von Personen ausgewirkt haben, die zwischen 2002 und 2012 eine erste Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung aufgenommen haben. Abschließend werden in Kapitel 4 die Ergebnisse zusammengefasst und eingeordnet. Insgesamt folgt die Studie im Hinblick auf die Fragestellungen und die Analysen den bereits für Baden-Württemberg (Faißt et al. 2023), Niedersachsen und Bremen (Wrobel/Harten/Berisha 2024a/b) durchgeführten Studien und übernimmt daraus auch textlich mehrere Abschnitte.

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. 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).⁵ 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 (svB) ohne Auszubildende am Arbeitsort jeweils zum 30.06. eines Jahres. Geringfügige Beschäftigung spielt in den Berufen der Kinderbetreuung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eine eher untergeordnete Rolle, wie Auswertungen zu dieser Form der Beschäftigung zeigen. Da im Juni 2023 knapp sechs Prozent aller Beschäftigten in den genannten Berufen ausschließlich geringfügig beschäftigt waren, während es über alle Berufe ca. 12,5 Prozent sind, wird die geringfügige Beschäftigung bei den folgenden Analysen nicht weiter berücksichtigt.

Die Untersuchungspopulation findet sich in der KldB 2010 unter der Berufsgruppe „8311 Berufe i. d. Kinderbetreuung, -erziehung“. Hier sind die verschiedenen Einzelberufe z. B. der

⁵ Zahlen zu den selbständigen Tagesmüttern finden sich daher nicht in den Daten der Beschäftigungsstatistik.

Erzieher*innen, Sozialpädagogischen Assistent*innen/Kinderpfleger*innen subsummiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024a). 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 knapp 72 Prozent aller Beschäftigten in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen 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, -erziehung bei den folgenden Auswertungen nur den Begriff der Erzieher*innen – sofern nicht explizit anders angegeben, meinen wir damit immer alle Beschäftigten der Berufsgruppe „8311 Berufe i. d. Kinderbetreuung, -erziehung“.

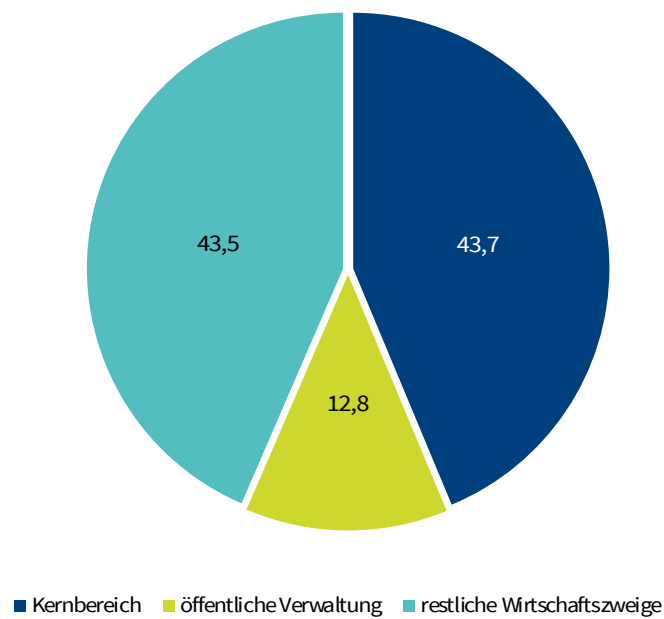
Grundsätzlich liegt der Fokus der Beschäftigtenanalysen auf dem Beruf. Für unsere Fragestellungen (u. a. nach dem Berufsverbleib in Kapitel 3) ist aber auch eine Unterscheidung der Erzieher*innen nach den Wirtschaftszweigen (WZ) relevant. So können institutionelle Effekte (z. B. der Einfluss der Trägerschaft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

Abbildung 1 gibt hierzu einen Überblick und zeigt den Anteil der Erzieher*innen nach den Bereichen. Im Kernbereich, der sich aus dem Wirtschaftszweig "Kindergärten und Vorschulen" (WZ 8510) und "Tagesbetreuung von Kindern" (WZ 8891, z. B. Kinderkrippen, Kindertagesstätten oder Tagesmüttertätigkeiten) zusammensetzt, arbeiten rund 44 Prozent aller beschäftigten Erzieher*innen in Nordrhein-Westfalen. Sie stellen innerhalb dieses Kernbereichs ca. 77 Prozent aller Beschäftigten dar (siehe Abbildung 2). In der öffentlichen Verwaltung (WZ 8411) sind knapp 13 Prozent aller Erzieher*innen im Bundesland beschäftigt und rund jede*r zehnte Beschäftigte innerhalb des Bereichs arbeitet als Erzieher*in. Vermutlich erklärt sich dieser verhältnismäßig hohe Anteil damit, dass beschäftigte Erzieher*innen bei einem öffentlichen Träger (z. B. einer Stadt oder Gemeinde) ggf. über den Wirtschaftszweig der Stadt/Gemeinde anstelle der Zuordnung zu einer KiTa-Betriebsstätte gemeldet werden (vgl. Grgic/Matthes/Stüber 2014).

Ca. 44 Prozent der Beschäftigten mit diesem Beruf verteilen sich auf die restlichen Wirtschaftszweige (z. B. in der WZ 8899 „Sonstiges Sozialwesen a. n. g.“ und der WZ 9499 „Sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen a. n. g.“). Ihr Gewicht an der Gesamtbeschäftigung der restlichen Wirtschaftszweige fällt mit gut einem Prozent erwartungsgemäß klein aus. Schwerpunktmäßig werden wir vor allem auf den Kernbereich näher eingehen.

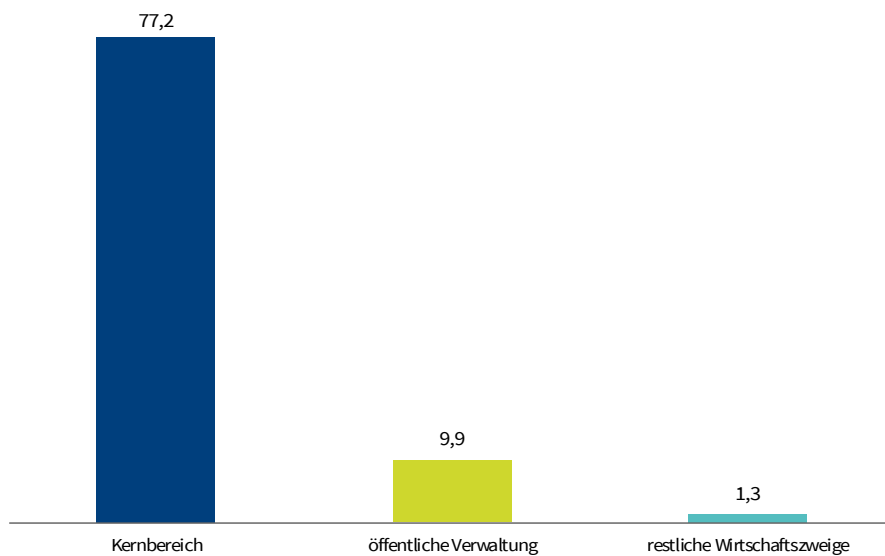
⁶ Bezogen auf das pädagogische Personal und das Verwaltungspersonal. Dazu zählt auch das Leitungspersonal, aber keine Auszubildenden und Praktikant*innen im Anerkennungsjahr.

Abbildung 1: Anteile der Erzieher*innen nach Teilbereichen in Nordrhein-Westfalen zum 30.06.2023
Angaben in Prozent



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

Abbildung 2: Anteile der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der Bereiche zum 30.06.2023 in Nordrhein-Westfalen
Angaben in Prozent



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

2.2 Entwicklung der Beschäftigung

Zum 30.06.2023 waren rund 200.500 Personen als Erzieher*innen in Nordrhein-Westfalen beschäftigt (siehe Tabelle 1).⁷ Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt somit 2,9 Prozent und ist damit genauso hoch wie in Gesamtdeutschland. Anders verhält es sich bei der Verteilung der Erzieher*innen auf die Bereiche. Der Anteil der beschäftigten Erzieher*innen in der öffentlichen Verwaltung ist mit fast 13 Prozent im Vergleich zu knapp 20 Prozent im Bund niedriger. Anders stellt sich die Situation im Aggregat der restlichen Wirtschaftszweige dar, wo der Anteil in Nordrhein-Westfalen bei 43,5 Prozent und damit 6 Prozentpunkte über jenem im Bund liegt. Im Vergleich etwas höher liegt der Anteil der beschäftigten Erzieher*innen in Nordrhein-Westfalen auch im Kernbereich.

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

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende) am 30.06.2023

Region	Gesamtbeschäftigung	Berufe in der Kinderbetreuung/-erziehung							
		Insgesamt (alle Bereiche)		Kernbereich		Öffentliche Verwaltung		Restliche Wirtschaftszweige	
		Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
Deutschland	33.403.917	970.069	2,9	409.992	42,3	196.782	20,3	363.295	37,5
Nordrhein-Westfalen	6.997.593	200.547	2,9	87.675	43,7	25.614	12,8	87.258	43,5

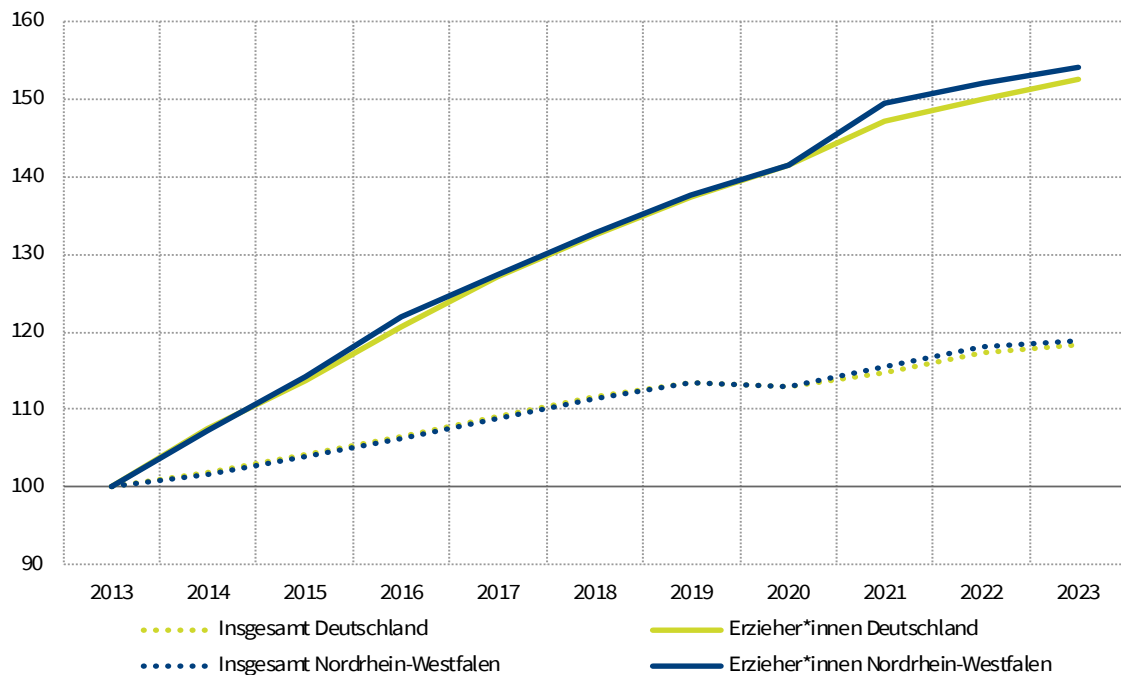
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Die Entwicklung der Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung verlief in den letzten Jahren deutlich dynamischer als die aller Beschäftigten (siehe Abbildung 3). Während die Gesamtbeschäftigung im betrachteten Zeitraum in Nordrhein-Westfalen um rund 19 Prozent (Gesamtdeutschland rund 18 Prozent) gewachsen ist, stieg die Beschäftigung in den betrachteten Berufen in Nordrhein-Westfalen sogar um 54 Prozent (deutschlandweit um ca. 53 Prozent), was einem Zuwachs von knapp 70.400 Personen im Bundesland entspricht. Bemerkenswert ist zudem die gegenläufige Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und der Erzieher*innen während der Corona-Pandemie. So stieg die Beschäftigung der Erzieher*innen auch von Juni 2019 auf Juni 2020, während die Gesamtbeschäftigung in diesem Zeitraum zurückging. Offensichtlich war die Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung nicht negativ von der Corona-Krise betroffen, zumal diese Berufe zu den systemrelevanten zählen (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021).

⁷ Zum Vergleich: Nach Angaben des Ländermonitors Frühkindliche Bildungssysteme (Bock-Famulla et al. 2023) umfasste das pädagogische Personal in KiTas 2022 135.105 Personen.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigung 2013-2023 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen und Deutschland

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



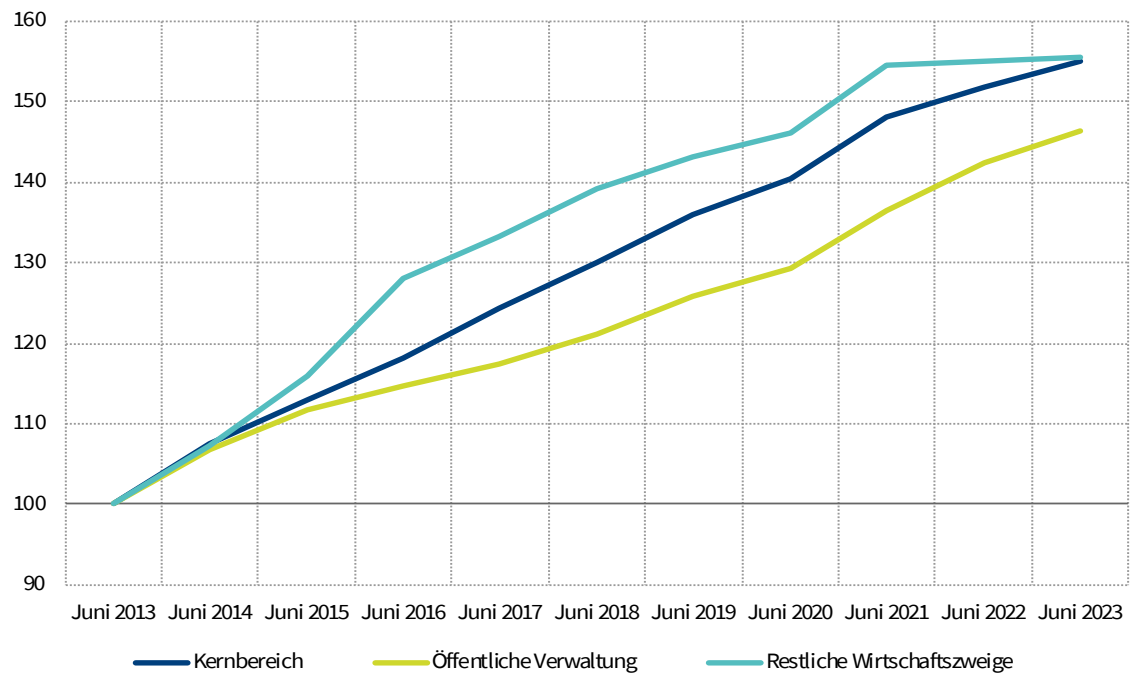
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Diesen kontinuierlich positiven Trend sehen wir auch bezüglich der Beschäftigungsentwicklung innerhalb der Bereiche (siehe Abbildung 4). Auch wenn sich hier Unterschiede ergeben, ging das Beschäftigungswachstum in der öffentlichen Verwaltung und im Kernbereich in den Jahren 2013–2023 stetig aufwärts. Mit einer Steigerung von rund 55 Prozent haben der Kernbereich und die restlichen Wirtschaftszweige den höchsten Zuwachs im betrachteten Zeitraum erzielt.⁸ Die öffentliche Verwaltung steigerte ihre Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung um ca. 46 Prozent. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung sehen wir einen Wachstumsstillstand in 2022 gegenüber 2021. Möglicherweise wechselten Beschäftigte von den restlichen Wirtschaftszweigen in den Kernbereich bzw. in die öffentliche Verwaltung. Ein potenzieller Grund für einen Wechsel könnte zum Beispiel in Gehaltsunterschieden zwischen den Bereichen bestehen. Diese lassen sich aber zumindest anhand unserer Analysen nicht feststellen (siehe Kapitel 2.4). So ist die Höhe des erzielten Medianentgelts (Definition in Fußnote 15) in allen drei Bereichen nahezu identisch. Wenn davon ausgegangen wird, dass unbefristete Stellen attraktiver für die Beschäftigten sind, könnte ein weiterer möglicher Grund für einen Wechsel in diesbezüglichen Unterschieden zwischen den Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen liegen. So zeigen entsprechende Analysen tatsächlich den höchsten Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen für die restlichen Wirtschaftszweige (knapp 37 %). In der öffentlichen Verwaltung und im Kernbereich ist hingegen nur noch gut bzw. knapp jedes vierte Beschäftigungsverhältnis befristet.

⁸ Die prozentual höchste Steigerung mit rund 180 Prozent wurde in der WZ 8891 „Tagesbetreuung von Kindern“ erzielt, wengleich von einer sehr geringen Basis ausgehend. 2013 arbeiteten hier ca. 4.000, 2023 dann schon knapp 12.000 Erzieher*innen.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigung 2013-2023 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach Bereichen in Nordrhein-Westfalen

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



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

2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten

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

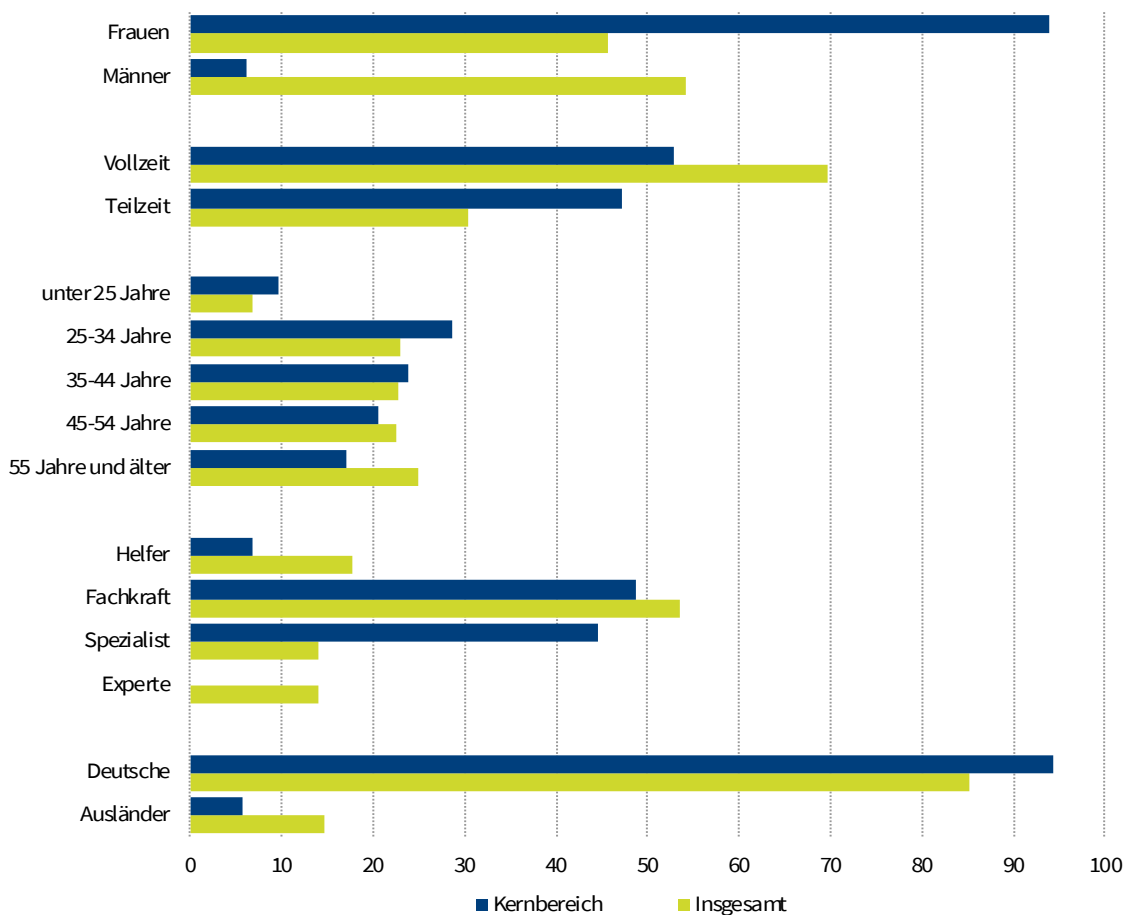
Geschlecht

In Abbildung 5 ist deutlich zu erkennen, dass die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung eine ausgesprochene Frauendomäne sind. Diese Konzentration steht exemplarisch dafür, wie stark sich die berufliche Segregation und bestehende Berufsauswahlprozesse wohl weiterhin verfestigt haben (vgl. Hausmann/Kleinert 2014). Während in der Gesamtwirtschaft knapp 46 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, liegt der Anteil in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung bei fast 94 Prozent. Erzieherinnen prägen also den Arbeitsmarkt im Kernbereich.⁹ Wenngleich sich der Anteil der Erzieher im Vergleich zu 2013 um gut 3 Prozentpunkte erhöht hat, sind Männer weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Eine geringe Entlohnung bzw. eine in weiten Teilen fehlende Ausbildungsvergütung, kaum soziale Anerkennung und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten seien die Hauptgründe, weshalb Männer den Erzieherberuf nur selten ergreifen (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2015). Hier gilt es anzusetzen, um den Beruf für Männer attraktiver zu gestalten. Ein Ansatz ist die „praxisintegrierte Ausbildung (PiA)“ zum Erzieherberuf,

⁹ Auch in der öffentlichen Verwaltung ist der Anteil beschäftigter Erzieherinnen nahezu identisch mit dem des Kernbereichs.

die seit dem Schuljahr 2021/2022 in Nordrhein-Westfalen eingeführt wurde.¹⁰ Bei dieser Ausbildungsform erhalten angehende Erzieher*innen mittlerweile ein Ausbildungsgehalt (analog zur dualen Berufsausbildung), so dass der Ausbildungsberuf, zumindest in finanzieller Hinsicht, deutlich attraktiver wird.

Abbildung 5: Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Nordrhein-Westfalen nach soziodemografischen Merkmalen zum 30.06.2023
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende), Anteile in Prozent



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

Arbeitszeit

Knapp die Hälfte aller Erzieher*innen im Kernbereich arbeitet in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis. Damit unterscheidet sich dieser Bereich, wie auch bereits beim Geschlecht, deutlich von der Gesamtwirtschaft in Nordrhein-Westfalen. Hier arbeiten „nur“ ca. 30 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit. Die hohe Teilzeitquote ist auf den hohen Anteil an Erzieherinnen zurückzuführen. In der Gesamtwirtschaft sind gut 76 Prozent aller

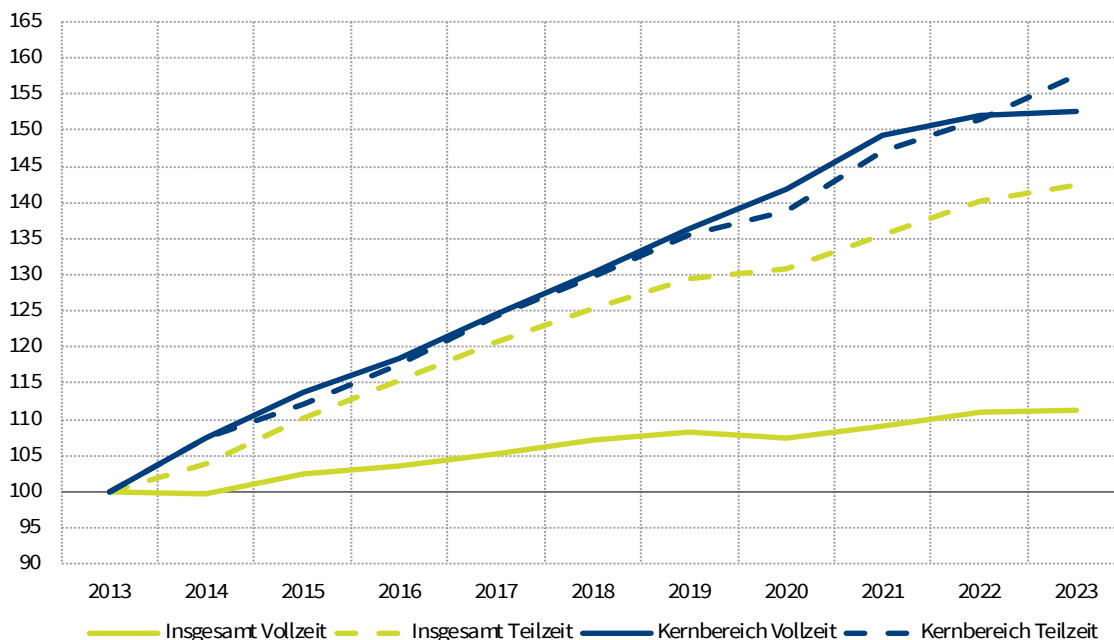
¹⁰ <https://www.kita.nrw.de/erzieherin-erzieher-oder-kinderpflegerin-kinderpfleger-werden>

Teilzeitbeschäftigten Frauen, in den Berufen der Kinderbetreuung im Kernbereich hingegen gut 96 Prozent.¹¹

Wird die Entwicklung der Arbeitszeit für den Kernbereich seit 2013 betrachtet, so fällt auf, dass sich bis ins Jahr 2023 beide Arbeitszeitformen mehr oder weniger gleich entwickelt haben. Erst 2022 stieg die Zahl der Vollzeit-Beschäftigten weniger stark als die der Teilzeit-Beschäftigten (Abbildung 6). Insgesamt wuchs die Teilzeitarbeit im Kernbereich zwischen 2013 und 2023 um ca. 15.000 Beschäftigte (57 %) und die Vollzeitarbeit um knapp 16.000 (52 %). In der Gesamtwirtschaft hingegen zeichnete sich bereits ab 2013 ein vergleichsweise stärkerer Anstieg der Teilzeitform ab. So wuchs die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit um gut 42 Prozent, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten „nur“ um rund 11 Prozent stieg. Voraussichtlich hängt der hohe Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen u. a. mit der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen. So ergaben Auswertungen des Mikrozensus 2018, dass ca. 45 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Frauen in der „frühen Bildung“ aufgrund von Betreuungs-, familiären- oder persönlichen Verpflichtungen eben in Teilzeit arbeiten. Grundsätzlich seien die Teilzeitbeschäftigten aber zufrieden mit der Arbeitszeit; „nur“ ca. sieben Prozent wünschten sich demnach eine Erhöhung der Arbeitszeit (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 141 f.).

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Nordrhein-Westfalen nach der Arbeitszeit, 2013 bis 2023

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



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

Alter

Auch hinsichtlich der Altersstruktur gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Erzieher*innen und allen Beschäftigten. So sind im Kernbereich rund zehn Prozent der Erzieher*innen unter

¹¹ Auch in der öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit 96,5 Prozent sehr hoch.

25 Jahre und rund 29 Prozent zwischen 25-34 Jahre alt. In der Gesamtwirtschaft sind die Anteile mit ca. sieben und 23 Prozent deutlich geringer. Dementsprechend sind in der Gesamtwirtschaft relativ mehr ältere Personen beschäftigt. Fast jede*r Vierte ist hier über 55 Jahre alt, in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung gehört hingegen „nur“ knapp jede*r sechste Erzieher*in zu dieser Altersgruppe. Innerhalb des Kernbereichs zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während gut 60 Prozent der Erzieherinnen unter 45 Jahre alt sind, liegt der Anteil bei den Männern bei rund 85 Prozent. Männer arbeiten zwar relativ selten in Berufen der Kinderbetreuung, diejenigen, die aber als Erzieher arbeiten, sind im Schnitt deutlich jünger als die Frauen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung für Männer nur bis zum mittleren Alter attraktiv sind. Eine Rolle könnte aber auch spielen, 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 mit lediglich rund 7 Prozent deutlich unter dem entsprechenden Anteil in der Gesamtwirtschaft (knapp 18 Prozent). Da die Ausübung einer Tätigkeit im Kinderbetreuungsbereich im Regelfall eine Ausbildung voraussetzt, ist dies nicht sehr überraschend. Dementsprechend ist der Anteil der Fachkräfte auch überdurchschnittlich hoch. Rund 49 Prozent arbeiten im Kernbereich als Fachkräfte und weitere 44,5 Prozent auf Spezialist*innen-Niveau. Tätigkeiten auf sogenannter Expert*innen-Ebene gibt es in den Berufen der Kinderbetreuung keine. Aktuell sind zeitliche Vergleiche des Anforderungsniveaus in den Berufen der Kinderbetreuung schwierig bzw. wenig aussagekräftig, da sich 2021 die Zuordnung zum Anforderungsniveau innerhalb dieser Berufe geändert hat.¹²

Staatsangehörigkeit

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in den Berufen der Kinderbetreuung mit knapp sechs Prozent deutlich unterrepräsentiert. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft arbeiten ca. 15 Prozent. Erzieher*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Kernbereich unterscheiden sich auch hierbei kaum von denen, die in der öffentlichen Verwaltung arbeiten (rund 6 %). Ein möglicher Grund für die vergleichsweise geringeren Anteile an ausländischen Beschäftigten könnte sein, dass es sich um einen reglementierten Beruf¹³ handelt und sich die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses daher sowohl inhaltlich als auch von der Dauer und den Kosten aufwändiger gestaltet als in anderen nicht-reglementierten Berufen.

¹² Die Zuordnung der Einzelberufe zu den Berufen der Kinderbetreuung wurde 2021 neu geregelt. Bis dahin gab es „nur“ die Unterscheidung zwischen Helfer*innen- und Fachkraft-Niveau; ab 2021 wurden elf Einzelberufe der Spezialisten-Ebene zugeordnet und somit aus der Fachkraft-Ebene entfernt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024a). Dies führt dazu, dass sich die Anteile beider genannten Anforderungsniveaus entsprechend ändern. Bis 2021 waren z. B. noch etwa 92 Prozent aller Beschäftigten der Fachkraft-Ebene und gut 1 Prozent den Spezialist*innen zugeordnet. Es ist davon auszugehen, dass sich v. a. die Anteile dieser beiden Anforderungsniveaus in den nächsten Jahren noch weiter ändern werden, da es im Rahmen des Meldeverfahrens unklar ist, zu welchem Zeitpunkt der geänderte Tätigkeitsschlüssel tatsächlich gemeldet wird. Grundsätzlich lässt sich dann aber anhand des Anforderungsniveaus eine Unterscheidung nach Beschäftigten, die tatsächlich als Erzieher*in (Spezialisten) arbeiten und denen, die als sozialpädagogische Assistentin/Kinderpflegerin (Fachkräfte) arbeiten, treffen.

¹³ Berufe, deren Ausübung in Deutschland an eine Anerkennung der beruflichen Qualifikation gebunden ist (<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisse/berufcluster/reglementierte-berufe?berufcluster=reglementiert>).

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Erzieher*innen im Kernbereich (für die öffentliche Verwaltung gilt dies allerdings analog) zum ganz überwiegenden Teil Frauen sind, überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten, im Vergleich zu den Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Nordrhein-Westfalen deutlich jünger sind, fast ausschließlich auf einem höheren Qualifikationsniveau arbeiten und ausländische Personen deutlich unterrepräsentiert sind.

Diese Ergebnisse unterstreichen die Empfehlungen verschiedener Studien, die in Anbetracht der Fachkräftesituation in den Berufen der Kinderbetreuung zusätzliche Potenziale bei Männern, bei Personen mit Migrationshintergrund und Teilzeitbeschäftigten sehen (z. B. 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. Immerhin haben auch rund 31 Prozent (Stand März 2022) aller Kinder in Tageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen einen Migrationshintergrund und bei knapp 28 Prozent der betreuten Kinder wird in der Familie vorrangig nicht deutsch gesprochen (Statistisches Bundesamt 2022).

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 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 Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sehr deutliche Fachkräfteengpässe in den Berufen der Kinderbetreuung festzustellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024b).¹⁴

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 Sonderzahlungen, Schichtzuschläge oder sonstige Zulagen. Die statistischen Auswertungen über Entgelte werden durchgehend auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) eingeschränkt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016: 5 ff.), da in der Beschäftigungsstatistik der Stundenumfang der Arbeitszeit nicht erfasst wird. Es findet lediglich eine Einteilung in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung statt, sodass eine Berechnung der Stundenlöhne nicht möglich ist.

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

Das Entgelt der Beschäftigten wird als Medianentgelt ermittelt.¹⁵ Abbildung 7 verdeutlicht die überdurchschnittliche Entwicklung der Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung.¹⁶ So ist das durchschnittliche Monatsentgelt aller Erzieher*innen um 34 Prozent gestiegen und damit sieben Prozentpunkte mehr als die Entgelte aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Damit liegt es mit 3.757 € ca. 64 € unter dem Schnitt aller Berufe, die Differenz lag aber zu Beginn unsere Betrachtung im Jahr 2012 noch bei knapp 196 €. Hier gab es also in den letzten Jahren eine stetige Annäherung an den Durchschnittsverdienst. Auch unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus zeigen sich überdurchschnittliche Entwicklungen in den Berufen der Kinderbetreuung.¹⁷ Fachkräfte verdienen hier im Schnitt 3.788 € und damit ca. 34 Prozent mehr als noch im Jahr 2012. Eine noch höhere prozentuale Steigerung des Entgelts zeigt sich für die Helfer*innen. Um 40 Prozent hat sich ihr Entgelt im Vergleich zu 2012 erhöht. Der Verdienst liegt 2023 bei 3.089 € und damit 350 € höher als der für alle Beschäftigten mit demselben Anforderungsniveau. Helfer*innen in Erziehungsberufen verdienen in Nordrhein-Westfalen bereits 2012 knapp 60 € mehr als der Durchschnitt aller Helfer*innen und ihr Entgelt hat sich im Zeitverlauf prozentual deutlich höher gesteigert, als das Entgelt aller Helfer*innen (+28 %). Ähnlich verhält es sich auch bei den Fachkräften. Die als Fachkraft beschäftigten Erzieher*innen, also der weitaus überwiegende Teil der beschäftigten Erzieher*innen (siehe Abbildung 5), verdienen 2023 3.788 €, und damit 188 € mehr als der Durchschnitt aller Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen. 2012 verdienten sie mit 2.828 € bereits etwa 7 € mehr als der Durchschnitt aller Fachkräfte, ihr Entgelt stieg aber im Zeitverlauf um 34 Prozent, wogegen das Entgelt aller Fachkräfte im Bundesland nur um 28 Prozent zunahm. Dieser Trend könnte eine Folge des bereits in der Vergangenheit immensen Bedarfs an qualifiziertem Personal in der Kinderbetreuung sein. Darüber hinaus zeigt der Einkommensunterschied von knapp 700 € zwischen Helfer*innen und Fachkräften in den Berufen der Kinderbetreuung, dass sich eine entsprechende Ausbildung auch in finanzieller Hinsicht weiterhin lohnt.

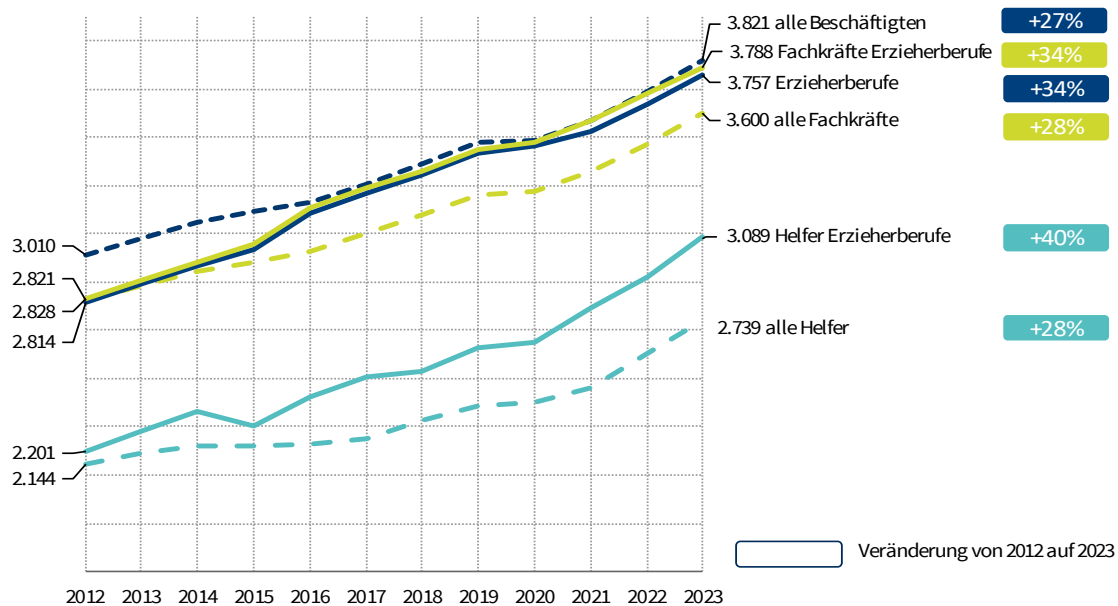
¹⁵ Der Median ist definiert als der Wert (hier des Entgelts) für den gilt, dass 50 Prozent der Beschäftigten weniger und die anderen 50 Prozent mehr verdienen. Er ist aussagekräftiger als eine Durchschnittsbetrachtung, die stärker auf Extremwerte an den Rändern der Verteilung reagiert. Zudem müssen die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

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

¹⁷ Allerdings unterliegen zeitliche Vergleiche des Anforderungsniveaus in den Berufen der Kinderbetreuung Einschränkungen – vgl. Fußnote 12.

Abbildung 7: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Nordrhein-Westfalen, 2012 bis 2023

Entgelte in Euro, Veränderung in Prozent



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

3 Beschäftigungsdauern in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung

Im vorangegangenen Kapitel wurden die Entwicklung und die Struktur der Beschäftigung von Erzieher*innen dargestellt. Aussagen darüber, wie lange Personen tatsächlich im Beruf oder in Beschäftigung verbleiben und welche Faktoren einen Einfluss auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen nehmen, können damit nicht getroffen werden. Vor dem Hintergrund der Fachkräfteengpässe in diesem Berufsfeld ist es auch interessant, Beschäftigungsverläufe genauer in den Blick zu nehmen. Sie sind 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 Fachkräfteengpässen in den Berufen der Kinderbetreuung zu entgegnen ist bzw. wie potenzielle Fachkräfte (zurück) gewonnen werden können. Kurze Beschäftigungsverhältnisse, häufige Berufswechsel oder lange Unterbrechungen können Anzeichen für ungünstige Beschäftigungsbedingungen sein, die dazu führen, dass es zunehmend schwieriger wird, Erzieher*innen langfristig zu halten und/oder neues Personal zu rekrutieren.

3.1 Daten und Abgrenzung

Für die folgenden Analysen greifen wir auf vollständige historisierte Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), zurück. Die IEB führen Datensätze aus unterschiedlichen Verfahren zusammen, enthalten somit tagesgenaue Angaben

u. a. zu sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung, zum ausgeübten Beruf, Wirtschaftszweig, Zeiten der Arbeitslosigkeit, Entgelt, Arbeitsort, Alter, Geschlecht, Nationalität und zu weiteren Merkmalen, so dass Erwerbsverläufe auf Personenebene nachvollzogen werden können. Nicht enthalten sind demnach Daten für Selbständige und Beamt*innen.

Im Hinblick auf unsere Frage nach den Dauern der Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen und deren Berufsverbleib wurde die Untersuchungspopulation wie folgt in den Daten identifiziert: Personen, die in Nordrhein-Westfalen als Erzieher*in sozialversicherungspflichtig (ohne Auszubildende) beschäftigt sind.¹⁸ Als „Fokusgruppe“ untersuchen wir nur diejenigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Beschäftigung „keine besonderen Merkmale“ aufweist.¹⁹ Somit werden in dieser Analyse Personen, die beispielsweise ein „Freiwilliges Soziales Jahr“ absolvieren (FSJler*innen) und Praktikant*innen nicht betrachtet, da ihre Beschäftigungsverhältnisse ganz überwiegend von vornherein befristet und von relativ kurzer Dauer sind.

Des Weiteren werden nur jene Personen berücksichtigt, die ein Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in innerhalb des Zeitraums vom 01.01.2002-31.12.2012 in Nordrhein-Westfalen begannen und die zum Beginn der Beschäftigung mindestens 18 Jahre und höchstens 52 Jahre alt waren.²⁰ Da der Datenrand der aktuellen IEB bis Ende 2022 reicht, können wir somit den Erwerbsverlauf von Personen für mindestens zehn Jahre beobachten.

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

Das bedeutet somit, dass Beschäftigungen mit einer Unterbrechung (bis zu 62 Tagen), in der der Betrieb gewechselt bzw. das formale Beschäftigungsverhältnis beendet wird, aber anschließend im selben Beruf weitergearbeitet wird, als eine durchgehende Beschäftigung im gleichen Beruf betrachtet werden. Der Betriebswechsel unterbricht die Dauerberechnung nicht. Auf der anderen Seite werden Beschäftigungsverhältnisse, die zwar formal im selben Betrieb fortbestehen, aber

¹⁸ 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.

¹⁹ Der Anteil der Praktikant*innen an den neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Analysezeitraum beträgt rund 21 Prozent. Der entsprechende Anteil bei den FSJler*innen liegt bei unter einem Prozent. Der Anteil mit sonstigem Erwerbsstatus beträgt ebenfalls weniger als 1 Prozent.

²⁰ Die Grenze bei 52 Jahren wurde deshalb gewählt, um Personen für mindestens zehn Jahre beobachten zu können, ohne dass etwaige Renteneintritte die Ergebnisse verzerren könnten. Um Vergleiche mit den Vorgänger-Studien aus Baden-Württemberg, Niedersachsen und Bremen mit dem Analysezeitraum der Jahre 2000 bis 2010 zu ermöglichen, wurden die Analysen auch für diesen Zeitraum durchgeführt, diese Ergebnisse werden hier aus Platzgründen aber nicht dargestellt.

innerhalb dessen der Beruf gewechselt wird (z. B. von Erzieher*in zu Bürokraft), als zwei Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, für die die Dauern getrennt berechnet werden.

Tabelle 2: Abgrenzung der Untersuchungspopulation

Untersuchungsmerkmal	Abgrenzung
Beruf	864 - "Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen" (KldB 1988) = Erzieher*innen
Branchenabgrenzung (WZ 2008)	Kernbereich: "Kindergärten und Vorschulen" (8510) und "Tagesbetreuung von Kindern" (8891)
	Allg. öffentliche Verwaltung (8412)
	Restliche WZ: Alle anderen WZ (ohne 8510, 8891, 8412)
Zugangsbetrachtung	Zeitraum 01.01.2002–31.12.2012
Alter	Mindestens 18 Jahre, maximal 52 Jahre innerhalb des o. g. Zeitraums
Arbeitsort	Nordrhein-Westfalen
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 zu 62 Tage und Beendigung aufgrund von Erziehungszeit und Krankengeld unschädlich, sofern nach der Unterbrechung derselbe Beruf ausgeübt wird; Beschäftigungsdauer mindestens 7 Tage

Quelle: eigene Darstellung. © IAB

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

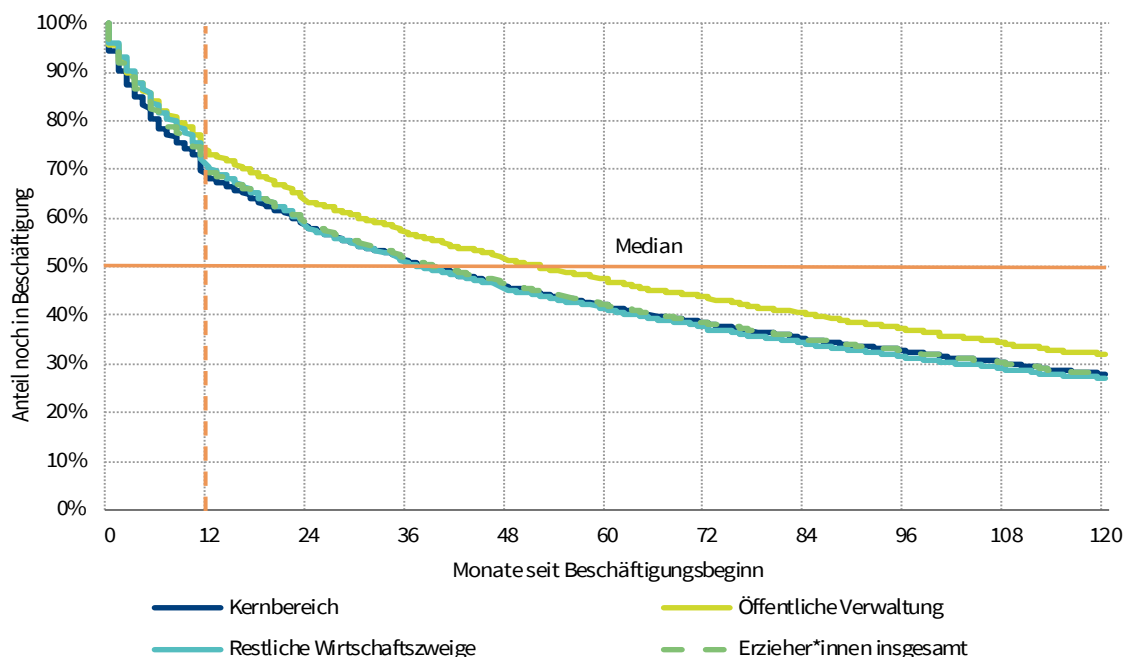
Im Rahmen einer Verweildaueranalyse wird untersucht, wie lange eine Person den Beruf der Erzieher*in durchgehend ausübt, bevor es zu einem Berufswechsel bzw. einer Unterbrechung kommt. Wir vergleichen hier außerdem, ob sich diesbezüglich Unterschiede in den Dauern feststellen lassen, je nachdem, ob die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

3.2.1 Verweildaueranalyse

Abbildung 8 gibt einen Überblick über die entsprechenden Verweildauern im Beruf der Erzieher*in (der „Fokusgruppe“) nach Bereichen und insgesamt. Die horizontale Achse zeigt die einzelnen Monate nach Beschäftigungsbeginn an; die vertikale Achse den Anteil der Beschäftigten, die noch im Beruf arbeiten. Zunächst können wir für alle Bereiche feststellen, dass die Kurve v. a. in den ersten zwölf Monaten nach dem jeweiligen Beschäftigungsbeginn steiler abfällt als im weiteren Verlauf. Das heißt, die Beschäftigung in allen betrachteten Bereichen wird deutlich häufiger im ersten Jahr der Beschäftigung beendet, als in einem der späteren 12-Monats-Zeitabschnitte. So sind nach den ersten 12 Monaten noch ca. 69 Prozent der Personen im Kernbereich, ca. 74 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und ca. 71 Prozent in den restlichen Bereichen im ursprünglich ausgeübten Beruf beschäftigt. Im weiteren Zeitablauf bleiben diese Unterschiede weitgehend bestehen. Nur für 27 bzw. 28 Prozent der Erzieher*innen außerhalb der öffentlichen Verwaltung dauert 10 Jahre nach Beginn das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis noch an. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung sind es mit 32 Prozent

etwas mehr. Das heißt gleichzeitig, dass auch hier in knapp 70 Prozent der Fälle nach 10 Jahren die Tätigkeit im ursprünglichen Beruf vorübergehend oder dauerhaft beendet wurde.

Abbildung 8: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Nordrhein-Westfalen nach Bereichen



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

3.2.2 Einflussfaktoren auf die Verweildauer

Mögliche Ursachen für die in Abbildung 8 aufgezeigten Unterschiede sollen nun näher analysiert werden. Daher untersuchen wir mittels einer Regressionsanalyse (Analysezeitraum 120 Monate), welchen Einfluss soziodemografische, berufliche und weitere Faktoren auf die Dauer von beruflichen Beschäftigungsverhältnissen von Erzieher*innen nehmen. Die in Tabelle 3 enthaltenen „marginalen Effekte“ (Spalte 2) geben jeweils an, um wie viel länger oder kürzer die durchschnittliche Verweildauer (in Tagen) einer Person (mit bestimmten Merkmalen) im Beruf im Vergleich zu der jeweiligen Basiskategorie (Spalte 1) ist.²¹ Beispielsweise dauern die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (unter Berücksichtigung aller anderen Faktoren, die in die Regressionsanalyse aufgenommen wurden) in Nordrhein-Westfalen 312 Tage länger als die der Männer (Basiskategorie beim Merkmal Geschlecht), deren durchschnittliche Verweildauer bei 1.659 Tagen liegt.²² Anhand des jeweiligen Wertes des marginalen Effektes lässt sich die Stärke

²¹ Zur Interpretation und Berechnung marginaler Effekte siehe Williams (2021). Die entsprechenden Werte für den Untersuchungszeitraum 2010 bis 2020 sind in Tabelle A 1 im Anhang abgebildet.

²² Weil relativ viele Beschäftigungen schon nach kurzer Zeit beendet werden, gleichzeitig aber die restlichen Beschäftigungsverhältnisse sehr lange dauern, ist die Verteilung der Beschäftigungsdauern sehr ungleich. Dies führt dazu, dass der Durchschnittswert sich stark vom Median unterscheidet, weil bei letzterem nur betrachtet wird, wie lange es dauert, bis die Hälfte aller Beschäftigungen beendet wird. Wie lange die restlichen Beschäftigungen dauern, spielt bei der Berechnung des Medians keine Rolle, beeinflusst aber sehr wohl den Durchschnittswert. Dieser Sachverhalt wird besonders deutlich beim Vergleich der durchschnittlichen Verweildauer der Frauen im Beruf der Erzieherin (Tabelle 3) und dem Schnittpunkt der gepunkteten Linie (Insgesamt) mit dem Median (Abbildung 8).

des Einflusses der einzelnen Variablen (z. B. Geschlecht, Alter usw.) auf die Beschäftigungsdauer unmittelbar vergleichen.

Demnach sind, wie beschrieben, die Beschäftigungsdauern von weiblichen Erzieherinnen länger als die der männlichen, was eine Erklärung für den Befund des geringeren Anteils von älteren Erziehern (siehe Kapitel 2.3) sein könnte. Zwar sind Unterbrechungen von Erwerbsbiografien aufgrund von Elternzeiten für Frauen von größerer Bedeutung, wurden in unseren Analysen aber nicht als Unterbrechung berücksichtigt, sofern bei der Anschlussbeschäftigung derselbe Beruf ausgeübt wird. Die Ergebnisse der Regression zeigen, dass die allgemeine Tatsache, ob Kinder im Haushalt leben, keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsdauer hat. Erst wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist, tritt ein signifikanter Effekt auf. In einer solchen Konstellation fällt die Verweildauer im Beruf 346 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 länger, die erst im Alter zwischen 40 und 52 begonnen wurden, als solche, die bspw. im Alter von 18 bis 29 Jahren anfangen. Gründe hierfür könnten sein, dass einerseits im höheren Alter die Berufsfindungsphase abgeschlossen ist und eventuell – weil eigene Kinder älter sind – der Beruf sich besser mit dem eigenen Familienleben vereinbaren lässt. Zum anderen spielt aber auch eine Rolle, dass Beschäftigungen, die zwar vor dem Erreichen des 41. Lebensjahrs begonnen wurden und auch bei Erreichen dieser Altersgrenze noch bestehen, ebenfalls vergleichsweise länger dauern. Wurde nämlich die Beschäftigung in jüngeren Jahren begonnen und hat diese „kritische“ Phase überdauert, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigung auch weiterhin länger fort dauert.²³

Das Alter bzw. die Alterskategorie der 40- bis 52-Jährigen hat im Vergleich aller unabhängigen Variablen mit den höchsten Einfluss auf die Beschäftigungsdauer (+452 Tage). Die Analysen von Bödeker und Moebus (2020) zur beruflichen Mobilität kamen zu einem ähnlichen Befund. Die Autoren fanden für die unter 30-Jährigen heraus, dass sie ein dreifach höheres Risiko als die Vergleichsgruppe der über 50-Jährigen haben, ihren Beruf zu wechseln. Die Tatsache, dass Beschäftigungen in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen durchschnittlich am kürzesten dauern, passt auch zum Ergebnis für die 40- bis 52-Jährigen. Offensichtlich ist ein relativ langes Beschäftigungsverhältnis in dieser mittleren Altersgruppe relativ schwierig zu realisieren, weil es in die o. g. „kritische“ Altersphase fällt.

Ein besonders starker Zusammenhang besteht v. a. zwischen der (fachbezogenen) beruflichen Qualifikation und der Beschäftigungsdauer. In unseren Analysen ist das der höchste marginale Effekt im Vergleich aller Faktoren. So arbeiten Erzieher*innen mit entsprechender Qualifikation über eindreiviertel Jahre (594 Tage) länger in ihrem Beruf als Beschäftigte ohne eine solche Ausbildung.

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

Einen ebenfalls hohen marginalen Effekt auf die Beschäftigungsdauer hat nach unseren Analysen die Arbeitszeit. Hier zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich länger in ihrer Beschäftigung verweilen als Vollzeitbeschäftigte. Knapp ein Jahr (353 Tage) dauern Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse länger als jene von Vollzeitbeschäftigten. Möglicherweise wird Teilzeitbeschäftigung bewusst gewählt, weil sich Vollzeitbeschäftigung nicht dauerhaft realisieren lässt oder Vollzeitarbeit unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen (u. a. Betreuungsschlüssel, geringe Wertschätzung von Kolleg*innen/Vorgesetzten, keine Arbeitszeitautonomie) als zu stressig empfunden wird (vgl. OECD 2019: 41 ff.). Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW) hängt die Arbeitszufriedenheit in den meisten Fällen mit dem Erwerbsumfang zusammen: Lediglich 16 Prozent der Erzieher*innen möchten demnach ihre Arbeitszeit gerne erhöhen (der geringste Wert unter den in der Studie genannten Berufsgruppen), während 32 Prozent die Arbeitszeit eher verkürzen wollen (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021).

Als weitere Faktoren wurden die Berufserfahrung und Zeiten der Arbeitslosigkeit (beides gemessen in Tagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Beschäftigung), die Zahl der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als Erzieher*in (ebenfalls im Fünfjahreszeitraum vor Beginn der Beschäftigung), die (bundeslandspezifische) Arbeitslosenquote, die Höhe des Entgelts, die wirtschaftlichen Teilbereiche (Kernbereich, Öffentliche Verwaltung, Restliche Wirtschaftszweige)²⁴, die Staatsangehörigkeit und auch der Regionstyp berücksichtigt.

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

²⁴ Siehe zur Abgrenzung Kapitel 2.1

Unsere Analysen zeigen darüber hinaus einen negativen Zusammenhang zwischen Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Verweildauer im Beruf, der auch bei früheren Studien zu den Verweildauern dokumentiert wurde. Je länger eine Person innerhalb der letzten fünf Jahre arbeitslos war, desto kürzer ist ihre nächste Beschäftigungsdauer. Die Arbeitslosenquote in der jeweiligen Region scheint aber hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Verweildauern zu haben. Für die Zahl vorangegangener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*innen zeigt sich ein negativer Effekt auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass mit steigender Zahl vorangegangener Beschäftigungsverhältnisse im Erzieher*innen-Beruf, diese jeweils im Schnitt von kürzerer Dauer waren, was wiederum darauf hindeuten könnte, dass die Suche nach einem passenden Arbeitgeber erst nach mehreren Anläufen zum Erfolg führte oder aber zur Erkenntnis, dass der Erzieher*innen-Beruf im Einzelfall doch nicht die richtige Wahl war.

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

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1.659	
Frauen		312 ***
Alter		
Basis: 18 - 29 Jahre	1.857	
30 - 39		-114 ***
40 - 52		452 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	1.947	
EU-Ausland		41
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-183 ***
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	1.468	
Erzieher*in mit Ausbildung		504 ***
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.862	
weniger als 1 Jahr		214 ***
1-2 Jahre		308 ***
mehr als 2 Jahre		71 **
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.875	
weniger als 1 Jahr		-31
1-2 Jahre		65 **
mehr als 2 Jahre		334 ***
Zeiten der Arbeitslosigkeit¹⁾		
Basis: 0 Tage	2.081	
weniger als 6 Monate		-286 ***
6 Monate - 1 Jahr		-322 ***
LZA		-387 ***
Anzahl der vorherigen sv-Beschäftigungsverhältnissen²⁾		-141 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	1.944	
Kinder im HH		10
jüngstes Kind unter 3		-346 ***
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	1.768	
Teilzeit		353 ***
Tagesentgelt³⁾		0,62 ***

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Bereich		
Basis: Kindergärten/-Krippen	1.978	
Öffentliche Verwaltung		165 ***
Restliche WZ		-109 ***
Arbeitslosenquote³⁾		-0,03
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	2.002	
Verstädterte Räume		-99 ***
Ländliche Räume		-6
Jahr, in dem Beschäftigung begann		
Basis: 2002	1.632	
2003		-49 *
2004		-40
2005		-8
2006		46
2007		168 ***
2008		573 ***
2009		452 ***
2010		368 ***
2011		816 ***
2012		409 ***
Anzahl Beobachtungen	2.149.838	
Anzahl Personen	94.536	

*** 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 Basis-kategorie. Bei den Analysen wird auch dafür kontrolliert, dass sich Effekte über die Zeit ändern können (Piecwise-Constant-Ansatz). Die Werte für die durchschnittliche Verweildauer sind alle hochsignifikant (0,000), weshalb auf eine explizite Darstellung dieser Signifikanzwerte verzichtet wurde.

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

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

³⁾ Der Wert bei Tagesentgelt und Arbeitslosenquote gibt nicht den marginalen Effekt, sondern deren Elastizität an. Sie gibt an, um wie viel Prozent sich die Verweildauer erhöht, wenn der Lohn bzw. die Arbeitslosenquote um 1 Prozent steigen.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Bemerkenswert ist darüber hinaus der Einfluss der Entlohnung. So führt theoretisch eine einprozentige Erhöhung des Tagesentgelts zu einer längeren durchschnittlichen Verweildauer von nur rund 12 Tagen. Die deskriptiven Ergebnisse zu den Beschäftigungsdauern in den verschiedenen Bereichen (siehe Abbildung 8) werden durch die Regressionsanalysen dem Grunde nach bestätigt. Beschäftigungsverhältnisse von Erzieher*innen in der Öffentlichen Verwaltung sind durchschnittlich 165 Tage länger als im Kernbereich; in den restlichen Wirtschaftszweigen aber 109 Tage kürzer. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in Abbildung 8 wider. Wir sehen hier also einen Zusammenhang zwischen der Arbeitsstätte und der Verweildauer im Beruf der Erzieher*in, der sich eventuell unter anderem mit unterschiedlichen Anteilen an (ggf. von vornherein) befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den betrachteten Bereichen erklären lässt (siehe Kapitel 2.2).

Zuletzt zeigt der Regionstyp (in den drei Kategorien Agglomerationsräume, verstädterte Räume und ländliche Räume), dass Beschäftigungsverhältnisse in verstädterten Räumen im Vergleich zu jenen in Agglomerationsräumen um durchschnittlich 99 Tage kürzer ausfallen.

Vergleicht man die Jahre, in denen die untersuchten Beschäftigungsverhältnisse begannen mit dem Basisjahr 2002, fällt auf, dass die Verweildauern ab 2007 signifikant länger waren. Diese Jahreseffekte schwanken zwar relativ stark, doch insgesamt zeigt sich hier ein positiver Trend.

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 Nordrhein-Westfalen) 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 2002 und dem 31. Dezember 2012 ein Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in in Nordrhein-Westfalen begonnen hat, ihren weiteren Erwerbsverlauf bis einschließlich zum 31. Dezember 2022. Die Untersuchungspopulation bleibt die der „Fokusgruppe“. Zur Einordnung vergleichen wir diese aber mit den Erzieher*innen insgesamt (siehe Tabelle 2). In den Daten werden nach dieser Abgrenzung die Erwerbsverläufe von rund 95.000 Personen aus der Fokusgruppe (bzw. knapp 101.000 Erzieher*innen insgesamt) identifiziert, für die wir zwischen sechs Fallkonstellationen unterscheiden:

1. Verbleib: Die Beschäftigung bleibt bis zum Ende unserer Betrachtung (31.12.2022) bestehen.
2. Rückkehr: Die ursprüngliche Beschäftigung als Erzieher*in wird beendet. Die Person arbeitet aber zu einem späteren Zeitpunkt im Untersuchungszeitraum (01.01.2002–31.12.2022) wieder als Erzieher*in in Nordrhein-Westfalen.
3. Wechsel: Die ursprüngliche Beschäftigung wird beendet. Die Person arbeitet zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Nordrhein-Westfalen, 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 Nordrhein-Westfalen 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 Nordrhein-Westfalen, aber in einem anderen Bundesland aufgenommen.

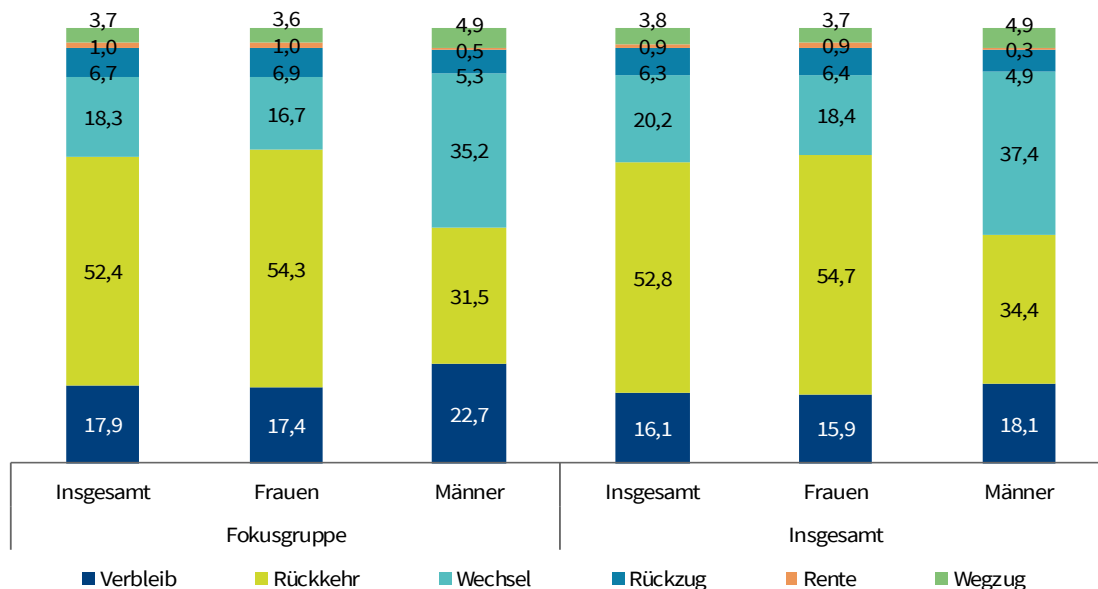
In unserer Fokusgruppe (ohne Praktikant*innen, FSJler*innen usw.) sind ca. 18 Prozent durchgehend (Verbleib), also ohne Unterbrechung bzw. Wechsel in andere Berufe, bis zum Ende unseres Betrachtungszeitraums (31.12.2022) als Erzieher*in beschäftigt (siehe linker Teil der Abbildung 9). Knapp 53 Prozent der Beschäftigten kehren nach einer Unterbrechung wieder in ihren Erzieher*innen-Beruf zurück (Rückkehr) und mindern das Angebot an Fachkräften folglich nur vorübergehend; allerdings fangen ca. 45 Prozent, von denen, die zuvor in Vollzeit gearbeitet

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

haben, nach ihrer Rückkehr in Teilzeit an. Das heißt, das Fachkräftepotenzial wird bezüglich des Arbeitszeitvolumens kleiner. Umgekehrt wechseln 27 Prozent der Rückkehrenden von Teilzeit in Vollzeit. Im Durchschnitt beträgt die Unterbrechung etwas mehr als zwei Jahre, für die es in weiten Teilen keinen Eintrag in den IEB-Daten gibt und die Personen daher vermutlich nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren.

Abbildung 9: Weiterer Erwerbsverlauf nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in 2002 bis 2012 nach Geschlecht und Erwerbsstatus

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Bezeichnungen Verbleib, Rückkehr, Wechsel, Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, Rente und Wegzug werden auf Seite 27 erläutert. Fokusgruppe ist definiert als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Der Anteil Beschäftigter, die den Erzieher*innen-Beruf verlassen, in einen anderen Beruf wechseln und bis zum Ende des Beobachtungszeitraums nicht mehr als Erzieher*in in Nordrhein-Westfalen arbeiten (Wechsel) ist fast genauso hoch wie die Zahl der dauerhaft Verbleibenden. Knapp 7 Prozent ziehen sich vom Arbeitsmarkt zurück (dies können bspw. Zeiten der Familienpause, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalt oder Minijob-Beschäftigung sein) und üben keine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Erzieher*in mehr aus. Bei fast einem Prozent wird ein Übergang in Rente unterstellt. Und immerhin vier Prozent der Erzieher*innen wechseln in ein anderes Bundesland und arbeiten dort sozialversicherungspflichtig weiter (Wegzug). Weitergehende Auswertungen dieser Personengruppe zeigen, dass ca. 75 Prozent auch weiterhin als Erzieher*in arbeiten. Welcher Anteil dieser Abwanderungen individuell beruflich motiviert ist oder in Kombination mit beruflichen Entscheidungen von Partner*innen oder auch aus ganz anderen Motiven (Pflege von entfernt lebenden Eltern, günstigerer Wohnraum) erfolgt, kann hier nicht beantwortet werden. Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung. Unter Männern war der Anteil derer, die über den gesamten Zeitraum als Erzieher beschäftigt waren mit knapp 23 Prozent etwas höher als bei den Frauen. Dafür kehren Frauen deutlich häufiger zurück, und

wechseln deutlich seltener den Beruf als Männer. Gut 35 Prozent der Männer gegenüber rund 17 Prozent der Frauen üben einen anderen Beruf aus und arbeiten auch in der langen Sicht nicht mehr als Erzieher. Auch wenn die männlichen Erzieher deutlich unterrepräsentiert sind (ca. 9 Prozent aller beschäftigten Erzieher*innen), ist dieser Befund bemerkenswert und zeigt, dass vor allem Männer den Beruf nicht dauerhaft ausüben (wollen).

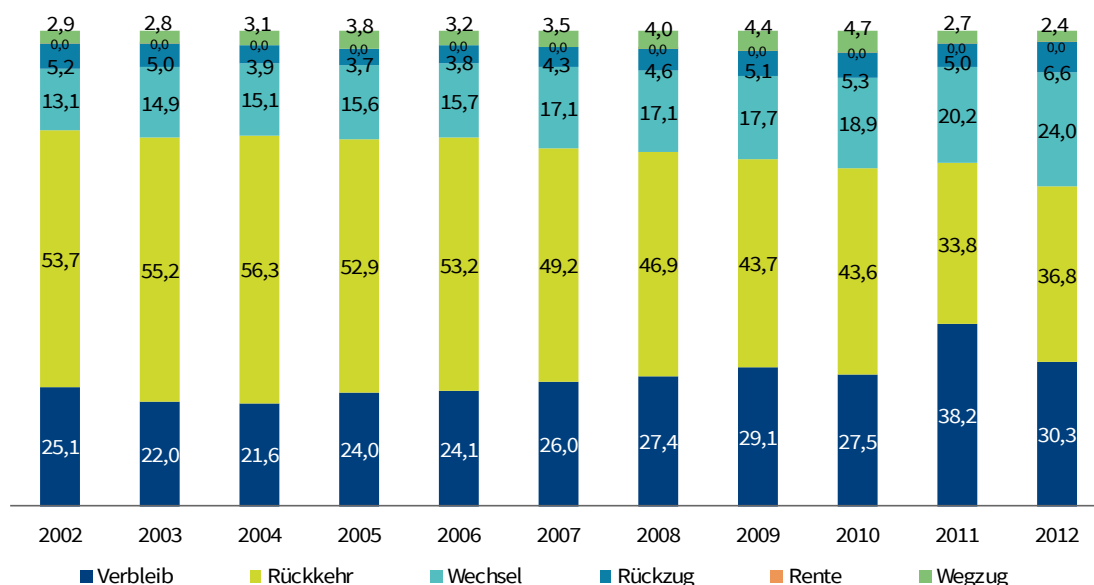
Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass der Lohn, den sie im Erzieherberuf verdienen, geringer als bei einem Wechsel in einen anderen Beruf ist. Allerdings wird dies nur zum Teil durch die Daten gedeckt. So verdienen Männer letztendlich mehr, wenn sie durchgehend im Erzieherberuf bleiben (Verbleib), als wenn sie wechseln oder nach einer Unterbrechung zurückkehren. Dies gilt sowohl für die Summe des Lohns als auch für das durchschnittliche Tagesentgelt. Werden nur die Männer betrachtet, die ihre Beschäftigung unterbrechen, so ist der Verdienst (wiederum sowohl in der Summe als auch als durchschnittliches Tagesentgelt) für die Wechselnden tatsächlich höher als für die Rückkehrenden in den Erzieherberuf. Diese Befunde gelten nur teilweise für Frauen: Auch sie stehen zwar am besten da, wenn sie durchgehend als Erzieherin arbeiten (Verbleib). Dagegen ergibt sich bei einem Vergleich von Rückkehrerinnen und Wechslerinnen fast immer (mit Ausnahme der 30- bis 34-Jährigen) ein höheres Tagesentgelt für die Rückkehrenden.

Insbesondere für die Frage, wer in den Beruf zurückkehrt, sind auch die Praktikant*innen und die Personen im „Freiwilligen Sozialen Jahr“ von Interesse, da niedrige/hohe Anteile an Rückkehrenden Hinweise darauf geben können, ob das befristete Ausprobieren des Berufs auch tatsächlich das Interesse an diesem Beruf weckt. Daher werden auch die Erwerbsverläufe nach Beendigung einer ersten Tätigkeit für alle Beschäftigten (inklusive der FSJler*innen und Praktikant*innen) in den Berufen der Kinderbetreuung betrachtet (siehe rechter Teil der Abbildung 9). Bei dieser erweiterten Beschäftigtengruppe zeigt sich eine höhere Mobilität insofern, als dort höhere Anteile von Wechseln und geringere Anteile von Verbleibenden zu beobachten sind. Die Anteile an Rückkehrern unterscheiden sich aber nur sehr geringfügig.

In der Regressionsanalyse der Verweildauer im Beruf der Erzieher*innen (Tabelle 3) zeigte sich für die letzten Jahre des Beobachtungszeitraum bis 2012 eine Zunahme der durchschnittlichen Verweildauer. Eine Verschiebung des Beobachtungszeitraums um zwei Jahre nach vorne (2000 bis 2020) für Personen, die ein Beschäftigungsverhältnis als Erzieher*in in Nordrhein-Westfalen begonnen haben zeigt, dass in diesem Zeitraum der Anteil der Verbleibenden mit rund 15 Prozent ebenso niedriger war als im späteren Zeitraum und der Anteil der Berufswechsler mit rund 17 Prozent ebenfalls (siehe Abbildung A 1 im Anhang). Deshalb wurde die Analyse der Fallkonstellationen zum Berufsverbleib für die Fokusgruppe auch nach den Jahren des ersten Beschäftigungsbeginns differenziert. Um die Werte für die einzelnen Jahre vergleichen zu können, wurde im Unterschied zu den der Abbildung 9 zugrunde liegenden Auswertungen hier jeweils nur ein Zeitraum von 10 Jahren ab Beschäftigungsbeginn berücksichtigt und für die einzelnen Jahre des jeweiligen ersten Beschäftigungsbeginns differenziert dargestellt. Insofern sind die Werte in Abbildung 10 auch nicht mit den Werten von Abbildung 9 vergleichbar, weil etwa hier die Erwerbskonstellation „Verbleib“ bereits nach 10 Jahren erreicht wird und nicht wie zuvor erst, wenn eine durchgehende Beschäftigung bis Ende 2022 besteht. In Abbildung 10 zeigt sich eine Zunahme des Anteils von Beschäftigten, die über den gesamten 10-Jahres-Zeitraum als Erzieher*in beschäftigt blieben. Dieser positiven Entwicklung steht allerdings der Umstand

entgegen, dass der Anteil der „Rückkehrer“ deutlich zurückgegangen ist und der Anteil von Berufswechslern sich von rund 13 Prozent auf 23 Prozent fast verdoppelte. Zugenommen haben auch die Anteile von Beschäftigten, die sich ganz vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Anders als bei der Regressionsanalyse zu den Verweildauern bleibt dabei allerdings offen, inwieweit diese Veränderungen etwa auf soziodemografische Veränderungen der Beschäftigten in den jeweiligen Jahren des Beschäftigungsbeginns zurückzuführen sind.

Abbildung 10: Weiterer Erwerbsverlauf für 10 Jahre nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in nach dem Jahr der ersten Beschäftigung im Zeitraum 2002 bis 2022 - Fokusgruppe



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

3.4 Berufsverbleib

Schließlich soll in diesem Kapitel die Beschäftigungsdauer noch einmal aus einer etwas anderen Perspektive betrachtet werden. Dazu wird im Folgenden untersucht, wie sich der Beschäftigungsverbleib von Erzieher*innen über einen Zeitraum von zehn Jahren darstellt. Das bedeutet, dass, anders als in den bisherigen Analysen, mögliche Lücken/Unterbrechungen/Wechsel außer Acht gelassen werden und jeweils nur der Status an einem Stichtag pro Jahr betrachtet wird. Für die Personen wird nach dem Beginn ihrer ersten Beschäftigung jährlich ermittelt, ob sie zwölf Monate später noch (oder wieder) als Erzieher*in in Nordrhein-Westfalen arbeiten.²⁶

Insgesamt wurden ca. 95.000 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 2002 und dem 31. Dezember

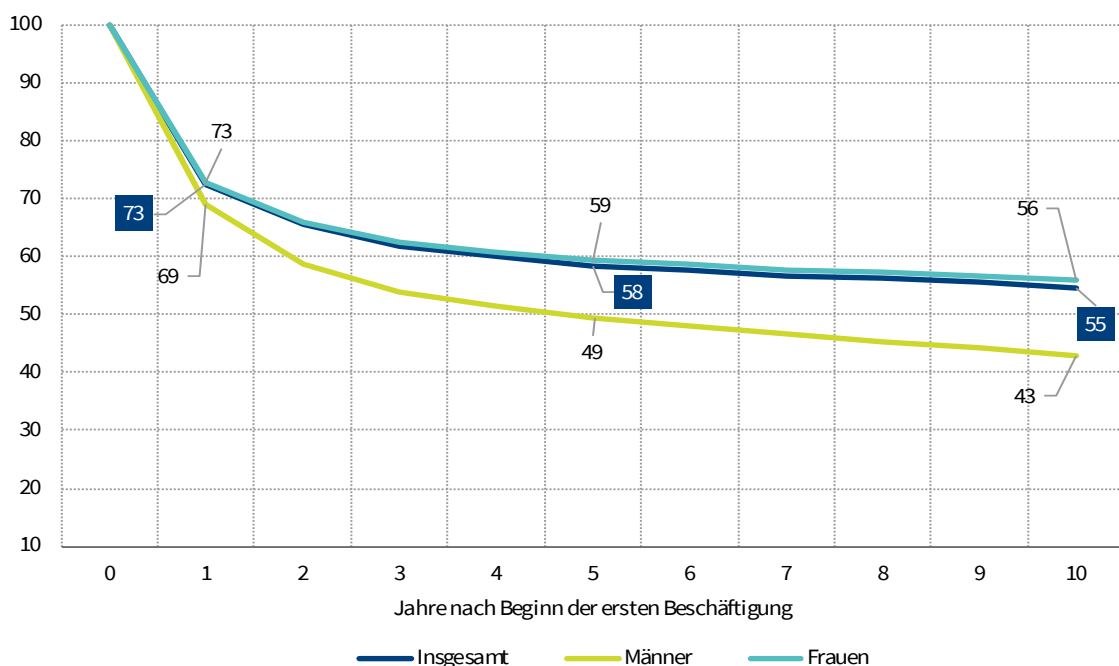
²⁶ Bsp.: Wenn eine Person vom 01.06.2002–31.07.2002 als Erzieher*in, vom 01.08.2002–30.04.2003 in einem anderen Beruf und dann ab 01.05.2003 bis zum 31.12.2012 wieder als Erzieher*in arbeitete, zählt diese zu allen betrachteten Zeitpunkten als beschäftigte Erzieher*in, da sie jeweils zum Stichtag 01.06. eines jeweiligen Jahres als Erzieher*in beschäftigt war.

2012 in Nordrhein-Westfalen als Erzieher*in eine erste reguläre Beschäftigung aufnehmen, folglich bspw. FSJler*innen und Praktikant*innen²⁷ hierbei nicht betrachtet werden.

Abbildung 11 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 knapp 73 Prozent aller Beschäftigten exakt ein Jahr nach Beginn ihres ersten Beschäftigungsverhältnisses noch als Erzieher*in. Somit sind ca. 27 Prozent zwölf Monate nach Beschäftigungsbeginn nicht mehr in dem Beruf tätig (wobei nicht ausgeschlossen ist, dass sie später wieder zurückkehren und damit auch wieder gezählt werden). Danach flacht die Kurve ab, bis nach fünf Jahren ca. 58 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. 55 Prozent.²⁸

Abbildung 11: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2002 bis 2012 nach Geschlecht

Verbleibsquote in Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Für die Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede. Nach dem ersten Jahr ist der Anteil der beschäftigungstreuen Männer bereits um 4 Prozentpunkte geringer als bei den Frauen; auch über den gesamten Zeitraum liegt der Kurvenverlauf der Männer deutlich unter dem der Frauen. Nach zehn Jahren ist der Abstand auf 13 Prozentpunkte gewachsen. So arbeiten demnach noch ca.

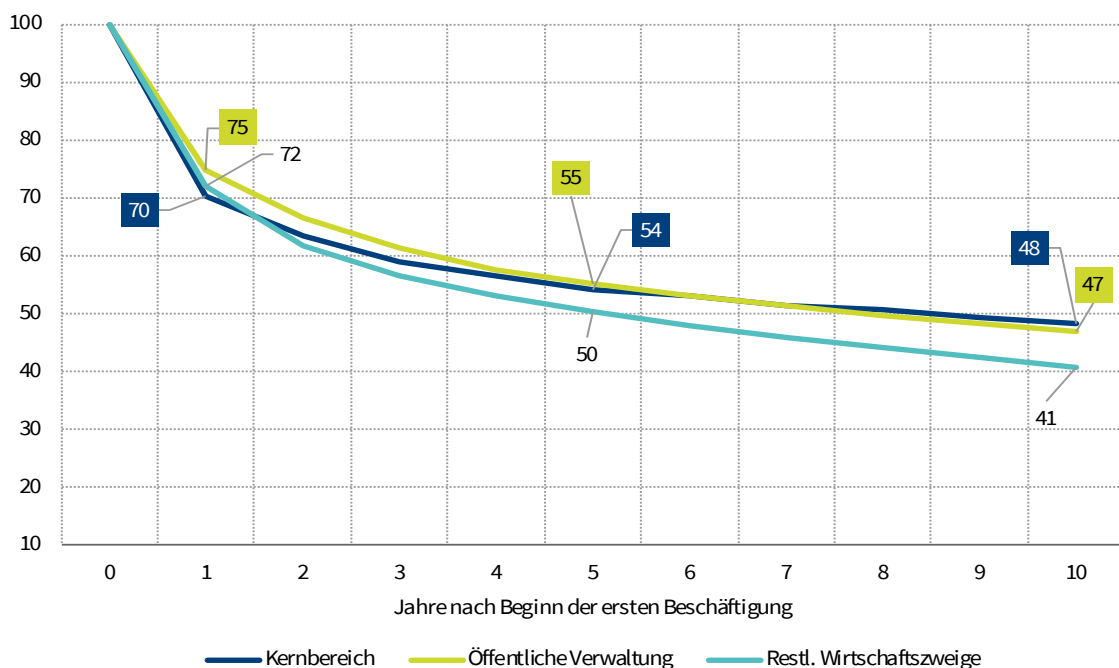
²⁷ Die Gruppe der Personen, die in Nordrhein-Westfalen zur Untersuchungspopulation gehören, aber nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne besondere Merkmale zählen, ist mit ca. 6.800 Personen im Verhältnis eher klein.

²⁸ Im Vergleichszeitraum 2000 bis 2010 waren die Berufsverbleibswerte insbesondere der Männer noch deutlich niedriger: Nur etwas mehr als ein Drittel waren nach 10 Jahren noch als Erzieher tätig (vgl. Abbildung A 2 im Anhang.) In Niedersachsen und Baden-Württemberg waren diese Werte bei den Männern noch etwas niedriger, in Niedersachsen auch bei den Frauen.

43 Prozent der Männer als Erzieher, während der Anteil der beschäftigungstreuen Frauen bei 56 Prozent liegt. Da zunehmend mehr Männer als Frauen nicht mehr als Erzieher arbeiten, scheint den Analysen zufolge die (längerfristige) Attraktivität der Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung für Männer weniger ausgeprägt zu sein als für Frauen. Die Verbleibsanalyse bestätigt hier also den Befund im Rahmen der erwerbsbiografischen Auswertungen (siehe Kapitel 3.3)²⁹ und erklärt auch überwiegend den geringeren Anteil von Älteren unter den beschäftigten Männern (siehe Abbildung 5): mit zunehmender Dauer verbleiben immer weniger Männer im Beruf.

Abbildung 12: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2002 bis 2012 nach Bereichen

Verbleibsquote in Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

In einem weiteren Schritt zeigen wir den Berufsverbleib der Erzieher*innen im Kernbereich, der Öffentlichen Verwaltung und den restlichen Wirtschaftszweigen, wie wir sie auch in der Regressionsanalyse verwendet haben. Abbildung 12 gibt einen Überblick über den Berufsverbleib nach diesen drei Bereichen.³⁰ Dabei zeigt sich, dass zwar im Kernbereich im ersten Jahre nach Beschäftigungsbeginn der Anteil verbleibender Erzieher*innen mit rund 70 Prozent niedriger ist als in den beiden anderen Bereichen, dafür aber mit rund 48 Prozent dennoch nach zehn Jahren eine höhere Verbleibsquote als in den beiden anderen Bereichen erreicht wird. Am

²⁹ 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 ein Jahr nach Beschäftigungsbeginn zwei Prozentpunkte und nach 10 Jahren einen Prozentpunkt.

³⁰ Bei dieser Betrachtung werden Beschäftigungen im jeweiligen wirtschaftlichen Teilbereich betrachtet. Somit wird eine Person, die bspw. im Laufe ihres Erwerbslebens in allen drei Bereichen arbeitet, insgesamt bis zu drei Mal betrachtet und der Beschäftigungsstatus zehn Jahre nach Beginn der ersten Beschäftigung im jeweiligen Bereich geprüft.

niedrigsten ist die Verbleibsquote nach 10 Jahren mit rund 41 Prozent in den restlichen Wirtschaftszweigen. Die geringeren Beschäftigungsdauern der Erzieher*innen in den restlichen Wirtschaftszweigen, die wir im Rahmen der Regressionsanalyse ermittelt haben, finden wir also auch bei einer längerfristigen Betrachtung nach dem Berufsverbleib.

4 Zusammenfassung und Fazit

In den Jahren von 2013 bis 2023 nahm die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung um rund 54 Prozent und damit deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe zu. Im Jahr 2023 arbeiteten knapp drei Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in diesen Berufen. Der größte Anteil dieser Beschäftigten, rund 44 Prozent, arbeitete im Kernbereich, also den Kindergärten und Vorschulen sowie in der Tagesbetreuung von Kindern.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist der Anteil der jüngeren Beschäftigten deutlich ausgeprägter. Gut 37 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 auch Faktoren wie fehlende Aufstiegsperspektiven bzw. Karrierechancen im Berufsfeld mögliche Gründe darstellen, weshalb eine Beschäftigung in einer Kindertagesstätte aufgegeben wird (vgl. Bader et al. 2021).

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

Die Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung sind eine ausgesprochene Frauendomäne, denn rund 94 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Die Analysen zeigen darüber hinaus, dass Männer mit zunehmendem Alter häufiger den Beruf wechseln bzw. diesen dauerhaft verlassen. An der höheren Mobilität der Männer und ihrer geringen Neigung, den Erzieherberuf überhaupt zu ergreifen, zeigt sich vermutlich auch ein noch zum Teil vorherrschendes tradiertes Rollenbild des „männlichen Familienernährers“, denn es wird noch immer angenommen, dass es 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 zumindest in finanzieller Hinsicht deutlich verbessert. Vermutlich hat diese Ausbildungsform auch zu der steigenden Anzahl an Auszubildenden in den letzten Jahren beigetragen.

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter an der Beschäftigtenzahl insgesamt ist unter den Erzieher*innen mit rund 47 Prozent deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft (30 Prozent). Eine mögliche Strategie zur Fachkräftesicherung kann somit in der Ausdehnung der Arbeitszeit bestehen. Inwiefern dies gelingen kann, ist allerdings fraglich. So ergeben Auswertungen anhand des Mikrozensus (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: 141), dass nur 7 Prozent der Beschäftigten eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben. Daten des sozio-ökonomischen Panels zeigen hier mit 16 Prozent zwar einen höheren Anteil; im Vergleich zu allen befragten Berufsgruppen aber den geringsten Anteil. Mögliche Gründe seien die allgemeine Belastungssituation, die vor allem bei vollzeitnaher Tätigkeit empfunden wird (vgl. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021: 329). Unsere Analysen haben zudem ergeben, dass Beschäftigungsdauern von Teilzeitbeschäftigten deutlich höher ausfallen als jene von Vollzeitbeschäftigten. Diese höhere Stabilität könnte ebenfalls darauf hindeuten, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit nicht gewünscht bzw. nicht möglich ist. Gründe hierfür sind eventuell im Zusammenhang mit der Betreuung der eigenen Kinder bzw. sonstigen familiären Verpflichtungen zu finden. So zeigen unsere Analysen, dass die Beschäftigungsdauern von Erzieher*innen mit Kindern kürzer als jene von Kinderlosen sind. Dies gilt insbesondere, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist. Angesichts der Unterschiede in der Beschäftigungsdauer nach Arbeitszeit gilt es aber auch insgesamt nachzufassen und weitere Gründe zu ermitteln, weshalb Beschäftigungsdauern für Vollzeitbeschäftigte geringer ausfallen. Auf diese Weise lassen sich möglicherweise Handlungsoptionen ableiten, um den zukünftigen Fachkräftebedarf besser zu bedienen.

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

Die erwerbsbiografischen Analysen zeigen, dass ein Großteil der Erzieher*innen ihrem Beruf auch treu bleiben. Neben den 18 Prozent, die ohne Unterbrechungen durchgehend als Erzieher*in arbeiten, kehren zudem knapp 52 Prozent nach einer Unterbrechung in ihren Beruf zurück. Grgic/Matthes/Stüber (2014) sehen bei den Unterbrechungszeiten einen zusätzlichen Ansatzpunkt für die Fachkräfterekrutierung bzw. -sicherung, wenn es eben gelingt, diese Unterbrechungszeiten zu verkürzen und somit die Erzieher*innen schneller wieder in ihren Beruf zurückzuholen. Auf der anderen Seite verlassen aber auch rund 18 Prozent der Beschäftigten dauerhaft den Beruf und arbeiten sozialversicherungspflichtig in einem anderen. Werden noch die 7 Prozent der Personen berücksichtigt, die sich – nach unserer Abgrenzung – vom Arbeitsmarkt zurückziehen, errechnet sich ein mögliches zusätzliches Fachkräftepotenzial von knapp 24.000 Personen. Diese Personen für einen Beruf in der Kinderbetreuung zurückzugewinnen, ist sicherlich keine leichte Aufgabe, da sie sich offensichtlich bewusst für einen anderen Beruf oder einen Rückzug entschieden haben. Dennoch ist es ein möglicher Beitrag zur Gesamtstrategie, wenn es gelingt, zumindest einen Teil der Personen, die bereits über Erfahrung im Berufsfeld verfügen, zu rekrutieren.

Trotz der in den vergangenen Jahren deutlichen gestiegenen Zahl von Betreuungsplätzen für Kinder und von Erzieher*innen besteht eine erhebliche Lücke zum Bedarf an entsprechenden Betreuungsangeboten. Um in den kommenden Jahren ein ausreichendes Fachkräfte-Angebot zu erreichen, sind für eine vorausschauende Bedarfsplanung Einschätzungen zur Entwicklung des Fachkräfteangebots und des -Bedarfs erforderlich. In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung (Bock-Famulla et al. 2024) wurden dazu Projektionen bis 2025 und bis 2030 durchgeführt. Dabei wird angenommen, dass die Teilhabequote von Kindern unter 3 Jahren bis 2030 weiter bis auf 50 Prozent steigt. Die Ergebnisse der Szenarien für Nordrhein-Westfalen zeigen, dass es bis 2025 bei einer Umsetzung des Rechtsanspruchs für alle Kinder, deren Eltern einen Betreuungswunsch äußern (inklusive der Bedarfe von Eltern mit Kindern unter einem Jahr), rund 12.900 Fachkräfte mehr bräuchte. Werden zusätzlich noch die Personalschlüssel in allen Gruppentypen auf das durchschnittliche Niveau Westdeutschlands verbessert, ist die Fachkräfte-Lücke mit 17.800 Personen noch größer. Sollen bis zum Jahr 2030 in Nordrhein-Westfalen die Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung sowie anderer Expert*innen für kindgerechte Personalschlüssel für alle KiTa-Kinder und auch die aktuellen Betreuungsbedarfe der Eltern realisiert werden, erhöht sich der Bedarf an Fachkräften nochmals deutlich. Es würden 28.000 Personen fehlen. „Dies würde bedeuten, dass bis 2030 das Angebot, das zu erwarten ist (58.000 Personen), noch zusätzlich um 48 Prozent gesteigert werden müsste, um die Lücke zu füllen“ (Bock-Famulla et al. 2023: 144). Wird noch die berufliche Mobilität berücksichtigt, wonach ca. 18 Prozent der Beschäftigten dauerhaft das Berufsfeld verlassen, die regionale Verfügbarkeit sowie der zusätzliche Bedarf an Kinderbetreuung aufgrund einer gesteigerten Fluchtmigration in Folge des Krieges in der Ukraine, so ist zu vermuten, dass der Personalbedarf eher noch höher ausfallen und sich der Personalmangel deutlich verschärfen wird. Dies unterstreicht, neben der Bereitstellung ausreichender Ausbildungskapazitäten im Bereich der Erzieher*innen, die Bedeutung von Maßnahmen, die helfen könnten, dass im Berufsfeld tätige Personal im Beruf zu halten. Attraktive, professionelle sowie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen spielen dabei sicher eine wesentliche Rolle. Da also vor allem kurz- bis mittelfristig weiterhin ein erheblicher Personalmangel besteht, der auch durch die Absolvent*innen im Berufsfeld alleine nicht gedeckt werden kann, sind dabei vor allem auch kurzfristig wirkende Maßnahmen gefragt.

Literatur

- Akko, Davin P. (2024): Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Eine Auswertung von Krankenkassendaten. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, München.
- Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal.
- Bader, Samuel; Riedel, Birgit; Seybel, Carolyn; Turani, Daniel (Hrsg.) (2021): Kita-Fachkräfte im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018, Band II.
- Bock-Famulla, Kathrin; Berg, Eva; Girndt, Antje; Akko, Davin P.; Krause, Michael; Schütz, Julia (2023): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023. Transparenz schaffen – Governance stärken, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Bödeker, Wolfgang; Moebus, Susanne (2020): Struktureller und soziodemographischer Wandel der Arbeitswelt und Änderung der beruflichen Mobilität in Deutschland 1980–2010, Essen.
- Bundesagentur für Arbeit (2024a): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeitsmarkt Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2024b): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2023, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 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 (2018): Grundlagen: Methodenbericht – Die Dauer der Beschäftigung von Personen, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Bruttomonatsentgelte von Beschäftigten nach der Revision 2014, Juli 2016.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Nürnberg, November 2010.
- Burstedde, Alexander; Tiedemann, Jurek (2024): IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022. Zuwanderung kann Alterung ausgleichen, IW-Report 33/2024, Köln.
- Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, 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. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Baden-Württemberg 03/2023, Nürnberg.

Fitzenberger, Bernd (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch! In: IAB-Forum 28. März 2023. URL: <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/> (abgerufen am 25.04.2023).

Fuest, Clemens; Jäger, Simon (2023): Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen? In: Wirtschaftsdienst 103 (4), 253–258.

Gambaro, Ludovica.; Neidhöfer, Guido; Spieß, C. Katharina (2019): Kita-Besuch von Kindern aus nach Deutschland geflüchteten Familien verbessert Integration ihrer Mütter. In: DIW Wochenbericht, 86(44), 805–812. URL: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2019-44-1 (abgerufen am 11.11.2024).

Gambaro, Ludovica; Spieß, C. Katharina; Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennungen, DIW Wochenbericht Nr. 19/2021. URL: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-19-1 (abgerufen am 12.11.2024).

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.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 9/2014, Nürnberg.

Hildebrandt, Susanne, Dehl, Terese, Zich, Karsten, Nolting, Hans-Dieter (2023): Gesundheitsreport 2023: Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck. Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung (Band 44). Medhochzwei, Hamburg.

Huebener, Mathias; Schmitz, Sophia; Spieß, Katharina; Binger, Lina (2023): Frühe Ungleichheiten. Zugang zu Kindertagesbetreuung aus bildungs- und gleichstellungspolitischer Perspektive. Friedrich-Ebert-Stiftung, FES diskurs, November 2023.

Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia (2020): Professionelles Handeln im System. Perspektiven pädagogischer Akteur*innen auf die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen (HiSKiTa), Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

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.

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.

Tiedemann, Jurek; Kunath, Gero; Werner, Dirk (2024): Dringend gesucht – In diesen Berufen fehlen aktuell die meisten Fachkräfte, IW-Kurzbericht 81/2024, Köln.

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> (abgerufen am 03.12.2024).

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024a): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Niedersachsen-Bremen 01/2024, Nürnberg.

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024b): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Niedersachsen-Bremen 02/2024, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in 2000 bis 2020

Durchschnittliche Verweildauer im Beruf und marginale Effekte in Tagen

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginale Effekt (in Tagen)
Geschlecht		
Basis: Männer	1.390	
Frauen		289 ***
Alter		
Basis: 18 - 29 Jahre	1.653	
30 - 39		-174 ***
40 - 52		236 ***
Staatsangehörigkeit		
Basis: Deutsch	1.665	
EU-Ausland		-6
Nicht-EU-Ausland/unbekannt		-176 ***
Berufsauswahl		
Basis: Erzieher*in	1.183	
Erzieher*in mit Ausbildung		505 ***
Berufserfahrung im Erzieher*innen-Beruf¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.578	
weniger als 1 Jahr		212 ***
1-2 Jahre		275 ***
mehr als 2 Jahre		51 *
Berufserfahrung außerhalb des Erzieher*innen-Berufs¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.658	
weniger als 1 Jahr		-57 ***
1-2 Jahre		10
mehr als 2 Jahre		116 ***
Zeiten der Arbeitslosigkeit¹⁾		
Basis: 0 Tage	1.767	
weniger als 6 Monate		-206 ***
6 Monate - 1 Jahr		-240 ***
LZA		-285 ***
Anzahl der vorherigen sv-Beschäftigungsverhältnissen²⁾		-98 ***
Kinder im Haushalt		
Basis: keine	1.662	
Kinder im HH		71 ***
jüngstes Kind unter 3		-420 ***
Arbeitszeit		
Basis: Vollzeit	1.540	
Teilzeit		260 ***
Tagesentgelt³⁾		0,58 ***
Bereich		
Basis: Kindergärten/-Krippen	1.670	
Öffentliche Verwaltung		148 ***
Restliche WZ		-63 ***
Arbeitslosenquote³⁾		-0,08 ***
Regionstyp		
Basis: Agglomerationsräume	1.737	
Verstädterte Räume		-121 ***
Ländliche Räume		-170 ***

	durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	marginaler Effekt (in Tagen)
Jahr, in dem Beschäftigung begann		
Basis: 2000	1.580	
2001		-14
2002		-34
2003		-114 ***
2004		-96 ***
2005		-89 ***
2006		-25
2007		80 ***
2008		440 ***
2009		360 ***
2010		324 ***
Anzahl Beobachtungen	1.827.553	
Anzahl Personen	84.299	

*** 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 Basis-kategorie. Bei den Analysen wird auch dafür kontrolliert, dass sich Effekte über die Zeit ändern können (Piecewise-Constant-Ansatz). Die Werte für die durchschnittliche Verweildauer sind alle hochsignifikant (0,000), weshalb auf eine explizite Darstellung dieser Signifikanzwerte verzichtet wurde.

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

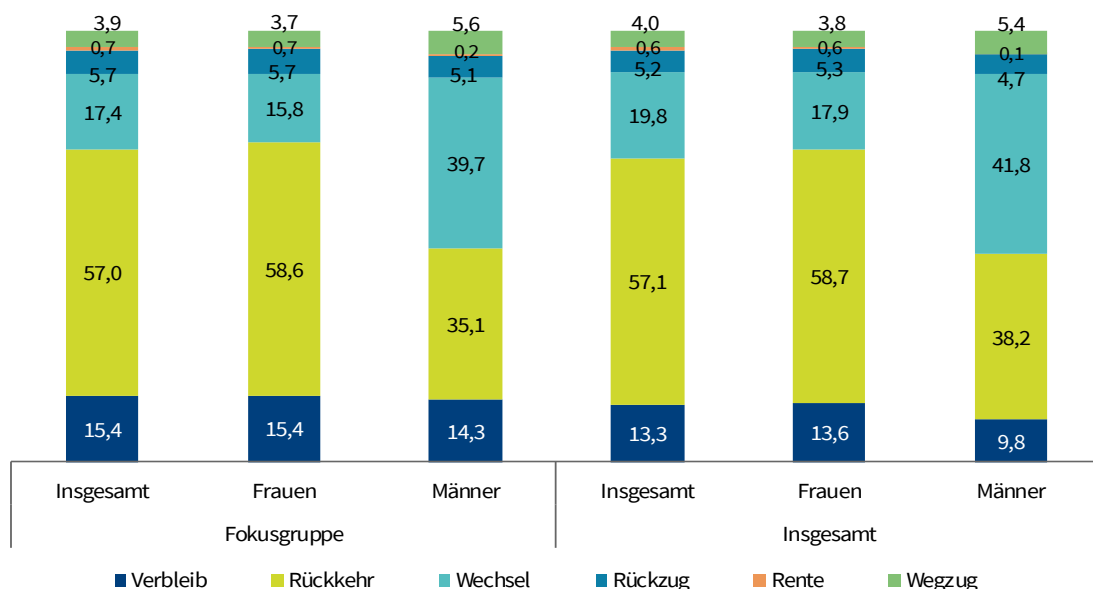
²⁾ Gemessen als Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beruf der Erzieher*in in den letzten fünf Jahren vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses im Untersuchungszeitraum.

³⁾ Der Wert bei Tagesentgelt und Arbeitslosenquote gibt nicht den marginalen Effekt, sondern deren Elastizität an. Sie gibt an, um wie viel Prozent sich die Verweildauer erhöht, wenn der Lohn bzw. die Arbeitslosenquote um 1 Prozent steigen.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 1: Weiterer Erwerbsverlauf nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in 2000 bis 2010 nach Geschlecht und Erwerbsstatus

Angaben in Prozent

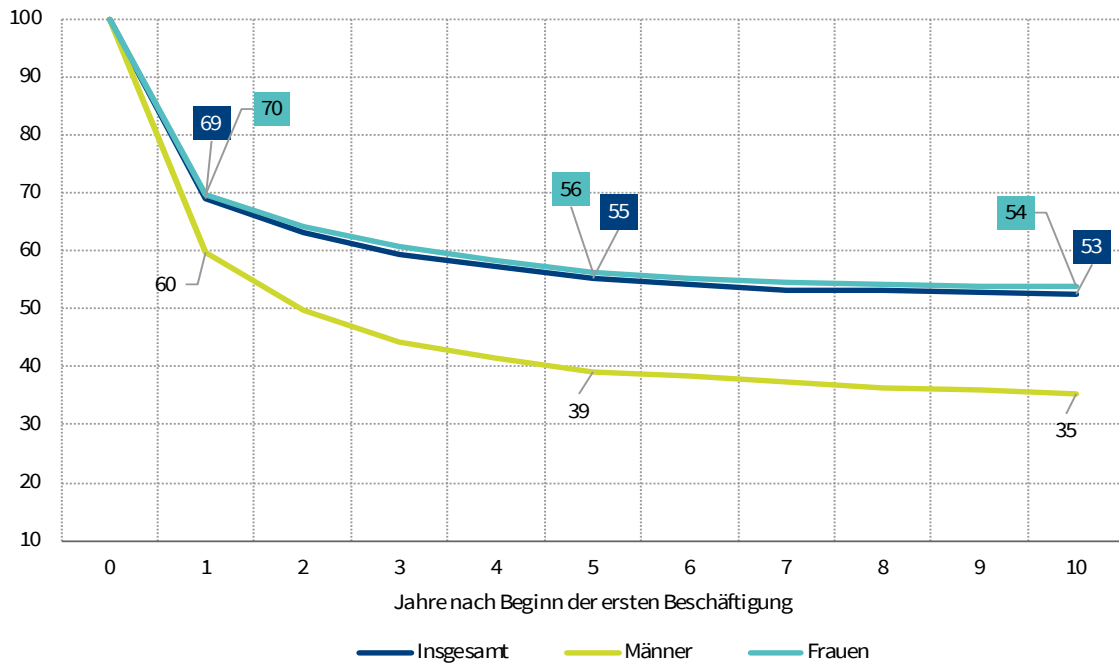


Anmerkungen: Die Bezeichnungen Verbleib, Rückkehr, Wechsel, Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, Rente und Wegzug werden auf Seite 27 erläutert. Fokusgruppe ist definiert als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne besondere Merkmale.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 2: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2000 bis 2010 nach Geschlecht

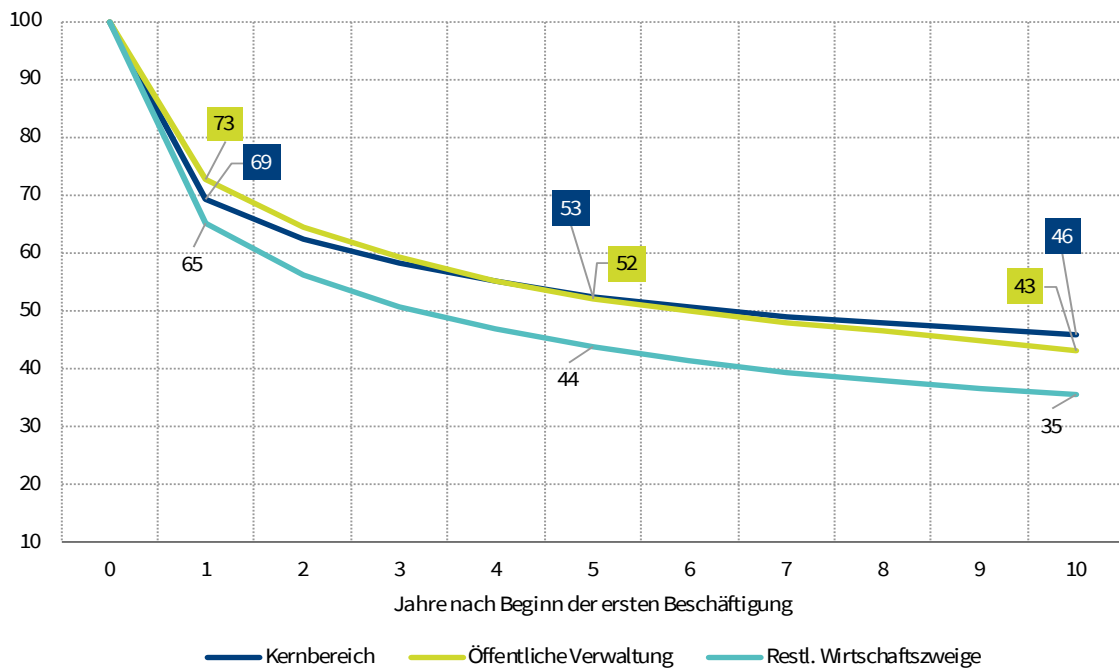
Verbleibsquote in Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 3: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2000 bis 2010 nach Bereichen

Verbleibsquote in Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) V17.00.00-202212, Nürnberg 2023; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteile der Erzieher*innen nach Teilbereichen in Nordrhein-Westfalen zum 30.06.2023	10
Abbildung 2:	Anteile der Erzieher*innen an allen Beschäftigten innerhalb der Bereiche zum 30.06.2023 in Nordrhein-Westfalen.....	10
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigung 2013-2023 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen und Deutschland	12
Abbildung 4:	Entwicklung der Beschäftigung 2013-2023 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung nach Bereichen in Nordrhein-Westfalen.....	13
Abbildung 5:	Beschäftigte insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Nordrhein-Westfalen nach soziodemografischen Merkmalen zum 30.06.2023	14
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Kernbereich in Nordrhein-Westfalen nach der Arbeitszeit, 2013 bis 2023	15
Abbildung 7:	Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in den Berufen der Kinderbetreuung und allen Beschäftigten (in Vollzeit) in Nordrhein-Westfalen, 2012 bis 2023	19
Abbildung 8:	Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Nordrhein-Westfalen nach Bereichen	22
Abbildung 9:	Weiterer Erwerbsverlauf nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in 2002 bis 2012 nach Geschlecht und Erwerbsstatus	28
Abbildung 10:	Weiterer Erwerbsverlauf für 10 Jahre nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in nach dem Jahr der ersten Beschäftigung im Zeitraum 2002 bis 2022 - Fokusgruppe.....	30
Abbildung 11:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2002 bis 2012 nach Geschlecht.....	31
Abbildung 12:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2002 bis 2012 nach Bereichen	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigung in den Berufen der Kinderbetreuung/-erziehung in Nordrhein-Westfalen und dem Bund nach Bereichen.....	11
Tabelle 2:	Abgrenzung der Untersuchungspopulation	21
Tabelle 3:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in	25

Anhang

Tabelle A 1:	Regressionsanalyse: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsdauer im Beruf der Erzieher*in 2000 bis 2020	39
Abbildung A 1:	Weiterer Erwerbsverlauf nach Beginn einer Beschäftigung als Erzieher*in 2000 bis 2010 nach Geschlecht und Erwerbsstatus	40
Abbildung A 2:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2000 bis 2010 nach Geschlecht.....	41
Abbildung A 3:	Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung 2000 bis 2010 nach Bereichen	41

In der Reihe IAB-Regional Nordrhein-Westfalen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2022	Birgit Carl, Georg Sieglén	Digitalisierung in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen – Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale
1/2021	Georg Sieglén Duncan Roth Birgit Carl	Auswirkungen der Covid-19-Krise auf den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen
2/2020	Duncan Roth Per Kropp Uwe Sujata	Die Braunkohlebranchen des Rheinischen Reviers und der Tagebaukreise
1/2020	Georg Sieglén	Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2008 bis 2018
1/2019	Georg Sieglén	Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit junger Berufseinsteiger in Nordrhein-Westfalen

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

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

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

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

Impressum

IAB-Regional • IAB Nordrhein-Westfalen 1|2024

Veröffentlichungsdatum

06. Januar 2025

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/NRW/2024/regional_nrw_0124.pdf

Website

<https://iab.de>

ISSN

1861-4760

DOI

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

Rückfragen zum Inhalt

Georg Sieglén
Telefon 0211 4306-461
E-Mail Georg.Sieglén@iab.de