

Hanssen, Kirsten [Hrsg.]; König, Anke [Hrsg.]; Nürnberg, Carola [Hrsg.]; Rauschenbach, Thomas [Hrsg.]

Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014

München : Deutsches Jugendinstitut 2014, 112 S. - (Arbeitsmarkt. WIFF. Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte)



Quellenangabe/ Reference:

Hanssen, Kirsten [Hrsg.]; König, Anke [Hrsg.]; Nürnberg, Carola [Hrsg.]; Rauschenbach, Thomas [Hrsg.]: Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. München : Deutsches Jugendinstitut 2014, 112 S. - (Arbeitsmarkt. WIFF. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-285437 - DOI: 10.25656/01:28543

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-285437>

<https://doi.org/10.25656/01:28543>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Deutsches
Jugendinstitut**

<https://www.dji.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation

Informationszentrum (IZ) Bildung

E-Mail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Kirsten Hanssen, Anke König, Carola Nürnberg, Thomas Rauschenbach (Hrsg.)

Arbeitsplatz Kita

Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014



Kirsten Hanssen, Anke König, Carola Nürnberg, Thomas Rauschenbach (Hrsg.)

Arbeitsplatz Kita

Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014

Die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) ist ein Projekt des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung*, der *Robert Bosch Stiftung* und des *Deutschen Jugendinstituts e. V.* Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

WiFF wird aus Mitteln des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der *Europäischen Union*. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Zitiervorschlag: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2014): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

© 2014 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeberinnen und Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)
Dr. Kirsten Hanssen, Prof. Dr. Anke König, Dr. Carola Nürnberg, Prof. Dr. Thomas Rauschenbach

Autorinnen und Autoren: Manfred Bröring, Bernhard Eibeck, Lorette Göddeke, Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin, Mariana Grgic, Christopher Pabst, Dr. Matthias Schilling, Eva Strunz, Christiane Theisen, Prof. Dr. Ivo Züchner

Lektorat: Susanne John
Layout und Satz: Marion Schnepf, www.lokbase.com, Bielefeld
Titelfoto: Felix Krammer
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a. M.
Koordination: Uta Hofele, Annemarie Schuldt

www.weiterbildungsinitiative.de

ISBN 978-3-86379-138-4

Vorwort

Der Arbeitsplatz Kita boomt: Zum Stichtag 1. März 2014 sind fast 600.000 Personen in der Kindertagesbetreuung pädagogisch tätig. Aus diesem Beschäftigungshoch ergeben sich ganz neue Fragen im Hinblick auf die Rahmenbedingungen des Arbeitsfelds. Mit dem „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014“ liefert die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte die erste umfassende Bestandsaufnahme zu Personal, Arbeitsmarkt und Qualifizierung in der Frühen Bildung in Deutschland auf Basis amtlicher Daten – u.a. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten sowie Statistiken zu beruflichen Schulen und Hochschulen. Die vorliegende Publikation „Arbeitsplatz Kita – Analysen zum Fachkräftebarometer 2014“ vertieft den Diskurs über die Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz Kita. Empirische Untersuchungen liefern Informationen über die gegenwärtige Gestaltung des Arbeitsplatzes Kita sowie über künftige Herausforderungen des Arbeitsfelds wie z.B. die Fachkräftebindung und -gewinnung.

Mariana Grgic zeigt, wie Beschäftigte der Frühen Bildung in der amtlichen Statistik identifiziert werden können. Sie stellt Klassifizierungssysteme der Arbeitsmarktforschung vor und erläutert, welche Neuerungen die Einführung der Klassifikation der Berufe im Jahr 2010 für zukünftige Analysen im Bereich der Frühen Bildung mit sich bringt. Die Autorin leistet damit einen unverzichtbaren Beitrag zur Fortschreibung von Daten zum Personal in der Frühen Bildung.

Ivo Züchner, Kirsten Fuchs-Rechlin, Christiane Theisen, Lorette Göddeke und Manfred Bröring untersuchen den Berufseinstieg akademisch ausgebildeter Fachkräfte. Auf Basis der Studie „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt“ (ÜFA) beleuchten die Autorinnen und Autoren den Eintritt von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge in den Beruf. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sie sich mit einem neuen Studienabschluss im Arbeitsfeld platzieren und welche Karrierewege sich ihnen eröffnen.

Bernhard Eibeck stellt aus gewerkschaftlicher Sicht dar, wie der Arbeitsmarkt für frühpädagogische Fachkräfte tariflich gestaltet ist. Er zeigt, wie Entgelte in der freien Wohlfahrtspflege und im TVöD organisiert sind, vergleicht Eingruppierung und Bezahlung von Erzieherinnen und Erziehern verschiedener Arbeitgeber und stellt diese den Löhnen von Lehrkräften im Grundschulbereich gegenüber.

Eva Strunz geht der Frage nach, wie Erzieherinnen Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Datenbasis ihrer Analyse ist der Mikrozensus des Jahres 2011. Die Autorin analysiert die Möglichkeiten und Wünsche von pädagogischen Fachkräften, Teilzeit zu arbeiten und die Häufigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese setzt sie ins Verhältnis zu sozio-ökonomischen Merkmalen wie Familienstand und Alter einerseits und zu regionalen Unterschieden andererseits.

Christopher Pabst zeigt anhand verschiedener Studien und Datenerhebungen, dass sich die Arbeit in der Kindertagespflege im Spannungsfeld von Nebenerwerb und voller Berufstätigkeit bewegt. Auf Grundlage der Daten aus einem Modellprojekt entwickelt er zudem Vorschläge für eine bessere Personalrekrutierung.

Matthias Schilling stellt in seinem Beitrag ausführlich das Berechnungsmodell vor, mit dessen Hilfe der Fachkräftebedarf und die Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung bis 2025 bestimmt werden können. Unter Berücksichtigung u.a. des Renteneintritts und der Absolventinnen- und Absolventenzahlen sowie für den Fall eines verbesserten Personalschlüssels entwickelt der Autor bundesweite und länderspezifische Prognosen.

München, im Dezember 2014

Die Herausgeberinnen und der Herausgeber

Inhalt

Vorwort

Mariana Grgic

Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden?

Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung 7

1. Einleitung 7
2. Die verschiedenen Klassifizierungssysteme der Arbeitsmarktforschung im Überblick 7
3. Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 und ihre Folgen für
Auswertungsmöglichkeiten im Bereich der Frühen Bildung 16
4. Fazit 28

Ivo Züchner, Kirsten Fuchs-Rechlin, Christiane Theisen, Lorette Göddeke, Manfred Bröring

Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Beruf

Ein neues pädagogisches Ausbildungsprofil im Übergang in den Arbeitsmarkt 31

1. Einleitung 31
2. Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes 32
3. Das Ausbildungsprofil der Früh- und Kindheitspädagogik 33
4. Das Projekt ÜFA – Design und Stichprobe 36
5. Etablierung nach dem Studium? 37
6. Fazit 45

Bernhard Eibeck

Eingruppierung und Bezahlung von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen

Tarifliche Entgeltordnungen aus gewerkschaftlicher Sicht 47

1. Arbeitgeber, Beschäftigte und ihre Tarife 47
2. Entgelte im Vergleich: Freie Träger der Wohlfahrtspflege und TVöD 49
3. Die Entgeltordnung des TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst 50
4. Vergleich der Eingruppierung und Bezahlung von Grundschullehrkräften
sowie Erzieherinnen und Erziehern 54
5. Eingruppierung und Bezahlung im Urteil der Betroffenen 56
6. Fazit 57

Eva Strunz

Wie vereinbaren Erzieherinnen Familie und Beruf?

Eine Bestandsaufnahme auf Basis des Mikrozensus 59

1. Einleitung 59
2. Forschungsstand 61
3. Methodisches Vorgehen 62
4. Befunde 63
5. Fazit 78

Christopher Pabst

Kindertagespflege: Tätigkeit zwischen Nebenerwerb und Beruf 83

1. Gesetzliche Novellierungen mit Auswirkungen auf das Tätigkeitsfeld
Kindertagespflege 84
2. Einblicke in die Arbeit der Tagespflegepersonen – Typisierung und Alltagsbilder 86
3. Vergütungen in der Kindertagespflege – zwischen existenzsichernder Tätigkeit und
Nebenverdienst 88
4. Personalrekrutierung in der Kindertagespflege 90
5. Fazit 92

Matthias Schilling

Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung 2014 bis 2025..... 95

1. Bis 2025 verlassen ca. 200.000 Fachkräfte das Arbeitsfeld 96
2. Erhebliches Potenzial an jungen Fachkräften 99
3. Prognose: Personalbedarf und Personaldeckung 102
4. Fazit 108

Anhang

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis 110

Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden?

Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung

Mariana Grgic

1 Einleitung

Um die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Frühen Bildung verfolgen zu können, müssen die Beschäftigten dieses Tätigkeitsfeldes in den zur Verfügung stehenden Daten zunächst adäquat identifiziert werden können. In den amtlichen Datenquellen, die Informationen über Beschäftigte aus allen Beschäftigungsfeldern des Arbeitsmarktes erheben, stellt sich dabei grundsätzlich die Frage der angemessenen Einordnung und Abgrenzung von Berufen. Vor einigen Jahrzehnten wurden aus diesem Grund insbesondere durch die *Bundesagentur für Arbeit* und das *Statistische Bundesamt* verschiedene Klassifizierungssysteme entwickelt, die eine einheitliche Verordnung von Tätigkeiten zu Berufen ermöglichen sollen.

Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die bislang parallel eingesetzten Klassifizierungssysteme in verschiedenen amtlichen Datenquellen und beschreibt die bis vor kurzem insbesondere in der Arbeitsmarktberichterstattung verwendeten *Klassifikationen der Berufe* (KldB) 1988 und 1992, die den Auswertungen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* zugrunde liegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014), sowie die *Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2008*. In diesem Kontext wird diskutiert, wie gut es diese Klassifikationen ermöglichen, die pädagogischen Fachkräfte in der Frühen Bildung in den jeweiligen Datensätzen zu identifizieren und darin einzelne Berufsgruppen zu isolieren. Der zweite Teil des Beitrags stellt die neu eingeführte *Klassifikation der Berufe 2010* vor, die seit 2011/12 die bisher verwendeten Klassifizierungen abgelöst hat, und thematisiert die Effekte dieser Umstellung sowie damit verbundene Möglichkeiten und Grenzen zukünftiger Analysen.

2 Die verschiedenen Klassifizierungssysteme der Arbeitsmarktforschung im Überblick

Mit Blick auf verschiedene Klassifikationen der Arbeitsmarktforschung lassen sich jene unterscheiden, die entwickelt wurden, um die Vielfalt der Berufe oder der Wirtschaftstätigkeiten zu gruppieren. Dazu gehören auf nationaler Ebene die *Klassifikation der Berufe* (KldB) und die *Klassifikation der Wirtschaftszweige* (WZ). Darüber hinaus gibt es auf internationaler Ebene die *Internationale Standardklassifikation der Berufe* (ISCO), die 1958 von der *Internationalen Arbeitsorganisation* erarbeitet und in den Jahren 1966, 1988 und 2008 weiterentwickelt wurde (ISCO-58, ISCO-68, ISCO-88, ISCO-08). Diese Klassifikation ermöglicht insbesondere international vergleichende Auswertungen, steht aber häufig auch in nationalen Datensätzen zur Verfügung.¹ Im Folgenden werden jedoch ausschließlich diejenigen Klassifikationen erläutert, die der *nationalen, amtlichen Berichterstattung* über die Entwicklung der Berufs- und Wirtschaftsstrukturen zugrunde liegen.²

¹ Die ISCO-88-Klassifizierung ist gleichzeitig auch häufig Grundlage für eine weitere Art von Klassifikationen, die Informationen über die Berufe dazu verwenden, um Personen nach ihrer Stellung im Beruf, ihrem sozioökonomischen Status oder dem Prestige ihres Berufs zu klassifizieren (z.B. International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI, Ganzeboom/De Graaf/Treiman 1992), Erikson-Goldthorpe-Portocarero-Klassen (EGP-Klassen, Erikson/Goldthorpe 2002), Standard Index of Occupational Prestige Scala (SIOPS, Treiman 1977). Die Berechnungen dieser Klassifizierungen sind prinzipiell auch auf Basis der Klassifikation der Berufe bzw. anderer Versionen der ISCO möglich.

² Züchner (2007) hat sich insbesondere mit den internationalen Klassifizierungen befasst und auf die Schwierigkeit hingewiesen, auf Basis dieser Klassifizierungen Beschäftigte in sozialen Berufen zu identifizieren.

Für eine kontinuierliche Berichterstattung über die Beschäftigten in der Frühen Bildung eignen sich vier Datenquellen: (1) die Kinder- und Jugendhilfestatistik, (2) die Beschäftigtenstatistik, (3) die Arbeitslosenstatistik und (4) der Mikrozensus (vgl. Tab. 1).

In den jährlichen Erhebungen der Kinder- und Jugendhilfestatistik werden in der Regel von den Leitungen der Kindertageseinrichtungen unter anderem Informationen zu den Tätigkeitsbereichen und konkreten Ausbildungsabschlüssen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angegeben. Auf Basis dieser Statistik ist der Arbeitsmarkt der Frühen Bildung sowie anderer Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe gut abgrenzbar, allerdings sind keine Vergleiche mit den Beschäftigten anderer Berufsgruppen außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe möglich. Dagegen erheben die Beschäftigtenstatistik, die Arbeitslosenstatistik sowie der Mikrozensus grundsätzlich Informationen über Beschäftigte aus allen Beschäftigungsfeldern des Arbeitsmarktes, so dass auf Basis dieser Daten beispielsweise Vergleiche hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen verschiedener Berufsgruppen oder ihrer jeweiligen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit angestellt werden können.

Diese Datenquellen setzen die Klassifikation der Berufe in ihren verschiedenen Versionen sowie die Klassifikation der Wirtschaftszweige ein (vgl. Tab. 1), die im Folgenden erläutert werden.

2.1 Klassifikation der Berufe 1988 und 1992

Die Klassifikation der Berufe (KldB) aus dem Jahr 1988, die bis zum Jahr 2011 in der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik Anwendung fand, geht auf die entsprechenden Fassungen von 1970 bzw. 1975 zurück, die jeweils an die aktuellen Entwicklungen von Berufen angepasst wurden (Bundesanstalt für Arbeit 1988). Grundlegend für die Zuordnung von Beschäftigten zu verschiedenen Berufen in der KldB ist *die aktuell ausgeübte Tätigkeit* und daher nicht die jeweilige Qualifikation des Beschäftigten oder die Stellung im Beruf (ebd.). Das heißt, es geht dabei um die Zuordnung der aktuell als Beruf ausgeübten Tätigkeit, so dass die Tätigkeitszuordnung in der KldB nicht zwingend mit den konkreten Tätigkeitsschwerpunkten einzelner Personen (z.B. Gruppenleitung in der Kindertageseinrichtung, Arbeit mit Krippenkindern, Sprachförderung,

Tab. 1 Datenquellen amtlicher Statistik mit Informationen zu Beschäftigten der Frühen Bildung

Datenquelle	Kurzbeschreibung	Klassifikation der Berufe	Klassifikation der Wirtschaftszweige
Kinder- und Jugendhilfestatistik	Teilbereich „Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen“: Jährliche Erhebung bei den öffentlich geförderten Kindertageseinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe; u.a. Erfassung der konkreten Ausbildungsabschlüsse und Arbeitsbereiche des Einrichtungspersonals	–	–
Beschäftigtenstatistik	Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung; Erfassung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Gemeldet werden Informationen zur Beschäftigung (z.B. Tätigkeit und Einkommen) und zur Person (z.B. Alter und Geschlecht)	KldB 1988, ab 01.12.2011: KldB 2010	aktuellste Fassung: WZ 2008
Arbeitslosenstatistik	Erstellung aus den Geschäftsdaten der Arbeitsagenturen und der Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende; Erfassung von Personen, die sich bei den regionalen Arbeitsagenturen und den Trägern der Grundsicherung arbeitslos gemeldet haben; berufliche Zuordnung der Erwerbstätigen durch die Fachkräfte der BA	KldB 1988, ab April 2011: KldB 2010	–
Mikrozensus	Jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik (1%-Stichprobe der Bevölkerung); u.a. Erhebung von Informationen zur Beschäftigung (z.B. Umfang, Tätigkeit, Wirtschaftszweig)	KldB 1992, ab 2012: KldB 2010	aktuellste Fassung: WZ 2008

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009, 2011a, 2013b; Statistisches Bundesamt 2013a, 2013b; www.gesis.org; eigene Zusammenstellung

Büroorganisation) übereinstimmen muss, die innerhalb eines Berufes durchaus variieren können.³

Die hierarchische Klassifikation der KldB 1988 besteht aus fünf Gliederungsebenen und differenziert dabei *Berufsbereiche* (römische Kennziffer), *Berufsabschnitte* (römische Kennziffer und ein Buchstabe), *Berufsgruppen* (2-Steller), *Berufsordnungen* (3-Steller) und *Berufsklassen* (4-Steller):

- *Berufsbereiche*: Die KldB 1988 gliedert sich auf der höchsten Hierarchieebene in 6 Berufsbereiche. Basierend auf der Unterscheidung in Produktions-, Fertigungs- und Dienstleistungsberufe werden hierbei diejenigen Berufe zusammengefasst, die sich in ihren Arbeitsaufgaben und der allgemeinen Art ihrer Tätigkeit ähneln. Der Bereich der Sozialen Arbeit und damit auch der Fachkräfte in der Frühen Bildung findet sich auf dieser Ebene im Berufsbereich „V. Dienstleistungsberufe“ wieder.
- *Berufsabschnitte*: Auf der Ebene 2 werden innerhalb der Berufsbereiche 33 Berufsabschnitte unterschieden. Diese sind Zusammenfassungen von Berufsgruppen, „die sich im Wesen der Berufsaufgabe, in der Berufstätigkeit, in der Art des verarbeitenden Materials oder in anderen Umständen ähneln“ (ebd., S. XVI). Dabei sind Berufe der Sozialen Arbeit unter dem Berufsabschnitt „V, Unterabschnitt h. Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe“ eingeordnet, dem beispielsweise auch Lehrerinnen und Lehrer zugeordnet werden.
- *Berufsgruppen*: Die beschriebenen Berufsabschnitte gliedern sich wiederum in 86 Berufsgruppen (2-Steller), die die Berufe in erster Linie nach ihrer fachlichen Nähe gruppieren. Unter der Berufsgruppe mit der Kennziffer 86 werden dabei die „Sozialpflegerischen Berufe“ zusammengefasst.
- *Berufsordnungen*: Auf der 4. Ebene werden darunter 334 Berufsordnungen klassifiziert (3-Steller), also Berufe, die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe oder Tätigkeit *gleichartig* sind. Diese Ebene der 3-Steller bildet dabei die Basis-Einheit der KldB. Wesentlich für die Identifikation der Beschäftigten in der Frühen Bildung in der KldB 1988 ist die Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (vgl. Tab. 2). Andere

Bereiche der Sozialen Arbeit werden beispielsweise in den Berufsordnungen 861 „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ oder 862 „Heimleiter, Sozialpädagogen“ erfasst.

- *Berufsklassen*: Die unterste Ebene 5 differenziert schließlich noch 1.991 Berufsklassen (4-Steller). Die Einordnung nach Berufsklassen trennt in erster Linie Berufe oder Berufsarten, die auf der Ebene der Berufsordnungen zusammengefasst sind. Auch werden an dieser Stelle zugehörige Spezialisierungsformen der Berufe sowie berufsfachliche Helferberufe unterschieden (Bundesanstalt für Arbeit 1988). Die Berufsordnung 864 gliedert sich auf dieser Ebene in die Berufsklassen 8641 „Erzieherinnen, anderweitig nicht genannt“, 8642 „Kindergartenleiterinnen“, 8643 „Säuglings-, Kinderpflegerinnen (nicht Kinderkrankenschwester)“ und 8647 „Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen“ (vgl. Tab. 2).

Während die Beschäftigtenstatistik auf die Meldungen von Arbeitgebern zur Sozialversicherung an die Kranken- und Rentenversicherungsträger zurückgreift (Bundesagentur für Arbeit 2013b), innerhalb derer (bis zum 30.11.2011) die Vercodung der Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten auf Basis der KldB 1988 erfolgte, basieren die Daten der Arbeitslosenstatistik auf der Vercodung der individuellen Berufsangaben von Arbeitslosen durch die Bundesagentur für Arbeit (vgl. Tab. 1). Um eine genaue und einheitliche Vercodung der Berufsangaben in der KldB 1988 zu ermöglichen, wurden zudem Stichworte der Zuordnung von Berufsangaben zusammengestellt. Diese ermöglichen zugleich einen näheren Einblick darauf, welche Spezialisierungsformen jeweils in den Berufsordnungen und -klassen enthalten waren und welche Tätigkeitsbereiche die Gesamtheit der in dieser Klassifikation definierten Tätigkeiten von „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) abbildeten. Der Berufsgruppe der Erzieherinnen (8641) wurden auf dieser Basis z.B. unter anderem Erzieherinnen und Erzieher mit dem Schwerpunkt Heimerziehung zugeordnet, während Krippenerzieher oder Sozialpädagogische Assistenten dagegen den „Säuglings-, Kinderpflegerinnen“ (8643) zugeordnet wurden (vgl. Tab. 2). Es ist dabei davon auszugehen, dass die Zuordnung der Krippenerziehung zu den eher pflegeorientierten Tätigkeiten die in den 1980er-Jahren noch eher marginale Beteiligung unter Dreijähriger an frühkindlicher Bildung sowie die damals noch eher geringe Aufmerksamkeit auf kindliche *Bildungsprozesse* in Kindertageseinrichtungen widerspiegelt.

Die Systematik der KldB 1988, insbesondere für den Bereich der Sozialen Arbeit, wurde mehrfach kritisiert (Frommann 1987; Rauschenbach 1986, 1990; Züchner 2003).

3 Die Vercodung der Berufe in der ISCO-Klassifizierung, die deutlich stärker die tatsächliche Tätigkeit des Befragten fokussiert, setzt daher üblicherweise die Erfassung der Tätigkeit, die genaue Beschreibung der Tätigkeit sowie die Erfassung der genauen Berufsbezeichnung in der Befragung voraus (www.destatis.de/DE/Methoden/DemografischeRegionaleStandards/DemografischeStandardsInfo.html). So werden beispielsweise auf der obersten Ebene der ISCO-88 Techniker (3) und Bürokräfte (4) jeweils als einzelne (branchenübergreifende) Berufshauptgruppen zusammengefasst (Geis 2011).

Klassifikation der Berufe 1988 (z.B. Beschäftigtenstatistik, Arbeitslosenstatistik bis 2011/12)		
Nr.	Bezeichnung Berufsordnungen/Berufsklassen	Stichpunkte der Zuordnung
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	
8641	Erzieherinnen, a.n.g.	Erzieher/in; Erzieher/in Schwerp. Heimerziehung; Kindergärtner/in (FS)
8642	Kindergartenleiterinnen	Fachwirt/in - Erziehungswesen; Kindergartenleiter/in
8643	Säuglings-, Kinderpflegerinnen (nicht Kinderkrankenschwester)	Facharbeiter/in - Kinderpflege; Krippenerzieher/in; Kinderpfleger/in; Sozialpädagogische/r Assistent/in
8647	Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen	Kindergartenhelfer/in; Kinderpflegehelfer/in
Klassifikation der Berufe 1992 (z.B. Mikrozensus bis 2011)		
Nr.	Bezeichnung Berufsordnungen/Berufsklassen	Stichpunkte der Zuordnung
863	Erzieher/Erzieherinnen	
8630	Erzieher/innen o.n.A.	Erzieher/in (nicht Freizeitpädagoge/-pädagogin); Erziehungsdiakon/isse; Erziehungspfleger/in; Erziehungsschwester; Gruppenerzieher/in; Kinder- pfleger/in (Erzieher/in)
8631	Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen	Bauspielplatzleiter/in; Betriebskindergärtner/in; Erzieherin (Kindergärt- nerin); Horterzieher/in; Hortleiter/in; Hortner/in; Jugendhortleiter/in; Kinderdiakon/in; Kindergartenleiter/in; Kindergärtner/in; Kindergärt- ner/in-Anwärter/in (Vorpraktikant/in); Kinderhortleiter/in; Kinderta- gesheimstättenleiter/in; Kindertagesstättenleiter/in; Krippenerzieher/in; Krippenpädagoge(in); Lehrer/in für vorschulische Erziehung; Privatkinder- gärtner/in; Schulkindergartenleiter/in; Schulkindergärtner/in; Spielgrup- penleiter/in; Tagesheim(stätten)leiter/in (Erzieher/in); Unterstufenlehrer/ in; Vorklassenleiter/in; Vorschulleiter/in; Vorschulpädagoge(in); Werk(s)- kindergärtner/in; Werkkindergärtner/in
8632	Erzieher/innen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit	Erzieher/in in Jugendfreizeitstätten; Herbergsmutter; Herbergsvater
8633	Heimerzieher/innen	Anstaltserzieher/in; Erzieher/in in Heimen; Fürsorgeerzieher/in; Gruppen- leiter/in (Kinder-, Jugendheim); Heimerzieher/in; Internatsleiter/in (nicht Geistliche/r); Jugendheimerzieher/in; Präfekt/in; Studienpräfekt/in
8637	Erziehungshelfer/innen	Erziehungshelfer/in; Helfer/in im freiwilligen sozialen Jahr (Erziehungs- helfer/in); Helfer/in; Internatsbetreuer/in; Kindergartenhelfer/in; Kindertagesstättenhelfer/in; Krippenhelfer/in; Pädagogische Hilfskraft (Kindergarten); Staatlich geprüfte(r) Erziehungshelfer/in
8639	andere Erzieher/innen	Arbeitserzieher/in
867	Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen	
8670	Kinderpfleger/innen	Facharbeiter/in für Kinderpflege; Kinderbetreuer/in, o.n.A.; Kindergarten- schwester; Kinderpfleger/in, o.n.A.; Kinderpfleger/in (nicht Krankenpfleger/ in od. Erzieher/in); Säuglingspfleger (Kinderpfleger)
8677	Kinderpflegehelfer/innen	Kinderpflegehelfer/in

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 1988; Statistisches Bundesamt 1992; Klassifikationsserver des Statistischen Bundesamtes; eigene Zusammenstellung

Ein Kritikpunkt betraf dabei die Vermengung von Ausbildungsabschlüssen, Berufsgruppen, Funktionsbezeichnungen und ausgeübten Tätigkeiten in der Benennung von Berufsordnungen und -klassen (Rauschenbach 1986, 1990). Der *Deutsche Verein* kritisierte insbesondere die veralteten Berufsbezeichnungen sowie die „aus berufsfachlicher Sicht unzutreffenden Gruppierungen der sozialen Berufe“ (Frommann 1987, S. 307) und erarbeitete Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der Klassifizierung. In der Kritik des Deutschen Vereins ging es unter anderem um die Zusammenfassung von Kindergärtnerinnen und Kinderpflegerinnen (Berufsordnung 864). Kritik erfuhr aber auch die Zusammenfassung von Sozialarbeitern und Sozialpflegern (861) zu einer Berufsordnung, die es kaum möglich macht, die wichtige Gruppe der Altenpfleger auf der Ebene der 3-Steller zu identifizieren (ebd.). Diese Aspekte erschwerten es, auf Basis der KldB 1988 die Entwicklung der Sozialen Arbeit und des Arbeitsmarktes für einzelne Berufsgruppen innerhalb der Sozialen Arbeit über die Zeit hinweg detailliert abzubilden.

Aufgrund dieser Kritik entwickelte das Statistische Bundesamt 1992 eine weitere Klassifikation der Berufe (KldB 1992) – jedoch ebenfalls auf den Klassifizierungen von 1970 bzw. 1975 basierend –, die den geänderten Tätigkeits- und Anforderungsprofilen auf dem Arbeitsmarkt, den Professionalisierungstendenzen (z.B. bei den sozialen Berufen) sowie geänderten Ausbildungsordnungen in der dualen Berufsausbildung Rechnung tragen sollte. Diese Klassifikation wurde bis zum Jahr 2011 der Vercodung der Berufe in den Erhebungen des Mikrozensus zugrunde gelegt.⁴ Während in der Fassung von 1992 die Anzahl der Berufsbereiche und -abschnitte gegenüber der KldB 1988 unverändert blieb, weist die Klassifikation von 1992 etwas mehr Berufsgruppen (88) und Berufsordnungen (369) auf (Statistisches Bundesamt 1992). Der höhere Differenzierungsgrad der KldB 1992 spiegelt sich aber insbesondere in der merklich größeren Anzahl an Berufsklassen wider (2.287).

Im Bereich der sozialen Berufe werden – angelehnt an die Empfehlungen des Deutschen Vereins – innerhalb der „Sozialen Berufe“ (86) die Berufsordnungen der „Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen“ (861), der „Heilpädagogen/Heilpädagoginnen“ (862), der „Altenpfleger/Altenpflegerinnen“ (864) und der „Familienpfleger/Familienpflegerinnen, Dorfhelfer/Dorfhelferinnen“ (865) gesondert ausgewiesen. Mit der deutlich differenzierteren Erfassung der sozialen

Berufe ging auch die Trennung zwischen den Berufsordnungen der „Erzieher/Erzieherinnen“ (863) und der „Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen“ (867) in der KldB 1992 einher (vgl. Tab. 2). Auch werden innerhalb der Berufsordnung der Erzieherinnen beispielsweise, wie vom Deutschen Verein angeregt, „Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen“ (8631) von jenen „in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit“ (8632) oder „Heimerzieher/innen“ (8633) unterschieden. Mit Blick auf die Stichworte der Zuordnung fällt dabei auf, dass bei der Konzeption der Klassifizierung von 1992 sehr differenzierte Spezialisierungsformen im Bereich der Tätigkeiten von Erzieherinnen benannt wurden, beispielsweise die Tätigkeit in Horten, Betriebskindergärten, Schulkindergärten, Krippen, aber auch in Jugendfreizeitstätten oder Heimen (vgl. Tab. 2). Gleichzeitig werden die Leitungskräfte dieser Einrichtungen nicht mehr gesondert als Berufsklasse ausgewiesen.

Um die Überschneidungsbereiche beider Klassifizierungen zu untersuchen, ist es sinnvoll, den Umsteigeschlüssel zwischen der KldB 1988 und 1992 in den Blick zu nehmen (vgl. Tab. 3). Dieser gibt Aufschluss darüber, wie sehr sich die Berufsordnungen der Beschäftigten in der Frühen Bildung in der KldB 1988 und 1992 (und damit auch in den jeweiligen Datenquellen, in denen sie eingesetzt werden,) jeweils entsprechen, wenn man von einer Klassifikation in die andere umcodieren möchte.

Die Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ in der KldB 1988 wird in der KldB 1992 größtenteils in die Berufsordnungen der „Erzieher/Erzieherinnen“ (863) und der „Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen“ (867) umgeschlüsselt. Einzig bei der Berufsklasse der „Säuglings-, Kinderpflegerinnen“ (8643) gibt es auch die Möglichkeit, diese bei den „Sonstigen sozialen Berufen“ (869) den „Tagesmüttern, -vätern“ (8694) zuzuordnen. Umgekehrt fällt bei der Betrachtung, welche Berufe in die Klassifikation der „Erzieher/Erzieherinnen“ (863) umgeschlüsselt werden können, auf, dass beispielsweise aus der Berufsordnung der „Heimleiter, Sozialpädagogen“ (862) in der KldB 1988 die Berufsklassen der „Erwachsenenheimleiter“ (8622), „Heimerzieher“ (8623) und „Sozialpädagogen“ (8624) unter anderem den Erziehern in der KldB 1992 (863) zugeordnet werden können, insbesondere den „Erzieher/innen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit“ (8632) oder den „Heimerziehern“ (8633). Dadurch wird deutlich, dass der Bereich der Heimerziehung in der Kinder- und Jugendhilfe, d.h. die Tätigkeit als Erzieherin oder Erzieher in Jugendheimen, Kinderdörfern oder sonderpädagogischen Einrichtungen, in der KldB 1988 ausschließlich bei den „Heimleitern, Sozialpädagogen“ (862) abgebildet wird, also stärker vom

⁴ Die Vercodung beim Mikrozensus erfolgt grundsätzlich auf Basis der offenen Angaben der befragten Personen zu ihrem Beruf.

Tab. 3 Umschlüsselung zwischen der Klassifikation der Berufe 1988 und 1992^{1, 2}

Klassifikation der Berufe 1988				Umschlüsselung in Klassifikation der Berufe 1992			
3-Steller	Bezeichnung	4-Steller	Bezeichnung	4-Steller	Bezeichnung	3-Steller	Bezeichnung
864	Kinder- gärtnerinnen, Kinder- pflegerinnen	8641	Erzieherinnen, a.n.g.	8631	Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen	863	Erzieher/Erzieherinnen
		8642	Kindergarten- leiterinnen	8631	Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen		
		8643	Säuglings-, Kinderpfleger- innen (nicht Kinderkranken- schwester)	8630	Erzieher/innen o.n.A.		
				8670	Kinderpfleger/innen	867	Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen
				8694	Tagesmütter, -väter	869	Sonstige soziale Berufe
		8647	Kindergarten-, Kinderpflege- helferinnen	8637	Erziehungshelfer/innen	863	Erzieher/Erzieherinnen
				8677	Kinderpflegehelfer/innen	867	Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen
862	Heimleiter, Sozial- pädagogen	8622	Erwachsenen- heimleiter	8632	Erzieher/innen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit	863	Erzieher/Erzieherinnen
				8612	Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen(en/innen) in der Arbeit mit alten Menschen	861	Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädago- ginnen
				8614	Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen(en/innen) in der Arbeit mit Menschen in besonderen schwierigen Lebenslagen		
				8619	andere Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen(en/innen)		
				8690	Soziale Berufe ohne nähere Tätigkeitsangabe	869	Sonstige soziale Berufe
				8699	Andere soziale Berufe		
				7962	Hauswart(e/innen)	796	Hausmeister/Hausmeister-innen, Hauswarte/Hauswartinnen
		8623	Heimerzieher (nicht Kinder- gärtnerinnen)	8630	Erzieher/innen o.n.A.	863	Erzieher/Erzieherinnen
				8632	Erzieher/innen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit		
				8633	Heimerzieher/innen		
				8637	Erziehungshelfer/innen		
				8692	Kinderdorfmütter	869	Sonstige soziale Berufe
				8693	Jugendherbergsväter, -mütter		
				8697	Soziale Helferberufe, a.n.g.		
		8624	Sozial- pädagogen	8630	Erzieher/innen o.n.A.	863	Erzieher/Erzieherinnen
				8637	Erziehungshelfer/innen		
				8639	Andere Erzieher/innen		
				8610	Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen(en/innen) o.n.A.	861	Sozialarbeiter/Sozialarbeiter-innen, Sozialpädagogen/Sozialpädago- ginnen
				8613	Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen(en/innen) im Gesundheits- und Rehabilitationsbereich		
				8620	Heilpädagogen(en/innen)	862	Heilpädagogen/Heilpädagoginnen
				8621	Sprachheilpädagogen(en/innen)		
				8627	Heilpädagogische Helfer/innen		
				8660	Heilerziehungspfleger/innen, Heilerzieher/innen	866	Heilerziehungspfleger/ Heilerziehungspflegerinnen
				8667	Heilerziehungspflegehelfer/innen		
				8866	"Psychotherapeut(en/innen) (nicht ärztliche)"	886	Psychologen/Psychologinnen
		8625	Heimlehrer	8633	Heimerzieher/innen	863	Erzieher/Erzieherinnen
				8615	Sozialarbeiter/innen, Sozialpädago- gen(en/innen) in der sozialen Bildungs-, Freizeit- und Kulturarbeit	861	Sozialarbeiter/innen, Sozial- pädagogen/Sozialpädagoginnen
				8798	Privatstundenlehrer/innen, a.n.g.	879	Sonstige Lehrer/Lehrerinnen
				8799	Andere Lehrer/innen		
		8629	andere Heim- leiter, Sozial- pädagogen	8637	Erziehungshelfer/innen	863	Erzieher/Erzieherinnen
				8690	Soziale Berufe ohne nähere Tätigkeitsangabe	869	Sonstige soziale Berufe
				8699	Andere soziale Berufe		
				8795	Ausbilder/innen (nicht gewerblich-technisch), Personaltrainer/innen (nicht EDV)	879	Sonstige Lehrer/Lehrerinnen

1 Die Tabelle stellt die Berufsordnung 864 in der Klassifikation von 1988 und die Berufsordnung 863 in der Klassifikation von 1992 dar (jeweils hellblau hinterlegt) sowie ihre Entsprechung in der jeweils anderen Klassifikation.

2 Die Geschlechtsformen der Bezeichnungen entsprechen denen der Klassifikationen.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 1988; Statistisches Bundesamt 1992; Klassifikationsserver des Statistischen Bundesamtes; eigene Zusammenstellung

Bereich der Frühen Bildung getrennt wird, während er in der KldB 1992 bei den „Erzieher/Erzieherinnen“ (863) integriert ist (und nicht etwa bei den „Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen“ (861)). Die KldB 1992 orientierte sich in ihrer Zuordnung damit eher an der fachschulischen Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, die als breit qualifizierende Ausbildung für die Arbeit in verschiedenen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert und entsprechende Tätigkeitsfelder vorsieht (Rauschenbach u.a. 1995; Janssen 2010).

2.2 Die Klassifikation der Wirtschaftszweige

Neben der Zuordnung individueller Tätigkeitsangaben zu Berufen wurde darüber hinaus durch das Statistische Bundesamt eine *Klassifikation der Wirtschaftszweige* (WZ) entwickelt, die dazu dient, „die wirtschaftlichen Tätigkeiten statistischer Einheiten in allen amtlichen Statistiken einheitlich zu erfassen“ (Statistisches Bundesamt 2008, S. 3). In der Regel werden damit in dieser Klassifikation, die auf internationalen Klassifikationssystemen beruht und ebenfalls mehrfach weiterentwickelt wurde (aktuell gültig: WZ 2008), die Tätigkeiten von Unternehmen erhoben (ebd.). Ausschlaggebend für die Einordnung der Unternehmen in die Klassifikation der Wirtschaftszweige ist dabei ihre Haupttätigkeit, d.h. die Angabe derjenigen Tätigkeit, die den größten Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens leistet. Übt eine Organisation verschiedene Tätigkeiten aus, muss auf Basis vorgegebener Kriterien die Haupttätigkeit bestimmt werden (ebd.). Im Folgenden wird auf den Aufbau der Klassifikation WZ 2008 näher eingegangen, da diese die aktuellste Fassung ist, die in den hier betrachteten Datenquellen (Beschäftigtenstatistik, Mikrozensus, vgl. Tab. 1) zur Verfügung steht. Ähnlich wie die KldB ordnet die WZ 2008 die Unternehmenstätigkeiten auf verschiedenen Hierarchieebenen in Abschnitte (alphabetische Bezeichnung), Abteilungen (2-Steller), Gruppen (3-Steller), Klassen (4-Steller) und Unterklassen (5-Steller) (ebd.).

Auch wenn diese Klassifikation damit zunächst Organisationsinformationen einordnet, so spiegelt sie dennoch indirekt die überwiegenden Tätigkeiten ihrer Beschäftigten wider. Relevant für den Bereich der Frühen Bildung ist beispielsweise innerhalb der WZ 2008 der Abschnitt P „Erziehung und Unterricht“ und darin die Gruppe „Kindergärten und Vorschulen“ (851), die auf der untersten Ebene die Unterklassen „Kindergärten“ (85101) und „Vorklassen, Schulkindergärten“ (85102) unterscheidet (ebd.). Dabei umfasst die Unterklasse „Kindergärten“ in der WZ

2008 jene „Einrichtungen, in denen Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt ganztätig während der üblichen Arbeits- und Geschäftszeit oder nur für einen Teil des Tages regelmäßig betreut werden“ (ebd., S. 510) – auch wenn die heutige Realität deutlich wird, dass im Jahr 2013 ein Großteil der Kindertageseinrichtungen in Folge des U3-Ausbaus Kinder im Alter von 0 Jahren bis zum Schuleintritt aufnimmt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014).

Von diesen eindeutig dem Bereich der Frühen Bildung zuzuordnenden Wirtschaftszweigen ist beispielsweise die Unterklasse „Tagesbetreuung von Kindern“ (88910) zu unterscheiden, die dem Abschnitt Q „Gesundheits- und Sozialwesen“ und der Gruppe „Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)“ (889) zugeordnet ist und die explizit die Tagesbetreuung von Schulkindern (einschließlich behinderter Kinder) umfasst (ebd.). In dieser Unterklasse wird daher insbesondere der Bereich der Hortbetreuung abgebildet. Zu Abschnitt Q zählt auch der Pflegebereich der Sozialen Arbeit, zu finden in den Gruppen „Pflegeheime“ (871), „Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime“ (873) oder „Stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung, Suchtbekämpfung u.Ä.“ (872). Der Bereich der Jugendarbeit und der non-formalen Angebote für Kinder findet sich an verschiedenen Stellen in der Klassifizierung wider, teilweise in der Unterklasse der „Erholungs- und Ferienheime“ (55201), aber auch bei den „Organisationen der Kultur“ (94992), den politischen „Jugendorganisationen“ (94994), dem „Sport- und Freizeitunterricht“ (85510), dem „Kulturunterricht“ (85520) oder im Abschnitt R „Kunst, Unterhaltung und Erholung“. Es wurde allerdings mehrfach angemerkt, dass insbesondere für den Bereich der Sozialen Arbeit die Klassifikation der Wirtschaftszweige und ihre definitorischen Abgrenzungen nicht ganz unproblematisch sind, da z.B. verschiedene Aspekte personenbezogener Dienstleistungen in mehreren Kategorien erfasst werden, so dass Überschneidungen vermutlich unvermeidlich sind (Züchner 2007). Allein auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige sind daher Beschäftigte in der Sozialen Arbeit bzw. in der Frühen Bildung nur schwer zu identifizieren.

Für die Untersuchung der Beschäftigten in der Frühen Bildung kann die Klassifikation der Wirtschaftszweige allerdings eine zusätzliche, relevante Information darstellen. Arbeitgeber geben in ihren Meldungen zur Sozialversicherung nicht nur die Tätigkeitsbereiche ihrer Beschäftigten an, sondern auch die Haupttätigkeit ihrer Organisation, wodurch in der Beschäftigtenstatistik beide Informationen (in der Regel auf der Ebene der 3- bzw. 5-Steller) vorhanden sind. Auch in der Erhebung des Mikrozensus

werden die Befragten gebeten, nicht nur ihren Beruf anzugeben, sondern auch den Wirtschaftszweig des Unternehmens, in dem sie derzeit beschäftigt sind. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass in den verschiedenen Fassungen der KldB das Tätigkeitsfeld von Erzieherinnen und Erziehern mehr oder weniger breit definiert ist, kann die zusätzliche Berücksichtigung der Wirtschaftszweige in verschiedenen Auswertungen dazu beitragen, die zu erfassende Untersuchungsgruppe besser einzugrenzen (vgl. auch Strunz in diesem Band, die in ihren Auswertungen auf Basis des Mikrozensus ausschließlich Erzieherinnen und Erzieher selektiert (863, KldB 1992), die in „Kindergärten und Vorschulen“ (851, WZ 2008) tätig sind⁵).

2.3 Identifikation der Beschäftigten in der Frühen Bildung in der Beschäftigtenstatistik auf Basis der Klassifikation der Berufe 1988

Mit Blick auf die Frage, wie gut Beschäftigte der Frühen Bildung bislang auf Basis der Beschäftigtenstatistik sowie der dort eingesetzten KldB 1988 identifiziert werden konnten, ist zunächst festzuhalten, dass diese Gruppe in der Beschäftigtenstatistik grundsätzlich erfasst ist, da die überwiegende Mehrheit der in Kindertageseinrichtungen Beschäftigten sozialversicherungspflichtig angestellt ist, so dass Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung erfolgen müssen.

Aus inhaltlicher Sicht lässt sich resümieren, dass auf Basis der KldB ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit erfasst wird, während beispielsweise die Kinder- und Jugendhilfestatistik sowohl die Arbeitsbereiche als auch den spezifischen Ausbildungsabschluss der in Kindertageseinrichtungen Beschäftigten erhebt. Dadurch ist es bislang auf Basis der Beschäftigtenstatistik und den dort zur Verfügung stehenden 3-stelligen Berufsordnungen nur eingeschränkt möglich gewesen, fachspezifisch ausgebildete von nicht fachspezifisch ausgebildeten Personen im Arbeitsfeld zu unterscheiden und damit *pädagogische Fachkräfte*⁶ zu identifizieren (vgl. auch Rauschenbach 1990).

Auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik ist bekannt, dass etwa 70% der pädagogisch Tätigen 2013 zwar eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher aufweisen, allerdings haben knapp 14% eine Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger oder zur Sozialassistentin/zum Sozialassistenten absolviert; nur etwa 4% haben einen einschlägigen Hochschulabschluss erworben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Dieses Spektrum an Vorqualifikationen bildete sich in der KldB 1988 allerdings nicht ab. Im Gegensatz zur KldB 1992, die die Kinderpflegerinnen bzw. Kinderpfleger als eine eigene Berufsordnung erfasste (vgl. Abschnitt 2.1), konnten die verschiedenen Berufsgruppen im Feld der Frühen Bildung in der Beschäftigtenstatistik nicht gesondert ausgewiesen und untersucht werden. Die Arbeitslosenstatistik erlaubte dagegen eine feinere Differenzierung auf der Ebene der Berufsklassen, so dass dort die Leitungen und Kinderpflegerinnen bzw. Kinderpfleger von den anderen Beschäftigten unterschieden werden konnten (vgl. auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, Abschnitt 3.2). Grundsätzlich hängt durch diese Merkmale der KldB die Identifikation der Beschäftigten in der Frühen Bildung auch davon ab, welche zusätzlichen Informationen im jeweiligen Datensatz vorhanden sind.⁷ In der Beschäftigtenstatistik ist beispielsweise auf Basis von Sonderauswertungen eine zusätzliche Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen der Beschäftigten möglich. Dies kann hilfreich sein, da die Berufsordnung der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) der KldB 1988 beispielsweise auch den Bereich der Heimerziehung umfasste (vgl. Abschnitt 2.1).

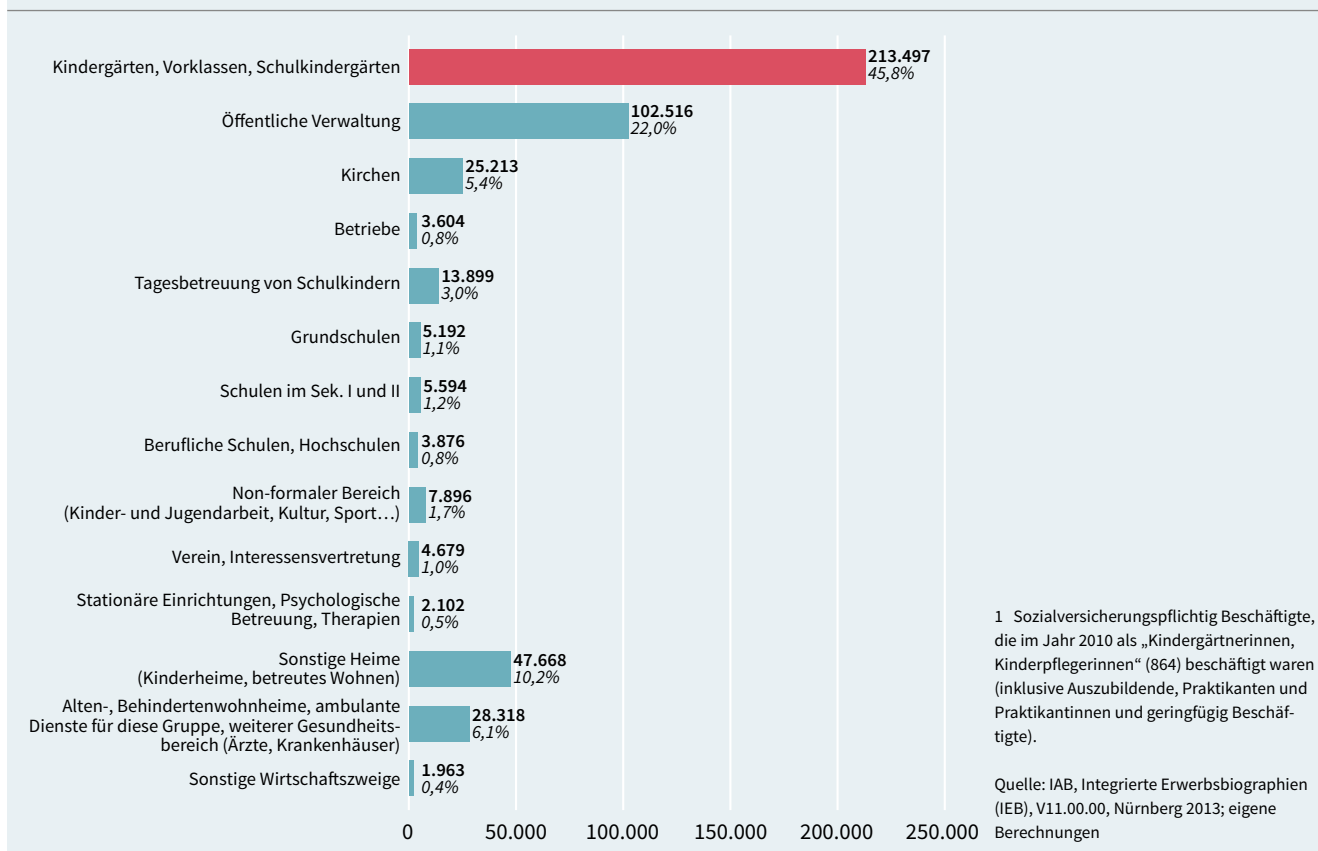
Die Auswertungen der im Jahr 2010 in der Berufsordnung 864 erfassten Beschäftigten zeigen, dass mit 466.000 Beschäftigten in der KldB 1988 deutlich mehr Personen erfasst wurden als auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik 2010, die 379.000 pädagogisch Tätige in Kindertageseinrichtungen (ohne Horte) ausweist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Differenziert man Erstere nach Wirtschaftszweigen, so arbeiten etwa 214.000 der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ in Organisationen, deren Haupttätigkeit in der Frühen Bildung liegt und die sich daher als „Kindergärten“ oder „Vorklassen“ bezeichnen (vgl. Abb. 1). Weitere 103.000 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ arbeiten in Organisationen der öffentlichen Verwaltung, etwa 25.000 für Kirchen und 3.600 für Wirtschaftsunternehmen. Daneben

5 Es ist zu vermuten, dass diese unterschiedlichen Abfragemethoden des Wirtschaftszweiges über die Beschäftigten selbst (Mikrozensus) bzw. über den Arbeitgeber (d.h. z.B. über Mitarbeiter der Personalabteilung des Kita-Trägers oder Kita-Leitungen in der Beschäftigtenstatistik) zu jeweils unterschiedlichen Ergebnissen führt, so dass die Selektion der Erzieherinnen und Erzieher mit dem Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ für Mikrozensus-Auswertungen sinnvoll erscheint.

6 Anzumerken ist, dass es keine allgemeingültige Definition dazu gibt, welche Gruppen zu pädagogischen Fachkräften gezählt werden. Die entsprechenden Regelungen in den Ländern unterscheiden sich in diesem Punkt.

7 Im Mikrozensus beispielsweise wird neben dem aktuellen Beruf auf Basis der KldB 1992 auch die Art und Hauptfachrichtung des beruflichen Ausbildungsabschlusses erhoben (www.gesis.org/missy/studie/klassifikationen/amtliche-klassifikationen/). Dies stellt allerdings nur eine vergrößerte Information über die spezifischen Ausbildungsabschlüsse von Beschäftigten in der Frühen Bildung dar.

Abb. 1 Beschäftigte in der Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864, KldB 1988) 2010¹ nach Gruppen der Wirtschaftszweige (WZ 2008, 5-Steller)



sind knapp 48.000 der in der Berufsordnung 864 Beschäftigten in Heimen und etwa 28.000 in Organisationen beschäftigt, deren Haupttätigkeit im Bereich der Pflege liegt. Damit wird zunächst deutlich, dass eine Einschränkung der als „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ Beschäftigten auf Organisationen mit dem Schwerpunkt Frühe Bildung eine deutliche Unterschätzung des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen zur Folge hätte, wie es auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst wird.

Zusätzliche Vergleiche der beiden Statistiken legen die Vermutung nahe, dass die knapp 103.000 Erzieherinnen bzw. Erzieher, die in Organisationen der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind (Beschäftigtenstatistik), teilweise den rund 129.000 pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen öffentlicher Träger (KJH-Statistik) entsprechen könnten. Es ist also durchaus denkbar, dass im Falle von z.B. bei einer Stadt angestellten Erzieherinnen und Erzieher, die in Kindertageseinrichtungen städtischer Trägerschaft arbeiten, der Beruf „Kindergärtnerin, Kinderpflegerin“ und der Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung“ gemeldet wird, da dies die Hauptaufgabe der Stadt darstellt. Auch die Anzahl der für Wirtschaftsunter-

nehmen tätigen Erzieherinnen bzw. Erzieher (3.600 in der Beschäftigtenstatistik) kommt der Anzahl an pädagogischem Personal in privat-gewerblichen Wirtschaftsunternehmen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik nahe (4.160 pädagogisch Tätige). Gleichzeitig ist auf Basis des Vergleichs dieser beiden Datenquellen zu vermuten, dass ein Großteil der etwa 140.000 Erzieherinnen und Erzieher, die in Kindertageseinrichtungen katholischer und evangelischer Trägerschaft arbeiten (KJH-Statistik), als „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ in Organisationen der Frühen Bildung gemeldet werden und nicht als Beschäftigte in Kirchen. Lediglich rund 25.000 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“, deren Arbeitgeber Kirchen sind, finden sich in der Beschäftigtenstatistik (vgl. Abb. 1).

Insgesamt lässt die hohe Anzahl an Beschäftigten in Organisationen aus dem Pflegebereich, der Tagesbetreuung von Schulkindern oder Organisationen aus der non-formalen Bildung darauf schließen, dass in der Berufsordnung 864 der KldB 1988 auch Beschäftigte aus anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe enthalten waren. Zieht man allerdings in Betracht, dass die Beschäftigten in Kindergärten, Kirchen, Betrieben, Vereinen und der

öffentlichen Verwaltung überwiegend dem pädagogischen Personal in der Frühen Bildung entsprechen, so wären etwa 75% der Beschäftigten der Berufsordnung 864 in der Frühen Bildung tätig.

Diese Gruppe dürfte also drei Viertel der erfassten „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ ausmachen, so dass auch bei den bisherigen Standardauswertungen der Beschäftigtenstatistik auf Basis der KldB 1988 davon auszugehen ist, dass sie die Entwicklung in der Frühen Bildung tendenziell gut abbilden. Insgesamt ist aber auch unter der zusätzlichen Verwendung der Wirtschaftszweige und ihrer Systematik nur eine näherungsweise Zuordnung der Beschäftigten zu verschiedenen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe möglich, die aber nicht so zuverlässig und genau sein kann, wie sie durch die Erhebung der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfolgt. Die Nutzung der Beschäftigtenstatistik empfiehlt sich daher insbesondere dann, wenn mehrere Berufsgruppen und ihre Beschäftigungsbedingungen miteinander verglichen werden sollen.

3 Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 und ihre Folgen für Auswertungsmöglichkeiten im Bereich der Frühen Bildung

Nach einem jahrzehntelangen Nebeneinander der verschiedenen (nationalen und internationalen) Klassifizierungen der Berufe in unterschiedlichen Datensätzen hat sich in den letzten drei Jahren ein Wechsel der Klassifizierungssysteme vollzogen, der sich beispielsweise auf die weiteren Möglichkeiten zur Beobachtung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigtenentwicklung auswirken wird. Im Folgenden wird die 2011/12 eingeführte *Klassifikation der Berufe 2010* – insbesondere im Hinblick auf den Bereich der Frühen Bildung – vorgestellt und anschließend diskutiert, was dieser Wechsel der Klassifizierung für zukünftige Analysemöglichkeiten bedeutet.

3.1 Klassifikation der Berufe 2010

Aufgrund des fortschreitenden Wandels von Berufen in den letzten Jahrzehnten, der dazu führte, dass die vorhandenen Klassifizierungen in einzelnen Bereichen immer weniger aussagekräftige Analysen ermöglichten, hat die Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2007 bis 2010 die neuartige *Klassifikation der Berufe 2010* entwickelt. Damit einher ging der bewusste Verzicht auf eine Aktualisierung der vorhandenen Klassifizierungssysteme. Zudem sollte wieder eine einheitliche nationale Klassifikation geschaffen werden, die auch anschlussfähig an die internationale ISCO-Klassifizierung ist, aber gleichzeitig die Landschaft der Berufe in Deutschland differenziert genug abbildet (Bundesagentur für Arbeit 2011b).

Mit der Umstellung der statistischen Erfassung der Berufe in der Beschäftigtenstatistik zum 1. Dezember 2011, in der Arbeitslosenstatistik ab April 2011 und im Mikrozensus ab dem Jahr 2012 sowie mit der Entwicklung eines Umschlüsselungsverfahrens zwischen KldB 2010 und ISCO-08 (vgl. dazu Paulus/Matthes 2013) sollte bei den Zielen Rechnung getragen werden.⁸ Aus inhaltlicher Sicht sollte die KldB dem bereits erwähnten Problem begegnen, dass in der Vergangenheit nicht nur die ausgeübte Tätigkeit, sondern stellenweise auch der Ausbildungsabschluss oder die Stellung im Unternehmen als

⁸ Während seit der ISCO-88-Klassifizierung Definitionen des Anforderungsniveaus auf der obersten Ebene und Berufsdefinitionen auf der untersten Ebene der ISCO liegen (Schnell/Kreuter 2000), verhält es sich bei der KldB 2010 umgekehrt. Dies hat entsprechende Auswirkungen auf die Anschlussfähigkeit dieser beiden Klassifizierungen, allerdings ist diese deutlich besser als zwischen ISCO und KldB 1988 oder 1992 (Paulus/Matthes 2013).

Abgrenzungskriterien für Berufe verwendet bzw. miteinander vermengt wurden und dass insbesondere Dienstleistungsberufe, z.B. in der Informations- und Kommunikationstechnologie, in den bisherigen Klassifikationen nicht differenziert genug erfasst waren (ebd.).

Die neu entwickelte KldB 2010 ist eine hierarchische Klassifikation, die aus fünf Gliederungsebenen besteht. Sie unterscheidet dabei 10 *Berufsbereiche* (1-Steller), 37 *Berufshauptgruppen* (2-Steller), 144 *Berufsgruppen* (3-Steller), 700 *Berufsuntergruppen* (4-Steller) und 1.286 *Berufsgattungen* (5-Steller). Hierfür wurden zwei zentrale Strukturierungsdimensionen verwendet: Auf den ersten vier Ebenen werden die Berufe hinsichtlich ihrer *Berufsfachlichkeit* zusammengefasst, wodurch die Berufe in ihrer *horizontalen* Dimension eingeordnet werden. „Dabei gilt der Grundsatz: Je tiefer die Ebene, desto höher ist die Ähnlichkeit“ (Bundesagentur für Arbeit 2011b, S. 17). Die berufsfachliche Ähnlichkeit von Berufen wurde darüber eingeschätzt, in welchem Ausmaß die Tätigkeiten sowie die dafür benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten in einzelnen Berufen übereinstimmen. Für diese Einschätzung wurde in einer Clusteranalyse die sogenannte Kompetenztafel der Bundesagentur für Arbeit genutzt, die für jeden Beruf die Kern- und weiteren Kompetenzen benennt. Die Ergebnisse der Clusteranalyse wurden anschließend qualitativ geprüft und bildeten die Basis für die Eingruppierung von Berufen hinsichtlich ihrer Berufsfachlichkeit (vgl. ausführlich Bundesagentur für Arbeit 2011b; Paulus/Matthes 2013).

Der Bereich der Sozialen Arbeit findet sich in der KldB 2010 im Berufsbereich 8 „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“, in der Berufshauptgruppe 83 „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ und in der Berufsgruppe 831 „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (vgl. Tab. 4). Die Berufsgruppe 831 ist dabei durch folgende Merkmale charakterisiert: „Angehörige dieser Berufe übernehmen Aufgaben in der Erziehung, Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik, in der Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik, Haus- und Familienpflege sowie in der Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung“ (Bundesagentur für Arbeit 2011c, S. 1343).

Beschäftigte der Frühen Bildung werden überwiegend in der Berufsuntergruppe 8311 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ eingeordnet, während andere Beschäftigte in der Sozialen Arbeit beispielsweise unter den „Berufen in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik“ (8312), den „Berufen in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik“ (8313), den „Berufen in der Haus- und Familienpflege“ (8314) oder den „Berufen in der Sozial-, Erziehungs-

und Suchtberatung“ (8315) zu finden sind. Auf der Ebene der Berufsuntergruppen werden vor allem Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten differenziert. Die vierte Stelle im Zahlencode hat hierbei teilweise eine inhaltliche Bedeutung. Berufsuntergruppen, die an vierter Stelle eine „9“ zugeordnet bekommen, beinhalten Aufsichts- und Führungskräfte innerhalb der Berufsgruppen (Bundesagentur für Arbeit 2011b). Dementsprechend sind im Bereich der Sozialen Arbeit in der Berufsuntergruppe 8319 „Aufsichts- und Führungskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ zugeordnet. Neuartig in der KldB 2010 ist zudem, dass die Kategorienbezeichnungen grundsätzlich keine einzelnen Berufe (z.B. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter), sondern eher Tätigkeiten in spezifischen Fachbereichen benennen (z.B. Berufe in der Sozialarbeit), so dass nicht mehr die Einzelberufe, sondern eher die Fachbereiche im Vordergrund stehen.

Auf der fünften Ebene der KldB 2010 wird ihre zweite, *vertikale* Strukturierungsdimension sichtbar, die die Berufsuntergruppen nochmals nach ihrem *Anforderungsniveau* in *Berufsgattungen* (5-Steller) untergliedert. Hierfür wurden grundsätzlich vier Anforderungsniveaus unterschieden, die allerdings nur alle innerhalb einer Berufsuntergruppe vorkommen, sofern diese in der tatsächlichen Berufspraxis auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten sind (ebd.):

1. *Helfer- und Anlernetätigkeiten*: Hierbei handelt es sich üblicherweise um Berufe mit wenig komplexen (Routine-)Tätigkeiten, die entweder keinen beruflichen Bildungsabschluss oder eine höchstens einjährige berufliche Ausbildung voraussetzen.
2. *Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten*: Für diese stärker fachlich ausgerichteten Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt, die üblicherweise in zwei- bis dreijährigen Berufsausbildungen oder berufsqualifizierenden Abschlüssen an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule erworben werden können.
3. *Komplexe Spezialistentätigkeiten*: Diese Berufe erfordern Spezialkenntnisse und -fertigkeiten im Hinblick auf fachliches Wissen und beinhalten häufig auch Planungs- und Kontrolltätigkeiten (z.B. Qualitätsprüfung, Betriebsmitteleinsatzplanung). Entsprechende Kenntnisse werden häufig im Rahmen von Weiterbildungen erworben, weshalb in diesen Berufen in der Regel eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder ein Fachschul- bzw. Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.
4. *Hoch komplexe Tätigkeiten*: Dies sind Berufe mit einem sehr hohen Komplexitätsgrad und einem entsprechend hohen Kenntnis- und Fertigniveau, deren Aufgaben z.B. Entwicklungs-, Forschungs-, Diagnose-

Tab. 4 Beschäftigte in der Frühen Bildung in der Klassifikation der Berufe 2010¹

Klassifikation der Berufe 2010 (ab 2011/12 Beschäftigtenstatistik, Arbeitslosenstatistik; ab 2012 Mikrozensus)		
Nr.	Bezeichnung Berufshauptgruppe/Berufsgruppe/Berufsuntergruppe/Berufsgattung	Stichpunkte der Zuordnung
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	
8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	
88311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten	Hauptberufe: Kinderbetreuer/in; Kinderfrau; Kindergartenhelfer/in; Kindermädchen; Kinderpflegehelfer/in; Tagesmutter/-vater; Weitere Berufe: Au-pair; Betreuungshelfer/in; Familienhelfer/in (SOS-Kinderdorf); Kindertagesstättenhelfer/in; Krippenhelfer/in; Pädagogische Hilfskraft (Kindergarten); Pflegehelfer/in - Kinderpflege; Nicht einzubeziehende Berufe: Heilerziehungspflegehelfer/in (83131)
83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Hauptberufe: Erzieher/in; Heimerzieher/in; Kinderdorfmutter/-vater; Kinderpfleger/in; Sozialpädagogische/r Assistent/in; Weitere Berufe: Anstaltserzieher/in; Betreuer/in (Internatsschulen, Schulheim); Betreuungsassistent/in; Elementarerzieher/in; Erzieher/in – (Freizeitpädagogik, Heimerziehung, Jugend-/Frauen-/Männer-Wohnheim, Jugendheime, Jugend- und Heimerziehung, Kinderdorf, Kleinkindererziehung, Montessori-Pädagogik, präventive Familienhilfe, Waldorfpädagogik); Erziehungspfleger/in; Facharbeiter/in - Kinderpflege; Freizeitbetreuer/in (Ferienheim); Freizeitpädagoge/-pädagogin – Heim; Fürsorgeerzieher/in; Gruppenbetreuer/in (Heim); Horterzieher/in; Hortpädagoge/-pädagogin; Integrationserzieher/in; Internatsbetreuer/in; Internatserzieher/in; Jugenderzieher/in; Jugendheimerzieher/in; Kinderdorferzieher/in; Kindererzieher/in; Kindergartenassistent/in; Kindergartenschwester/-pfleger; Kindergärtner/in (FS); Kindergärtner/in; Kinderpädagoge/-pädagogin; Kleinkindpädagoge/-pädagogin; Krippenerzieher/in; Lehrer/in - vorschulische Erziehung; Pädagogische/r Mitarbeiter/in - Heimerziehung; Pädagogische/r Mitarbeiter/in - Kinderdorf; Pflegemutter/-vater - Kinderdorf; SOS-Kinderdorfmutter/-vater; Sozialpädagogische/r Assistent/in / Kinderpfleger/in; Spielgruppenleiter/in; Spielplatz- und Spielmobilbetreuer/in; Vorschulerzieher/in; Vorschullehrer/in; Vorschulpädagoge/-pädagogin; Waldorferzieher/in Nicht einzubeziehende Berufe: Erzieher/in – sonderpädagogische Einrichtungen (83132) Heilerziehungspfleger/in (83132) Sozialhelfer/in, Sozialassistent/in (83142)
8319	Aufsichts- und Führungskräfte - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	
83193	Aufsichtskräfte - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	Hauptberufe: Erziehungsfachwirt/in; Hortleiter/in; Kindergartenleiter/in; Kindertagesstättenleiter/in; Weitere Berufe: Ausbildungsmeister/in in Behinderteneinrichtungen; Ausbildungsmeister/in - Werkstätten für Behinderte; Fachwirt/in – Erziehungswesen; Leiter/in - Kindertagesstätten Nicht einzubeziehende Berufe: Pflegedienstleiter/in – Sozialstation (83194) Heilerziehungspfleger/in – Rehabilitation (83133) Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/-pädagogin (83124)

¹ Die Geschlechtsformen der Bezeichnungen entsprechen denen der Klassifikationen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011b; Klassifikationsserver des Statistischen Bundesamtes; eigene Zusammenstellung

tätigkeiten, Leitungsaufgaben (v.a. in großen Unternehmen) oder Wissensvermittlung umfassen. In der Regel wird für diese Berufe ein vierjähriges Studium (Diplom, Master), eine entsprechende Berufserfahrung oder die Promotion vorausgesetzt (Bundesagentur für Arbeit 2011b).

Innerhalb der Berufsuntergruppe „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (8311) werden diesem Schema folgend die Berufsgattungen „Helfer-/Anlern Tätigkeiten“ (83111) von „fachlich ausgerichteten Tätigkeiten“ (83112) unterschieden.

1. Den „Helfer-/Anlern Tätigkeiten“ werden dabei insbesondere Tätigkeiten in der Begleitung und Beaufsichtigung von Kindern sowie im Bereich der Pflege zugeordnet, also in der *Betreuung und Erziehung* von Kindern (Bundesagentur für Arbeit 2011c). In dieser Berufsgattung werden dementsprechend beispielsweise Kinderbetreuer, Kindergartenhelfer und Pflegehelfer zusammengefasst (vgl. Tab. 4). Auch die Gruppe der Tagesmütter und -väter wird zwar als Hauptberuf benannt, allerdings ist zu bedenken, dass diese Gruppe in den Daten nicht immer vollständig enthalten sein muss. Während diese beispielsweise im Mikrozensus eingeschlossen sind, da dort nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern auch Selbstständige oder Arbeitslose befragt werden, enthält die Beschäftigtenstatistik ausschließlich Meldungen der Arbeitgeber von sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigten. Damit sind dort nur die (wenigen) Tagespflegepersonen erfasst, die z.B. beim Jugendamt, bei einem Träger oder einem Betrieb angestellt sind. Zudem ist zu beachten, dass Tagespflegepersonen mit pädagogischer Ausbildung (z.B. als Erzieherin oder Kinderpflegerin) unter die fachlich Tätigen und nicht unter die Helfertätigkeiten fallen müssten.
2. Die „fachlich ausgerichteten Tätigkeiten“ in der Kinderbetreuung umfassen auch den Aspekt der *Förderung von Kindern*, beispielsweise die Förderung der motorischen, sozialen oder sprachlichen Entwicklung, aber auch die Entwicklungsbeobachtung von Kindern oder die Zusammenarbeit mit Eltern und anderen sozialen Diensten (ebd.). In dieser Berufsgattung werden schwerpunktmäßig Erzieher, aber auch Kinderpfleger oder Sozialpädagogische Assistenten⁹ zusammengefasst, womit die in der KldB 1992 vorgenommene Trennung dieser Gruppen (vgl. Abschnitt 2.1) wieder aufgehoben wurde. Mit Blick auf die Stichworte der Zuordnung wird sichtbar, dass bei den fachlichen Tätigkeiten ähnlich wie in der KldB 1992 in verschiedenen Berufsfeldern beschäftigte Erzieherinnen und Erzieher, z.B. in Heimen, Horten, Kinderdörfern oder der Frei-

zeitpädagogik, subsumiert sind (vgl. Tab. 4). Lediglich Erzieherinnen und Erzieher in sonderpädagogischen Einrichtungen werden analog zur KldB 1988 explizit ausgeschlossen, während sie in der KldB 1992 noch den „Erzieherinnen“ zugeordnet wurden. In der Zuordnung nicht genannt werden im Übrigen akademische Berufe, wie die Berufsgruppe der staatlich anerkannten Kindheitspädagogen, d.h. die Absolventinnen und Absolventen frühpädagogischer Studiengänge, oder andere, in Kindertageseinrichtungen tätige, akademisch qualifizierte Berufsgruppen, wie die Sozialpädagogen oder Erziehungswissenschaftler (zusammen etwa 24.000 Personen, vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). Dies verdeutlicht, dass sich die Berufskategorie immer noch sehr am „Hauptberuf“ der Erzieherin bzw. des Erziehers in Kindertageseinrichtungen orientiert, auch wenn der Anteil an Akademikerinnen und Akademikern in den letzten Jahren leicht angestiegen ist und die Akademisierung des Berufsfeldes vielfach diskutiert wird.

3. Innerhalb der Berufsuntergruppe 8319 „Aufsichts- und Führungskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ werden explizit die „Aufsichtskräfte“ (83193) in diesem Bereich von den „Führungskräften“ (83194) als eigene Berufsgattung unterschieden, was vor allem aus Gründen der Anschlussfähigkeit an die ISCO-08 geschehen ist (Bundesagentur für Arbeit 2011b). Zu den hier definierten Aufgaben der „Aufsichtskräfte“ (83193) gehören beispielsweise die Leitung von Kindertageseinrichtungen, die Übernahme verwaltender, organisatorischer oder koordinierender Aufgaben, die Implementation von spezifischen Förderprogrammen für Kinder, die Personal- und Budgetplanung, die Personalführung oder die Pflege von Außenkontakten (ebd.). In dieser Berufsgattung werden dementsprechend Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen, Hortleitungen und Erziehungsfachwirte erfasst (vgl. Tab. 4).

Für den Bereich der Frühen Bildung gibt es damit keinen Arbeitsbereich, der dem Anforderungsniveau 4 der hoch komplexen Tätigkeiten zugeordnet wird. Die Arbeit von Führungskräften im Bereich Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (83194) entspricht

⁹ Sozialhelfer und Sozialassistenten werden allerdings der Berufsgattung „Berufe in der Haus- und Familienpflege – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (83142) zugeordnet, die einen definierten Schwerpunkt in der Betreuung von kranken Menschen, Senioren und Menschen mit Behinderung hat (Bundesagentur für Arbeit 2011c). Unter den definierten Berufen in der Kinderbetreuung finden sich nur die Sozialpädagogischen Assistenten, auch wenn die Ausbildung zum Sozialassistenten in eine Beschäftigung innerhalb der Frühen Bildung münden kann (Janssen 2010; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Allerdings weisen 2013 nur etwas mehr als 5.300 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen diese Vorqualifikation auf (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014).

beispielsweise dem Niveau 4 und umfasst u.a. die Tätigkeit von Leitungskräften sozialer bzw. sozialpädagogischer Einrichtungen (z.B. von Jugendheimen), darunter z.B. die Leitung und Koordination von in der Regel akademisch qualifizierten Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungsfachkräften oder die Vernetzung mit Wohltätigkeits- und Gesundheitsdiensten oder Regierungsstellen (ebd.). Auch die Zuordnung von Kita-Leitungen zum Niveau 3 berücksichtigt nicht unbedingt, dass der Akademikeranteil unter Leitungskräften mit 23% deutlich höher ist als bei den Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014), d.h. dass ein Teil der Leitungen eine vierjährige Hochschulausbildung und teilweise weitere Qualifizierungen besitzt. Darüber hinaus hängt die Komplexität der Leitungsaufgabe auch von der Größe der Einrichtung oder den spezifischen pädagogischen und konzeptionellen Herausforderungen ab, beispielsweise ob die Inklusion von Kindern mit Behinderungen oder von vielen Kindern mit Migrationshintergrund zu den Aufgaben gehört oder nicht. Die Vernetzung mit Gesundheitsdiensten oder anderen sozialräumlichen Akteuren gehört (nicht nur) in diesen Fällen auch zur Aufgabe der Leitung einer Kindertageseinrichtung, so dass die pauschale Zuordnung aller Leitungen zum Niveau 3 sicherlich nicht in allen Fällen angemessen ist.

3.2 Umstellung zwischen der Klassifikation der Berufe 1988 und 2010

Mit Blick auf die Umstellungseffekte im Rahmen der Neueinführung der KldB 2010 ist zunächst davon auszugehen, dass erst nach einer gewissen Umstellungszeit zuverlässige und vollständige Meldungen zu den Berufen von Beschäftigten erfasst werden und dass es aufgrund der Neuartigkeit der Klassifikation und den inhaltlichen Verschiebungen Brüche in den bis heute berechneten Zeitreihen geben wird (Bundesagentur für Arbeit 2013).

Auf Basis der entwickelten Umschlüsselungscodes zwischen der KldB 1988 und der KldB 2010 wird deutlich, dass die Berufsordnung der „Kindergärtnerinnen/Kinderpflegerinnen“ (864) der KldB 1988 vollständig in die Berufsuntergruppe der Kinderbetreuung und -erziehung (8311) umgeschlüsselt wird (vgl. Tab. 5). Dabei wird die Berufsgruppe der „Erzieherinnen“ (8641) erwartungsgemäß den „fachlich ausgerichteten Tätigkeiten“ (83112) zugeordnet, während die „Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen“ (8647) den „Helfer-/Anlernertätigkeiten“ (83111) subsumiert werden. „Säuglings- und Kinderpflegerinnen“ (8643) können dagegen prinzipiell in fachliche, aber auch in Helfer-

tätigkeiten umgeschlüsselt werden. Leitungstätigkeiten werden auf dieser Ebene sowohl in der KldB 1988 als auch der KldB 2010 eindeutig kategorisiert. Darüber hinaus sieht die Umschlüsselung vor, die Berufsgruppe der „Heimerzieher“ (8623) den fachlichen Tätigkeiten in der Kinderbetreuung zuzuweisen, sofern die Beschäftigten nicht in der Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik oder Musikpädagogik beschäftigt sind. Außerdem werden die „Hauswirtschaftlichen Betreuer“ (923), d.h. „Kindermädchen“ (9238) oder „Hauswirtschaftliche Helfer“ (9237), den Helfer- oder fachlichen Tätigkeiten in der Kinderbetreuung zugeordnet. Auch die vormals als „Hilfsarbeiter ohne nähere Angabe“ (531) klassifizierten Beschäftigten können – je nach Arbeitsfeld – in der KldB 2010 auch als Helfer in der Kinderbetreuung klassifiziert werden.

Zur näheren Analyse der Umstellungseffekte wurde eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik und der dort vorhandenen Meldungen im Zeitraum 2010 bis 2012 durchgeführt. Ziel war es, nach der Umstellung der Berufserfassung zu untersuchen, (1) welche Berufe nach KldB 2010 für die Personengruppe der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) nach der Umstellung gemeldet wurden und (2) aus welchen Personengruppen sich diejenigen Kategorien der KldB 2010 zusammensetzen, die sich auf die Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung beziehen. Insbesondere für Personen mit lückenlosen Beschäftigungszeiten ist dadurch nachzuvollziehen, welche Veränderungen sich in den Beschäftigtenmeldungen von Arbeitgebern vor und nach der Umstellung zum 01.12.2011 ergeben.¹⁰ Die Analysen, die nur auf der Ebene der 3-stelligen Berufsordnungen und nicht auf der Ebene der 4-stelligen Berufsklassen durchgeführt werden konnten, tragen auch dazu bei, den mengenmäßigen Zuwachs bei den Berufen in der Kinderbetreuung und -erziehung in der KldB 2010 (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, Abschnitt 3) besser interpretieren zu können. Im Folgenden werden die Umstellungseffekte im Kontext der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) nach KldB 1988 sowie der Tätigkeiten in der Kinderbetreuung nach KldB 2010 – „fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (83112), „Aufsichtskräfte“ (83193), „Helfer-/Anlernetätigkeiten“ (83111) – diskutiert.

¹⁰ Sofern genau zu diesem Zeitpunkt ein Berufswechsel stattgefunden hat (ohne Lücke in den Beschäftigungszeiten), so kann dies auf Basis der vorhandenen Daten nicht kontrolliert werden.

Tab. 5 Umschlüsselung zwischen der Klassifikation der Berufe 1988 und 2010^{1, 2}

Klassifikation der Berufe 1988				Umschlüsselung in Klassifikation der Berufe 1992			
3-Steller	Bezeichnung	4-Steller	Bezeichnung	5-Steller	Bezeichnung	4-Steller	Bezeichnung
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	8641	Erzieherinnen, a.n.g.	83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
		8642	Kindergartenleiterinnen	83193	Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	8319	Aufsichts- und Führungskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heimerziehungspflege
		8643	Säuglings-, Kinderpflegerinnen (nicht Kinderkrankenschwester)	83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
				83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten		
		8647	Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen	83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten		
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	8623	Heimerzieher (nicht Kindergärtnerinnen)	83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
				83132	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8313	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik
				83133	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik – komplexe Spezialistentätigkeiten		
				84413	Berufe in der Musikpädagogik – komplexe Spezialistentätigkeiten	8441	Berufe in der Musikpädagogik
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	9238	Kindermädchen (nicht Kindergärtnerinnen, Erzieherinnen)	83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
		9237	Hauswirtschaftliche Helfer	83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
				83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten		
531	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	5317	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
				81301	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8130	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)
				81341	Berufe im Rettungsdienst – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8134	Berufe im Rettungsdienst
				82101	Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8210	Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung)
				82311	Berufe im Friseurgewerbe – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8231	Berufe im Friseurgewerbe
				83131	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8313	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik
				83211	Berufe in der Hauswirtschaft – Helfer-/Anlernertätigkeiten	8321	Berufe in der Hauswirtschaft
				91341	Berufe in der Markt- und Meinungsforschung – Helfer-/Anlernertätigkeiten	9134	Berufe in der Markt- und Meinungsforschung
				Diverse	Berufsgattungen: 11101; 11211; 11401; 11501; 11711; 12101; 21111; 21201; 21311; 21411; 22101; 22201; 22301; 23101; 23411; 24101; 24201; 24301; 24411; 24511; 25101; 25131; 25201; 26301; 28101; 28221; 28301; 29201; 29301; 32101; 32201; 33101; 33211; 33301; 34201; 34301; 41311; 51311; 51321; 52531; 53111; 53241; 54101; 62101; 62301; 63221; 63301; 63401; 71401; 73201; 73231; 73241	Diverse	Berufsbereiche: 1: Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau; 2: Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung; 3: Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik; 4: Naturwissenschaft, Geografie und Informatik; 5: Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit; 6: Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus; 7: Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung

1 Die Tabelle stellt die Berufsordnung 864 in der Klassifikation von 1988 und die Berufsgattungen 83111, 83112 und 83193 in der Klassifikation von 2010 dar (jeweils hellblau hinterlegt) sowie ihre Entsprechung in der jeweils anderen Klassifikation.

2 Die Geschlechtsformen der Bezeichnungen entsprechen denen der Klassifikationen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011; Klassifikationsserver des Statistischen Bundesamtes; eigene Zusammenstellung

Umstellungseffekte bei den Meldungen für Beschäftigte in der Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864, KldB 1988)

Wirft man zunächst einen Blick auf die Frage, in welchen Berufen der KldB 2010 die „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864 nach KldB 1988) nach der Umstellung gemeldet wurden, wird deutlich, dass erwartungsgemäß knapp 56% den fachlichen Tätigkeiten in der Kinderbetreuung (83112) zugewiesen wurden, nur etwa 2% den Helfertätigkeiten (83111) und knapp 3% den Aufsichtskräften (83193) (vgl. Abb. 2). Insgesamt wurden damit knapp 61% der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ den Kategorien der KldB 2010 zugewiesen, die den Bereich der Frühen Bildung enthalten.

Bedingt durch die Umstellungsphase gibt es allerdings auch etwa 83.000 Personen (16%), für die (noch) keine Berufszuordnung nach der KldB 2010 vorliegt. Es ist zu erwarten, dass entsprechende Meldungen im Folgezeitraum nachgeholt werden, so dass sich die Anzahl der Fälle ohne Berufszuordnung reduzieren wird. Insgesamt liegen für 82% der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ lückenlose Beschäftigungszeiten im Umstellungszeitraum vor, so dass davon auszugehen ist, dass sich bei der überwiegenden Mehrheit dieser Personen während der Umstellung zwischen KldB 1988 und 2010 die Berufstätigkeit im gleichen Beruf fortsetzte.

Verschiebungen zu anderen Berufen, die nicht der Kinderbetreuung zuzuordnen sind, kommen nur in geringem Maße vor. Innerhalb der Sozialen Arbeit werden nur etwa 5.600 der vormaligen „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) den „Berufen in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik“ (8313) und knapp 4.000 den „Berufen in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik“ (8312) zugeordnet. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass bereits in der KldB 1988 (im Gegensatz zur KldB 1992) die „Erzieherinnen und Erzieher in sonderpädagogischen

Abb. 2 Beschäftigte in der Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864), differenziert nach dem Status der ersten Beschäftigungsmeldung nach der Umstellung der Klassifizierung¹



¹ Dargestellt sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inklusive Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte), die im Zeitraum 01.01.2010 bis 30.11.2011 eine Beschäftigungsmeldung in der Berufsordnung 864 der KldB 1988 aufweisen (n = 512.370). Für die Zuordnungen der Beschäftigten wurden Meldungen der Jahre 2010 bis 2012 berücksichtigt. Für Fälle mit lückenlosen Beschäftigungszeiten zwischen der letzten Meldung auf Basis der KldB 1988 und der ersten Meldung in der KldB 2010 wird der Beruf in der ersten Meldung auf Basis der KldB 2010 ausgewiesen. Fälle mit einer Lücke zwischen der letzten Meldung nach KldB 1988 und der ersten Meldung nach KldB 2010 sowie Fälle ohne Beschäftigungsmeldung nach KldB 2010 werden entsprechend ausgewiesen. Da sich die Auswertungen auf den genannten Zeitraum beziehen und nicht stichtagsbezogen sind, kommt es zu Fallzahlunterschieden im Vergleich zu den Standardauswertungen.¹¹

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013; eigene Berechnungen

¹¹ Die Bundesagentur für Arbeit hat ebenfalls einige Analysen zu den Umstellungseffekten durchgeführt, beispielsweise zum Übergang der „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ (861) in neue Berufsbereiche der KldB 2010. Dabei wurde auf Individualebene für Personen in bestimmten Berufen die Meldung am 31.12.2010 (nach KldB 1988) mit der Meldung am 31.12.2012 (nach KldB 2010) verglichen, ohne die Beschäftigung einer Person im dazwischen liegenden Zeitraum näher zu analysieren (Bundesagentur für Arbeit 2013a). Diese Methode wurde aus Kontrollgründen auch für diesen Beitrag angewandt. Die Ergebnisse weisen in eine ähnliche Richtung wie die in den Abb. 2, 3, 4 und 5 dargestellten Analysen von direkt anschließenden Beschäftigungsmeldungen. Allerdings geben die Ergebnisse keine Hinweise darauf, welche neuen Gruppen in die Berufsbereiche nach KldB 2010 hinzugekommen sind. Aus diesem Grund wurde die in den Abb. 2 und 3 beschriebene methodische Vorgehensweise verwendet.

Einrichtungen“, die „Sonderpädagogen (Fachschule)“ und die „Sozialpädagogen“ in anderen Kategorien enthalten waren, d.h. vor allem bei den „Heimleitern, Sozialpädagogen“ (862).

Daneben wurden nur sehr wenige Personen nach der Umstellung in Berufen außerhalb der Sozialen Arbeit gemeldet, hier vor allem in Berufen in der Unternehmensorganisation und Verwaltung oder in Gesundheitsberufen (vgl. Abb. 2). An dieser Stelle ist zu vermuten, dass beispielsweise das Verwaltungspersonal in Kindertageseinrichtungen oder Kinderkrankenschwestern nun adäquater zugeordnet wurden. Nicht nachvollzogen werden können die Umstellungseffekte für knapp 70.000 der vormaligen „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864), die im Umstellungszeitraum eine Lücke in ihren Beschäftigungszeiträumen aufweisen und für die ein Job- oder Berufswechsel daher nicht auszuschließen ist, sowie für 21.000 weitere Personen, für die bis Ende 2012 überhaupt keine Beschäftigungsmeldung mehr vorlag. Hierunter dürften sich vor allem ehemalige Erzieherinnen bzw. Erzieher befinden, die aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind, beispielsweise Erzieherinnen oder Erzieher in Rente, Elternzeit oder Arbeitslosigkeit.

Umstellungseffekte bei den Meldungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 für Beschäftigte mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung (83112)

Betrachtet man aus der gegenteiligen Perspektive die Personen, die im Umstellungszeitraum (01.12.2011 bis 31.12.2012) in den „fachlich ausgerichteten Tätigkeiten“ (83112) der Kinderbetreuung und -erziehung gemeldet wurden, sind von den etwa 74% an Personen mit lückenlosen Beschäftigungszeiten 285.000 Beschäftigte (58%) vor der Umstellung als „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) klassifiziert worden (vgl. Abb. 3). Damit stellen die ehemals in der Berufsordnung 864 erfassten Personen erwartungsgemäß die größte Gruppe unter den fachlichen Tätigkeiten nach KldB 2010 dar.

Hinzu kommen etwa 11% bzw. 53.000 Beschäftigte, die vorher als „Heimleiter, Sozialpädagogen“ (862) oder „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ (861) codiert wurden. Interessanterweise sieht für Letztere die Umschlüsselung eigentlich keine Zuordnung zu den Berufen in der Kinderbetreuung und -erziehung vor. Es ist allerdings denkbar, dass dies auf ein Zuordnungsproblem in der Vergangenheit hinweist. So könnte sich eine derartige statistische

Abb. 3 Beschäftigte in der Berufsgattung „Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten – Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (83112), differenziert nach dem Status der letzten Beschäftigungsmeldung vor der Umstellung der Klassifizierung¹



¹ Dargestellt sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inklusive Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte), die im Zeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2012 eine Beschäftigungsmeldung in der Berufsgattung 83112 der KldB 2010 aufweisen (n=493.676). Für die Zuordnungen der Beschäftigten wurden Meldungen der Jahre 2010 bis 2012 berücksichtigt. Für Fälle mit lückenlosen Beschäftigungszeiten zwischen der letzten Meldung auf Basis der KldB 1988 und der ersten Meldung in der KldB 2010 wird der Beruf in der letzten Meldung auf Basis der KldB 1988 ausgewiesen. Fälle mit einer Lücke zwischen der letzten Meldung nach KldB 1988 und der ersten Meldung nach KldB 2010 sowie Fälle ohne vorherige Beschäftigungsmeldung nach KldB 1988 werden entsprechend ausgewiesen. Zu berücksichtigen ist, dass mit Blick auf die Meldungen nach KldB 1988 nur der Zeitraum zwischen 01.01.2010 und 30.11.2011 berücksichtigt wurde, d.h. Fälle ohne Meldung nach KldB 1988 können Beschäftigungsmeldungen in den Vorjahren aufweisen. Da sich die Auswertungen auf den genannten Zeitraum beziehen und nicht stichtagsbezogen sind, kommt es zu Fallzahlunterschieden im Vergleich zu den Standardauswertungen.

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013; eigene Berechnungen

Verschiebung dadurch ergeben haben, dass einige der knapp 15.000 in Kindertageseinrichtungen beschäftigten Sozialpädagoginnen bzw. Sozialpädagogen oder der über 5.000 Sozialassistentinnen und Sozialassistenten (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014) nun nicht mehr nach ihrem Ausbildungsabschluss, sondern nach ihrem Tätigkeitsfeld gemeldet wurden. Immerhin etwa 5% bzw. 26.000 Personen sind aus fachfremden Berufen zugeordnet worden, beispielsweise aus Gesundheitsdienstberufen oder hauswirtschaftlichen Berufen. Auch hier ist es vorstellbar, dass im Falle von Kinderkrankenschwestern, therapeutischen Berufen, hauswirtschaftlichen Berufen und ggf. auch bei einzelnen handwerklichen Berufen nun eine adäquatere Einordnung nach dem aktuellen Tätigkeitsfeld stattgefunden hat. Da einige der aufgetretenen Fälle nicht dem Umsteigeschlüssel entsprechen (z.B. auch im Falle von Lehrerinnen bzw. Lehrern oder den meisten fachfremden Berufen) und derart viele Berufswechsel zum 1. Dezember 2011 unwahrscheinlich sind, ist zu vermuten, dass die beobachtbaren Verschiebungen im Zuge der Umstellung zum einen durch die Möglichkeit einer präziseren Einordnung der Beschäftigten und zum anderen aber auch durch vorgenommene Korrekturen der Berufszuordnungen durch die Arbeitgeber zustande kommen.

Sucht man nach Erklärungsmustern für den deutlichen mengenmäßigen Zuwachs an Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung in der neuen Klassifikation im Vergleich zur KldB 1988, so ist dieser nicht unbedingt auf die Beschäftigten zurückzuführen, die vor der Umstellung anderen Berufen zugeordnet waren, da ein noch etwas größerer Teil der ehemals als „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) Beschäftigten einen (noch) fehlenden Wert in der Berufsangabe aufweist, im Zuge der Umstellung anderen Berufen zugeordnet wurde oder derzeit nicht erwerbstätig ist (vgl. Abb. 2).

Unter den fachlich Tätigen (83112) finden sich auch rund 76.600 Beschäftigte, für die keine direkt vorher anschließende Beschäftigungsmeldung vorliegt (vgl. Abb. 3), d.h. deren Beschäftigungszeiten zwischen der letzten Meldung nach der KldB 1988 und der ersten Meldung nach der KldB 2010 eine Lücke aufweisen. Zwar war auch die Mehrheit dieser Personen in ihrem letzten Beruf als „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) tätig, doch verglichen mit den Personen ohne Lücke in den Beschäftigungszeiten waren sie gleichzeitig häufiger in hauswirtschaftlichen oder sonstigen fachfremden Berufen beschäftigt, was darauf hinweist, dass im Umstellungszeitraum ein Berufswechsel stattgefunden haben könnte.

Zum mengenmäßigen Zuwachs bei den fachlich Beschäftigten in der Kinderbetreuung tragen sicherlich auch die 51.000 Personen bei, die zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 30. November 2011 keine Beschäftigungsmeldung aufweisen. Dahinter können sich sowohl Berufseinsteigerinnen bzw. -einsteiger verbergen, als auch Personen, die im genannten Zeitraum nicht erwerbstätig waren und nach dem 1. Dezember 2011 eine Beschäftigung in der Kinderbetreuung aufgenommen haben (Wiedereinsteiger nach Elternzeit oder andere Berufsrückkehrer). Insgesamt ist diese Gruppe allerdings größer als die der „Neuzugänge“, die auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik im gleichen Zeitraum beobachtbar sind (rund 27.000 Personen). Um einen Eindruck über diese Personengruppe der neu ins Feld kommenden Beschäftigten zu bekommen, wurden vertiefte Analysen im Hinblick auf ihre berufliche Stellung durchgeführt. Diese zeigen auf, dass knapp 31.000 dieser Personen als regulär sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet wurden, während über 11.500 als Auszubildende, Praktikanten oder Studenten codiert wurden. Die drittgrößte Gruppe unter den Personen ohne vorherige Beschäftigungsmeldung bilden über 8.000 geringfügig Beschäftigte. Hierunter finden sich seit dem Jahr 2012 auch Personen, die einen Freiwilligendienst leisten und die vorher als regulär sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet wurden (Bundesagentur für Arbeit 2014). Um zu den fachlichen Tätigkeiten hinzugezählt zu werden, müssten diese allerdings eine berufliche Ausbildung vorweisen können, was insbesondere bei den jungen Menschen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) absolvieren, nicht der Regelfall ist. Insgesamt zeigt die Analyse, dass die Gruppe ohne vorherige Beschäftigungsmeldung im Umstellungszeitraum eine heterogene Gruppe, bestehend aus Berufseinsteigern, Wiedereinsteigern, Praktikanten und Studenten (mit Erzieherausbildung), sein dürfte.

Mit Blick auf die Wirtschaftszweige der Personengruppen mit und ohne direkt vorher anschließende Beschäftigungszeiten, lassen sich keine auffälligen Unterschiede erkennen, so dass auch die KldB 2010 das Spektrum verschiedener Einsatzbereiche der Tätigkeiten von Erzieherinnen und Erzieher in der Sozialen Arbeit widerspiegelt. Diese entsprechen in ihrer Verteilung in etwa der Verteilung der Beschäftigten in der Berufsordnung 864 (Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen), wobei etwas weniger der Beschäftigten (65%) in Wirtschaftszweigen tätig sind, die eher der Frühen Bildung zugeordnet werden können (Kindergärten/Vorklassen, Öffentliche Verwaltung, Kirchen, Betriebe, vgl. Abschnitt 2.3), und etwas mehr Beschäftigte in der Berufsgattung 83112 den sonstigen Heimen (Kinderheime, betreutes Wohnen) oder den

Alten- und Behindertenwohnheimen zugerechnet werden (ca. 23%). Gleichzeitig bedeutet dies, dass Beschäftigte der Frühen Bildung in der KldB 2010 auch nicht besser identifiziert werden können, als dies in der KldB 1988 der Fall war, weil beide Klassifizierungen nicht nach verschiedenen Einsatzfeldern von Erzieherinnen bzw. Erziehern unterscheiden.

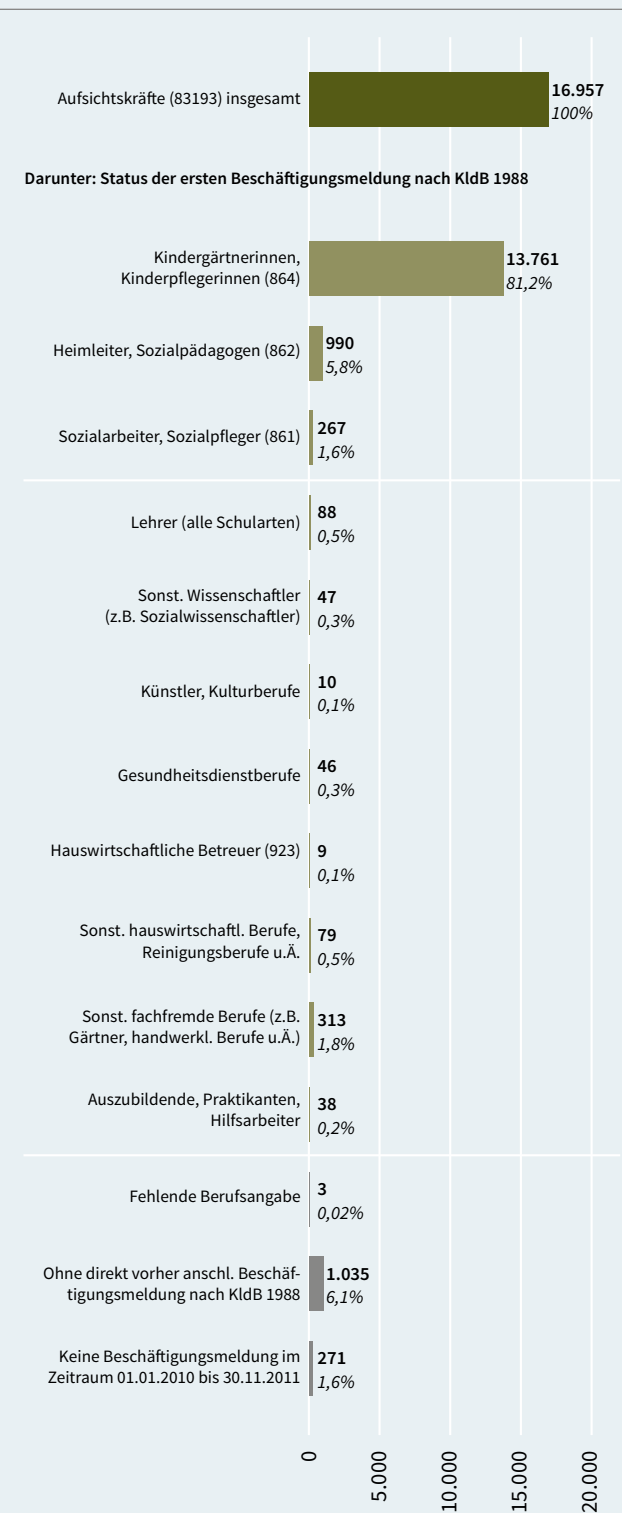
Umstellungseffekte bei den Meldungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 für Aufsichtskräfte in der Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (83193)

Ein ähnliches Muster – wenngleich mengenmäßig auf einem anderen Niveau – ist auch bei den „Aufsichtskräften“ (83193), d.h. den als Kita-Leitungen klassifizierten Beschäftigten, zu beobachten (vgl. Abb. 4). Diese kommen allerdings mit 81% noch deutlich häufiger aus der Berufsgruppe 864, wobei auf der Ebene der 3-Steller nicht geprüft werden kann, ob sie bereits vorher in der Berufsklasse der Leitungen (8642) eingeordnet waren.

Zugleich waren etwas weniger der Leitungskräfte als „Heimleiter, Sozialpädagogen“ (862) oder „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ (861) eingruppiert (7%) im Vergleich zu den fachlichen Tätigkeiten. Da der Akademikeranteil unter den Leitungskräften deutlich höher ist, ist auch an dieser Stelle zu vermuten, dass als Kita-Leitung tätige Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen in der KldB 2010 nun ihrem Tätigkeitsfeld entsprechend zugeordnet wurden. Der Anteil der Personen, die auf Basis der KldB 1988 in fachfremde Berufe eingruppiert waren, ist bei den Leitungen verschwindend gering. Auch gibt es hier deutlich weniger Personen, die in der KldB 2010 als „Aufsichtskraft“ (83193) gemeldet wurden, aber vorher keine bzw. keine lückenlos anschließende Tätigkeit aufweisen. Dies erscheint plausibel, da zu vermuten ist, dass nur sehr wenige Personen aus einer Nichterwerbstätigkeit direkt in eine Leitungsposition in der Kindertagesbetreuung einmünden.

Die Verteilung der Leitungskräfte auf die Wirtschaftszweige zeigt, dass 81% der Leitungen in Kindertageseinrichtungen, Kirchen, Betrieben und der öffentlichen Verwaltung tätig sind, während knapp 13% auf die verschiedenen Kinder-, Alten- und Behindertenheime oder entsprechenden Hilfen entfallen. Die Gruppe der Aufsichtskräfte scheint daher eine homogene Gruppe darzustellen, die zu großen Anteilen im Bereich der Frühen Bildung tätig ist. Die Homogenität kann auch eine Folge davon sein, dass es neben den „Aufsichtskräften“ (83193)

Abb. 4 Beschäftigte in der Berufsgattung „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193), differenziert nach dem Status der letzten Beschäftigungsmeldung vor der Umstellung der Klassifizierung¹



¹ vgl. methodische Erläuterungen zu Abb. 3; n = 16.957

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013; eigene Berechnungen

auch die Gruppe der „Führungskräfte“ im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (83194) gibt, unter die explizit die Leitungen anderer sozialer und sozialpädagogischer Einrichtungen subsumiert werden sollen (vgl. Abschnitt 3.1). Auch wenn die Zuordnung der Kita-Leitungen zu Niveau 3 in Einzelfällen nicht immer plausibel erscheint, kann diese definitorische Abgrenzung zwischen Niveau 3 und 4 eine gute Trennschärfe in der Zuordnung der Kita-Leitungen zur Folge gehabt haben.

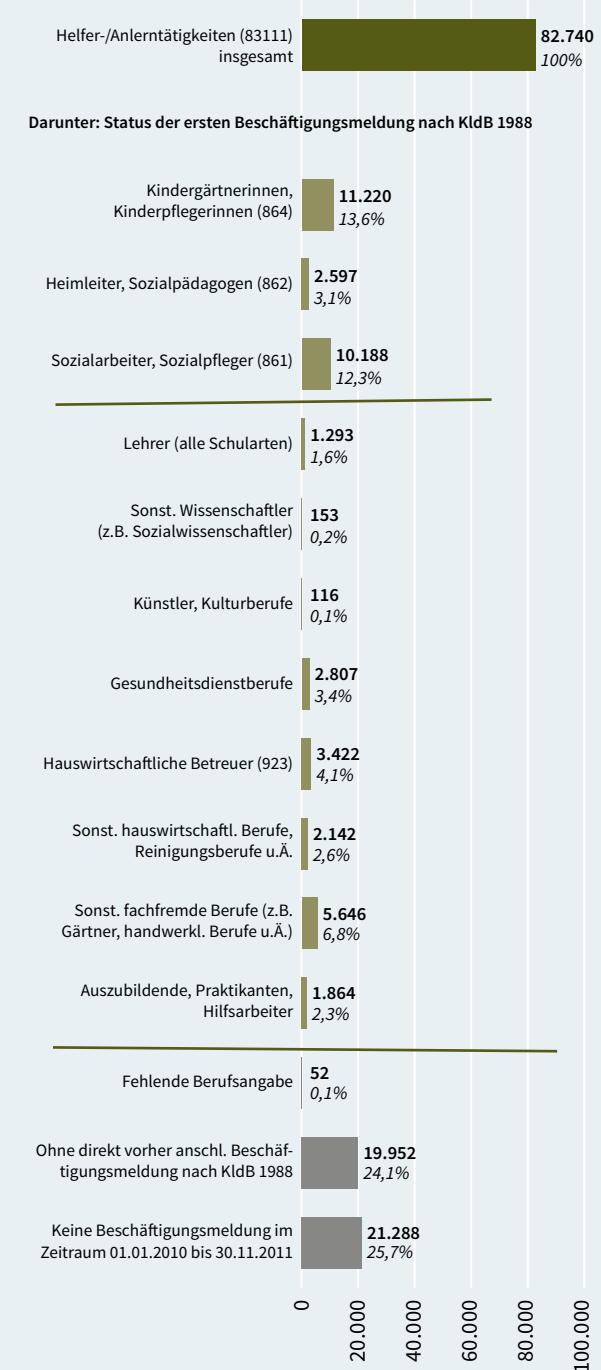
Umstellungseffekte bei den Meldungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 für Helfer- und Anlerntätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung (83111)

Mit Blick auf die „Helfer- und Anlerntätigkeiten“ (83111) fällt zunächst das quantitative Ausmaß der Beschäftigten auf, die in Helfertätigkeiten in der Kinderbetreuung klassifiziert sind, wobei sich die Anzahl der Helfertätigkeiten Ende 2012 wieder auf knapp 50.000 reduziert hat, was sicherlich auf Korrekturen durch Arbeitgeber in den Folgemeldungen der Berufe verursacht ist.¹² Von den als Helfer klassifizierten Beschäftigten waren vor der Umstellung knapp 14% der Gruppe der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) zugeordnet (vgl. Abb. 5), also deutlich weniger als bei den fachlichen Tätigkeiten (83112). Weitere 12% waren vorher als „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ (861) und etwa 3% als „Heimleiter, Sozialpädagogen“ (862) gemeldet. Etwa 17.000 Personen, also mehr als ein Fünftel der Helfer, waren vorher in fachfremden Berufen tätig, z.B. als „Hauswirtschaftliche Betreuer“ (923) (4%), in Gesundheitsdienstberufen (3%) oder anderen fachfremden Berufen, beispielsweise als Gärtner (7%). Da die „Hauswirtschaftlichen Betreuer“ die Berufsklassen der „Kindermädchen“ (9238) und der „Hauswirtschaftlichen Helfer“ (9237) umfassen, ist es denkbar, dass sich unter den Helfer- und Anlerntätigkeiten auch sozialversicherungspflichtig angestellte Au-pairs oder Tagespflegepersonen befinden, wobei bei Letzteren die selbstständige Tätigkeit nach wie vor deutlich überwiegt.

Auffällig bei den „Helfer- und Anlerntätigkeiten“ (83111) ist jedoch, dass bei etwa 50% der Beschäftigten keine oder keine direkt vorher anschließende Beschäftigungsmeldung vorliegt. Personen mit Lücken in ihren Beschäftigungszeiten waren in ihrer letzten Beschäftigung häufiger in hauswirtschaftlichen Berufen oder sonstigen

¹² Nicht zuletzt wegen einiger Unplausibilitäten in den ersten Meldungen nach der Umstellung wurde die amtliche Berichterstattung zeitweise ausgesetzt und erst zum Dezember 2012 wieder aufgenommen.

Abb. 5 **Beschäftigte in der Berufsgattung „Helfer-/Anlerntätigkeiten – Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (83111), differenziert nach dem Status der letzten Beschäftigungsmeldung vor der Umstellung der Klassifizierung¹**



¹ Vgl. methodische Erläuterungen zu Abb. 3; n = 82.740. Da sich die Auswertungen auf den genannten Zeitraum beziehen und nicht stichtagsbezogen sind, kommt es zu Fallzahlunterschieden im Vergleich zu den Standardauswertungen. Insbesondere die deutliche Reduktion der Helferberufe im Dezember 2012 auf knapp 50.000 Personen weist darauf hin, dass es in dieser Kategorie einige Korrekturen in den Folgemeldungen gab.

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013; eigene Berechnungen

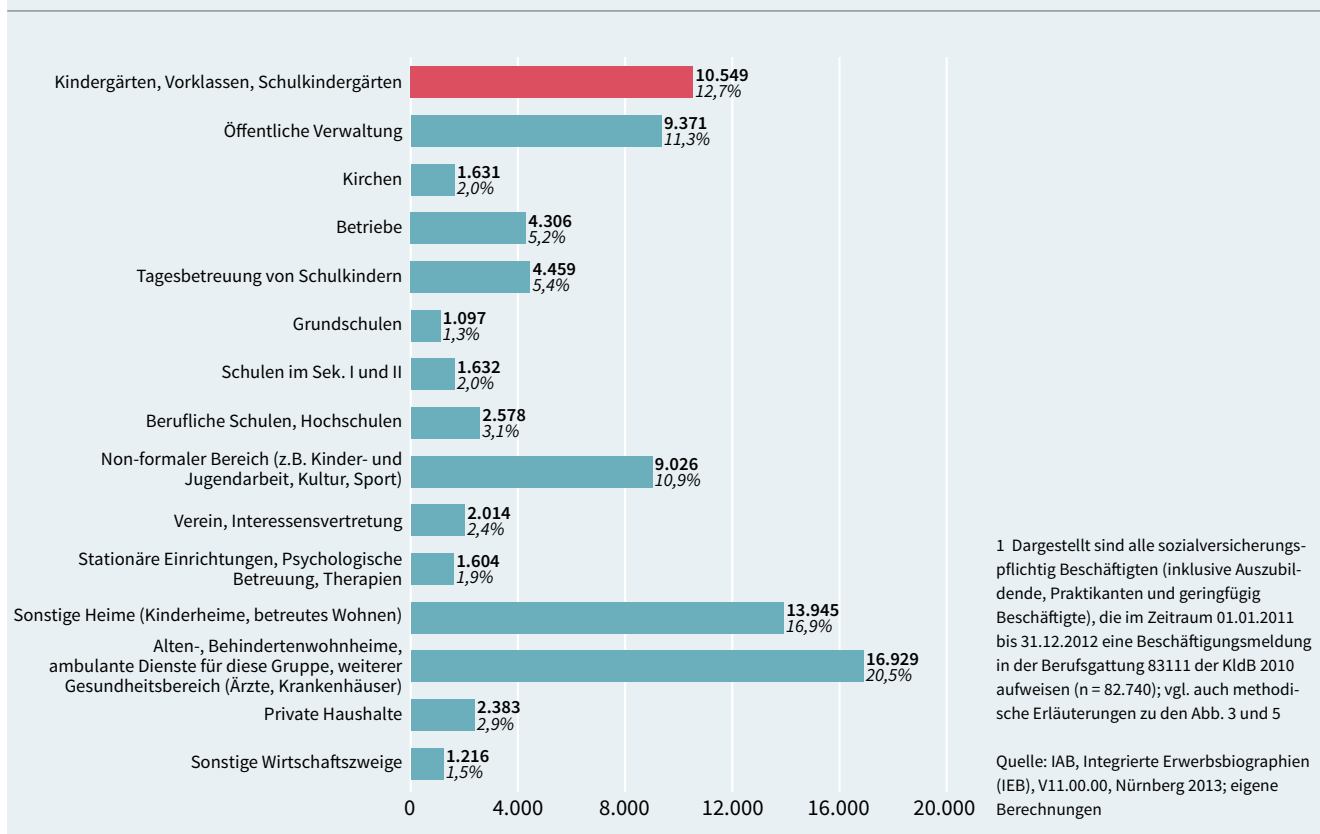
fachfremden Berufen tätig, so dass auch hier davon auszugehen ist, dass die Lücke in der Beschäftigung auf einen Tätigkeitswechsel hinweist. Betrachtet man bei den Helfern zusätzlich die Stellung im Beruf für Personen, die seit Jahresbeginn 2010 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen, so fällt auf, dass über 10.000 (50%) der insgesamt 21.300 Personen geringfügig beschäftigt sind, d.h. nach § 8 (1) Nr.1 SGB IV geringfügig entlohnt oder kurzfristig beschäftigt sind (Bundesagentur für Arbeit 2013b). Da unter den geringfügig Beschäftigten seit 2012 auch die Freiwilligendienstleistenden erfasst werden, ist davon auszugehen, dass sich in dieser Kategorie auch die Personen befinden, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) im Bereich der Kindertagesbetreuung ableisten, da diese Engagierten in der Regel (noch) keine fachspezifische Ausbildung besitzen. Dies würde auch der Statistik zum FSJ entsprechen, die für das Jahr 2012/13 rund 10.400 Personen ausweist, die ein FSJ in Einrichtungen der Kinderbetreuung ableisteten. Daneben sind 8.100 der Helfer ohne weitere Beschäftigungsmeldungen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und etwa 2.400 als Auszubildende, Praktikanten oder Studenten gemeldet. Dieses Muster des hohen Anteils an geringfügig Beschäftigten (ca. 50%) ist im Übrigen auch

bei Helfern mit lückenlosen Beschäftigungszeiten zu beobachten, während dieser Anteil bei den fachlichen Tätigkeiten (83112) und Leitungstätigkeiten (83193) erheblich niedriger ist. Unter den Helfertätigkeiten sind damit geringfügig Beschäftigte deutlich überrepräsentiert.

Die Helfer- und Anlernertätigkeiten scheinen sich somit sowohl hinsichtlich ihrer Umschlüsselung als auch hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen deutlich von den fachlichen und den Leitungstätigkeiten in der Kinderbetreuung zu unterscheiden, so dass für die Helfertätigkeiten zusätzlich der Blick auf die Wirtschaftszweige interessant erscheint (vgl. Abb. 6).

Auffallend ist, dass nur etwa 13% der Helfer dem Wirtschaftszweig der Kindergärten und Vorklassen zugeordnet werden und insgesamt nur 31% denjenigen Branchen, die tendenziell der Frühen Bildung näher sind, womit auch an dieser Stelle deutliche Unterschiede gegenüber den fachlichen und Leitungstätigkeiten sichtbar werden. Stattdessen werden für ein Fünftel der Helfer Branchen gemeldet, die dem Gesundheits- und Pflegebereich entsprechen. Ein nennenswerter Anteil der Helfer ist aber auch in Organisationen tätig, die sich als Kinderheime (17%) bezeichnen oder die dem non-formalen

Abb. 6 Beschäftigte in der Berufsgattung „Helfer-/Anlernertätigkeiten – Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (83111), differenziert nach Gruppen der Wirtschaftszweige (WZ 2008, 5-Steller)



Bereich der Kinder- und Jugendarbeit bzw. den Kultur- und Sporteinrichtungen (11%) angehören. Auch hier dürften unter anderem die im FSJ Engagierten im Pflege- und Gesundheitsbereich (ca. 28.000 Personen), in der Jugendarbeit (2.000 Personen), im Sport (2.100 Personen) oder in Schulen (6.700 Personen) enthalten sein. Zudem dürften unter den Helfertätigkeiten an Schulen beispielsweise auch nicht pädagogisch qualifizierte Helfer in der Ganztagschule oder Übermittagsbetreuung enthalten sein. Die 2.400 Helfer in der Kinderbetreuung in privaten Haushalten lassen auch hier vermuten, dass es sich um Au-pairs oder angestellte Tagespflegepersonen handelt. Tagespflegepersonen, die beispielsweise beim Jugendamt angestellt sind, müssten sich aber im Wirtschaftszweig der öffentlichen Verwaltung befinden. Auch wenn dies derzeit für wenige Tagespflegepersonen zutrifft, so kann sich, nachdem es in den letzten Jahren entsprechende Initiativen für die Festanstellung von Tagespflegepersonen gab, ihre mengenmäßige Erfassung unter den Helfertätigkeiten in der Beschäftigtenstatistik zukünftig auch verändern.

Für die dargestellten Ergebnisse zu den Helfer- und Anlertätigkeiten lassen sich zwei Beobachtungen zusammenfassen: Zum einen ist anzunehmen, dass sich hinter den Helferberufen sehr unterschiedliche Personengruppen verbergen, d.h. unter anderem regulär Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, freiwillig Engagierte, Auszubildende, Praktikanten und Studierende. Ihre einzige Gemeinsamkeit dürfte darin bestehen, dass alle genannten Gruppen (noch) keine einschlägige fachliche Qualifikation für das Berufsfeld aufweisen. Der Blick auf die gemeldeten Wirtschaftszweige wirft zum anderen die Vermutung auf, dass der Großteil der Helfer nicht im Bereich der Frühen Bildung tätig ist, sondern in anderen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern in irgendeiner Weise in der Kinderbetreuung arbeitet. Dies lassen auch Ergebnisse der Kinder- und Jugendhilfestatistik vermuten, die nur einen sehr geringen Anteil an pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen ausweisen, die sich in Ausbildung befinden und/oder keinen beruflichen Abschluss vorweisen können (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014).

4 Fazit

Zusammenfassend geben diese ersten Auswertungen einen Eindruck davon, welche Auswirkungen die Neueinführung der KldB 2010 für Analysen zu Beschäftigten der Frühen Bildung hat. Durch die Unterscheidung in fachliche, Helfer- und Leitungstätigkeiten sind grundsätzlich mehr Informationen zu den konkreten Tätigkeiten der Beschäftigten vorhanden. Allerdings stellt sich auf Basis der vergleichenden Auswertungen die Frage, welche Tätigkeitsbereiche sich hinter den Helfertätigkeiten verbergen, da diese vorher größtenteils in anderen Berufsbereichen vercodet waren.

Es ist zwar grundsätzlich davon auszugehen, dass mit dem insgesamt differenzierteren Erfassungssystem für Helfertätigkeiten in der KldB 2010 die bislang undifferenziert eingeordneten Helferberufe nun besser den einzelnen Berufsuntergruppen und -gattungen zugewiesen werden können. Dies dürfte es zukünftig auch besser ermöglichen, die Zu- und Abnahme von Hilfskräften sowie von Fachkräften in den einzelnen Feldern der Sozialen Arbeit zu beobachten. Dennoch stellt die Gruppe der Helfer- und Anlertätigkeiten in der Kinderbetreuung gleichzeitig ein großes Sammelbecken dar, in dem verschiedenste Personengruppen in unterschiedlichen Einsatzfeldern zusammengefasst werden. Es bleibt also vor dem Hintergrund der Analysen zu diskutieren, inwiefern die Helfer- und Anlertätigkeiten (83111) in den Zeitreihenauswertungen zu den fachlichen und Leitungstätigkeiten hinzugezählt werden sollten. Zumindest erscheint es angebracht, die Helfertätigkeiten gesondert auszuweisen.

Am klarsten strukturiert scheint die Kategorie der Leitungstätigkeiten (83193) zu sein, da diese ganz überwiegend Personen enthält, die vorher als „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864) kategorisiert wurden. Die fachlichen Tätigkeiten (83112) scheinen – nicht nur durch den mengenmäßigen Zuwachs von Personen – auch inhaltlich weiter gefasst zu sein. So erscheint es, als würden – im Vergleich zur KldB 1988 – etwas weniger Personen tendenziell dem Bereich der Frühen Bildung zuzuordnen sein.

Folglich haben sich einige Schwachpunkte der KldB 1988 und der KldB 1992 im Hinblick auf Analysen zur Frühen Bildung bis heute nicht verbessert:

(1) Auf Basis der vorhandenen Differenzierungstiefe ist es nach wie vor nicht möglich, speziell pädagogische *Fachkräfte* aus dem Bereich der *Frühen Bildung* in Kindertageseinrichtungen eindeutig zu identifizieren, so dass die

Beobachtung des Arbeitsmarktes für dieses Arbeitsfeld weiterhin nur mit den beschriebenen Unschärfen möglich ist. Sollte beispielsweise die Anzahl der Beschäftigten in der Horterziehung bzw. Ganztagsschülerziehung in den nächsten Jahren deutlich steigen, so wäre es immer weniger möglich, die Entwicklungen im Beschäftigungsfeld der Frühen Bildung auf Basis der KldB 2010 hinreichend nachzuverfolgen. (2) Die Gruppe der Kinderpfleger und Sozialassistenten, die sich im Hinblick auf ihre Ausbildung und Beschäftigungsbedingungen deutlich von den Erzieherinnen und Erziehern unterscheidet, kann nicht (mehr) gesondert analysiert und beobachtet werden, was insbesondere für Fragen der Professionalisierung des Berufsfelds interessant gewesen wäre. Stattdessen ist es nun möglich, die Gruppe der Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen gesondert zu betrachten, was aus inhaltlicher Sicht auch sinnvoll erscheint. (3) Auch wenn die Ergebnisse darauf hinweisen, dass in der KldB 2010 nun die Sozialpädagogen und Sozialassistenten eher nach ihrem Berufsfeld und nicht nach ihrem beruflichen Abschluss kategorisiert werden, fällt der eher enge Zuschnitt (insbesondere bei den Stichworten der Zuordnung) auf den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers auf. Obwohl dies die Hauptgruppe der Beschäftigten in der Frühen Bildung darstellt, sind seit Jahren auch akademisch qualifizierte Berufsgruppen, wie die (Sozial-)Pädagoginnen und (Sozial-)Pädagogen, in Kindertageseinrichtungen tätig, und seit fast einem Jahrzehnt mündet auch zunehmend die Gruppe der Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen in das Beschäftigungsfeld Kindertageseinrichtung ein. Ebenso wird bei den Leitungstätigkeiten implizit von einem ähnlichen Komplexitätsgrad der Leitungsaufgaben in der Kindertagesbetreuung ausgegangen, auch wenn dieser in großen Einrichtungen oder beispielsweise in Einrichtungen, die Kinder mit Behinderungen betreuen, deutlich höher sein kann.

Insgesamt haben sich für Analysen im Feld der Frühen Bildung damit eher wenige Veränderungen ergeben. Insbesondere die Kategorien für die fachlich tätigen Beschäftigten und die Leitungskräfte dürften für zukünftige Analysen zentral werden. Es bleibt abzuwarten, ob bei der nächsten Aktualisierung der KldB die beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher, die (je nach Tätigkeitsfeld) auch dem Elementarbereich im Bildungssystem, d.h. der Frühen Bildung, zugeordnet werden können, trennscharf nach ihren konkreten Einsatzbereichen differenziert werden, wie es beispielsweise bei der Kategorisierung der Lehrerinnen und Lehrer der Fall ist, die eindeutig nach Lehrern in Grundschulen oder dem Sekundarbereich unterschieden werden.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Bundesanstalt für Arbeit (1988): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2011a): Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2011b): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2011c): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2013a): Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“, „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul- und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2013b): Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Version 7.4. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Beschäftigungsstatistik. Revision 2014. Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit (1988): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg
- Erikson, Robert/Goldthorpe, John H. (2002): Intergenerational inequality: A sociological perspective. *Journal of Economic Perspectives*, 16(3), S. 31–44
- Frommann, Matthias (1987): Nicht wiederzuerkennen: Soziale Berufe in der Statistik. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge (NDV). 67. Jg., Nr. 9, S. 305–309
- Ganzeboom, Harry B. G./De Graaf, Paul M./Treiman, Donald J. (1992): A standard international socio-economic index of occupational status. In: *Social Science Research*. Band 21. H. 1, S. 1–56
- Geis, Alfons (2011): Handbuch für die Berufsvercodung. GESIS SDM (Survey Design and Methodology). Mannheim
- Janssen, Rolf (2010): Die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte an Berufsfachschulen und Fachschulen. Eine Analyse im Ländervergleich. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Expertisen, Band 1. München
- Paulus, Wiebke/Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013. Nürnberg
- Rauschenbach, Thomas (1986): Die verfehlte Wirklichkeit. Soziale Berufe im Zerrspiegel amtlicher Statistiken. In: *Neue Praxis*. 16 Jg., H. 1, S. 57–75
- Rauschenbach, Thomas (1990): Jugendhilfe als Arbeitsmarkt. Fachschul-, Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen in sozialen Berufen. In: Sachverständigenkommission Achter Jugendbericht (Hrsg.): *Jugendhilfe – Historischer Rückblick und neuere Entwicklungen*. Materialien zum Achten Jugendbericht. Weinheim/München, S. 225–297
- Rauschenbach, Thomas/Behr, Karin/Knauer, Detlef (1995): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim/München
- Schnell, Rainer/Kreuter, Frauke (2000): Das DEFECT-Projekt: Sampling-Errors und Nonsampling-Errors in komplexen Bevölkerungsstichproben. In: *ZUMA-Nachrichten* 47, Jg. 24. S. 89–102
- Statistisches Bundesamt (1992): Klassifikation der Berufe 1992 (KldB 92). Gliederungsstruktur bis zur 4 Steller-Ebene. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013a): Mikrozensus 2012. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Teil III.1: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen. Wiesbaden
- Treiman, Donald J. (1977): *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York
- Züchner, Ivo (2003): Die Entwicklung der sozialen Berufe – quantitative Befunde und qualitative Schlussfolgerungen. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge (NDV), S. 454–463
- Züchner, Ivo (2007): Aufstieg im Schatten des Wohlfahrtsstaates. Expansion und aktuelle Lage der Sozialen Arbeit im internationalen Vergleich. Weinheim/München

Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Beruf

Ein neues pädagogisches Ausbildungsprofil im Übergang in den Arbeitsmarkt

Ivo Züchner, Kirsten Fuchs-Rechlin, Christiane Theisen,
Lorette Göddeke, Manfred Bröring

1 Einleitung

Das etablierte Ausbildungssystem im pädagogischen Bereich hat im vergangenen Jahrzehnt eine „Neujustierung“ durchlaufen: Im Zuge der Bologna-Reform sind die traditionellen pädagogischen Studienabschlüsse – wie Sozialpädagogin/Sozialpädagoge und Diplom-Pädagogin/Diplom-Pädagoge – in das Bachelor- und Master-System transformiert und in diesem Zuge durch neue Bachelor- (und teilweise auch Master-) Studiengänge im früh- und kindheitspädagogischen Bereich erweitert worden. Seit 2004 wurden nunmehr 113 einschlägige Studiengänge bzw. Studiengänge mit entsprechenden Studienschwerpunkten eingerichtet. Als eigenständige kindheitspädagogische Studiengänge (Bildung und Erziehung in der Kindheit; Elementarpädagogik u.ä.) lassen sich 89 Bachelor- und 11 Master-Studiengänge identifizieren, die auf einem akademischen Niveau für die Arbeit mit Kindern oder die Leitung und Beratung von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung ausbilden (Stieve u.a. 2014).

Die Einführung und die rasante quantitative Zunahme früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge, insbesondere an Fachhochschulen, kann als „Akademisierungsprojekt“ gewertet und mit der Einführung der Diplom-Studiengänge der Erziehungswissenschaft Ende der 1960er-Jahre verglichen werden (Rauschenbach/Züchner 2000). Auch wenn die Arbeitsmarktsituation sich aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs für Neueinsteigende positiv darstellt, ist bislang völlig offen, inwiefern dieses Projekt mittel- bzw. langfristig gelingt. Bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen handelt es sich um eine neue Berufsgruppe, die sich insbesondere gegenüber der im Arbeitsfeld gut etablierten Berufsgruppe

der Erzieherinnen und Erzieher behaupten und innerhalb des Personalgefüges ihren Platz finden muss. In Kindertageseinrichtungen stehen den rund 3.050 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen gut 354.000 an Fachschulen ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher gegenüber (Statistisches Bundesamt 2014). Damit leistet nach wie vor jede Kindheitspädagogin und jeder Kindheitspädagoge Pionierarbeit. So deuten verschiedene Befunde auf eine gewisse Skepsis gegenüber hochschulausgebildeten Fachkräften im Arbeitsfeld hin: Zum einen zeigen Analysen mit der amtlichen Statistik, dass in der Vergangenheit akademisch ausgebildete Fachkräfte im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen eher „Nischen“ besetzt haben, d.h. vorrangig in Einrichtungen mit einem spezifischen Profil gearbeitet und eher prekäre, weniger attraktive Stellen besetzt haben (Fuchs-Rechlin/Schilling 2006). Zum anderen reagieren Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen verhalten auf das neue Qualifikationsprofil der Kindheitspädagoginnen bzw. -pädagogen: Auf die Frage, welches Qualifikationsprofil neu einzustellende Fachkräfte für die Betreuung unter Dreijähriger mitbringen sollten, antworten 89% der Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen, sie wünschen sich eine Erzieherin bzw. einen Erzieher. Lediglich 32% können sich auch eine Fachkraft mit Hochschulabschluss vorstellen und immerhin 19% würden eine Kinderpflegerin bzw. einen Kinderpfleger einstellen (BMFSFJ 2013).

Im Mittelpunkt der vorliegenden Analysen stehen die Fragen, wie berufliche Karrieren der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen beginnen und wie sie sich mit ihrem Studium auf dem Arbeitsmarkt platzieren. Dies umschließt die Frage nach einem weiteren Studium, einer fachlich einschlägigen und ausbildungsadäquaten

Beschäftigung – auch wenn möglicherweise noch nicht abschließend geklärt ist, was für diese Personengruppe einschlägig und ausbildungsadäquat ist –, sowie die Frage der Stellensubstitution. Grundlage der Analysen bilden die Daten des vom *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (BMBF) im Rahmen der Förderlinie „Ausweitung der Weiterbildungsinitiative frühpädagogische Fachkräfte (AWiFF)“ geförderten Projekts „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt (ÜFA)“.

2 Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes

Mittlerweile haben die Absolventinnen und Absolventen der ersten Studierendenjahrgänge ihr früh- bzw. kindheitspädagogisches Studium abgeschlossen und sind in den Arbeitsmarkt eingemündet: Im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen arbeiteten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zufolge im März 2014 rund 3.050 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. Auch wenn diese Berufsgruppe damit nach wie vor nicht einmal 1% aller Beschäftigten ausmacht, hat sich ihre Anzahl innerhalb eines Jahres verdoppelt (Statistisches Bundesamt 2014, 2013).

Die Einführung der kindheitspädagogischen Studiengänge bzw. die Einmündung der ersten Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt erfolgte zu einem aus Arbeitsmarktperspektive betrachtet günstigen Zeitpunkt: Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs ist die Nachfrage nach pädagogischem Personal insbesondere im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen hoch. Allein zwischen 2006 und 2014 ist die Anzahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen von ca. 355.710 auf rund 609.917 pädagogisch tätige Personen und somit um rund 71% gestiegen (Statistisches Bundesamt 2014, 2007; eigene Berechnungen).

Auch zukünftig zeichnet sich aufgrund des „Altersausstiegs“ bei den pädagogischen Fachkräften und des damit verbundenen „Ersatzbedarfs“ eine hohe Arbeitsmarktnachfrage nach pädagogischen Fachkräften ab (Schilling/Rauschenbach 2012; auch Schilling in diesem Band). Die hohe Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes stellt für die neue Berufsgruppe der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen zunächst ideale Bedingungen dar, um auf dem Arbeitsmarkt einen Platz zu finden bzw. eine schnelle Ersteinmündung zu realisieren. Ob und wie sich diese Berufsgruppe jedoch langfristig etabliert, wird zum einen davon abhängen, inwiefern es gelingt, ein konsistentes und von anderen Berufsgruppen klar abgetrenntes Qualifikationsprofil zu entwickeln und zum anderen von den „Spielregeln“ des Arbeitsmarktes der Kindertagesbetreuung und damit der Attraktivität dieses Arbeitsfeldes für akademisch ausgebildete Fachkräfte.

3 Das Ausbildungsprofil der Früh- und Kindheitspädagogik

Die ersten kindheitspädagogischen Studiengänge wurden mit der Diskussion um die Akademisierung der Erzieherausbildung bereits Mitte der 2000er-Jahre überwiegend an Fachhochschulen, aber auch an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten eingerichtet. Nach ersten Modellversuchen an den Hochschulen Berlin, Freiburg und Emden hat das Akademisierungsprojekt nach und nach breitere politische Unterstützung erfahren (JFMK 2010), was die Einrichtung weiterer Studiengänge im Bereich der Kindheitspädagogik begünstigte (Viernickel 2008). Zu klären ist allerdings noch, welche Funktion das Bachelor-Studium im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Akademisierung der Kindheitspädagogik hat und wie sich die Absolventinnen und Absolventen nach dem Abschluss orientieren.

3.1 Funktion des Bachelorabschlusses

Auch 13 Jahre nach Beginn der Bologna-Reform ist in Deutschland in vielen Studienfächern und -bereichen noch unklar, wohin der Abschluss eines Bachelor-Studiums führt. Ist das Bachelor-Studium lediglich Vorstufe zum Master oder etabliert sich der Bachelor-Abschluss als ein auf dem Arbeitsmarkt vollwertiger, eigener Berufsabschluss, etwa vergleichbar mit den Diplom-Studiengängen? Schaut man auf die Soziale Arbeit, so zeigt sich, dass die Bachelor-Abschlüsse den Diplom-Abschluss an Fachhochschulen gleichwertig ersetzt haben. Anders verhält es sich beispielsweise in den MINT-Fächern: Mit Übergangsquoten von 80 bis 90% ist der Bachelor-Abschluss nicht viel mehr als eine Übergangsstation zum Master-Studiengang und damit zu einem vollakademischen Abschluss (Heine 2012).

Auch wenn im Bereich der Bildung und Erziehung in der Kindheit zunächst hauptsächlich Bachelor-Programme etabliert wurden und es bislang nur wenige Master-Programme gibt, steht den Absolventinnen und Absolventen prinzipiell die Möglichkeit offen, ein weiteres Studium aufzunehmen. Wirft man einen Blick auf die Übergangsquoten aller Absolventinnen und Absolventen in Deutschland, dann ist zu vermuten, dass die Übergangsquoten in Master-Studiengänge in den früh- und kindheitspädagogischen Studiengängen eher niedrig ausfallen. Zum einen handelt es sich überwiegend um Fachhochschul-Studiengänge, und die Absolventinnen und Absolventen von Bachelor-Studiengängen an Fachhochschulen weisen mit 50% eine geringere Übergangsquote auf als die-

jenigen von Universitäten, die auf Übergangsquoten von 72% kommen. Zum anderen finden sich in den sozialwissenschaftlichen Fächern ebenfalls niedrigere Übergangsquoten als im Durchschnitt aller Bachelor-Studiengänge (55 vs. 62%). Insbesondere in den MINT-Fächern finden sich hohe Übergangsquoten von 80 bis 90%, vereinzelt sogar 100% (ebd.).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Funktion der Bachelor-Abschluss zwischen Arbeitsmarkt und akademischer Qualifizierung bei den früh- und kindheitspädagogischen Studiengängen hat und ob sich die Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge nach ihrem Bachelor-Abschluss am Arbeitsmarkt orientieren oder stattdessen ein Master-Studium aufnehmen.

3.2 Qualifikationsprofil Kindheitspädagogin bzw. Kindheitspädagoge

Unter dem Label „Kindheitspädagogin“ bzw. „Kindheitspädagoge“ (teilweise mit staatlicher Anerkennung¹) finden sich heute Absolventinnen und Absolventen verschiedener Studiengänge mit unterschiedlichen Bezeichnungen, Zielsetzungen sowie Regelstudienzeiten und Zulassungsvoraussetzungen. Sie sind überwiegend an Fachhochschulen, aber auch an Pädagogischen Hochschulen, Universitäten und Dualen Hochschulen angesiedelt. Die verschiedenen inhaltlich-fachlichen Ausrichtungen der kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge verdeutlichen, dass das Verhältnis der Kindheitspädagogik zu angrenzenden Disziplinen und ihre Verortung im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe noch nicht geklärt ist. So gibt es zum einen Studiengänge mit originär fröhpädagogischer Ausrichtung und Studiengänge mit sozial- oder grundschulpädagogischem Schwerpunkt, zum anderen aber auch solche, die sich auf ein bestimmtes Profil spezialisieren (z.B. „Integrative Fröhpädagogik“ an der Hochschule Emden/Leer) oder auf den Bereich „Leitung und Management“ spezialisiert sind. In der Gesamtheit der Studiengänge dominiert allerdings die Fokussierung auf die Bildung und Erziehung in der Kindheit. Susanne Viernickel (2008) verdeutlicht, dass die allgemein kindheitspädagogisch ausgerichteten Bachelor-Studiengänge stark auf das Feld der Kindertagesein-

¹ In einer Dokumentation über die staatliche Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen konstatieren Claus Stieve u.a. (2014), dass bis zum Frühjahr 2014 bereits neun Bundesländer die Berufsbezeichnung „Kindheitspädagogin/-pädagoge“ eingeführt haben. Darüber hinaus befinden sich drei weitere Bundesländer in der Umsetzung, indem Gesetzesvorlagen diskutiert werden. Ein weiteres Bundesland plant explizit, die Berufsbezeichnung einzuführen. In den genannten Bundesländern ist die Einführung der Berufsbezeichnung mit der Vergabe einer staatlichen Anerkennung verknüpft.

richtungen und der Schule ausgerichtet sind und ihre Absolventinnen und Absolventen für ebendiese Felder qualifizieren sollen. Auch Claus Stieve u.a. (2014) haben die kindheitspädagogischen Studiengänge sortiert: Von den einschlägig kindheitspädagogischen Studiengängen beziehen sich 29 Studiengänge auf einen besonderen Fokus, davon allein 22 auf den Schwerpunkt „Leitung und Management“. Diese Studiengänge sind bewusst als Weiterbildung von berufserfahrenen Erzieherinnen und Erziehern konzipiert und setzen den Schwerpunkt vor allem auf die Vermittlung von theoretischem Wissen und Handlungskompetenzen für die Übernahme von Leitungs- und Managementaufgaben. Die anderen 60 kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge haben hingegen eine allgemein kindheitspädagogische Ausrichtung (Stieve u.a. 2014). Die Zahlen verdeutlichen, dass die Mehrheit der kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge, unabhängig von den strukturellen Rahmenbedingungen (Zulassungsvoraussetzungen, Regelstudienzeit, grundständig oder konsekutiv studierbar), explizit auf die frühkindliche Bildungsarbeit in Kindertageseinrichtungen ausgerichtet ist: entweder in Form der direkten Arbeit mit Kindern und ihren Bezugspersonen oder aber in Form der Übernahme von Leitungs- und Managementaufgaben in Kindertageseinrichtungen. Zu prüfen ist hier also, inwiefern die Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge eine fachadäquate Beschäftigung, im Sinne einer Beschäftigung im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, finden.

3.3 Leitungsfunktion in den Kindertageseinrichtungen

Mit der Akademisierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen sind verschiedene mögliche Akademisierungsmodelle verbunden (Pasternack 2008). Grundsätzlich geht es dabei um die Frage, welches Personal auf einem akademischen Niveau ausgebildet werden soll. Im sogenannten „Verlagerungsmodell“ wird die fachschulische Erzieherausbildung schrittweise in den Hochschulbereich „verlagert“. Dies würde gleichzeitig bedeuten, dass das gesamte Personal in der Kindertageseinrichtung akademisiert wird. Im Gegensatz dazu geht das „Kompromissmodell“ von einer parallelen Ausbildung von Erzieherinnen bzw. Erziehern an Fachschulen und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen an Hochschulen aus. Diese „Teilakademisierung“ könnte dazu führen, dass beispielsweise das pädagogische Gruppenpersonal an Fachschulen qualifiziert wird und das Hochschulstudium auf das Leitungspersonal ausgerichtet ist.

Die Frage, welche Fachkräfte für das frühpädagogische Feld akademisiert werden sollen, spiegelt sich auch in unterschiedlichen inhaltlichen Akademisierungsmodellen wider (Viernickel 2008). Dabei lassen sich einerseits Studiengänge mit explizit frühpädagogischem Schwerpunkt und Studiengänge mit sozialpädagogischen oder grundschulpädagogischen Studienanteilen unterscheiden. Andererseits gibt es spezialisierte Profilstudiengänge (z.B. Integrative Frühpädagogik) und Studiengänge mit dem Schwerpunkt „Leitung und Management“ (ebd.).

Leitungs- und managementfokussierte Studiengänge richten sich konzeptionell an Fachkräfte, die eine Leitungsfunktion anstreben oder bereits eine Leitungsfunktion innehaben. Somit werden berufserfahrene Fachkräfte beispielsweise mit den Studiengängen „Bildung, Erziehung und Betreuung im Kindesalter – Leitung von Kindertageseinrichtungen“ oder „Frühpädagogik – Leitung und Management von Kindertageseinrichtungen“ auf einem akademischen Niveau weiterqualifiziert. Speziell dies ist derzeit laut der Studiengangsdatenbank der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) an 22 Hochschulstandorten möglich. Zulassungsvoraussetzung für diese spezialisierten Studiengänge sind in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder aber eine andere pädagogische Berufsausbildung (z.B. Heilpädagogik/Sozialpädagogik). Mit der Einrichtung von Leitungs- und Management-Studiengängen als weiterqualifizierendes Studium ist die Annahme verbunden, dass Leitungsfunktionen ohne praktische Vorerfahrungen und Feldkenntnisse seltener erreicht werden. Vor diesem Hintergrund gilt es zu prüfen, ob die Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge im Vergleich zu den fachschulisch ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern eher eine Leitungsfunktion übernehmen. Weiterhin ist von Interesse, ob sich bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eine vorangegangene Erzieherausbildung positiv auf die Übernahme einer Leitungsfunktion auswirkt.

3.4 Akademikeradäquate Beschäftigung

Mit den früh- und kindheitspädagogischen Studiengängen ist ein akademisches Qualifikationsprofil im Bereich der Bildung und Erziehung in der Kindheit geschaffen worden, das in den einschlägigen Tarifsyste men (TVöD-SuE, AVR etc.) der Sozial- und Erziehungsberufe noch seinen Platz finden muss. Hierbei ist das früh- und kindheitspädagogische Bachelor-Studium bezogen auf das Ausbildungsniveau grundsätzlich mit dem Bachelor-

Studium der Sozialen Arbeit vergleichbar. Für die tarifliche Eingruppierung ist allerdings nicht die Höhe des Berufsabschlusses maßgeblich, sondern die überwiegend ausgeübte Tätigkeit. So steigt die Höhe der Eingruppierungsstufe je nach Anspruch und Verantwortungsgrad der Tätigkeit, von einfachen Hilfstätigkeiten bis hin zu schwierigeren, komplexeren und verantwortungsvollen Tätigkeiten bzw. solchen, die umfassendes und komplexes Wissen und Können voraussetzen. Entsprechend werden in den Tarifverträgen auch Zuordnungen getroffen, die beispielsweise nach Tätigkeiten sortieren, die typischerweise als Erzieherin bzw. Erzieher ausgeübt werden, oder Tätigkeiten, die typischerweise „angewandte wissenschaftliche Kenntnisse“ voraussetzen.

Die bisherige Arbeitsmarktforschung in pädagogischen Arbeitsfeldern zeigt, dass Akademikerinnen und Akademiker (zunächst) durchaus Eingruppierungen in Kauf nehmen (müssen), die unterhalb der Stufen liegen, für deren Tätigkeiten wissenschaftliche Kenntnisse vorausgesetzt werden. Vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktbefunde (Züchner 2013; Fuchs-Rechlin 2011) und des noch wenig bekannten Berufsprofils ist zu erwarten, dass entsprechende Bezahlungen gerade im Feld der Kindertageseinrichtungen eher selten erreicht werden – und wenn, dann in Verbindung mit Leitungspositionen. Zudem ist die Einstufung als Fachkraft im öffentlichen Dienst zumeist an eine staatliche Anerkennung gekoppelt (Stieve u.a. 2014). Die große Mehrheit der Bundesländer hat in den letzten drei Jahren Regelungen zur staatlichen Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen getroffen oder ist auf dem Weg, dies zu tun. Mit Blick auf die Etablierung des Qualifikationsprofils ist zu fragen, inwieweit die staatliche Anerkennung als Kindheitspädagogin bzw. Kindheitspädagoge positive Auswirkungen auf die fachliche Eingruppierung hat.

3.5 Stellensubstitution und Beschäftigungsbedingungen

Die große Dynamik des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen kann als wichtiger Faktor für die recht erfolgreiche Einmündung der Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt angenommen werden. Dabei lässt sich aus professionspolitischer Perspektive unterscheiden, inwieweit der Berufsübergang über die Besetzung neu geschaffener Stellen bzw. die Nachfolge vakanter Stellen erfolgt. Der Ausbau der U3-Betreuung und der Ganztagschulen hat in den letzten Jahren zu einem starken Stellenzuwachs geführt, gleichzeitig wird auf einen Substitutionsbedarf im Arbeitsfeld hingewiesen (siehe hierzu

Abschnitt 2). Im Falle einer Stellennachfolge ist aus professionspolitischer Perspektive allerdings interessant, inwieweit hier Erzieherstellen mit Kindheitspädagoginnen oder -pädagogen besetzt werden oder ob eher eine Substitution auf Akademikerebene erfolgt (z.B. Kindheitspädagoginnen bzw. -pädagogen statt Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter).

Als eine weitere Frage zur Etablierung des Berufsprofils lässt sich untersuchen, inwieweit die ersten Absolventinnen und Absolventen eines neuen Berufsprofils besonders häufig atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Kauf nehmen müssen. Neben dem schon angesprochenen Gehalt richtet sich hier der Blick insbesondere auf Kriterien wie abhängige Beschäftigung, Befristung und den zeitlichen Arbeitsumfang (Mückenberger 1989). Vor dem Hintergrund, dass in pädagogischen Berufen insbesondere die berufliche Erstplatzierung häufig unterhalb des Niveaus einer akademikeradäquaten Beschäftigung erfolgt, wäre eine erfolgreiche Platzierung möglicherweise dann zu konstatieren, wenn die Beschäftigungsverhältnisse denen vergleichbarer Akademikerinnen und Akademikern in dieser Berufsphase entsprechen. Erste Ergebnisse früh- bzw. kindheitspädagogischer Absolventenstudien zeichnen ein sehr optimistisches Bild, dem zufolge sich 62% der 2006 bis WS 2010/2011 ausgebildeten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung befinden (Kirstein u.a. 2012). Dass dies für Absolventinnen und Absolventen des Sozialwesens nicht unbedingt üblich ist, zeigen die Daten der HIS-Absolventenstudie von 2009, die lediglich einen Anteil von 28% bei den Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen im Sozialwesen mit einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung ausweist (Rehn u.a. 2011). Dieser Eindruck bestätigt sich auch, wenn man Vergleiche zur Berufsgruppe der Erzieherinnen bzw. Erzieher zieht. Unter diesen sind vor allem die jungen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger mit einem Anteil von 51% in besonderem Maße von einer Befristung betroffen (Fuchs-Rechlin 2010). Hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs ergibt sich ein ähnliches Bild: Fast die Hälfte der Erzieherinnen und Erzieher geht einer Teilzeitbeschäftigung nach, was vor allem durch den Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie begründet ist (Strunz in diesem Band; Fuchs-Rechlin 2010).

Bei dem zuvor berichteten hohen Anteil an Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in einem Normalarbeitsverhältnis bei Nicole Kirstein u.a. (2012) ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den berichteten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen um Absolventinnen und Absolventen handelt, deren Abschluss zwischen einem und dreiein-

halb Jahren zurückliegt. Es handelt sich demnach um Personen, die bereits erste Berufserfahrung sammeln und im Zuge dessen ihre berufliche Situation möglicherweise verbessern konnten. Da aber gerade Berufseinsteigerinnen und -einsteiger von unsicheren bis prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen sind, ist anzunehmen, dass die im ÜFA-Projekt befragten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Berufsanfängerinnen und -anfänger deutlich häufiger mit befristeten und/oder Teilzeitstellen konfrontiert sind.

4 Das Projekt ÜFA – Design und Stichprobe

Das Projekt ÜFA ist eine quantitative Längsschnittstudie, in deren Mittelpunkt die berufliche Platzierung von an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern sowie an Hochschulen ausgebildeten Früh- und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen steht. Befragt wurden zwei Absolventenkohorten (Abschlussjahrgang 2012 sowie 2013). Die erste Befragungswelle, die Absolventenbefragung, fand jeweils im letzten Ausbildungs- bzw. Studienjahr statt. Die zweite Befragung, die sogenannte Berufsbefragung, wurde je nach Abschlusskohorte drei bzw. zwölf Monate später im Herbst 2013 durchgeführt.

Auf Fachschulebene wurde für die Absolventenbefragung eine 50%-Stichprobe gezogen, so dass per Zufallsauswahl insgesamt 245 Fachschulen bzw. Fachakademien einbezogen wurden ($n = 476$). Bei der Stichprobenziehung wurde sowohl die Proportion der jeweiligen Bundesländer als auch die der Trägerstruktur (frei bzw. öffentlich) berücksichtigt. Aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl an Studierenden bzw. angehenden Absolventinnen und Absolventen in den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen wurde auf Ebene der Hochschulen eine Vollerhebung angestrebt. Insgesamt wurden bundesweit 53 Studiengänge an 52 Hochschulen kontaktiert, die zum Befragungszeitpunkt über einen früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengang verfügten und deren Studierende mindestens im fünften Semester waren und somit ihr Studium voraussichtlich innerhalb der Projektlaufzeit abschließen würden.

Im Rahmen der Absolventenbefragung konnten 127 Fachschulen bzw. Fachakademien und 33 Hochschulen für eine Teilnahme an der Studie gewonnen werden. Das

Tab. 1 Übersicht Befragungsrücklauf (Anzahl; in %)

	Fachschulbefragte		Hochschulbefragte		Insgesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Absolventenbefragung						
Rücklauf	3.569	27,3	1.062	35,2	4.631	28,9
E-Mail-Adressen	2.229	62,5	840	79,1	3.069	66,3
Berufsbefragung						
Rücklauf	700	31,4	375	44,6	1.075	35,0

Quelle: ÜFA-Absolventenbefragung 2012 und ÜFA-Berufsbefragung 2013

entspricht einer Ausschöpfung von 65% auf Fachschul- bzw. 85% auf Hochschulebene. Auf Individualebene haben sich insgesamt 3.569 Fachschülerinnen bzw. -schüler sowie 1.062 Studierende an der Absolventenbefragung beteiligt. Von den befragten Erzieherinnen und Erziehern und Kindheitspädagoginnen bzw. -pädagogen haben 3.069 Personen (66%) ihre E-Mail-Adresse für die Teilnahme an der Berufsbefragung angegeben. Die Berufsbefragung fand im Herbst 2013 statt und wurde ausschließlich online durchgeführt. Insgesamt haben 700 Erzieherinnen und Erzieher sowie 375 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen – also insgesamt 1.075 Absolventinnen und Absolventen von Fach- bzw. Hochschulen – an der Berufsbefragung teilgenommen, was einem Rücklauf von 35% entspricht (vgl. Tab. 1).

Im Folgenden werden erste Ergebnisse aus der Berufsbefragung dargestellt. Dabei liegt der Fokus primär auf den Absolventinnen und Absolventen der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge.

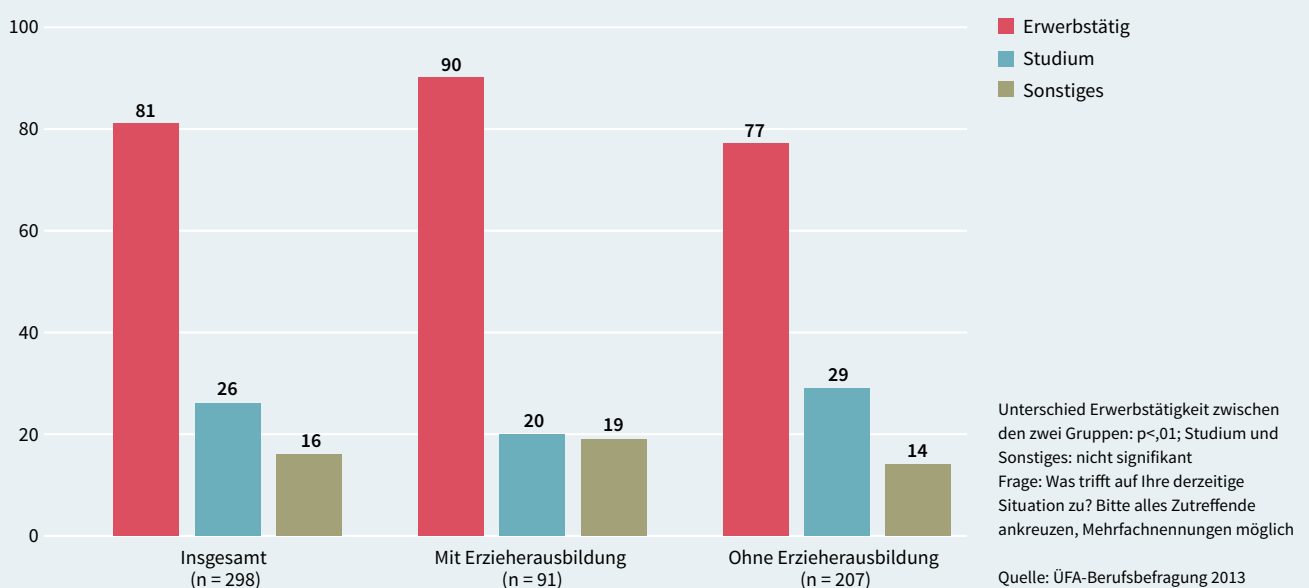
5 Etablierung nach dem Studium?

Auch wenn bei einem neuen Qualifikationsprofil kurz nach dem Abschluss des Studiums noch nicht von einer Etablierung im Feld gesprochen werden kann, lassen ausgewählte Indikatoren eine Beschreibung und Bewertung der Einmündungsphase dieser Kohorte von Absolventinnen und Absolventen zu. Mit Blick auf die Frage der Etablierung werden im Folgenden die Erwerbsorientierung und der Übergang in ein Master-Studium, das Einstiegsgehalt, die Beschäftigungsbedingungen sowie die Historie der Stelle näher beleuchtet.

5.1 Stellenwert von Master-Studiengängen

Bei den Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge lässt sich in der ÜFA-Studie eine hohe Arbeitsmarktorientierung beobachten: Rund sechs Monate nach Studienabschluss ist mit einem Anteil von 81% die überwiegende Mehrzahl der befragten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen erwerbstätig (vgl. Abb. 1). Bezogen auf die Arbeitsmarktorientierung der Absolventinnen und Absolventen zeigt sich, dass Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, die bereits zuvor eine Fachschulausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher absolviert haben, zu 90% in den Arbeitsmarkt einmünden (bzw. diesen auch während des Studiums nicht verlassen haben), wohingegen die Befragten ohne Erzieherausbildung zu rund 77% erwerbstätig sind.

Abb. 1 Situation von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nach Studienabschluss 2013 (Mehrfachnennungen; in %)



Entsprechend der hohen Arbeitsmarktorientierung nimmt lediglich gut ein Viertel der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ein Master-Studium auf, wobei sich Befragte ohne vorherige Erzieherausbildung häufiger in einem weiteren Studium befinden als diejenigen mit Erzieherausbildung (29 vs. 20%). Damit ist die Übergangsquote von Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge in den vergangenen Jahren zwar gestiegen – so ermittelten Nicole Kirstein u.a. (2012) in einer Zusammenschau verschiedener Absolventenstudien der Jahrgänge 2006 bis 2011 noch eine Übergangsquote in ein Master-Studium von lediglich 19% –, im Vergleich zu allen Bachelor-Absolventinnen und Absolventen in Deutschland, die insgesamt auf eine Übergangsquote von 62% kommen, ist sie jedoch nach wie vor niedrig (Heine 2012). Demzufolge scheint der Bachelor-Studiengang, zumindest derzeit, vorrangig die Funktion einer Berufsqualifizierung zu erfüllen und dient weniger dem Einstieg in eine akademische Qualifikation auf Master-Niveau.

Für diese niedrigen Übergangsquoten gibt es verschiedene Erklärungen: Zum einen existieren im früh- und kindheitspädagogischen Bereich bislang nur wenige anschlussfähige Master-Studiengänge und der Wechsel zwischen Studienrichtungen ist aufgrund fachlicher Zugangsvoraussetzungen in den Master-Programmen nicht immer möglich. Zum anderen liegt die Vermutung nahe, dass die derzeit gute Arbeitsmarktsituation eine Rolle für die niedrigen Übergangsquoten von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen spielt, denn aus der Gruppe aller Bachelor-Absolventinnen und -absolventen haben 43% derjenigen, die von einer Fachhochschule kommen und 59% derer, die ein Universitätsstudium abgeschlossen haben, nur ein „geringes Vertrauen in die Berufschancen mit dem Erstabschluss“ (ebd., S. 28).

Neben dem Einstieg in eine Erwerbstätigkeit und der Aufnahme eines Master-Studiums antworten 16% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen auf die Frage nach ihrer derzeitigen Situation, dass sie in Mutterschutz bzw. Elternzeit sind, ein Praktikum absolvieren, eine Umschulung bzw. Ausbildung begonnen haben oder arbeitslos bzw. auf Arbeitssuche sind. Im Hinblick auf die Bewertung der Berufseinstiegsphase und die Arbeitsmarktchancen von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen kommt der Arbeitslosigkeit sowie der Aufnahme eines Praktikums oder einer Ausbildung bzw. Umschulung ein besonderer Stellenwert zu, weil davon ausgegangen werden kann, dass Praktika oder auch die Aufnahme einer Ausbildung bzw. einer Umschulung Indikatoren für Schwierigkeiten bei der Berufseinstiegsphase sind. Entsprechend

der kurzen Einmündungsdauer spielt Arbeitslosigkeit allenfalls in Form von Sucharbeitslosigkeit eine Rolle und kommt nur vereinzelt vor. Zum Befragungszeitpunkt, also im Durchschnitt sechs Monate nach Abschluss des Studiums, gaben 2% der Befragten an, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Damit liegen die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in etwa auf einer Höhe mit den an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern (2 vs. 1,7%). Auch Praktika oder Ausbildung/Umschulung als „Ausweichstrategien“ im Falle einer nicht-gelungenen Einmündung wurden lediglich von gut 1% bzw. knapp 2% der Befragten genannt.

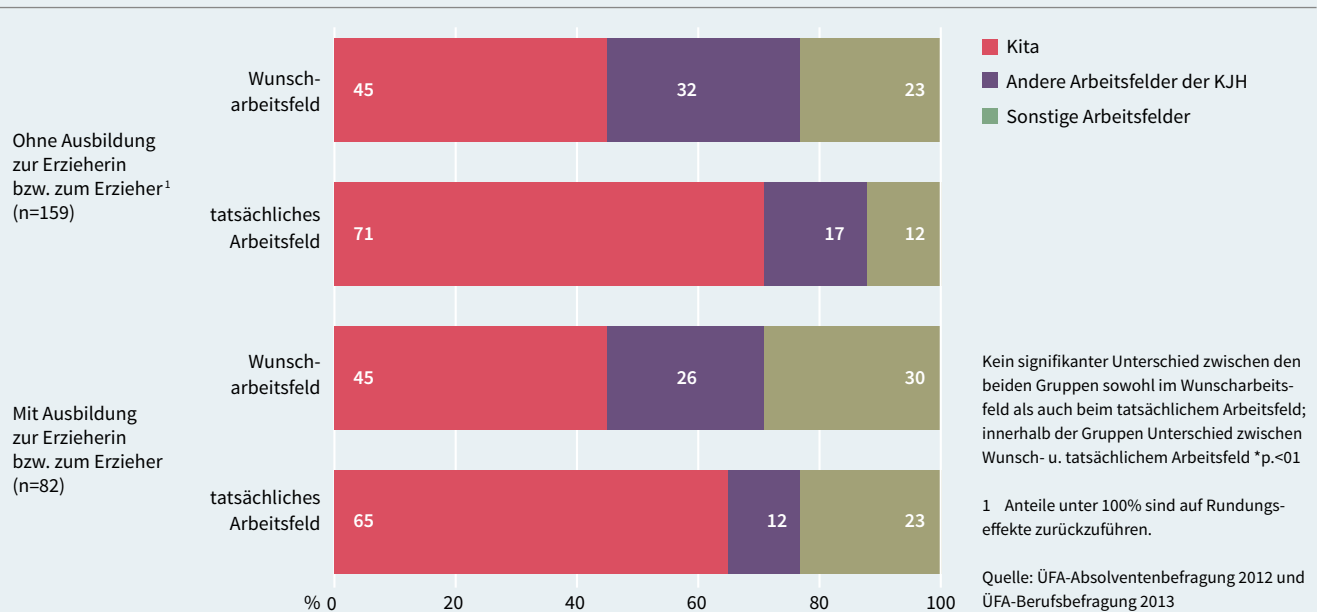
5.2 Arbeitsfelder der beruflichen Ersteinstiegsphase nach Studienabschluss

Wie erwartet, erweist sich der Bereich der Kindertageseinrichtungen für Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als zentrales Arbeitsfeld. Etwas mehr als zwei Drittel münden nach dem Studienabschluss in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ein (68%, n=581). Darüber hinaus zeigte sich auch schon bei Nicole Kirstein u.a. (2012), dass ca. 70% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eine Erwerbstätigkeit in originär frühpädagogischen Arbeitsfeldern (Krippen, Kindertageseinrichtungen) finden.

Differenziert nach Befragtengruppen wählen 70% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne Erzieherausbildung sowie 65% derjenigen mit Erzieherausbildung dieses Arbeitsfeld für ihre berufliche Ersteinstiegsphase (vgl. Abb. 2). Überraschend ist allerdings, dass jeweils nur 45% der beiden Gruppen dieses Arbeitsfeld als Wunscharbeitsfeld benennen (Fuchs-Rechlin u.a. im Erscheinen). Dies deutet darauf hin, dass die Absolventinnen und Absolventen das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen für einen vergleichsweise „einfachen“ Einstieg in den Arbeitsmarkt nutzen. Nicht zuletzt durch den rasanten U3-Ausbau herrschte in den vergangenen Jahren in dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ein hoher Personalbedarf, der auch den Absolventinnen und Absolventen der kindheitspädagogischen Studiengänge einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt und damit – zumindest für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger – in das Berufsleben ermöglicht hat.

In die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Kindertagespflege, Schulsozialarbeit, Heimerziehung etc.) münden vergleichsweise wenige Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ein. Lediglich 15% der Absolventinnen und Absolventen üben eine Tätigkeit in

Abb. 2 Wunscharbeitsfeld und tatsächliches Arbeitsfeld von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (in %)¹



¹ Andere Arbeitsfelder der KJH: Kindertagespflege, Hort/Ganztagsschule, Schulsozialarbeit/Schulbezogene Jugendhilfe, Erziehungsberatungsstelle, Ambulante Hilfen zur Erziehung (z.B. Sozialpädagogische Familienhilfe, Erziehungsbeistandschaft), Heimerziehung und betreute Wohnformen, Kinder- und Jugendarbeit (z.B. Jugendzentren, Gruppenarbeit in Verbänden), Eltern- und Familienbildung, Kultur- und Freizeitarbeit/Medienpädagogik, Sozialverwaltung.
Sonstige Arbeitsfelder: Frühe Hilfen, Frühförderung, Arbeit mit behinderten Kindern und Jugendlichen, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Fort- und Weiterbildung (z.B. für pädagogische Fachkräfte, Tagespflegepersonen), Unterricht an Schulen, Interkulturelle Arbeit/Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Soziale Arbeit mit anderen speziellen Zielgruppen (z.B. Arbeit mit minderjährigen Müttern, Obdachlosen), Lehre/Forschung, kaufmännischer Bereich/Verwaltung, Journalismus/PR, Internet/Neue Medien/EDV, sonstiges pädagogisches Arbeitsfeld, sonstiges nicht-pädagogisches Arbeitsfeld (z.B. Gesundheitsamt).

diesen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe aus. Dies bestätigt in etwa die Ergebnisse vorliegender Befragungen (Kirsten u.a. 2012), wonach ca. 12% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in Arbeitsfeldern tätig sind, die der Kinder- und Jugendhilfe zugeordnet werden können (pädagogische Arbeit an Schulen, Fachberatung sowie Hilfen zur Erziehung).

Interessant ist nun, dass der Wunsch, in andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe einzumünden (vgl. auch Fuchs-Rechlin u.a. im Erscheinen), für beide Befragtengruppen in etwa doppelt so hoch ist wie die tatsächliche Einmündungsquote, also die Orientierung am Feld der Tageseinrichtungen nicht so stark ist wie die faktische Einmündung in dieses Feld.

Ähnliches zeigt sich auch bei den „sonstigen Arbeitsfeldern“: Strebten vor Abschluss des Studiums noch etwa 26% aller Kindheitspädagoginnen und -pädagogen die Einmündung in eines der „sonstigen Arbeitsfelder“ an, konnten diesen Wunsch nach Studienabschluss lediglich 16% der Absolventinnen und Absolventen realisieren. Betrachtet man die Ergebnisse getrennt nach Befragtengruppe, zeigt sich, dass 30% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Erzieherausbildung sowie 23% der-

jenigen ohne Erzieherausbildung eines der sonstigen Arbeitsfelder als Wunscharbeitsfeld nennen. Nach ihrem Studienabschluss sind allerdings lediglich 23 bzw. 12% von ihnen tatsächlich dort tätig (vgl. Abb. 2).

In Hinblick auf die eingangs skizzierte Frage, ob die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eine fachadäquate Beschäftigung, im Sinne einer Beschäftigung im Feld der Kindertageseinrichtungen finden, kann also festgehalten werden, dass dies mit mehr als zwei Drittel auf die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen zutrifft. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass weniger als die Hälfte von ihnen in das von der Mehrheit der kindheitspädagogischen Studiengänge fokussierte Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung einmünden möchten, dies allerdings dennoch tun – wohl aufgrund der günstigen Arbeitsmarktsituation in diesem Arbeitsfeld. Auffällig ist der hohe Wunsch der Befragten nach einer Einmündung in andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bzw. sonstige Arbeitsfelder. Dieser variiert allerdings nach Hochschulstandort. Anhand der vorliegenden Daten wurde in einem logistischen Mehrebenenmodell näherungsweise ein Varianzanteil auf Hochschulebene von etwa 10% geschätzt.

5.3 Leitungspositionen

Für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen wird die Akademisierung des Leitungspersonals inzwischen als ein realisierbares „Akademisierungsmodell“ diskutiert (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 2012; Pasternack 2008). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit es den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen gelingt, direkt nach ihrem Studium eine Leitungsfunktion zu erreichen. Bei der Interpretation der Befunde muss jedoch in Rechnung gestellt werden, dass eine Leitungsposition in der Regel erst im Berufsverlauf erreicht wird und nicht direkt zu Beginn der Berufslaufbahn. Dennoch geben 30% der Hochschulabsolventinnen und -absolventen an, direkt nach ihrem Studienabschluss eine Leitungs-

position entweder als Gruppenleitung oder als Einrichtungsleitung (vgl. Abb. 3) inne zu haben. Erwartungsgemäß sind Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Erzieherausbildung häufiger auf einer Leitungsposition zu finden als solche ohne vorangegangene Erzieherausbildung. Rund 43% der Vorqualifizierten sind in leitender Position tätig, bei denjenigen ohne fachlich einschlägige Vorqualifikation liegt dieser Anteil bei 24%. Vergleicht man die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit den Erzieherinnen und Erziehern, ist festzustellen, dass Erzieherinnen und Erzieher seltener eine Leitungsfunktion besetzen: Etwa 13% von ihnen (n=503) leiten eine Arbeitsgruppe oder ein Team und lediglich ca. 1% der Erzieherinnen und Erzieher hat eine Einrichtungsleitung inne.

Abb. 3 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in Leitungspositionen (in %)¹

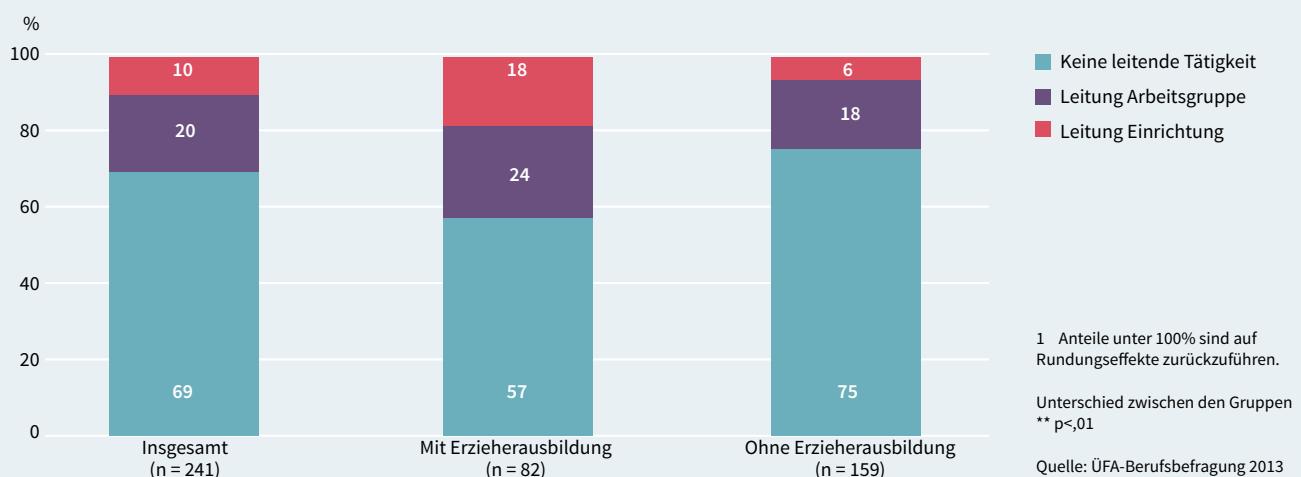
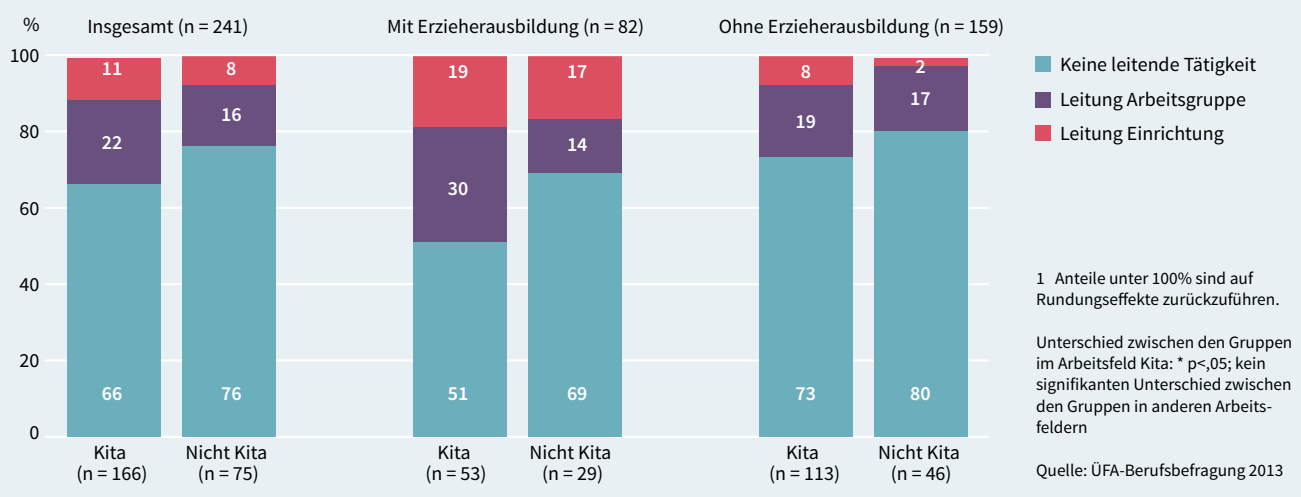


Abb. 4 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in Leitungspositionen nach Arbeitsfeld (in %)¹



Der hohe Anteil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Erzieherausbildung in Leitungspositionen kann vor allem dadurch erklärt werden, dass es sich dabei um Personen handelt, die berufsbegeleitend studiert haben und deren Studium eher die Funktion einer beruflichen Weiterqualifikation erfüllt. Demzufolge bringen sie mehr Berufsjahre und praktische Erfahrungen mit als Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. Dies wiederum erhöht die Chance, eine leitende Tätigkeit zu übernehmen bzw. beizubehalten.

Bei der Differenzierung der Leitungsfunktion nach dem Arbeitsfeld der ersten Beschäftigung zeigt sich, dass eine Leitungsfunktion eher im Bereich der Kindertageseinrichtungen erreicht werden kann als in anderen Arbeitsfeldern: Von den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Erzieherausbildung sind im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen 49% als Gruppenleitung bzw. Einrichtungsleitung tätig, außerhalb der Kindertageseinrichtung ist dies bei lediglich 31% der Befragten der Fall (vgl. Abb. 4). Bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne Erzieherausbildung besetzen in der Kindertagesbetreuung 27% eine Leitungsposition, in den anderen Arbeitsfeldern liegt dieser Anteil bei 19%.

Zieht man einen Außenvergleich mit den im ÜFA-Projekt befragten Erzieherinnen und Erziehern, so zeigt sich, dass die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen signifikant häufiger Leitungspositionen besetzen. Dies trifft nicht nur auf berufserfahrene Kindheitspädagoginnen oder -pädagogen mit Erzieherausbildung zu, sondern auch auf diejenigen ohne vorangegangene Erzieherausbildung. Dieser Befund bestätigt sich auch bei einer Differenzierung nach Arbeitsfeldern.

5.4 Vergütung

Im Hinblick auf die Bezahlung handelt es sich bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen um einen Personenkreis, der häufig in Arbeitsfeldern mit tariflicher Vergütung tätig ist. So sind insgesamt 88% aller Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und werden nach einem Tarifvertrag bezahlt, wobei dies mit einem Anteil von 96% häufiger auf die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Erzieherausbildung zutrifft als auf diejenigen ohne Erzieherausbildung (84%). Zentral ist nun die Frage, inwieweit sie auch Positionen einnehmen, in denen ihre Tätigkeiten größere Verantwortung bzw. vor allem angewandte wissenschaftliche Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen.

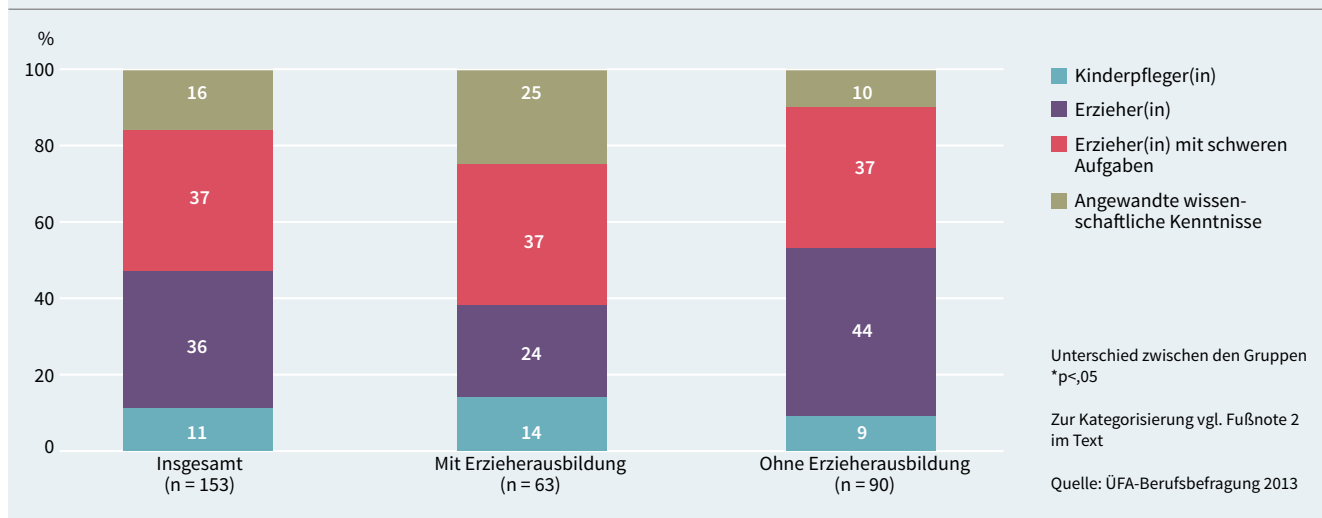
Für den Großteil der Befragten liegen Angaben zur vertraglichen Vergütung nach einem Tarifvertrag vor (TVöD-SuE, AVR etc.)². So zeigt sich, dass Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mehrheitlich mindestens auf Erzieher-niveau oder höher vergütet werden. Eine insgesamt deutlich günstigere Situation ergibt sich für diejenigen von ihnen mit vorangegangener Erzieherausbildung. Sie erreichen zu 25% eine Einstufung, die mindestens „angewandte wissenschaftliche Fähigkeiten“ voraussetzt (vgl. Abb. 5). Bei denjenigen ohne Erzieherausbildung erreichen dies lediglich 10% der Befragten. Der Großteil der Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge wird jedoch als „Erzieherin“ oder als Erzieher(in) mit schwierigen Aufgaben“ eingestuft (zusammen 61% bei den Kindheitspädagoginnen mit bzw. 81% bei denen ohne Erzieherausbildung). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die nach Abschluss erreichte Vergütung – so sie entsprechend der Tarifverträge für Sozial- und Erziehungsberufe verläuft – überwiegend unterhalb der Vergütung von Akademikerinnen und Akademikern erfolgt.

Dennoch zeigt der Vergleich mit den Erzieherinnen und Erziehern aus der ÜFA-Befragung eine signifikant bessere Stellung der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. So erreichen weniger als 1% der Erzieherinnen und Erzieher eine Einstufung auf dem Niveau einer „Tätigkeit mit angewandten wissenschaftlichen Kenntnissen“; auch bei den „Tätigkeiten mit erweiterten oder schwierigen Aufgaben“ sind von den Erzieherinnen und Erziehern lediglich 30% eingruppiert.

Bei einer weiteren Differenzierung der Vergütung nach einer Tätigkeit im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen bzw. anderen Arbeitsfeldern wird deutlich, dass die Vergütung in anderen Arbeitsfeldern tendenziell etwas besser ausfällt, und dass hier für beide Befragtengruppen eine Vergütung entsprechend der Kategorie „angewandte wissenschaftliche Kenntnisse“ häufiger erzielt wird.

2 Die Kategorisierung der Vergütung orientiert sich an den Tarifgruppierungen der verschiedenen Tarifverträge der Sozial- und Erziehungsberufe – im öffentlichen Dienst, bei der Caritas und Diakonie, dem DPWV oder auch dem DRK. Die unterschiedlichen Tarifstufen wurden grob nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen zusammengefasst: Bei der Kategorie „Kinderpfleger(in)“ handelt es sich um Personen, die entsprechend der Tätigkeiten einer Kinderpflegerin/eines Kinderpflegers vergütet werden. Bei der Kategorie „Erzieher(in)“ haben die Befragten eine Gehaltsstufe angegeben, die nach dem SuE bzw. TVöD der Tätigkeit als Erzieher(in) zugeordnet ist. In der Kategorie „Erzieher mit schw. Aufgaben“ befinden sich Befragte, die beispielsweise nach dem SuE mit Stufe S 8 bis S 10 vergütet und damit Tätigkeiten einer Erzieherin/eines Erziehers mit schwierigen Aufgaben wie beispielsweise Leitungsfunktionen übernehmen. In der Kategorie „angewandte wissenschaftliche Kenntnisse“ wurden Befragte zusammengefasst, deren Tätigkeit anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzt, die im Rahmen eines Studiums erworben wurden. Diese Personen werden nach dem SuE von S 11 aufwärts eingestuft. Hier finden sich auch Beschäftigte, die umfangreiche Leitungsaufgaben übernehmen.

Abb. 5 Vergütung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nach dem Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienste (in %)



Schaut man noch auf den Effekt der staatlichen Anerkennung, so haben nach Selbstauskunft 68% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Erzieherausbildung und 80% derjenigen ohne Erzieherausbildung über ihr Studium eine fachlich einschlägige staatliche Anerkennung erhalten.³ Hier lässt sich bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, die nicht schon über eine staatliche Anerkennung als Erzieherin bzw. Erzieher verfügen, für die Eingruppierung generell – und auch nur für die Eingruppierung im TVöD (bei allerdings geringen Fallzahlen) – keine Besserstellung der Absolventinnen und Absolventen mit staatlicher Anerkennung beobachten. Auch arbeiten – wiederum mit der Einschränkung der kleinen Fallzahlen – Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne staatliche Anerkennung nicht seltener im öffentlichen Dienst als diejenigen mit entsprechender Anerkennung.

5.5 Stellensubstitution und Beschäftigungsbedingungen

Stellensubstitution

Der angesprochene stark expandierende Arbeitsmarkt macht die Annahme wahrscheinlich, dass die Arbeitsmarkintegration gerade über neu geschaffene Stellen erreicht wurde. Der Blick auf die entsprechenden Angaben relativiert jedoch diese Hypothese: Im Arbeitsfeld der

Kindertagesbetreuung nehmen die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mehrheitlich bereits bestehende Stellen ein, wobei dieser Anteil bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Erzieherausbildung noch einmal deutlich über dem Anteil derjenigen ohne vorangegangene Erzieherausbildung liegt (vgl. Abb. 6). Allerdings bleibt zu berücksichtigen, dass es sich bei der Gruppe der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Erzieherausbildung mehrheitlich nicht um Berufseinsteigerinnen und -einsteiger handelt, sondern diese vielmehr berufsbegleitend studiert haben und ihre Stelle nach Studienabschluss beibehalten haben, wodurch ihre Einstellung möglicherweise vor der Expansion des Arbeitsfeldes erfolgt ist.

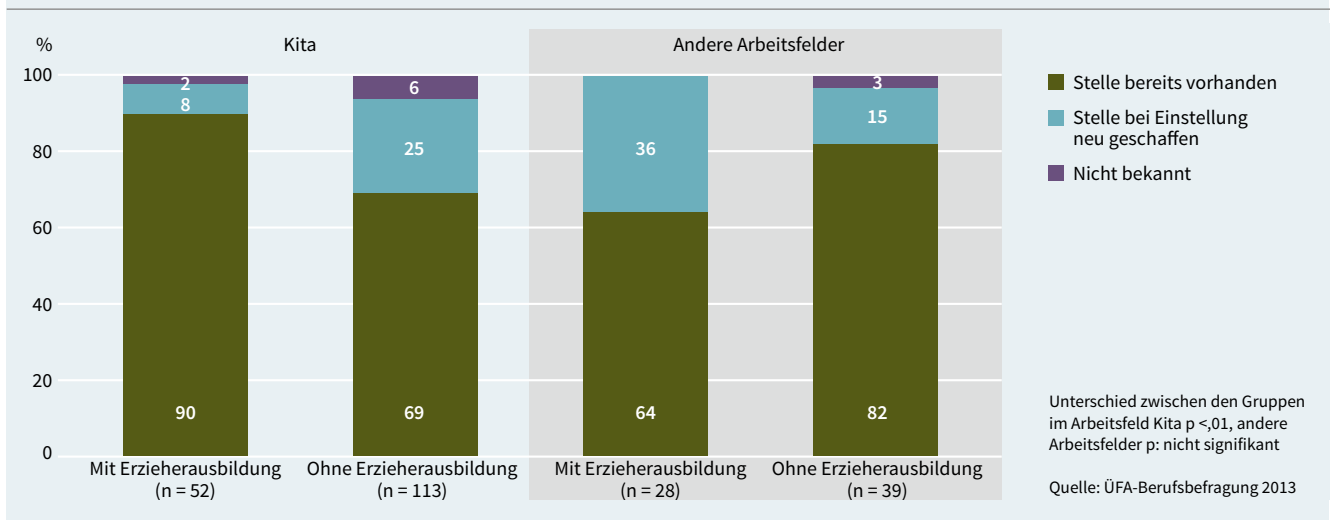
Auf neu geschaffenen Stellen arbeiten 25% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne Erzieherausbildung, und 8% derjenigen mit einer Erzieherausbildung. Der Anteil der an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher auf neu geschaffenen Stellen entspricht mit knapp einem Viertel in etwa dem der Kindheitspädagoginnen bzw. -pädagogen ohne Erzieherausbildung.

Differenziert man weiter nach Arbeitsfeldern, dann bleibt bezogen auf die Besetzung neuer oder bestehender Stellen der Unterschied zwischen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Ausbildung und denjenigen ohne vorangegangene Ausbildung tendenziell bestehen.

Um für eine Bewertung des Befundes einen externen Vergleich heranzuziehen: 2001 waren in den Arbeitsmarkt eingemündete Diplom-Pädagoginnen und -pädagogen

³ Dieser signifikante Unterschied soll an dieser Stelle nicht interpretiert werden, da er durch eine ungleiche Verteilung der beiden Gruppen über die Bundesländer, die in ihrer Anerkennungspraxis noch differieren, zustande gekommen sein könnte.

Abb. 6 Historie der aktuellen Arbeitsstelle von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (in %)



insgesamt zu 31% und im Arbeitsfeld Soziale Arbeit zu 26% erwerbstätig. Somit waren sie etwas häufiger als die aktuell untersuchten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen auf neu geschaffenen Stellen tätig. Auch dies relativiert die These, dass Kindheitspädagoginnen und -pädagogen vorrangig neu geschaffene Stellen besetzen und zeigt, dass in den Arbeitsfeldern auch ein hoher Bedarf zur Besetzung bestehender Stellen vorhanden ist. Dies deutet darauf hin, dass die Arbeitsmarktintegration der Absolventinnen und Absolventen des neuen Qualifikationsprofils zumindest nicht unmittelbar über das Wachstum des Arbeitsmarktes erfolgt.

Welche Qualifikation die Stellenvorgängerin bzw. der Stellenvorgänger hatte, war gut drei Viertel der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen bekannt. Von den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher folgten 72% auf eine Erzieherin bzw. einen Erzieher und 9% auf eine Sozialarbeiterin bzw. einen Sozialarbeiter. Bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne Erzieherausbildung hatten nur 43% eine Erzieherin oder einen Erzieher als Vorgängerin bzw. Vorgänger und immerhin 18% besetzten ehemalige Stellen von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Auch wenn man vorsichtig in der Bewertung dieser recht kleinen Gruppe sein muss, scheinen die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen grundsätzlich eher horizontale Nachfolgeprozesse zu durchlaufen, wobei gerade diejenigen ohne Erzieherausbildung im Vergleich häufiger auch vertikale Nachfolgen einnehmen.

Bei den im ÜFA-Projekt befragten Erzieherinnen und Erziehern war 62% bekannt, wer die Stelle vorher besetzt

hatte. Wenn dies bekannt war, gaben 83% der befragten Fachschulabsolventinnen und -absolventen an, einer Erzieherin bzw. einem Erzieher nachgefolgt zu sein.

Befristung und Beschäftigungsumfang

Mit der Frage nach einer möglichen Häufung atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei Absolventinnen und Absolventen des neuen Berufsprofils richtet sich der Blick auf die Art der Erwerbstätigkeit, auf die Befristung und auf den Beschäftigungsumfang. Dabei zeigt sich zunächst, dass ca. 96% der Befragten in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen und die Selbstständigkeit in diesem Berufsfeld erwartungsgemäß eine marginale Rolle spielt. Vergleichbare Ergebnisse zeigten sich bereits bei früheren Absolventenkohorten (Kirstein u.a. 2012). Auch hier waren mit 95% nahezu alle Absolventinnen und Absolventen abhängig beschäftigt. Hierbei unterscheiden sich Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit und ohne Erzieherausbildung nicht voneinander.

Weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen der ÜFA-Studie sind befristet beschäftigt 41% ($n = 242$). Deutlich häufiger befristet beschäftigt sind mit einem Anteil von 61% die an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher ($n = 582$). Differenziert man die befragten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen der ÜFA-Studie hinsichtlich der vorangegangenen einschlägigen Ausbildung, zeigt sich eine signifikant günstigere Situation für die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Erzieherausbildung: Während Kindheits-

pädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Ausbildung lediglich zu 31% befristet beschäftigt sind, gehen von jenen ohne Ausbildung immerhin 46% einer befristeten Tätigkeit nach. Dieser Unterschied dürfte vor allem darin begründet sein, dass Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen mit Erzieherausbildung zu 74% berufsbegleitend studiert haben, also schon auf eine längere Berufslaufbahn zurückblicken, wodurch generell die Wahrscheinlichkeit, sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zu befinden, sinkt (Fuchs-Rechlin 2011). Bestätigt wird diese Annahme, wenn man die Dauer der Einmündung, also die Zeit zwischen dem Abschluss und der Aufnahme der aktuellen Tätigkeit, in den Blick nimmt: Hier zeigt sich, dass Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Erzieherausbildung zu 54% und damit signifikant häufiger ($p < ,001$) ihre aktuelle Stelle bereits vor dem Studienabschluss innehatten, was nur auf einen Anteil von 15% der Befragten ohne Erzieherausbildung zutrifft. Differenziert man die Daten der ÜFA-Befragung weiter nach dem Arbeitsfeld der Befragten, wird deutlich, dass eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung signifikant häufiger zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis führt als eine Tätigkeit in anderen Arbeitsfeldern (Beher/Fuchs-Rechlin 2013).

Betrachtet man den Beschäftigungsumfang, so ist festzustellen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (hier definiert als eine Beschäftigung mit einem Umfang von weniger als 38,5 Stunden pro Woche) bei 46% liegt. Bezogen auf den Arbeitszeitumfang fällt der Unterschied zwischen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit und ohne Erzieherausbildung nicht signifikant aus. Hingegen zeigt sich zwischen den befragten Kindheitspädagoginnen bzw. -pädagogen und den Erzieherinnen bzw. Erziehern (51%) ein kleiner und statistisch signifikanter Unterschied.

Differenziert man den Arbeitszeitumfang nach einer Beschäftigung innerhalb bzw. außerhalb des Arbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen, zeigt sich tendenziell, dass eine Vollzeitbeschäftigung (über 38,5 Stunden pro Woche) für die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eher im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen möglich ist als in einem der anderen Arbeitsfelder (63% in Kindertageseinrichtungen vs. 34% in anderen bzw. sonstigen Arbeitsfeldern). Gerade im Bereich der Kindertageseinrichtungen sind sie damit signifikant häufiger in Vollzeit beschäftigt als die Erzieherinnen und Erzieher. Zum Vergleich: In der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik beträgt in Kindertageseinrichtungen der Anteil derjenigen, die über 38,5 Stunden pro Woche beschäftigt sind, bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen 53%,

bei den Erzieherinnen und Erziehern 41% und bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern 39% (Statistisches Bundesamt 2014). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass mit steigendem Alter der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Berufsverlauf deutlich zunimmt (Fuchs-Rechlin 2011) und der Altersdurchschnitt bei der Gesamtheit der Beschäftigten in diesen Berufsgruppen insgesamt deutlich höher liegt.

Insgesamt kann damit für die Berufseinmündung der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen festgehalten werden, dass sie für diese Kohorte relativ positiv verläuft, kaum „Kinderkrankheiten“ einer Neueta-blierung aufweist und allenfalls indirekt auf das Wachstum des Arbeitsfeldes zurückgeführt werden kann. Mit Blick auf die Befristung und den Stellenumfang kann festgehalten werden, dass Kindheitspädagoginnen und -pädagogen im Vergleich zu Erzieherinnen und Erziehern ihr höheres Qualifikationsniveau auch in etwas bessere Beschäftigungsbedingungen transformieren können.

6 Fazit

Anfangs wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern sich das noch junge Qualifikationsprofil der Kindheitspädagogik auf dem Arbeitsmarkt etabliert hat. Damit sind unmittelbar Fragen der fachadäquaten sowie der akademikeradäquaten Beschäftigung verknüpft.

Zunächst einmal zeigt sich bei Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, gemessen an der Einmündungsdauer, ein vergleichsweise unproblematischer Berufseinstieg: Sie münden schnell, i.d.R. innerhalb von drei Monaten, in eine erste Beschäftigung ein. Arbeitslosigkeit, auch in Form von Sucharbeitslosigkeit nach Abschluss des Studiums, spielt eine marginale Rolle. Dass die guten Berufschancen zugleich die niedrigen Übergangsquoten in einen Master-Studiengang mitbedingen, kann an dieser Stelle nur vermutet werden. Festzuhalten bleibt, dass sich im Bereich der Kindheitspädagogik der Bachelor-Abschluss als erster berufsqualifizierender Abschluss etabliert hat, der unmittelbar in die Erwerbstätigkeit führt.

Wendet man sich der Frage zu, inwiefern die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ihren Weg in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung gefunden haben und damit, entsprechend der inhaltlichen Ausrichtung der Mehrzahl der Studiengänge, fachadäquat beschäftigt sind, so lässt sich auf der Basis der ÜFA-Studie ein positives Bild zeichnen: Die überwiegende Mehrzahl der Absolventinnen und Absolventen findet ihre erste Beschäftigung im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung, auch wenn sie dieses Arbeitsfeld nach eigener Aussage am Ende des Studiums eher nicht favorisieren. Die hohe Einmündungsquote in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zeigt in Verbindung mit den Befunden zur Stellensubstitution, wonach Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nicht nur neu geschaffene Stellen besetzen, sondern auch bereits bestehende „klassische“ Erzieherstellen einnehmen, dass das neue Ausbildungsprofil seinen Platz im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung zu finden scheint. Gleichwohl muss dies vor dem Hintergrund der Tatsache interpretiert werden, dass gerade das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung – wie kein anderes Arbeitsfeld in der Kinder- und Jugendhilfe – in den vergangenen Jahren einen enormen Personalbedarf zu verzeichnen hatte.

Rückt man die Frage nach der Akademikeradäquanz der ersten Beschäftigung in den Mittelpunkt, dann bleibt festzuhalten, dass die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen zwar häufiger als die an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher eine akademikeradäquate Vergütung erreichen können, aber i.d.R. – sicherlich

vorrangig aufgrund der Bedingungen der Tarifstruktur in der Kindertagesbetreuung – ein Erziehergehalt erhalten. In anderen Arbeitsfeldern ist eine akademikeradäquate Vergütung zwar eher zu erreichen. Diese sind – blickt man beispielsweise auf die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe – auch bereits stärker akademisiert. Der Preis hierfür liegt jedoch zum einen in einer geringeren Beschäftigungssicherheit und zum anderen in einer niedrigeren beruflichen Positionierung, und zwar insofern, als dass Leitungspositionen für Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eher im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung als in anderen Arbeitsbereichen erreicht werden können. Im Hinblick auf die Frage nach der Akademikeradäquanz ihrer Beschäftigung (hier sicherlich etwas verkürzt über die Bezahlung operationalisiert, da beispielsweise Kriterien wie Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume in der Tätigkeit außen vor bleiben) teilen die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen alles in allem ihr Schicksal mit anderen akademisch Ausgebildeten im (sozial)pädagogischen Bereich. Sowohl die Bachelor der Sozialen Arbeit als auch die Absolventinnen und Absolventen traditioneller Diplom-Abschlüsse erreichen – insbesondere beim Berufseinstieg – mehrheitlich keine akademikeradäquate Vergütung (Kleifgen/Züchner 2003).

Im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen lässt sich im Vergleich zu anderen Berufsgruppen im sozialpädagogischen Bereich kein erhöhtes Risiko zeigen, in der Berufseinmündungsphase mit atypischen Beschäftigungsbedingungen konfrontiert zu sein. Im Gegenteil: Im Vergleich zur traditionellen Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher platzieren sich die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen bezogen auf die Merkmale „Befristung“ und „Beschäftigungsumfang“ sogar etwas besser. Sie sind seltener als diese befristet beschäftigt, und auch ihre Teilzeitquote ist niedriger. Dies trifft nicht nur auf die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorangegangener Erzieherausbildung, sondern auch auf diejenigen ohne Erstausbildung zu.

Vor dem Hintergrund einer häufig nicht-akademikeradäquaten Vergütung im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist insbesondere die Frage des mittelfristigen Verbleibs und der Abwanderung der hochschulausgebildeten Fachkräfte weiter zu verfolgen. Die Frage, ob die Akademisierung der Kindertagesbetreuung mit der Einführung der kindheitspädagogischen Studiengänge vorangebracht werden kann, wird demzufolge auf Seiten der hochschulausgebildeten Fachkräfte nicht zuletzt durch eine „Abstimmung mit den Füßen“ beantwortet werden.

Literatur

- Beher, Karin/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2013): Wie atypisch und prekär sind die Beschäftigungsverhältnisse in sozialen Berufen? Eine Analyse des Mikrozensus 2009. In: Schilling, Matthias/Gängler, Hans/Züchner, Ivo/Thole, Werner: Soziale Arbeit – quo vadis? ProgrammatISChe Entwürfe auf empirischer Basis. Weinheim, S. 116–134
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Bericht der Bundesregierung 2013 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2012. Berlin
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus. Im Auftrag der Max-Planck-Stiftung der GEW. Frankfurt
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2011): Wachstum mit Nebenwirkungen oder Nebenwirkung Wachstum? Die Beschäftigungsbedingungen des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 3. Kinder- und Jugendhilfe am Beginn einer neuen Epoche der empirischen Beobachtung. Weinheim/München, S. 45–66
- Fuchs, Kirsten/Schilling, Matthias (2006): Von der Hochschule in die KiTa: Anstellung nur bei Personalmangel? In: KiTa. Kinder-Tageseinrichtungen aktuell, 15. Jg., H. 3, S. 61–66
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Göddeke, Lorette/Smidt, Wilfried/Theisen, Christiane (im Erscheinen): Wunscharbeitsfeld „Kindertageseinrichtung“ – Welche Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Ausbildungs- und Studiengänge präferieren das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung? Frühe Bildung, 4. Jg., Heft 1
- Heine, Christoph (2012): Übergang vom Bachelor zum Master. Hannover
- Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) (2010): Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“. Umlaufbeschluss vom 14. Dezember 2010
- Kirstein, Nicole/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Haderlein, Ralf (2012): Von der Hochschule an die Kita. Berufliche Erfahrungen von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 27. München
- Kleifgen, Beate/Züchner, Ivo (2003): Das Ende der Bescheidenheit? Zur aktuellen Arbeitsmarktsituation der Diplom-PädagogInnen. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rauschenbach, Thomas/Fuchs, Kirsten/Grunert, Cathleen/Huber, Andreas/Kleifgen, Beate/Rostampour, Parviz/Seeling, Claudia/Züchner, Ivo: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim/München, S. 71–89
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 40 Jg., H. 4, S. 211–223
- Pasternack, Peer (2008): Die Akademisierung der Frühpädagogik. Dynamik an Hochschulen und Chancen für die Fachschulen. In: Balluseck, Hilde von (Hrsg.): Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen. Opladen/Farmington Hills, S. 37–50
- Rauschenbach, Thomas/Züchner, Ivo (2000): In den besten Jahren? 30 Jahre Ausbildung im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, 31 (1), S. 32–50
- Rehn, Torsten/Brandt, Gesche/Fabian, Gregor/Briedis, Kolja (2011): Hochschulabschlüsse im Umbruch. HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2009. Hannover
- Schilling, Matthias/Rauschenbach, Thomas (2012): Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen“ von Thomas Rauschenbach und Matthias Schilling, München 2010. Dortmund
- Statistisches Bundesamt (2007): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2006. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2012. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Wiesbaden
- Stieve, Claus/Worsley, Caroline/Dreyer, Rahel (2014): Staatliche Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. Dokumentation der Einführung einer neuen Berufsbezeichnung in den deutschen Bundesländern. Herausgegeben vom Studiengangstag Pädagogik der Kindheit und der Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung im Kindesalter. Köln
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (2012): Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten. Gutachten, Aktionsrat Bildung. Münster
- Viernickel, Susanne (2008): Reformmodelle für die Ausbildung des frühpädagogischen Fachpersonals. In: Roßbach, Hans-Günther/Blossfeld, Hans-Peter (Hrsg.): Frühpädagogische Förderung in Institutionen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 10, Sonderheft 11/2008, S. 123–138
- Kleifgen, Beate/Züchner, Ivo (2003): Die Teilarbeitsmärkte. Zur Binnenlogik von Arbeitsbereichen. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rauschenbach, Thomas/Fuchs, Kirsten/Grunert, Cathleen/Huber, Andreas/Kleifgen, Beate/Rostampour, Parviz/Seeling, Claudia/Züchner, Ivo: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim, S. 91–112
- Züchner, Ivo (2013): Frühkindliche Bildung und Jugendhilfe: Expansion mit Prekarisierungstendenzen? In: Kessl, Fabian/Polutta, Andreas/van Ackeren, Isabell/Dobischat, Ralf/Thole, Werner (Hrsg.): Prekarisierung der Pädagogik – Pädagogische Prekarisierung? Erziehungswissenschaftliche Vergewisserungen. Weinheim, S. 81–90

Eingruppierung und Bezahlung von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen

Tarifliche Entgeltordnungen aus gewerkschaftlicher Sicht

Bernhard Eibeck

1 Arbeitgeber, Beschäftigte und ihre Tarife

Die Jugendhilfe ist geprägt von Pluralität und Subsidiarität. Dementsprechend ist die Trägerschaft der Einrichtungen heterogen, und die tariflichen Bestimmungen führen mitunter zu höchst unterschiedlichen Konditionen. Gleichwohl haben die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst – TVL (Länder) und TVöD (Bund und Kommunen) – und vor allem die für den Bereich des öffentlichen Dienstes der Kommunen im Jahr 2009 erstmals abgeschlossene Entgeltordnung mit einer eigenen Entgelttabelle eine in der gesamten Branche erkennbare Wirkung. Der TVöD ist – wie schon sein Vorgänger BAT – die „Leitwährung“ für Eingruppierung und Bezahlung.

1.1 Kindertageseinrichtungen nach Trägerschaft

Zum 1. März 2014 waren von den insgesamt 53.415 Tageseinrichtungen 17.696 in öffentlicher und 35.719 in freier Trägerschaft. Von den Einrichtungen in freier Trägerschaft gehörten 26.788 Einrichtungen einem Wohlfahrtsverband an. 7.450 Träger waren „sonstige juristische Personen“ oder „andere Vereinigungen“ und 1.481 Wirtschaftsunternehmen. Der Vergleich zwischen den Jahren 2008 und 2014 zeigt insbesondere einen enormen prozentualen Anstieg privatwirtschaftlicher Kindertageseinrichtungen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1 Anzahl der Tageseinrichtungen für Kinder nach Träger 2008 und 2013 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)

	Insgesamt	Öffentliche Träger	Freie Träger	Wohlfahrtsverband	Davon: Sonstige juristische Personen	Wirtschaftsunternehmen
	Anzahl					
15.03.2008	49.736	17.165	32.571	25.673	6.132	766
01.03.2014	53.415	17.696	35.719	26.788	7.450	1.481
	Anzahl					
Veränderungen zwischen 2008 und 2014	+ 3.679	+ 531	+ 3.148	+ 1.115	+ 1.318	+ 715
	in %					
	+ 7,4	+ 3,1	+ 9,7	+ 4,3	+ 21,5	+ 93,3

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge

1.2 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

Von den 502.611 Beschäftigten haben 171.013 ein Arbeitsverhältnis mit einem öffentlichen Träger und 331.598 mit einem freien Träger. Bei 261.668 Beschäftigten ist der freie Träger ein Wohlfahrtsverband, bei 58.941 eine „sonstige juristische Person“ oder „andere Vereinigung“ und bei 9.425 ein Wirtschaftsunternehmen. Der Vergleich zwischen den Jahren 2008 und 2014 zeigt, dass vor allem bei privatwirtschaftlichen Kindertageseinrichtungen das Personal enorm gewachsen ist (vgl. Tab. 2). Berichte aus der Praxis, insbesondere der Rechtsberatung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), zeigen, dass es sich dabei oftmals um relativ ungesicherte Arbeitsverhältnisse ohne tarifvertragliche Absicherung und mit schlechter Bezahlung handelt.

1.3 Geltungsbereich tariflicher Regelungen – unmittelbare und mittelbare Wirksamkeit

Die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst, die am 27. Juli 2009 zwischen den Gewerkschaften Verdi und GEW sowie der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) abgeschlossen wurde und am 1. November 2009 in Kraft getreten ist, hat unmittelbare Wirksamkeit für alle Beschäftigten in Sozial- und Erziehungseinrichtungen bei Kommunen, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) sind. Darüber hinaus gilt die Regelung auch für Unternehmen und freie Träger, die Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes sind. Außerdem gelten diese tariflichen Regelungen

bei Arbeitgebern, die aufgrund einer innerbetrieblichen Vereinbarung den TVöD bzw. die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst anwenden. Schließlich entfaltet die kommunale Entgeltordnung unmittelbare Wirksamkeit für Beschäftigte, die die Geltung des TVöD arbeitsvertraglich vereinbart haben.

Mittelbar und unter Umständen eingeschränkt wirksam wird die kommunale Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst für Beschäftigte bei Arbeitgebern, die sich mit ihren eigenen betrieblichen Regelungen an den TVöD anlehnen. Bei diesen Arbeitgebern ist die Übernahme der tariflichen Regelungen an die Beschlussfassung der jeweils zuständigen Gremien gebunden. So kann es sein, dass die zwischen Gewerkschaften und kommunalem Arbeitgeberverband erzielten Tarifiergebnisse mit inhaltlichen Einschränkungen oder zeitverzögert übernommen werden.

1.4 Kirchliche Ordnungen

Des Weiteren gibt es Arbeitgeber, die Regelungen des TVöD inhaltlich übernehmen und diese in eigenem Dienstrecht ausgestalten. Das betrifft insbesondere die Kirchen und deren Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie. Deren Arbeitsvertragsrichtlinien und kirchenrechtliche Dienstordnungen orientieren sich bereits seit Jahrzehnten an den Strukturelementen des BAT bzw. seit 2005 am TVöD und wenden mehr oder weniger stringent die Entgelttabelle an.

Tab. 2 Pädagogisches Personal nach Trägern 2008 und 2013 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹

	Insgesamt	Öffentliche Träger	Freie Träger	Wohlfahrtsverband	Davon: Sonstige juristische Personen	Wirtschaftsunternehmen
	Anzahl					
15.03.2008	365.145	128.037	237.108	195.790	37.523	3.795
01.03.2014	502.611	171.013	331.598	261.668	58.941	10.989
	Anzahl					
Veränderungen zwischen 2008 und 2014	+ 137.466	+ 42.976	+ 94.490	+ 65.878	+ 21.418	+ 7.194
	in %					
	+ 37,6	+ 33,6	+ 33,9	+ 33,6	+ 57,1	+ 189,6

¹ Pädagogisches Personal ohne freigestellte Leitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge

2 Entgelte im Vergleich: Freie Träger der Wohlfahrtspflege und TVöD

Die Entgelte im Sozial- und Erziehungsdienst weisen eine große Bandbreite auf. Für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen ergeben sich je nach Arbeitgeber und Tarifgebiet (West/Ost) Unterschiede von bis zu 35%. Der TVöD liegt generell im oberen Bereich, in Einzelfällen leicht da-

rüber.¹ Die folgenden Beispiele zeigen jeweils die niedrigsten und die höchsten Jahresbruttoentgelte (inkl. Jahressonderzahlung) für eine Vollzeitkraft in der freien Wohlfahrtspflege² im Vergleich zu den Werten für TVöD-VKA³, getrennt nach Ost und West (vgl. Tab. 3).

1 Basis der nachfolgenden Analysen ist die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in der Fassung bis Februar 2014.

2 Stand August 2013, Quelle: Wohlfahrt intern, Juli/August 2013, S. 16ff.

3 Stand 1. März 2014, zum 1. März 2015 weitere Erhöhung um 2,4%, Abweichung Ost wegen um 25% niedrigerer Jahressonderzahlung.

Tab. 3 Vergleich der tariflichen Jahresbruttoentgelte bei freien und öffentlichen Trägern nach Berufsgruppen
(in Euro; Stand: 2013/2014)

Kinderpfleger/in

Stufe	Niedrigster Wert Euro	Arbeitgeber	Höchstwert Euro	Arbeitgeber	TVöD (West) Euro	TVöD (Ost) Euro
Eingangsstufe	17.829,78	CJD ¹ (Ost)	27.480,05	Johanniter Bund	26.100,62	25.561,84
Mittlere Stufe (nach 3 Jahren)	18.010,14	CJD ¹ (Ost)	31.312,49	Diakonie RWL ²	31.085,14	30.443,48
Endstufe	20.354,82	CJD ¹ (Ost)	35.114,96	Diakonie RWL ²	34.218,59	33.512,24

1 Christliches Jugendwerkdorf Deutschland . 2 Rheinland-Westfalen-Lippe.

Erzieher/in

Stufe	Niedrigster Wert Euro	Arbeitgeber	Höchstwert Euro	Arbeitgeber	TVöD (West) Euro	TVöD (Ost) Euro
Eingangsstufe	22.695,94	CJD (Ost)	31.907,20	Diakonie Bayern	30.230,63	29.606,60
Mittlere Stufe (nach 3 Jahren)	22.936,54	CJD (Ost)	33.710,28	Caritas/Malteser	35.357,86	34.627,99
Endstufe	26.064,34	CJD (Ost)	40.227,62	Caritas/Malteser	42.012,57	41.145,34

Heilpädagogin/-pädagoge

Stufe	Niedrigster Wert Euro	Arbeitgeber	Höchstwert Euro	Arbeitgeber	TVöD (West) Euro	TVöD (Ost) Euro
Eingangsstufe	23.823,36	DRK Sachsen	38.156,04	Johanniter	31.654,78	31.001,35
Mittlere Stufe (nach 3 Jahren)	24.309,24	DRK Sachsen	40.164,15	Johanniter	36.782,01	36.022,74
Endstufe	28.599,12	DRK Sachsen	46.385,42	Caritas/Malteser	47.674,64	46.690,53

Quelle: Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in der Fassung bis Februar 2014; eigene Berechnung

Kita-Leitung (40 bis unter 70 Plätze)

Stufe	Niedrigster Wert Euro	Arbeitgeber	Höchstwert Euro	Arbeitgeber	TVöD (West) Euro	TVöD (Ost) Euro
Eingangsstufe	25.461,48	DRK Sachsen	35.417,09	Diakonie Bayern	32.775,58	32.168,63
Mittlere Stufe (nach 3 Jahren)	25.975,20	DRK Sachsen	37.331,46	Diakonie Bayern	37.855,77	37.154,74
Endstufe	30.556,68	DRK Sachsen	48.598,82	Caritas/Malteser	50.289,60	49.358,31

Quelle: Wohlfahrt intern, Juli/August 2013, S. 16 ff.

3 Die Entgeltordnung des TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst

Die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) regelt im Wesentlichen die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe der jeweils zur Anwendung gebrachten Tabelle. Außerdem enthält sie eine Regelung zum Stufenaufstieg innerhalb der Entgeltgruppe. Maßgeblich für die Frage, in welcher Entgeltgruppe Beschäftigte eingruppiert werden, sind die Tätigkeitsmerkmale. Zentrale Kriterien, die in den Tätigkeitsmerkmalen jeweils differenziert ausformuliert sind, sind die berufliche Qualifikation mit der entsprechenden Tätigkeit bzw. die Übernahme einer Funktion innerhalb einer Einrichtung.

3.1 Tätigkeitsmerkmale

Beruf und Tätigkeit, sonstige Beschäftigte

Die Mehrzahl der Tätigkeitsmerkmale stellt auf Beruf und Tätigkeit ab. Beides, die berufliche Qualifikation und die Ausübung der diesem Beruf entsprechenden Tätigkeit, gehören in diesen Fällen untrennbar zusammen.

Tätigkeitsmerkmal 1 – Entgeltgruppe S 6

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.

In diesem Tätigkeitsmerkmal wird auf die berufliche Qualifikation und die entsprechende Tätigkeit verwiesen. Außerdem wird die Eingruppierung derjenigen Personen geregelt, die zwar entsprechende Tätigkeiten ausüben, aber nicht über die geforderte Qualifikation verfügen.

Das Tätigkeitsmerkmal verlangt originär eine abgeschlossene, fachlich fundierte, auf der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz (KMK) Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher fußende Qualifikation. Diese Qualifikation, die in aller Regel an einer Fachschule bzw. Fachakademie oder einem Berufskolleg erworben wird, muss mit einer „staatlichen Anerkennung“ formal abgeschlossen sein. Eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher anderer Art, die nicht zur staatlichen Anerkennung führt, erfüllt das Tätigkeitsmerkmal nicht.

Das zweite Kriterium, das in diesem Tätigkeitsmerkmal formuliert ist, weist darauf hin, dass die entsprechende Eingruppierung dann vorzunehmen ist, wenn eine „entsprechende Tätigkeit“ ausgeübt wird. Dabei ist maß-

geblich, welche Tätigkeit auszuüben ist. Es geht also um die Tätigkeit, zu deren Ausübung die Beschäftigten aufgrund des Arbeitsvertrages und der Stellenbeschreibung verpflichtet sind. Diese Tätigkeit muss regelmäßig, mindestens zu 50% des jeweiligen Arbeitsumfanges erbracht werden. Die Beachtung der Vorschrift der „auszuübenden Tätigkeit“ ist außerordentlich wichtig. In vielen Fällen gibt es in der Praxis die Arbeitsform der kollegialen Teamarbeit. Alle Kolleginnen und Kollegen leisten im Gruppendienst einer Kindertageseinrichtung die gleiche Arbeit im Interesse bestmöglicher Qualität von Bildung, Betreuung und Erziehung. Dieses Kollegialitätskonzept lässt sich allerdings nicht immer tarifrechtlich abbilden.

Angewandt auf die Praxis kann das z.B. bedeuten: Im Gruppendienst einer Kindertageseinrichtung arbeiten Kinderpflegerinnen und -pfleger, Erzieherinnen und Erzieher sowie Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Bachelor-Abschluss (B.A.) kollegial zusammen. Die Einrichtung hat drei Gruppen mit jeweils zwei Fachkräften. Gruppe A eine Kinderpflegerin und eine Erzieherin, Gruppe B zwei Erzieherinnen, Gruppe C eine Kinderpflegerin und eine Kindheitspädagogin. Nun könnte man annehmen und es für gerecht halten, dass alle in der gleichen Entgeltgruppe eingruppiert werden, weil sie die gleiche Arbeit verrichten. Man könnte auch argumentieren, dass es Unterschiede geben müsse, die sich aus dem unterschiedlichen Niveau der Qualifikation ableiten: Kinderpflegerin in S 3, Erzieherin in S 6 und B.A.-Absolventin in S 10.

Tarifrechtlich ergibt sich unterdessen das folgende Bild: Der Arbeitgeber hat pro Gruppe zwei Stellen mit unterschiedlicher Tätigkeitsbeschreibung vorgesehen. Die von den Beschäftigten auszuübende Tätigkeit ist zum einen die einer Erzieherin und zum anderen die einer Kinderpflegerin. Während die eine Kollegin als auszuübende Tätigkeit die Aufgabe hat, die Gruppe hinsichtlich Bildung, Betreuung und Erziehung zu leiten, hat die andere Kollegin die Aufgabe der „Zweitkraft (Ergänzungskraft)“.

Gruppe A

Kinderpflegerin mit entsprechender Tätigkeit:	S 3
Erzieherin mit entsprechender Tätigkeit:	S 6

Gruppe B

Erzieherin in der Tätigkeit als Kinderpflegerin:	S 3
Erzieherin mit entsprechender Tätigkeit:	S 6

Gruppe C

Kinderpflegerin mit entsprechender Tätigkeit:	S 3
Kindheitspädagogin in der Tätigkeit als Erzieherin:	S 6

Das Tätigkeitsmerkmal enthält ein weiteres Kriterium: „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.“ Diese Möglichkeit der Eingruppierung findet erfahrungsgemäß in der Praxis kaum Anwendung. Die Entgeltordnung verlangt, dass Beschäftigte, die ohne formale Qualifikation die „entsprechende Tätigkeit“ von Beschäftigten mit formaler Qualifikation ausüben, über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Gleichwertig meint in vollem Umfang, also in der gesamten Berufsfeldbreite der Erzieherausbildung. Dieses Kriterium wird in aller Regel nicht erfüllt, da die Betroffenen zumeist nur Fähigkeiten und Erfahrungen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen vorweisen können.

Funktion in der Einrichtung – Kita-Leitung

Die zweite Form von Tätigkeitsmerkmalen verzichtet auf die Nennung von Beruf und Tätigkeit und stellt im Wesentlichen auf die Übernahmen der Funktion der Leitung bzw. stellvertretenden Leitung in einer Einrichtung ab.

Tätigkeitsmerkmal Kita-Leitung:

Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens ... Plätzen.

Zur Eingruppierung von Kita-Leitungen wird weder verlangt, dass sie über eine spezifische Qualifikation verfügen, noch, dass sie eine „entsprechende Tätigkeit“ ausüben. Sie müssen lediglich die Funktion der Leitung oder der stellvertretenden Leitung einer Kindertageseinrichtung innehaben. Maßgeblich für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist allerdings die Größe der Einrichtung. Die Messgrößen sind: weniger als 40 Plätze, mehr als 40 Plätze, mehr als 70 Plätze, mehr als 100 Plätze, mehr als 130 Plätze, mehr als 180 Plätze. Für das Messverfahren gibt es in der ergänzenden Protokollerklärung Nr. 9 zur Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in der Fassung bis Februar 2014 folgende Festlegungen:

„Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.“

Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung

aufgrund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.“

Mit diesem Messverfahren ist eine Reihe von gravierenden Problemen verbunden. Kritisiert werden insbesondere, dass

- der Zeitpunkt nicht repräsentativ ist. Die älteren Kinder sind gerade in die Schule gekommen, und es konnten noch nicht alle belegbaren Plätze wieder vergeben werden;
- immer wieder verwechselt wird, dass es nicht um die Zahl der anwesenden Kinder geht, sondern um die Zahl der Plätze, die belegbar und per Elternvertrag vergeben sind;
- die Orientierung an der Platzzahl kein geeignetes Kriterium für die Qualität und den Umfang der Leitungsaufgabe und die damit verbundene Verantwortung darstellt;
- die Leitungen von Krippen damit systematisch benachteiligt werden, weil es sich in aller Regel um kleine Einrichtungen handelt;
- es zu Unklarheit führt, was eine vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahme zur Qualitätsverbesserung ist.

Als Alternative zur derzeitigen Messgröße wird gegenwärtig favorisiert, die Kita-Leitung an der Anzahl der Beschäftigten festzumachen.

Ein gravierendes und nicht länger hinzunehmendes Problem stellt die Eingruppierung und Stufenzuordnung für Leitungskräfte dar, die eine neue Einrichtung übernehmen, wie folgende Beispiele zeigen. Während es sich im ersten Fall um die berufliche Karriere einer Erzieherin handelt, verdeutlichen die Beispiele 2 bis 4 die auftretenden Probleme bei der Übernahme einer neuen Stelle:

Beispiel 1 – Übernahme einer Leitungsfunktion bei demselben Arbeitgeber:

Eine Erzieherin übernimmt ab 1. Juni 2014 die Leitung einer Kindertageseinrichtung mit mehr als 70 Plätzen. Bisher ist sie in S 6, Stufe 5 eingruppiert und erhält 3.035,28 Euro. Die Eingruppierung erfolgt in S 13, Stufe 3 und führt zu einem Gehalt von 3.308,42 Euro.

Beispiel 2 – Eine Kita-Leiterin übernimmt bei demselben Arbeitgeber eine größere Einrichtung:

Sie leitet bisher eine Kindertageseinrichtung mit mehr als 70 Plätzen und ist in S 13, Stufe 5 eingruppiert. Ihr Gehalt beträgt 3.813,09 Euro. In der neuen Funktion als Lei-

terin einer Einrichtung mit mehr als 130 Plätzen wird sie in S 16 eingruppiert, der Stufe 4 zugeordnet und erhält 3.813,09 Euro zzgl. eines sog. „Garantiebetrages“ in Höhe von 85,14 Euro. Bis zur nächsten Stufensteigerung muss sie 5 Jahre warten.

Beispiel 3 – Eine Kita-Leitung übernimmt eine größere Einrichtung und wechselt dabei den Arbeitgeber: Bisher leitet sie eine Kindertageseinrichtung mit mehr als 40 Plätzen, ist in S 10, Stufe 4 eingruppiert und erhält 3.308,42 Euro. Künftig leitet sie eine Einrichtung mit mehr als 70 Plätzen, wird in S 13 eingruppiert und wegen dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung Stufe 3 zugeordnet. Ihr neues Gehalt beträgt 3.308,42 Euro.

Beispiel 4 – Eine Erzieherin übernimmt eine Leitungsfunktion bei neuem Arbeitgeber:

Bisher ist sie in S 6, Stufe 5 eingruppiert und erhält 3.035,28 Euro. Als Leiterin einer Kindertageseinrichtung mit mehr als 70 Plätzen kommt sie in S 13. Da sie als Leiterin keine einschlägige Berufserfahrung hat, kommt sie in Stufe 1 und erhält 2.812,08 Euro.

Beschäftigte in der Tätigkeit als ...

Beschäftigte, die weder über die geforderte berufliche Qualifikation noch über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrung verfügen, werden nach dem Tätigkeitsmerkmal „Beschäftigte in der Tätigkeit als ...“ eingruppiert. Ihre Eingruppierung liegt eine Entgeltgruppe unter der der entsprechenden Beschäftigten mit der geforderten beruflichen Qualifikation.

Tätigkeitsmerkmal 3 – Entgeltgruppe S 4:

Beschäftigte in der Tätigkeit als Erzieherin/Erzieher mit staatlicher Anerkennung.

Tätigkeitsmerkmale mit Heraushebungen

Unter den Tätigkeitsmerkmalen gibt es in der Entgeltordnung des TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst an sieben Stellen sogenannte „Heraushebungsmerkmale“. Sie führen zu einer um eine Entgeltgruppe höheren Eingruppierung (für Kinderpflegerinnen und -pfleger S 4 statt S 3 und für Erzieherinnen und Erzieher S 8 statt S 6). In Protokollerklärungen zur Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst sind Beispiele genannt, unter welchen Umständen die höhere Eingruppierung vorgenommen werden kann:

S 4 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger ... mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Protokollerklärung Nr. 2):

Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,*
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,*
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.*

S 8 Erzieherinnen/Erzieher ... mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Protokollerklärung Nr. 6):

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,*
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,*
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,*
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.*

Bei diesen Heraushebungsmerkmalen zeigt sich, dass es dringend erforderlich ist, die aus dem BAT von 1970 übernommenen Beschreibungen von herausgehobenen Tätigkeiten neu zu fassen. Sie sind nicht mehr geeignet, die heutigen Anforderungen und Konstellationen von Einrichtungsformen zu erfassen. So gibt es keine Integrationsgruppen mehr, die zu mindestens einem Drittel Kinder mit Behinderungen haben. Allerdings gibt es eine Reihe von Arbeitgebern (z. B. Frankfurt am Main), die seit langem die Eingruppierungsnorm „schwierige fachliche Tätigkeit“ nutzen, um alle Erzieherinnen und Erzieher in ihren Einrichtungen in S 8 einzugruppieren. Sie erklären kurzerhand die Tätigkeit aller Erzieherinnen und Erzieher in ihren Einrichtungen für fachlich schwierig und haben

damit in Zeiten des Fachkräftemangels einen deutlichen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.

3.2 Entgeltstufen

Nach der Eingruppierung verbessern die Beschäftigten in regelmäßigen Abständen ihr Entgelt durch den Aufstieg in Entgeltstufen. Gemäß der allgemeinen Regelung in § 16 TVöD wird bezüglich der Stufenzuordnung bei einer Neueinstellung folgendermaßen vorgegangen:

Stufe 1	Ohne „einschlägige Berufserfahrungen“
Stufe 2	Mit „einschlägigen Berufserfahrungen“ mind. 1 Jahr
Stufe 3	Mit „einschlägigen Berufserfahrungen“ mind. 3 Jahren

„Zur Deckung des Personalbedarfs“ kann auch eine Zuordnung in eine darüber liegende Stufe erfolgen. Bei Arbeitgeberwechsel im Tarifbereich (TVöD oder TVöD-Anwender) kann die erreichte Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Die Stufenlaufzeiten wurden im TVöD-SuE abweichend vom TVöD geregelt. Als Berufsanfängerin oder Berufsanfänger kommt man in die Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe, nach einem Jahr in Stufe 2, nach drei Jahren in Stufe 3, nach vier Jahren in Stufe 4, nach vier Jahren in Stufe 5 und nach fünf Jahren in Stufe 6 (vgl. Tab. 4). Berufsanfängerinnen und -anfänger, zu deren Ausbildung

ein Anerkennungsjahr gehört, kommen gleich in Stufe 2. Im allgemeinen Teil des TVöD ist geregelt, dass die Zeiten für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 bei überdurchschnittlichen Leistungen verkürzt und bei unterdurchschnittlichen Leistungen verlängert werden können (§ 17).

Für Erzieherinnen und Erzieher mit schwieriger Tätigkeit (siehe Abschnitt 2.1.4) und Heilpädagoginnen und -pädagogen ist die Stufenlaufzeit zum Aufstieg in die Stufen 5 und 6 verlängert. Für Beschäftigte mit der Eingruppierung „in der Tätigkeit als ...“ (siehe Abschnitt 2.1.3.) gibt es nach der Stufe 4 keinen weiteren Stufenaufstieg mehr (vgl. Tab. 4).

An das System des Stufenaufstiegs sind einige Fragen zu stellen: Sollen die Stufenlaufzeiten in der jetzigen Fassung beibehalten werden? Was rechtfertigt die Verlängerung in S 8? Soll es die Möglichkeit geben, Stufenlaufzeiten zu verkürzen? Welche Kriterien wären für eine Verkürzung denkbar? Wäre es z.B. sinnvoll, Fortbildungen oder besondere fachliche Qualifikationen und Leistung zu berücksichtigen?

3.3 Entgelttabelle

Die Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst hat 17 Entgeltgruppen (S 2 bis S 18). Das Einstiegsentgelt liegt in S 2 bei 1.913,79 Euro, in S 18 bei 3.364,50 Euro. In S 2 beträgt das Endgehalt 2.354,78 Euro, in S 18 sind es 5.074,78 Euro.

Tab. 4 Entgeltstufen und Stufenlaufzeiten

	TVöD	„S-Stufen“	Sonderregelung für S 8	Sonderregelung für S 4, FG 3 Tätigkeit als Erzieher/in	Sonderregelung für S 8, FG 5 Tätigkeit als Sozialarbeiter/in
Stufe	Verbleib in Jahren				
1	1	1	1	1	1
2	2	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4
4	4	4	5	Endstufe	Endstufe
5	5	5	10		
6	Endstufe	Endstufe	Endstufe		

Quelle: Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in der Fassung bis Februar 2014

Tab. 5 Entgelttabelle TVöD-VKA für den Sozial- und Erziehungsdienst 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (in Euro)¹

Entgelt- gruppe	Grundstufe		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Euro					
S 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,69	4.766,37	5.074,78
S 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	4.637,39
S 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	4.351,41
S 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	4.216,82
S 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	4.009,35
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
S 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	3.891,58
S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	3.869,16
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
S 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
S 8	2.420,09	2.594,32	2.812,08	3.123,37	3.414,95	3.644,85
S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
S 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
S 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
S 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
S 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

¹ ab 1. März 2015 plus 2,4%.

Quelle: Entgelttabelle TVöD-VKA für den Sozial- und Erziehungsdienst

Für Erzieherinnen und Erzieher gibt es zwischen S 6 und S 8 eine Einkommensspreizung im Einstiegsgehalt von 108,88 Euro und im Endgehalt von 432,88 Euro. Für Kita-Leitungen ist der Einkommensunterschied je nach Platzzahl der Einrichtung erheblich. Vergleicht man S 7 (unter 40 Plätze) mit S 17 (mehr als 180 Plätze), so kommt man im Eingangsgehalt auf eine Differenz von 680,52 Euro und in der Endstufe von 1.396,26 Euro (vgl. Tab. 5).

4 Vergleich der Eingruppierung und Bezahlung von Grundschul-lehrkräften sowie Erzieherinnen und Erziehern

Die Eingruppierung und Bezahlung von pädagogischen Fachkräften an Grundschulen und in Kindertageseinrichtungen ist im Wesentlichen vom Niveau ihrer Ausbildung geprägt. Nachdem Ende der 1970er-Jahre die Grundschullehrerausbildung durchgängig akademisiert wurde, ist auch deren Bezahlung deutlich angehoben worden. Der Akademisierung liegt ein neues Verständnis von Pädagogik, vom Lernen und Unterrichten zugrunde. Es hatte sich die Überzeugung durchgesetzt, dass nur ein pädagogisches und fachbezogenes Studium geeignet ist, die Qualifikationen hervorzubringen, die vom Lehrerberuf erwartet werden. Eine Rolle zur Anhebung spielte in den 1970er-Jahren auch, dass Vollbeschäftigung herrschte, und man der Meinung war, dass man nur Nachwuchs für den Lehrerberuf in der Grundschule finden würde, wenn man die Bezahlung deutlich anhebt.

Bei der Frage nach der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern wird das Thema des Ausbildungsniveaus und der Akademisierung seit Anfang der 2000er-Jahre diskutiert. Einerseits gibt es starke Bestrebungen, Hochschulstudiengänge anzubieten, andererseits sehen sich die Fachschulen durchaus in der Lage, den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden. Zwar gibt es mittlerweile rund 70 Studienangebote für den Beruf der Kindheitspädagogin oder des Kindheitspädagogen (B.A./M.A.), gleichzeitig haben aber auch die Fachschulen ihre Kapazitäten deutlich ausgebaut. Auf formaler Ebene ist die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher dem Bachelor-Studium gleichwertig. Beide werden im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf Niveaustufe 6 angesiedelt. Das Erreichen der Niveaustufe wird den Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik auf ihrem Abschlusszeugnis attestiert. Der dieser Einstufung zugrunde liegende Deskriptor sieht u.a. vor:

„Über Kompetenzen zur Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet. Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbei-

tung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach ... oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten. Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013, S.20)

Ob die Fachschulen dieses Niveau anbieten können und die Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen es erreichen werden, wird vielfach und zu Recht hinterfragt. Andererseits ist die Entscheidung, die Erzieherausbildung als gleichwertig mit einem Bachelor-Studium einzustufen, ein dringender Hinweis an die Tarifparteien, die Gleichwertigkeit auch bezüglich der Bezahlung herzustellen.

Nach heutigem Stand stellt sich die tarifliche Bezahlung von Erzieherinnen bzw. Erziehern und Grundschullehrkräften wie in Tabelle 6 dar. Somit ist festzustellen, dass sich die Monatsbruttogehälter von Erzieherinnen und Erziehern und angestellten Grundschullehrkräften in einer Größenordnung von 670 Euro bis 1.120 Euro (S 6) bzw. von 560 Euro bis 770 Euro (S 8) unterscheiden.

Tab. 6 Vergleich der tariflichen Eingruppierung von Grundschullehrkräften (beamtet und angestellt) mit Erzieherinnen und Erziehern (in Euro)

Grundschullehrer/in – Beamtenbesoldung (A 12)¹

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9
	Euro								
Bayern	3.129,14	3.278,76	3.428,43	3.578,07	3.677,84	3.777,58	3.877,35	3.977,12	4.076,88
Berlin	2.757,08	3.040,05	3.117,04	3.323,04	3.417,71	3.601,86	3.672,61	3.800,58	

¹ mit landesspezifischen Unterschieden.

Grundschullehrer/in – Angestellte (E 11)

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Euro				
TVL, E 11	2.895,92	3.209,24	3.442,79	3.795,97	4.308,67

Erzieher/in – Angestellte (S 6 bzw. S 8)

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Euro					
S 6	2.221,22	2.438,98	2.613,20	2.787,40	2.945,29	3.118,42
S 8	2.330,09	2.504,32	2.722,08	3.032,40	3.315,49	3.538,70

Quelle: Gehalts- und Besoldungstabellen der Berufsgruppen, Stand 2013/2014

4.1 Exkurs: Aufwertung der Grundschullehrkräfte – Akademisierung und Besoldung

In den ersten drei Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg wurde ein „Volksschullehrer“ mit einer der heutigen Fachschulausbildung vergleichbaren Ausbildung für die Tätigkeit an einer Grund- und/oder Hauptschule vorbereitet. Voraussetzung war ein mittlerer Schulabschluss. Lediglich Lehrkräfte am Gymnasium studierten an einer Universität. Dies schlug sich in einer entsprechenden Einordnung im gehobenen bzw. höheren Dienst nieder. Mit dem steigenden gesellschaftlichen Stellenwert von Bildung ging eine schrittweise Aufwertung der Lehrerausbildung einher. Anfang der 1970er-Jahre war in allen Bundesländern Bewegung in die Lehrerausbildung gekommen – und in das Besoldungsgefüge.

So erklärte die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates im Jahr 1970: „Für Lehrer des Primar- und Sekundarbereichs bedeutet die Vorbereitung auf voll verantwortete Unterrichtspraxis immer ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule. Dabei darf es keinen Unterschied im Grad der Wissenschaftlichkeit etwa nach verschiedenen Schulstufen geben, da zum Beispiel Studien über Leselernprozesse oder Interdependenz der Denk- und Sprachentwicklung wissenschaftlich von keiner geringeren Dignität sind als Studien zur Infinitesimalrechnung oder Quantenphysik.“ Sie forderte: „Alle Lehrer mit wissenschaftlicher Ausbildung sind als Beamte des höheren Dienstes oder in einem diesen entsprechenden Beschäftigungsverhältnis einzustellen. Die Einstufung in die Besoldungsordnung ist nicht abhängig von der Dauer des Studiums oder der Zeit der erteilten Unterrichtsstunden oder der Schulstufe, in der unterrichtet wird, sondern ausschließlich von den Qualifikationen“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 234).

In den folgenden Jahren wurde die Lehramtsausbildung für alle Lehrämter „akademisiert“ und in fast allen Bundesländern in die Universitäten integriert. Die Absolventinnen und Absolventen der neuen Ausbildungsgänge – aber teilweise auch die vorhandenen Lehrkräfte und sogar Pensionäre – wurden höheren Besoldungsgruppen zugeordnet. Zur Anpassung der Bezahlung forderte die KMK im Jahr 1973, dass die Eingruppierung des Grundschullehramtes in die Besoldungsgruppe A 13 vorzunehmen sei. Dies hat sich dann allerdings nicht durchgesetzt. Ab 1978 wurde eine Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 12 die Regel. Damit hatte man in einem Zeitraum von acht Jahren zum einen die durchgängige Akademisierung pädagogischer Fachkräfte im Primarbereich als auch eine deutlich verbesserte Bezahlung erreicht.

5 Eingruppierung und Bezahlung im Urteil der Betroffenen

5.1 Befragung der GEW 2012

Im November 2012 – drei Jahre nach Inkrafttreten der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst – hat die GEW ihre Mitglieder in einer Online-Umfrage nach ihren Erfahrungen mit dieser Entgeltordnung befragt (GEW 2013). Dass es eine eigenständige Entgeltordnung gibt, hält die große Mehrheit (82%) für richtig. In den Kommentaren wurde die Bedeutung einer eigenen Eingruppierung erläutert. Sie zeige, *„dass wir ‚wichtig‘ in unserer Gesellschaft sind.“* Der Sozial- und Erziehungsdienst ist nicht mit anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes zu vergleichen. Deshalb ist eine eigene Eingruppierung längst überfällig gewesen. Allerdings wurde auch Kritik deutlich: *„Es nützt mir wenig, eine eigene Entgelttabelle zu haben, wenn die Eingruppierung niedrig ist!“* *„Eine Aufwertung der Berufe ist damit eindeutig ausgeblieben.“* Einige mahnten: *„Je mehr unterschiedliche Tarifverträge gestaltet werden, umso mehr werden die Beschäftigten aufgespalten und die Solidarität wird untergraben.“* *„Es ist eher ein Stigma, hier eingruppiert zu sein“ (ebd.).*

Fast alle Befragten (97%) waren sich einig, dass die Gehälter generell angehoben werden müssten, weil sie der Qualität der Arbeit nicht angemessen sind. Dies wurde auch in den Kommentaren energisch begründet: *„Die Eingruppierung ist nicht mehr zeitgemäß.“* *„Die Höhe der Entlohnung ist maßgeblich für die Attraktivität und die Aufwertung des Berufs. Nur so und über eine herausragende Stellung des Erzieherberufes in der Gesellschaft werden in Zukunft genügend Menschen diesen Beruf erlernen.“* Viele sind der Auffassung, dass die pädagogische Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst mit denen von Lehrerinnen und Lehrern gleichwertig ist. *„Warum gibt es so große Unterschiede zum Lehrergehalt?! Bildung fängt bei den Jüngsten an und bildet die Basis für ein lebenslanges Lernen!“ (ebd.).*

Am Gravierendsten wird das Problem gesehen, dass man bei einem Arbeitgeberwechsel unter Umständen Gehaltseinbußen erleidet: *„Wieso soll eine erfahrene Erzieherin, die ihren Arbeitgeber wechselt, um sich weiterzuentwickeln, genau so wenig verdienen wie eine Berufsanfängerin?“* *„Die richtig große Katastrophe ist, dass man durch jeden Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber sämtliche Ansprüche verliert. So kommt es dazu, dass ich viele Leute kenne, die gern mal etwas Neues wagen würden, es aber nicht tun, weil sie gehaltsmäßig ins Bodenlose fallen würden. Wenn jeder aus Verlustängsten an seiner Stelle*

kleben bleibt, betoniert das unsere Berufslandschaft!“ (ebd.).

Viele Befragte halten es für wichtig, die Eingruppierung der Kita-Leitungen nicht von der Zahl der belegten Plätze, sondern von anderen Messgrößen wie dem Verwaltungsaufwand oder der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig zu machen: *„Als Leitungskraft nur an der Kinderzahl der Einrichtung bemessen zu werden, ist falsch. Die Personalanzahl sollte mitentscheiden.“ „In unserem Haus gibt es 154 Plätze, Tendenz eher fallend, da mittelfristig Hortgruppen in Kleinkindgruppen umgewandelt werden müssen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen ändert sich nicht bzw. unwesentlich – in unserem Fall 34 Menschen.“ „Die Leitungen von städtischen Kitas müssen einen kompletten Betrieb organisieren. Die Verwaltungsaufgaben haben sich mehr als verdoppelt“ (ebd.).*

5.2 AQUA-Studie 2013

Im Jahr 2013 hat das Staatsinstitut für Frühpädagogik eine bundesweite, repräsentative Studie zu Arbeitsplatz und Qualität in Kindertageseinrichtungen durchgeführt (Schreyer u.a. 2014). Danach sind pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen mit ihrer Bezahlung weitgehend unzufrieden. Während die Zufriedenheit mit der Tätigkeit, den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten auf einer Stufe von 1 (sehr unzufrieden) bis 7 (sehr zufrieden) zwischen 5,41 und 5,77 rangiert, landet die Zufriedenheit mit der Bezahlung weit abgeschlagen mit 3,43 Punkten an letzter Stelle. Im Westen sind 11,4% der Befragten mit der Bezahlung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ und 33,1% „sehr unzufrieden“ bzw. „unzufrieden“ (Mittelwert: 3,28). Im Osten (ohne Berlin) ist diese Zufriedenheit mit 28,2% höher und die Unzufriedenheit mit 14,9% geringer (Mittelwert: 4,28). 10,6% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 8,7% der Leitungskräfte haben neben ihrer beruflichen Arbeit in der Kindertageseinrichtung eine weitere bezahlte Tätigkeit im Umfang von sieben bis acht Stunden pro Woche. 69,3% der Fachkräfte und 64,2% der Leitungen gaben an, auf diesen Zusatzjob angewiesen zu sein.

6 Fazit

Der am 1. November 2009 in Kraft getretene Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst kann erstmals ab Januar 2015 neu verhandelt werden. Diese Verhandlungen werden die Gelegenheit bieten, die tarifvertraglichen Regelungen den veränderten Realitäten anzupassen. Die seit dem Jahr 1970 unverändert geltenden Tätigkeitsmerkmale müssen dringend erneuert werden. Das Tarifrecht hat sich zudem in den letzten Jahren immer weiter vom Jugendhilferecht und von der Praxis in den Einrichtungen entfernt. Diese Lücke muss geschlossen werden.

Vor allem muss das Ergebnis der Tarifaufeinandersetzung eine Aufwertung der Bezahlung in Sozial- und Erziehungsberufen sein. Das Berufsfeld hat nur dann eine Entwicklungschance, wenn die Bezahlung deutlich angehoben wird. Es muss gelingen, den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers so attraktiv zu machen, dass er ein Zukunftsberuf bleibt und nicht in Gefahr gerät, im Wettbewerb um den besten Nachwuchs auf der Strecke zu bleiben. Gute Bildung, Betreuung und Erziehung muss sich auch für die in Kindertageseinrichtungen Beschäftigten lohnen.

Literatur

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.) (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnung – Verfahren – Zuständigkeiten. o.O.

Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2013): Erzieherinnen verdienen mehr! Ergebnisse der GEW-Online Umfrage zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst. Frankfurt am Main. www.gew.de

Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München

Statistisches Bundesamt (2008, 2013): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege. Wiesbaden

Wie vereinbaren Erzieherinnen Familie und Beruf?

Eine Bestandsaufnahme auf Basis des Mikrozensus

Eva Strunz

1 Einleitung

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung – insbesondere für unter dreijährige Kinder – ist in den vergangenen Jahren weit voran geschritten.¹ Die damit verfolgten Ziele bestehen neben der Verringerung der Bildungsungleichheit bei den Kindern auch in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Eltern, insbesondere der Mütter (Klinkhammer 2010). Während den Einrichtungen genau dieses Potenzial der Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit als eines der zentralen Anliegen der deutschen Familienpolitik zugesprochen wird (Böhmer u.a. 2014), beschäftigen sie aber zugleich auch genau das Klientel, das diese Möglichkeiten benötigt, nämlich Frauen. So waren 2014 laut der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik 95,2% des pädagogisch tätigen Personals in Kindertageseinrichtungen weiblich. Dies ist deshalb von großer Relevanz, da in Deutschland nach wie vor Frauen den Großteil der Familienarbeit leisten (Schneider 2007, S. 66), und sich somit vor allem bei ihnen Vereinbarkeitsprobleme ergeben.

Aufgrund dieser engen Verzahnung – sowohl den Eltern als auch den Beschäftigten selbst Vereinbarkeit zu ermöglichen – erstaunt der bislang geringe Forschungsstand zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Erzieherinnen. In den vergangenen Jahren wurden vielmehr Studien zur psychischen und physischen Gesundheit und dem Wohlbefinden von Beschäftigten publiziert (BGW-DAK (o.J.); Jungbauer/Ehlen 2013; Viernickel/Voss 2013; Almstadt u.a. 2012; Wichtl 2011; Khan 2009; Fuchs-

Rechlin 2007), die allenfalls am Rande die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandeln. Zudem verwundert der diesbezügliche geringe Forschungsstand angesichts des in den vergangenen Jahren vollzogenen Wandels der institutionellen Kindertagesbetreuung, der zu erhöhten Anforderungen an das dort beschäftigte Personal geführt hat (Stöbe-Blossey 2010a; Altgeld u.a. 2007, S. 1). So ist hier zum Beispiel der gestiegene generelle Bedarf an öffentlichen Betreuungsangeboten sowie der Wunsch nach verlängerten Öffnungszeiten und flexiblen am Bedarf der einzelnen Eltern orientierten Betreuungsangeboten zu nennen. Flexibilisierung bedeutet auch ein Mehr an Teilzeitarbeit, neue Öffnungszeiten und somit atypische Arbeitszeiten und Schichtarbeit der pädagogisch Tätigen (Stöbe-Blossey 2010b).

Wie sieht es vor dem Hintergrund dieses Wandels also derzeit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Erzieherinnen aus? Unter Vereinbarkeit soll hier die Möglichkeit verstanden werden, berufliche und familiäre Belange und Interessen, wie zum Beispiel die Betreuung von eigenen Kindern oder pflegedürftigen Angehörigen, miteinander zufriedenstellend in Einklang zu bringen. Diesbezügliche Hilfestellung können unter anderem Unternehmen leisten, indem sie Maßnahmen initiieren, die die Gestaltung der Arbeitsabläufe, der Arbeitszeit in Umfang und Lage, des Arbeitsorts und der Personalentwicklung sowie die Informations- und Kommunikationspolitik, die Führungskompetenzen, die Entgeltbestandteile bzw. geldwerte Leistungen oder Services für Familien betreffen (Dilger u.a. 2006).² Aktuelle Studien zur Vereinbarkeit

¹ Statistisches Bundesamt (2014a): Fast jedes dritte Kind unter 3 Jahren am 1. März 2014 in Kindertagesbetreuung. Pressemitteilung Nr. 313/14 vom 04.09.2014. www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/09/PD14_313_225.html (11.09.2014).

² Dies sind die acht Handlungsfelder des „audits berufundfamilie“, einem Managementinstrument der berufundfamilie gGmbH, mit dessen Hilfe Unternehmen familienbewusste Personalpolitik umsetzen können (www.beruf-und-familie.de).

von allen Erwerbstätigen verdeutlichen, dass die Gestaltung des Familienlebens immer komplexer geworden ist, bedingt durch Veränderungen in den Erwerbsbedingungen, Familienformen und Geschlechterverhältnissen (Jurczyk/Klinkhardt 2014).

Dazu gehört insbesondere die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern, allerdings eher in Form von Teilzeitbeschäftigungen. Bei der Familiengründung reduzieren Mütter oftmals ihren Erwerbsumfang oder steigen beruflich (zeitlich begrenzt) aus. Mit dem Alter der Kinder steigt jedoch der Anteil der erwerbstätigen Mütter wieder an (Böhmer u.a. 2014; Jurczyk/Klinkhardt 2014; Keller/Haustein 2013). Im Kontrast dazu reduzieren Väter bei einer Elternschaft ihren Erwerbsumfang nicht, sondern erweitern diesen vielmehr (Jurczyk/Klinkhardt 2014). Diese Befunde entsprechen dem Trend, dass von Paaren zunehmend das sogenannte „modernisierte Ernährermodell“, sprich „Vater: Vollzeit – Mutter: Teilzeit“, oder auch angenäherte Beschäftigungsumfänge bevorzugt werden (ebd., S. 86). Dennoch haben viele Mütter, die bereits in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung erwerbstätig sind, ein Interesse daran, ihre wöchentliche Arbeitszeit auszuweiten (Böhmer u.a. 2014; Wanger 2011). Ferner konnte bisher gezeigt werden, dass teilzeitbeschäftigte Mütter eher aus familialen oder persönlichen Gründen ihren Beschäftigungsumfang einschränken, wohingegen Frauen ohne Kinder eher aufgrund fehlender Vollzeitstellen in Teilzeit arbeiten (Keller/Haustein 2013; WSI 2013).

Diese schlaglichtartig aufgezeigten Ergebnisse aus der Vereinbarkeitsforschung veranschaulichen, dass die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, insbesondere von der Erwerbs- und Familienkonstellation abhängt. Um zu überprüfen, inwiefern dies auch für Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen heutzutage gilt, fokussiert der vorliegende Beitrag die folgenden Fragen: Wie sieht die familiäre Situation teilzeitbeschäftigter Erzieherinnen aus bzw. ist eine hohe Teilzeitquote ein Indikator für eine stärkere Einbindung in familiäre Kontexte? Aus welchen Gründen arbeiten Erzieherinnen in Teilzeit? Und in welcher familialen Situation befinden sich Erzieherinnen, die sich einen höheren Beschäftigungsumfang wünschen sowie die, die befristet tätig sind?

Im Zentrum der Analysen steht das Verhältnis der familialen Situation und der eher strukturellen Beschäftigungsbedingungen von Erzieherinnen. Berücksichtigt werden im Hinblick auf die familiäre Situation der Familienstand sowie die Anzahl und das Alter der Kinder; die Pflege von hilfebedürftigen Angehörigen wird nicht untersucht. Hinsichtlich der strukturellen Beschäftigungsbedingungen

sind es die Arbeitszeiten, die Gründe für eine Teilzeittätigkeit, die Wünsche nach einem höheren Beschäftigungsumfang sowie die Befristungsquote, die unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten thematisiert werden. Die weiteren genannten Aspekte von Vereinbarkeit wie Arbeitsabläufe, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenzen, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile oder Services für Familien, werden nicht analysiert; diesbezügliche Merkmale werden in der hier genutzten Datenquelle, dem Mikrozensus, nicht erhoben. Dennoch ist der Mikrozensus als die größte repräsentative Befragung in Deutschland eine geeignete Grundlage, um der Frage nachzugehen, wie sich die familiäre Situation von erwerbstätigen Erzieherinnen in Zusammenhang mit den genannten Merkmalen der Beschäftigungsbedingungen gestaltet.

2 Forschungsstand

Bisher existieren nur wenige Studien, die sich explizit mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Erzieherinnen und Erziehern in Kindertageseinrichtungen in Deutschland beschäftigt haben. Die Ergebnisse von drei Erhebungen sollen nachfolgend kurz dargestellt werden.

In der von Kirsten Fuchs-Rechlin (2010) durchgeführten quantitativen Analyse des Mikrozensus 2008 wurden, ähnlich wie im folgenden Beitrag, die familiäre und berufliche Situation, aber auch die ökonomische Situation von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern untersucht. Die Auswertungen zeigten, dass sich die beiden Berufsgruppen eher in traditionellen Lebensformen befinden, d.h. häufiger verheiratet sind und Kinder haben, sowie niedrigere Beschäftigungsumfänge eher bei den Beschäftigten vorzufinden sind, die in familiäre Verpflichtungen, wie zum Beispiel die Betreuung von Kindern, eingebunden sind. Fast ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger möchte seine Arbeitszeit verlängern. Ebenso arbeitet fast ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit diesem Stundenumfang, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben, wohingegen knapp die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten als Grund für den reduzierten Stundenumfang familiäre Verpflichtungen nennt. Multivariate Auswertungen ergaben, dass insbesondere Fachkräfte mit Kindern und über 55-Jährige überproportional häufig in Teilzeit arbeiten. Inwiefern dieses Muster und die Ergebnisse zur familiären Situation von Erzieherinnen auch drei Jahre später noch gelten, wird in der vorliegenden Auswertung überprüft.

Eine weitere Erhebung zu diesem Thema ist der „DGB-Index Gute Arbeit“. Dieser erhebt seit 2007 jährlich mittels einer telefonischen Befragung bundesweit die Arbeitsqualität und -bedingungen – und somit auch die Vereinbarkeitsmöglichkeiten verschiedener Berufe, unter anderem auch die der Erzieherinnen und Erzieher (Fuchs/Trischler 2008a) sowie der Lehrerinnen und Lehrer (Fuchs/Trischler 2008b). Die Auswertungen der Jahre 2007 und 2008 veranschaulichen, dass Erzieherinnen und Erzieher geringfügig zufriedener sind mit der Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren als Lehrkräfte, jedoch beide Berufsgruppen mehrheitlich in (sehr) hohem Maße ihr Verhältnis zwischen Beruf und privatem Leben für ausgewogen halten. So bejahten dies sowohl 61% der Erzieherinnen und Erzieher als auch 58% der Lehrkräfte. Die Erwerbsarbeit lässt für 34% der Erzieherinnen und Erzieher sowie für 39% der Lehrkräfte keine oder nur in

geringem Maße Zeit für private und familiäre Interessen. Ferner zeigte sich für beide Berufsgruppen, dass die Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen als gut beurteilen, auch in hohem Maße mit dem Verhältnis von Beruf und privatem Leben zufrieden sind. 58% der Erzieherinnen und Erzieher sowie 56% der Lehrerinnen und Lehrer gaben an, dass ihr Arbeitgeber die familialen Bedürfnisse der Angestellten berücksichtigt. Die teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen und Erzieher wünschten sich im Durchschnitt längere und die Vollzeitbeschäftigten kürzere Arbeitszeiten.

Eine weitere Studie zum Thema Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in der Kindertagesbetreuung, in der ebenfalls Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt werden, ist die bundesweite Befragung „Arbeitsplatz und Qualität in Kitas“ (AQUA) (Schreyer u.a. 2014). Die Auswertungen verdeutlichen, dass nur knapp über ein Drittel der pädagogisch Tätigen in Teilzeit mit dem Umfang ihrer Wochenarbeitszeit zufrieden ist (BMFSFJ 2014; Schreyer u.a. 2014). Darüber hinaus möchten 33% der pädagogisch Tätigen in Teilzeit ihre Arbeitszeit erhöhen und 30% der Fachkräfte möchten reduzieren. Westdeutsche Fachkräfte sind etwas zufriedener mit ihren Arbeitszeiten als ostdeutsche. Unabhängig vom Beschäftigungsumfang leisten nahezu alle befragten pädagogisch Tätigen (92%) regelmäßig Überstunden. 70% der Befragten verlagern zumindest gelegentlich unbezahlte Arbeit in die eigene Freizeit, 73% besuchen zumindest manchmal auch über die reguläre Arbeitszeit hinaus Besprechungen und Veranstaltungen, und 52% übernehmen ab und zu auch fachfremde Aufgaben, für die sie eigentlich nicht verantwortlich sind wie zum Beispiel hauswirtschaftliche Aufgaben. Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 2,7 Wochenstunden mehr als vertraglich geregelt und Vollzeitbeschäftigte 3 Stunden pro Woche.

Die genannten Studien geben einen ersten Überblick über die familiäre und berufliche Situation von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen bzw. über deren Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die nachfolgend durchgeführten Auswertungen sollen die bisherigen Forschungsergebnisse aktualisieren und hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik ergänzen.

3 Methodisches Vorgehen

Zur Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Erzieherinnen wird auf die Daten des Mikrozensus 2011 zurückgegriffen. Der Mikrozensus ist eine seit 1957 in Westdeutschland und seit 1991 auch in Ostdeutschland und Ost-Berlin jährlich durchgeführte amtliche repräsentative Haushaltsbefragung zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Bevölkerung.³ Für verschiedene Berufsgruppen werden umfassende Angaben zu den Themen Bevölkerungsentwicklung, Familien- und Haushaltszusammensetzung, Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit, Beruf und Ausbildung im Mikrozensus erhoben.⁴

In der vorliegenden Analyse wurden verschiedene Stichproben anhand des Mikrozensus 2011 gebildet: zum einen erwerbstätige Erzieherinnen und zum anderen erwerbstätige Frauen aus unterschiedlichen Berufen, um eine bessere Einordnung der familialen und beruflichen Situation der Erzieherinnen zu gewährleisten. Bei der ersten Stichprobe geht es um erwerbstätige Erzieherinnen im Alter von 20 bis 59 Jahren⁵, die in Kindergärten oder Vorschulen tätig sind.⁶ Ferner wurden nur „aktiv“ erwerbstätige Personen einbezogen, also Erzieherinnen, die in der Berichtswoche gearbeitet haben.⁷ Um eine Vergleichbarkeit mit anderen Berufen herzustellen, fand bei den aktiv erwerbstätigen Erzieherinnen eine Konzentration auf die Personen mit angegebener Berufsstellung Beamtin/Richterin, Angestellte sowie Arbeiterin/Heimarbeiterin statt. Auszubildende wurden in der vorliegenden Auswertung nicht berücksichtigt. Zudem handelt es sich bei den hier betrachteten erwerbstätigen Erzieherinnen um

Frauen, die am Hauptwohnsitz und in Privathaushalten, also nicht in Gemeinschaftsunterkünften, leben. Personen, die selbst ein lediges Kind im Haushalt sind, wurden ebenfalls aus der Analyse ausgeschlossen.

Die gleichen Einschränkungen wurden auch auf die Stichprobe der erwerbstätigen Frauen insgesamt sowie auf die unterschiedlichen Berufsgruppen angewendet, die für einen Vergleich mit den Erzieherinnen herangezogen werden. Es handelt sich hierbei um die folgenden zwölf ausgewählten Berufsgruppen, in denen mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich ist und die zudem gemessen an dem Anteil an Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss bzw. mit Fachhochschulabschluss, Hochschulabschluss oder Promotion analysiert wurden:

Berufe mit niedriger Qualifikation:

- Raum- und Gebäudepflegerinnen;
- Beschäftigte im Verkauf;
- Beschäftigte in der Körperpflege;
- Beschäftigte im Nachrichtenverkehr;
- Haus- und Ernährungswirtschaftlerinnen;
- Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Berufe mit mittlerer Qualifikation:

- Beschäftigte in Gesundheitsdiensten (nicht akademisch);
- Groß- und Einzelhandelskauffrauen;
- Beschäftigte in Büroberufen bzw. kaufmännische Angestellte.

Berufe mit hoher Qualifikation:

- Beschäftigte in anderen sozialen Berufen (ohne Erzieherinnen);
- Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsfachleute;
- Grundschullehrerinnen.

3 Statistisches Bundesamt (2014b): Mikrozensus. www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Mikrozensus.html (11.07.2014).

4 Für die vorliegende Analyse wurden die Daten des Mikrozensus 2011 mit Hilfe des On-Site-Zugangs für Gastwissenschaftler/-innen im Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder ausgewertet. Die Daten wurden stets mit dem Standardhochrechnungsfaktor des Jahres gewichtet und so auch hier ausgewiesen, um eine Repräsentativität der Bevölkerung zu erreichen.

5 Der Fokus auf diese Altersgruppe erfolgte aufgrund der Konzeption des Mikrozensus, dass Eltern-Kind-Beziehungen und Partnerschaften, die über Haushaltsgrenzen hinweg bestehen, im Rahmen der Erhebung nicht berücksichtigt werden (Keller/Haustein 2013, S. 863). So werden zum Beispiel Mütter, deren Kinder bereits nicht mehr im Haushalt der Eltern bzw. des Elternteils wohnen, im Mikrozensus als kinderlose Frauen eingestuft. Es erfolgte somit die Eingrenzung auf Erzieherinnen im Alter von unter 60 Jahren, da es bei Müttern im Alter von über 59 Jahren wahrscheinlicher ist, dass ihre Kinder bereits aus dem Haushalt der Eltern ausgezogen sind. Diese Erzieherinnen würden somit fälschlicherweise als kinderlos eingestuft. Generell wird bei der Erfassung von Kindern im Haushalt nicht danach unterschieden, ob es sich um leibliche, adoptierte oder Stiefkinder handelt.

6 Dies sind Frauen, die dem Berufscode 861 der Berufsklassifikation von 1992 angehören und in dem Wirtschaftszweig von 2008 mit dem Code 851 tätig sind.

7 Nach der Konzeption der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zählen zu den nicht aktiv Erwerbstätigen alle vorübergehend Beurlaubten, also alle „Erwerbstätigen, die in der Berichtswoche nicht gearbeitet haben [unter anderem wegen Mutterschutz, Elternzeit, Kur, (Sonder-)Urlaub, Altersteilzeit, Dienstbefreiung, Streik, Schlechtwetterlage oder Kurzarbeit]“ (Keller/Haustein 2013, S. 863).

4 Befunde

4.1 Demografische und familiäre Situation erwerbstätiger Erzieherinnen

Von den insgesamt 2.417 im Mikrozensus 2011 befragten erwerbstätigen Erzieherinnen, auf die die oben genannten Merkmale zutreffen, kommen 74,8% der Personen aus Westdeutschland und 25,2% aus Ostdeutschland. Aufgrund unterschiedlicher Traditionen und Entwicklungen im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung in West- und Ostdeutschland sind die nachfolgenden Auswertungen größtenteils getrennt nach diesen Landesteilen vorgenommen worden. Berlin wird stets Ostdeutschland zugeordnet. 69,9% der westdeutschen Erzieherinnen sind 35 Jahre und älter, wohingegen dies in Ostdeutschland auf 80,8% der Fachkräfte zutrifft (vgl. Tab. 1). Demnach sind die ostdeutschen Erzieherinnen etwas älter als die westdeutschen Erzieherinnen, was sich auch beim durchschnittlichen Alter zeigt: So liegt in Westdeutschland das Durchschnittsalter bei 41,1 Jahren und in Ostdeutschland bei 43,8 Jahren. Gemessen am Anteil an Personen mit mindestens Fachhochschulreife sind ostdeutsche Erzieherinnen, die jünger als 35 Jahre sind (50,9%), etwas besser qualifiziert als westdeutsche Erzieherinnen in diesem Alter (45,3%). Bei den Erzieherinnen im Alter

von 35 Jahren und älter ist es genau umgekehrt (West: 32% vs. Ost: 20,5%). Insgesamt sind die jüngeren Fachkräfte (46,4% mit mindestens Fachhochschulreife) besser qualifiziert als die älteren Beschäftigten (28,8%). Einen Migrationshintergrund besitzen 13,2% der unter 35-jährigen und 10,6% der 35-jährigen und älteren Erzieherinnen in Westdeutschland, in Ostdeutschland bewegen sich diese Anteile auf einem geringfügigeren Niveau (6,9 bzw. 3,6%). Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählen diejenigen, die über eigene Migrationserfahrung verfügen, also nicht in Deutschland geboren wurden, sondern zugewandert sind, sowie diejenigen, die zwar in Deutschland geboren wurden, aber nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, etwa weil sie ein Kind nicht-deutscher Eltern sind. Bei den Erzieherinnen sind Frauen mit Migrationshintergrund verglichen mit der Zusammensetzung aller erwerbstätigen Frauen tendenziell unterrepräsentiert: Von allen erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland haben 19,5% der unter 35-Jährigen und 17,4% der 35-jährigen und älteren Frauen einen Migrationshintergrund. In Ostdeutschland liegt die Quote bei den älteren Frauen bei 5,1%. Nur bei den erwerbstätigen ostdeutschen unter 35-Jährigen gibt es in etwa gleich viele Frauen mit Migrationshintergrund (6,8%) wie unter den altersgleichen Erzieherinnen in Ostdeutschland.

Tab. 1 Erwerbstätige Erzieherinnen nach personenbezogenen Merkmalen 2011 (in %)

		West (ohne BE)		Ost (mit BE)	
		Erwerbstätige Erzieherinnen im Alter von ...			
		< 35 Jahren	≥ 35 Jahren	< 35 Jahren	≥ 35 Jahren
		in %			
Insgesamt¹		30,1	69,9	19,2	80,8
Mindestens Fachhochschule	Trifft zu	45,3	32,0	50,9	20,5
	Trifft nicht zu	54,7	68,0	49,1	79,5
Migrations- hintergrund	Ohne	86,8	89,4	93,1	96,4
	Mit	13,2	10,6	6,9	3,6
Familienstand	Verheiratet/eingetr. Lebenspartnersch.	36,9	69,5	19,3	69,7
	Ledig	63,1	30,5	80,7	30,3
Familienstand	Verheiratetes Paar mit Kind(ern)	22,8	48,3	13,0	37,4
	Nicht-eheliches Paar mit Kind(ern)	4,7	3,5	17,1	6,7
	Alleinerziehend	5,5	11,1	10,8	11,4
	Paar ohne Kind	33,3	23,3	25,0	34,3
	Alleinstehend	33,7	13,8	34,2	10,2
Personen pro Haushalt	1	27,5	12,2	31,5	10,0
	2	42,0	30,6	33,5	39,3
	3	17,8	23,6	22,0	27,8
	4 und mehr	12,7	33,5	13,0	23,0

¹ Die Angaben für insgesamt beziehen sich auf Zeilenprozent für das jeweilige Landesgebiet. Alle anderen Anteile sind Spaltenprozent.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

Familienstand und Anzahl der Haushaltsmitglieder

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland sind knapp 70% der Erzieherinnen im Alter von 35 Jahren und älter verheiratet. Unter den jüngeren Fachkräften ist dieser Anteil erwartungsgemäß geringer, wobei in Westdeutschland mehr jüngere Erzieherinnen (36,9%) in einer Ehe leben als in Ostdeutschland (19,3%). Von allen erwerbstätigen Frauen unter 35 Jahren sind 32,8% verheiratet, im Alter von 35 Jahren und älter sind es 68,2%.

Wird der Familienstand in Kombination mit einer Elternschaft⁸ betrachtet, so zeigt sich, dass insbesondere die älteren westdeutschen Erzieherinnen das traditionelle Familienbild leben (48,3%), d.h. verheiratet sind und Kinder haben. In Ostdeutschland sind dies 37,4%. Hier befinden sich ältere Fachkräfte auch zu einem hohen Anteil in einer Partnerschaft ohne Kinder (34,3%). Unter 35-jährige Erzieherinnen sind sowohl in West- als auch in Ostdeutschland eher (noch) alleinstehend oder in einer Partnerschaft ohne Kinder. Dennoch leben jüngere Erzieherinnen in Westdeutschland auffällig häufiger bereits schon in einer Ehe mit Kindern (22,8%) als ihre Kolleginnen in Ostdeutschland (13%), wohingegen diese auffällig häufiger in einer nicht-ehelichen Partnerschaft mit Kindern (17,1%) leben oder häufiger alleinerziehend sind (10,8%) als ihre westdeutschen Kolleginnen (4,7 bzw. 5,5%). Die Anzahl der insgesamt im Haushalt lebenden Personen ist ein weiterer bedeutsamer Indikator für die Einbindung erwerbstätiger Erzieherinnen in ihren familialen Kontext, da mit jeder Person mehr im Haushalt der Versorgungsaufwand steigt: Jüngere Erzieherinnen in West- und Ostdeutschland leben eher in einem Single- oder Zwei-Personen-Haushalt. Demgegenüber wohnen zwar ältere Erzieherinnen sowohl in West- und als auch in Ostdeutschland eher in größeren Haushalten als ihre jüngeren Kolleginnen, dennoch sind westdeutsche ältere Erzieherinnen häufiger in einem noch größeren Haushalt zu finden als die Vergleichsgruppe in Ostdeutschland.

Anzahl und Alter der Kinder

Unter den jüngeren Erzieherinnen haben 34,4% der Befragten ein lediges Kind im Haushalt. Bei den 35-Jährigen und Älteren ist dieser Anteil erwartungsgemäß höher (60,9%) (vgl. Tab. 2). 39,3% der jüngeren Erzieherinnen mit mindestens einem Kind im Haushalt haben Kinder, die jünger als drei Jahre sind, und 37% von ihnen haben Kinder zwischen drei und sechs Jahren. Dies trifft bei älteren Erzieherinnen nur auf 2,8 bzw. 9,9% zu. Sie haben zu 70,6% ein zehn Jahre oder älteres Kind. Dementsprechend beträgt das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes im Haushalt bei den jüngeren Fachkräften 3,8 Jahre und bei den älteren 14 Jahre bzw. das des ältesten Kindes 5,3 Jahre und 16,6 Jahre. Von den Erzieherinnen mit mindestens einem ledigen Kind im Haushalt betreuen fast zwei Drittel der jüngeren Frauen ein Kind, unter den Älteren sind es in etwa gleich viele Frauen, die ein Kind (45,8%) oder zwei Kinder (43,4%) versorgen. Im Durchschnitt leben 0,5 Kinder im Haushalt der jüngeren Fachkräfte und ein Kind im Haushalt der älteren Fachkräfte.

Für eine bessere Einordnung der familialen Situation von Erzieherinnen gemessen an der durchschnittlichen Gesamtanzahl an Kindern wird in Anlehnung an die Auswertungen des Mikrozensus 2008 von Kirsten Fuchs-Rechlin (2010) die Altersgruppe der 40- bis unter 45-jährigen Frauen nach Berufsgruppen näher betrachtet (vgl. Tab. 3), da davon auszugehen ist, dass die Zeit der Familiengründung bzw. -erweiterung in diesem Alter weitestgehend abgeschlossen ist und die Mehrheit der Kinder in dieser Zeit das Elternhaus noch nicht verlassen hat. Es zeigt sich, dass erwerbstätige 40- bis unter 45-jährige Erzieherinnen im Durchschnitt 1,4 Kinder haben, und somit mehr Kinder als erwerbstätige gleichaltrige Frauen insgesamt (1,2).⁹ Von allen hier betrachteten Berufsgruppen kommen Gebäude- und Raumpflegerinnen im Durchschnitt auf die höchste Anzahl an Kindern im Haushalt (1,7), dicht gefolgt von Grundschullehrerinnen (1,6) und Erzieherinnen (1,4). Die wenigsten Kinder besitzen Groß- und Einzelhandelskauffrauen (1). Differenziert nach dem Qualifikationsniveau haben Frauen mit niedriger Qualifikation mehr Kinder (1,4) als Frauen mit mittlerer (1,2) oder hoher Qualifikation (1,2).

8 Wie bereits erläutert muss bei der Analyse der Elternschaft beachtet werden, dass aufgrund der Konzeption des Mikrozensus als Haushaltsbefragung unter den angeblich kinderlosen Frauen sowohl Mütter sein können, deren Kinder bereits ausgezogen sind als auch tatsächlich kinderlose Frauen. Eine genaue Differenzierung nach der tatsächlichen Anzahl der geborenen Kinder ist also im Rahmen des Mikrozensus 2011 nicht möglich. Dieses Merkmal wird erst in der im Jahr 2012 durchgeführten Erhebung, wie schon im Jahr 2008, erfasst – jedoch erfolgt die Beantwortung dieser Frage auf freiwilliger Basis.

9 Dies kommt der sogenannten zusammengefassten Geburtenkennziffer von 1,36 Kindern pro westdeutscher Frau und von 1,38 Kindern pro ostdeutscher Frau im Mai 2013 nahe, die vom Rostocker Zentrum für demografischen Wandel (2014) angegeben wird. Hierbei ist zu beachten, dass diese Kennziffer alle Frauen, unabhängig vom Erwerbsstatus, berücksichtigt. Sie beinhaltet die Geburtenhäufigkeit der Frauen, die zum Zeitpunkt der Berechnung 15 bis 49 Jahre alt waren. www.zdwa.de/zdwa/artikel/index_dateien/index_0407.php (18.09.2014).

Tab. 2 Erwerbstätige Erzieherinnen nach Elternschaft und Alter 2011 (Deutschland; Anzahl; in %)

		Erwerbstätige Erzieherinnen im Alter von ...			
		< 35 Jahren		≥ 35 Jahren	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Lediges Kind im Haushalt	Ja	27.117	34,4	127.386	60,9
	Nein	51.616	65,6	81.876	39,1
Kind unter 18 Jahren im Haushalt	Ja	27.117	34,4	85.521	40,9
	Nein	51.616	65,6	123.742	59,1
Kind unter 3 Jahren im Haushalt	Ja	10.660	13,5	3.530	1,7
	Nein	68.073	86,5	205.732	98,3
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt in Jahren	< 3	10.660	39,3	3.530	2,8
	3 bis < 6	10.034	37,0	12.582	9,9
	6 bis < 10	5.114	18,9	21.305	16,7
	10 und älter	1.309	4,8	89.969	70,6
Durchschnittliches Alter des jüngsten Kindes im Haushalt	in Jahren	3,8	–	14,0	–
Durchschnittliches Alter des ältesten Kindes im Haushalt	in Jahren	5,3	–	16,6	–
Anzahl der ledigen Kinder im Haushalt	1	16.998	62,7	58.298	45,8
	2	8.282	30,5	55.290	43,4
	3 und mehr	1.837	6,8	13.799	10,8
Durchschnittliche Anzahl an Kindern im Haushalt		0,5	–	1,0	–

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

Tab. 3 Durchschnittliche Anzahl der ledigen Kinder im Haushalt¹ von erwerbstätigen Frauen im Alter von 40 bis unter 45 Jahren nach Berufsgruppen 2011 (Deutschland; Anzahl)²

Qualifikationsniveau Berufsgruppe	Kinder
	Durchschnittliche Anzahl
Alle erwerbstätigen Frauen	1,2
Erzieherinnen	1,4
Niedrige Qualifikation	1,4
Gebäude-/Raumpflegerinnen	1,7
Verkaufspersonal	1,3
Haus-/Ernährungswirtschaftlerinnen	1,3
Personal in der Körperpflege	1,2
Hotel- und Gaststättenberufe	1,2
Personal im Nachrichtenverkehr	1,1
Mittlere Qualifikation	1,2
Gesundheitsdienstberufe (nicht akademisch)	1,3
Büroberufe/Kaufmännische Angestellte	1,2
Groß- und Einzelhandelskauffrauen	1,0
Hohe Qualifikation	1,2
Grundschullehrerinnen	1,6
Soziale Berufe (ohne Erzieherinnen)	1,2
Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute	1,1

¹ ohne Altersbegrenzung² Der Durchschnittswert bezieht sich auf alle erwerbstätigen Frauen in den verschiedenen Berufsgruppen, also auch auf Frauen, bei denen keine Kinder (mehr) im Haushalt leben.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

Alles in allem verdeutlichen die bis hierhin dargestellten Daten, dass erwerbstätige Erzieherinnen nach wie vor größtenteils in familiäre Kontexte eingebunden sind und sich in eher traditionellen Lebensformen befinden, also verheiratet sind und Kinder haben, was sich bereits bei der Analyse des Mikrozensus 2008 zeigte (Fuchs-Rechlin 2010). Dies gilt vorrangig für ältere Beschäftigte, da erwartungsgemäß bei jüngeren Fachkräften die Familiengründungs- bzw. -erweiterungsphase entweder noch nicht begonnen oder noch nicht beendet worden ist. Inwiefern die dargestellte Einbindung in familiäre Kontexte in einem Zusammenhang mit der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung von Erzieherinnen steht, wird nachfolgend überprüft.

4.2 Der Beschäftigungsumfang von erwerbstätigen Erzieherinnen nach ihrer familialen Situation

Aktuelle Studien der Vereinbarkeitsforschung zeigen, wie bereits einleitend dargestellt, dass das Ausüben einer Teilzeitbeschäftigung für erwerbstätige Mütter eine bedeutsame Funktion für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf übernimmt. Inwiefern gilt dies nun für Erzieherinnen? Für diese Berufsgruppe ist bekannt, dass sich ein Rückgang der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse zugunsten der vollzeithen Beschäftigungen vollzogen hat (AKJStat 2014, S. 103ff.). Dies stellt sich jedoch für West- und Ostdeutschland sehr unterschiedlich dar.

Beschäftigungsumfang nach West- und Ostdeutschland

Laut Mikrozensus arbeiten 39,1% der westdeutschen Erzieherinnen und 34,7% der ostdeutschen Erzieherinnen 38,5 Wochenstunden und mehr (vgl. Abb. 1). Einer Halbtagsbeschäftigung von unter 21 Wochenstunden gehen 18,9% der westdeutschen und nur 5,1% der ostdeutschen Fachkräfte nach. Eine vollzeithen Beschäftigung, also 32 bis unter 38,5 Wochenstunden, ist in Westdeutschland (16,1%) seltener verbreitet als in Ostdeutschland (32%). Demzufolge arbeiten Erzieherinnen in Westdeutschland (31,2 Wochenstunden) im Durchschnitt etwas weniger als ihre Kolleginnen in Ostdeutschland (34,4 Wochenstunden). Insgesamt liegen die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten der Erzieherinnen über dem Durchschnittswert aller erwerbstätigen Frauen sowohl in Westdeutschland (29,2 Wochenstunden) als auch in Ostdeutschland (33,6 Wochenstunden).

Beschäftigungsumfang nach Elternschaft und Alter der Beschäftigten

Neben den west- und ostdeutschen Differenzen hängt der zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit von Erzieherinnen auch davon ab, ob Kinder im Haushalt wohnen. Dieser Zusammenhang zeigt sich insbesondere für Westdeutschland. So gehen in den alten Ländern 54,1% der pädagogisch Tätigen, die kein Kind im Alter von unter 18 Jahren im Haushalt haben, einer Vollzeitbeschäftigung nach (vgl. Abb. 1). Eine echte Halbtagsbeschäftigung mit einem Umfang von unter 21 Wochenstunden üben 8,8% der westdeutschen Erzieherinnen ohne Kind aus. Dieser Anteil steigt auf 34,2% der Beschäftigten an, wenn ein Kind im Alter von unter 18 Jahren im Haushalt wohnt, wohingegen der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf 16,2% sinkt. Hier ergeben sich also deutliche Unterschiede in den Erwerbsmustern. In Ostdeutschland zeigt sich dieser Effekt nicht ganz so deutlich: 39,8% der erwerbstätigen Erzieherinnen ohne Kind arbeiten 38,5 Wochenstunden und mehr und 3,9% unter 21 Wochenstunden. Gibt es ein unter 18-jähriges Kind im Haushalt, so sinkt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf 26,1% und der Anteil der halbtags Beschäftigten steigt auf 7,1% an.

Dieses Muster zeigt sich noch auffälliger, wenn zusätzlich das Alter der Beschäftigten betrachtet wird (vgl. Abb. 2). In allen Altersklassen liegt die durchschnittliche Arbeitszeit von Erzieherinnen mit Kind unter denen der Fachkräfte ohne Kind. Bei den Erzieherinnen ohne Kind gibt es keine nennenswerten Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland, wohingegen der Beschäftigungsumfang von westdeutschen Erzieherinnen in allen Altersklassen bei einer Elternschaft stärker reduziert wird als in Ostdeutschland. Dies trifft insbesondere auf die 35- bis unter 40-jährigen Fachkräfte zu: Westdeutsche Erzieherinnen in diesem Alter ohne Kind arbeiten im Durchschnitt 35,3 Wochenstunden und mit Kind nur noch 23,9 Wochenstunden. Setzt also die Zeit der Familiengründung bzw. -erweiterung ein, die insbesondere im Alter von 30 bis 40 Jahren stattfindet, reduzieren Erzieherinnen ihren Beschäftigungsumfang, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Anschließend steigt der Beschäftigungsumfang von Erzieherinnen mit Kind, bis sie 50 Jahre und älter sind, tendenziell wieder an, wohingegen die durchschnittliche Arbeitszeit bei kinderlosen Erzieherinnen kontinuierlich abnimmt, sobald sie im Alter zwischen 30 und 35 Jahren die Schwelle der höchsten durchschnittlichen Arbeitszeit erreicht haben.

Abb. 1 **Erwerbstätige Erzieherinnen nach Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche und unter 18-jährigem Kind im Haushalt 2011 (in %)**

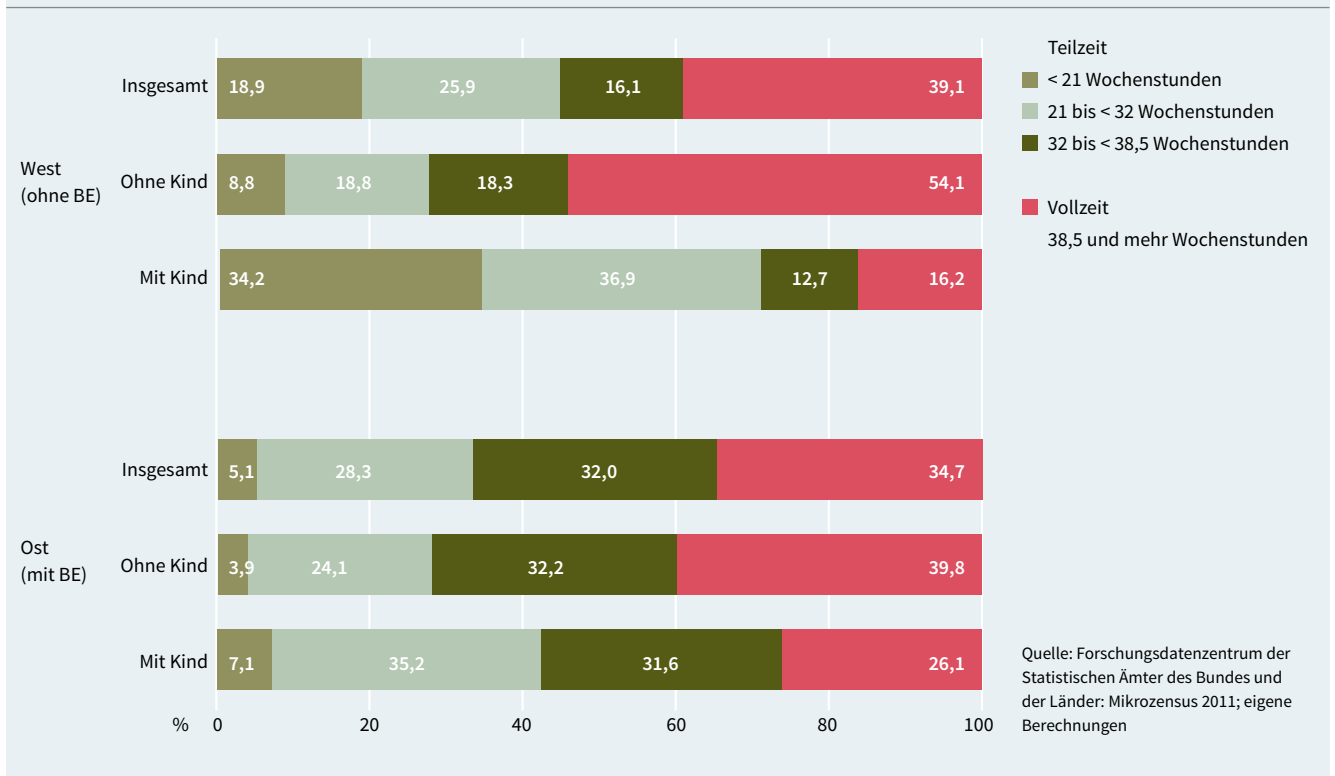
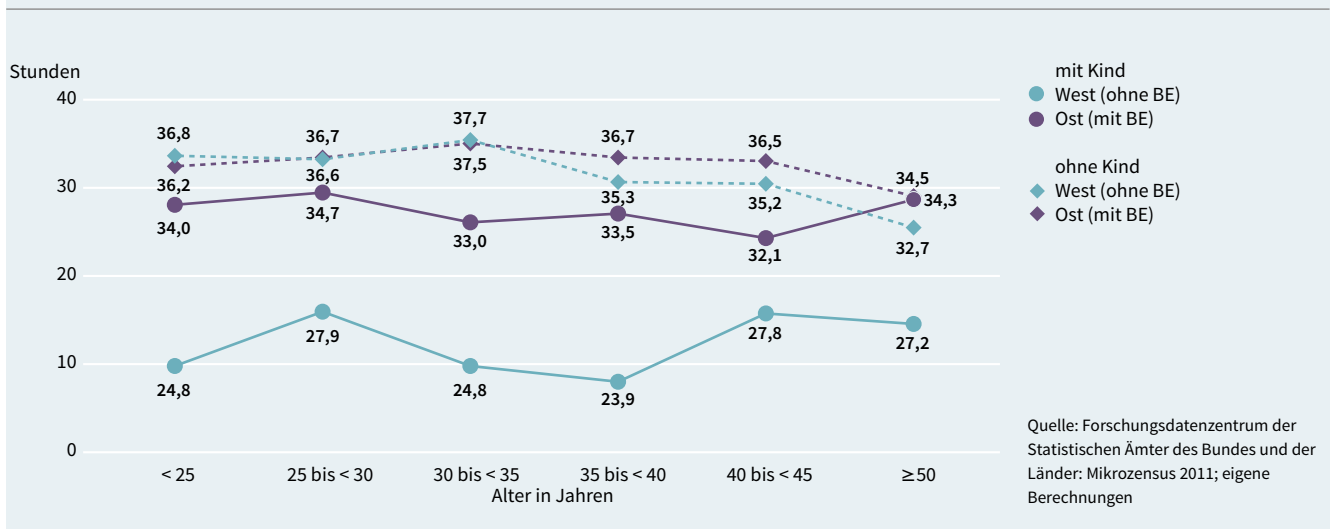


Abb. 2 **Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche von erwerbstätigen Erzieherinnen nach unter 18-jährigem Kind im Haushalt und Alter der Fachkräfte 2011 (Anzahl)**



Dass Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn sie Mutter werden, ist ein bekanntes und durch diverse familiensoziologische Studien gut belegtes Phänomen (z.B. Kelle 2014; Pollmann-Schult/Wagner 2014; Abele 2013), das nicht nur Erzieherinnen betrifft (vgl. Tab. 4 auf der folgenden Seite): Zwar gilt für alle Berufsgruppen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland, dass der durchschnitt-

liche Beschäftigungsumfang von Frauen mit Kindern unter dem der Frauen ohne Kinder liegt, jedoch ist diese Differenz zum einen in Westdeutschland deutlich stärker und zum anderen zwischen den Berufen unterschiedlich ausgeprägt. Die größte Differenz des Beschäftigungsumfangs zwischen Frauen mit und ohne Kinder ergibt sich bei den westdeutschen Frauen in Berufen mit eher mittlerer

Tab. 4 Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche von erwerbstätigen Frauen in unterschiedlichen Berufsgruppen nach Elternschaft 2011 (Anzahl)

Qualifikationsniveau Berufsgruppe	West (ohne BE)		Ost (mit BE)	
	Erwerbstätige Frauen ... Kind < 18 Jahren im Haushalt			
	mit	ohne	mit	ohne
Stunden/Woche				
Alle erwerbstätigen Frauen	23,0	32,6	31,7	34,4
Erzieherinnen	26,1	34,5	33,2	35,1
Niedrige Qualifikation	18,2	25,1	26,7	28,2
Gebäude-/Raumpflegerinnen	14,0	18,6	21,3	22,7
Verkaufspersonal	20,6	27,4	27,4	29,6
Personal in der Körperpflege	18,1	30,9	30,1	33,1
Personal im Nachrichtenverkehr	22,2	28,1	27,7	31,0
Haus-/Ernährungswirtschaftlerinnen	18,5	24,6	26,8	27,4
Hotel- und Gaststättenpersonal	23,1	30,5	29,3	31,0
Mittlere Qualifikation	23,2	33,6	32,8	35,9
Gesundheitsberufe (nicht akademisch)	22,7	33,4	32,7	35,9
Groß- und Einzelhandelskauffrauen	24,4	35,5	33,1	35,1
Büroberufe/Kaufmännische Angestellte	23,0	33,4	32,8	36,2
Hohe Qualifikation	24,7	34,0	33,2	35,1
Soziale Berufe (ohne Erzieherinnen)	24,8	32,3	32,9	34,1
Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute	23,5	36,5	33,5	37,9
Grundschullehrerinnen	27,2	37,4	34,0	36,1

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

Qualifikation, die geringste Differenz bei den ostdeutschen Frauen mit eher niedrigerer Qualifikation. Die Erzieherinnen liegen bezüglich der Reduzierung der Arbeitszeit bei einem Kind im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen im Durchschnitt.

Beschäftigungsumfang nach Alter und Anzahl der Kinder

Die Gestaltung der Arbeitszeit hängt nicht nur davon ab, ob Erzieherinnen ein Kind haben oder nicht, sondern auch davon, wie viele Kinder im Haushalt leben und wie alt diese sind. Wird der Fokus nur auf die Teilzeitquote (unter 32 Wochenstunden) und Kinder im Alter von unter 18 Jahren gerichtet, zeigt sich tendenziell der Befund, dass je jünger die Kinder sind und je mehr Kinder erwerbstätige Erzieherinnen zu versorgen haben, desto höher ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. So liegt der Anteil teilzeittätiger Erzieherinnen mit einem jüngsten Kind von unter drei Jahren im Haushalt bei 72,5%; ist das

Kind älter (15 bis unter 18 Jahre), sinkt der Anteil auf 47% (vgl. Abb. 3). Erzieherinnen, die kein Kind (mehr) im Alter von unter 18 Jahren im Haushalt haben, sind zu 27,6% teilzeitbeschäftigt. Dieser Befund zeigt sich auch anhand des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs – sowohl für West- als auch für Ostdeutschland: Westdeutsche Erzieherinnen mit einem Kind von unter drei Jahren im Haushalt arbeiten im Durchschnitt 24,3 Stunden pro Woche, wohingegen dieser Wert bei westdeutschen Erzieherinnen mit einem 15- bis unter 18-jährigen Kind auf 28,9 Wochenstunden ansteigt. In Ostdeutschland zeigt sich diese Tendenz ebenfalls, der durchschnittliche Beschäftigungsumfang bewegt sich jedoch auf einem höheren Niveau (30,8 bzw. 35,8 Wochenstunden).

Lebt nur ein Kind im Haushalt, unabhängig vom Alter, liegt die Quote teilzeittätiger Erzieherinnen bei 49,5%. Werden zwei Kinder im Haushalt betreut, so steigt dieser Anteil auf 66% und bei drei und mehr Kindern auf 70,5%. Diese Tendenz zeigt sich ebenso bei der Anzahl der Haushaltsmitglieder.

Abb. 3 **Erwerbstätige Erzieherinnen nach Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche und Alter des jüngsten Kindes im Haushalt 2011 (Deutschland; in %)**

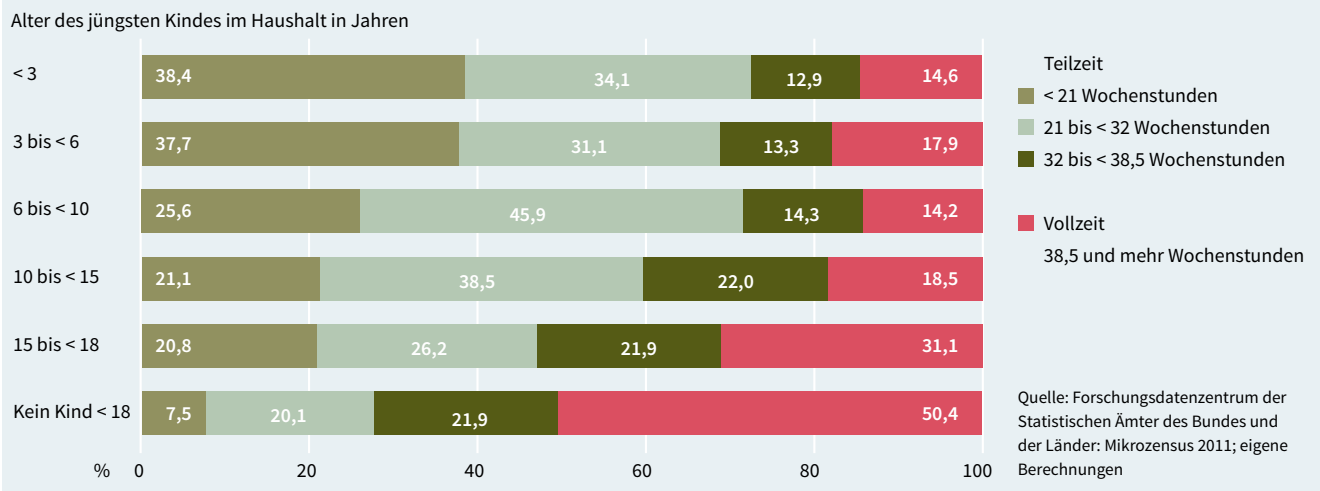
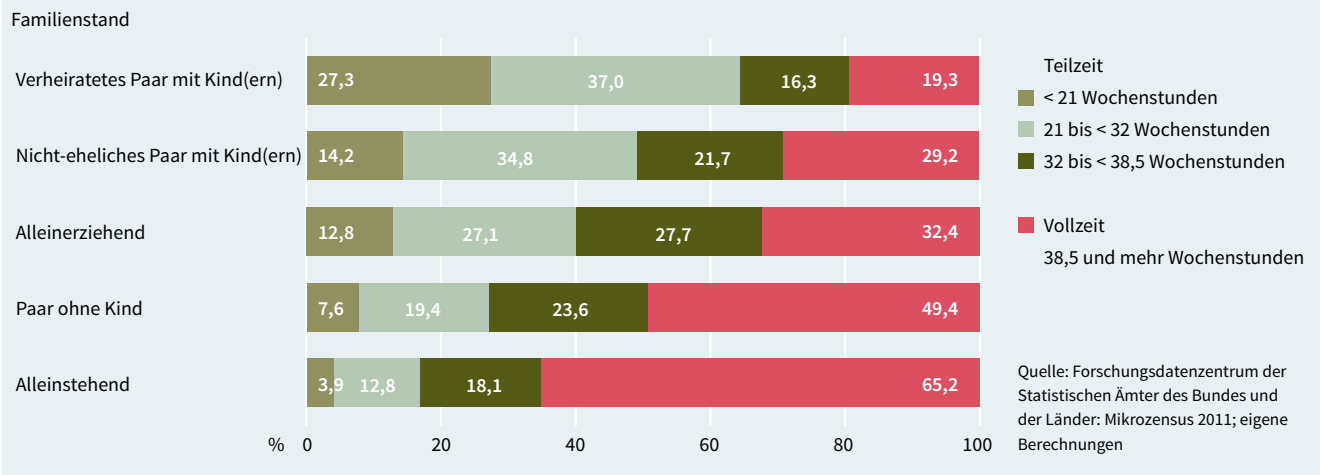


Abb. 4 **Erwerbstätige Erzieherinnen nach Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche und Familienstand 2011 (Deutschland; in %)**



Beschäftigungsumfang nach Familienstand

Ein weiteres Merkmal der familialen Situation, der Familienstand, hängt ebenfalls mit dem Beschäftigungsumfang von erwerbstätigen Erzieherinnen zusammen (vgl. Abb. 4). Erzieherinnen, die sich eher in traditionellen Lebensformen befinden, also in einer Ehe mit Kind(ern), haben kürzere Arbeitszeiten als Erzieherinnen aus weniger traditionellen Lebensformen. So arbeiten verheiratete Erzieherinnen mit Kind am häufigsten in Teilzeit (64,3%). Die geringste Teilzeitquote zeigt sich unter alleinstehenden Erzieherinnen (16,7%), wobei diese Personengruppe, wie bereits dargestellt, eher jünger ist und unter 25-jährige Erzieherinnen auf deskriptiver Ebene im Schnitt mehr Stunden arbeiten als ältere Fachkräfte. Fast die Hälfte der

Erzieherinnen, die in einer nicht-ehelichen Partnerschaft mit Kind leben, arbeitet in Teilzeit, alleinerziehende Erzieherinnen zu 39,9% und Erzieherinnen in einer Partnerschaft ohne Kinder zu 27%. Dieser Befund mag insofern überraschen, als Alleinerziehende in der Regel hauptverantwortlich für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder sind und das Ausüben einer Vollzeittätigkeit eine hohe Belastung darstellen kann. Da aber auch die finanzielle Ausstattung der Familie größtenteils in ihren alleinigen Verantwortungsbereich fällt, sind sie auf eine Erwerbstätigkeit bzw. einen höheren Beschäftigungsumfang angewiesen (Lenze 2014, S. 49ff.). Die genannten Zusammenhänge zwischen Familienstand und Arbeitszeit werden insbesondere für westdeutsche Erzieherinnen deutlich.

Multivariate Befunde zu den Einflussfaktoren einer Teilzeitbeschäftigung

Anhand einer binären logistischen Regression wurden die deskriptiven Ergebnisse zur Teilzeittätigkeit anschließend überprüft (vgl. Tab. 5). Hierbei zeigten sich ähnliche Determinanten für die Teilzeitbeschäftigung, die bereits Kirsten Fuchs-Rechlin (2010) bestimmen konnte.¹⁰

Auch im Jahr 2011 ist für Erzieherinnen eine Elternschaft ein wichtiger Grund für eine Teilzeittätigkeit. So ist die Wahrscheinlichkeit, weniger als 32 Wochenstunden zu arbeiten, bei den Erzieherinnen ohne Kind geringer als bei Frauen mit einem 15 Jahre und älteren Kind. Wenn eine Erzieherin mit einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt lebt, ist es wahrscheinlicher, dass sie in Teilzeit arbeitet, als wenn ihr Kind schon 15 Jahre oder älter ist. Zwischen

den einzelnen jüngeren Alterskategorien gibt es tendenziell weniger starke Unterschiede in den Effektstärken. Bezogen auf die Anzahl der Kinder arbeiten eher Erzieherinnen mit drei und mehr Kindern in Teilzeit als Frauen mit nur einem Kind, wohingegen es in den Effektstärken zwischen den Fachkräften mit zwei Kindern und denen mit drei Kindern und mehr nur geringfügige Unterschiede gibt. Hier kann somit nicht direkt darauf geschlossen werden, wie anhand der deskriptiven Ergebnisse deutlich wurde, dass mit zunehmender Kinderanzahl die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung steigt.

Ferner verdeutlichen die multivariaten Auswertungen, dass verheiratete Erzieherinnen eher in Teilzeit arbeiten als unverheiratete Frauen. Erzieherinnen, die in Partnerschaften mit oder ohne Kinder leben, sind häufiger unter 32 Wochenstunden beschäftigt, als alleinstehende Fachkräfte, wobei der Effekt bei Paarfamilien stärker ist. Eine Teilzeittätigkeit ist zudem bei geringfügiger Qualifizierten überproportional häufiger zu finden sowie bei

¹⁰ Die Ergebnisse sind jedoch angesichts des als eher geringfügig einzustufenden Nagelkerkes- r^2 -Wertes von 0,3 mit Vorsicht zu interpretieren.

Tab. 5 Erklärungsmodell für eine Teilzeittätigkeit (unter 32 Wochenstunden) von Erzieherinnen 2011 (Deutschland; binäre logistische Regression)

Unabhängige Variablen	Standardisierter Regressionskoeffizient	
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Referenz: 15 Jahre und älter)		
Kein Kind	1,271	-1 **
Unter 3 Jahre	1,507	**
3 bis unter 6 Jahre	1,494	**
6 bis unter 10 Jahre	1,568	**
10 bis unter 15 Jahre	1,324	**
Anzahl der Kinder im Haushalt (Referenz: 3 und mehr Kinder)		
1 Kind	1,153	-1 **
2 Kinder	1,038	**
Verheiratet (Referenz: Ledig)	1,306	**
Lebensform (Referenz: Alleinstehend)		**
Paar mit Kind(ern)	1,280	**
Paar ohne Kind	1,094	**
Altersgruppen (Referenz: 55 Jahre und älter)		
Unter 25 Jahre	1,359	-1 **
25 bis unter 35 Jahre	1,563	-1 **
35 bis unter 45 Jahre	1,358	-1 **
45 bis unter 55 Jahre	1,171	-1 **
Mindestens Fachhochschulreife (Referenz: Nicht mind. Fachhochschulreife)	1,111	-1 **
Mit Migrationshintergrund (Referenz: Ohne Migrationshintergrund)	1,115	-1 **
Westdeutschland (Referenz: Ostdeutschland)	1,336	**
Befristet (Referenz: Unbefristet)	1,438	**

r-Quadrat: 30% N = 286.468 *: $p \leq ,05$; **: $p \leq ,01$

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

Fachkräften ohne Migrationshintergrund, bei westdeutschen Erzieherinnen und befristet Tätigen im Vergleich zu den jeweiligen Referenzgruppen. Wie bereits bei Kirsten Fuchs-Rechlin (2010) deutlich wurde, arbeiten Fachkräfte im Alter von 55 Jahren und älter unter Kontrolle der übrigen Variablen wahrscheinlicher in Teilzeit als ihre jüngeren Kolleginnen. Bereits damals wurde vermutet, dass „die Arbeitsbelastungen im fortgeschrittenen Erwerbsalter durch Reduzierung der Arbeitszeit kompensiert werden“ (ebd., S. 16). Zudem könnte es in dieser Altersgruppe wieder wahrscheinlicher werden, den Beruf mit familialen Belangen wie der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren und demzufolge die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsumfang und der familialen Situation deuten insgesamt darauf hin, dass das Ausüben einer Teilzeittätigkeit auch für Erzieherinnen vorwiegend darauf abzielt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

4.3 Gründe für eine Teilzeittätigkeit

Aufschlussreich sind neben den Angaben zu den tatsächlichen Beschäftigungsumfängen von Erzieherinnen ebenso ihre Aussagen darüber, aus welchen Gründen teilzeitbeschäftigte Erzieherinnen diesem Arbeitszeitmodell nachgehen. Dazu werden im Rahmen des Mikrozensus die Personen, die angeben unter 32 Stunden pro Woche zu arbeiten, mit Hilfe einer geschlossenen Frage nach den Gründen für das Ausüben einer Teilzeittätigkeit befragt.

Gründe für Teilzeittätigkeit nach West- und Ostdeutschland

In Westdeutschland werden in erster Linie familiäre Gründe für das Ausüben einer Teilzeittätigkeit angegeben (vgl. Abb. 5): 35,5% der Erzieherinnen mit einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von unter 32 Stunden arbeiten in Teilzeit, weil sie Kinder betreuen, Pflegebedürftige oder Menschen mit Behinderungen versorgen. Für 33,2% der Teilzeitbeschäftigten sind es sonstige persönliche oder familiäre Motive. 1,3% der Befragten arbeiten in Teilzeit aufgrund einer Schulausbildung, eines Studiums oder einer sonstigen Aus- und Fortbildung sowie 1,5% aufgrund einer Krankheit, von Unfallfolgen oder einer Behinderung. Das Fehlen von Vollzeitstellen ist nur für eine Minderheit der Befragten ein Motiv für ihre Teilzeiterwerbstätigkeit (6,5%).

Für ostdeutsche Erzieherinnen mit einem Beschäftigungsumfang von unter 32 Stunden werden eher andere Gründe für das Ausüben einer Teilzeittätigkeit sichtbar: So arbeiten die meisten Erzieherinnen in Ostdeutschland in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden können (36,9%). Die Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen oder Menschen mit Behinderung (13,5%) oder sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen (11,5%) geben in Ostdeutschland weniger Erzieherinnen als in Westdeutschland als Grund für eine Teilzeittätigkeit an. Diese Unterschiede betreffen jedoch nicht nur Erzieherinnen, sondern auch alle erwerbstätigen Frauen: So gaben 61% der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland an, aus familialen oder persönlichen Gründen und 9,9% aufgrund des Nichtvorhandenseins einer Vollzeittätigkeit teilzeitbeschäftigt zu sein, wohingegen dies in Ostdeutschland auf 25,4 bzw.

Abb. 5 Gründe für eine Teilzeittätigkeit von Erzieherinnen und allen erwerbstätigen Frauen 2011 (in %)



Abb. 6 Gründe für eine Teilzeittätigkeit von Erzieherinnen nach unter 18-jährigem Kind im Haushalt 2011 (in %)



41,5% zutraf. Somit sind es in Westdeutschland eher familiäre Gründe und in Ostdeutschland eher strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarkts, die eine Teilzeittätigkeit bedingen. Daher ist es bedeutsam, zwischen gewünschter und unfreiwilliger Teilzeittätigkeit zu unterscheiden.

Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft und Alter der Kinder sowie der Beschäftigten

Die genannten Differenzen setzen sich noch stärker fort, wenn die Motive für eine Teilzeittätigkeit von ost- und westdeutschen Erzieherinnen nach Elternschaft unterschieden werden (vgl. Abb. 6): So arbeiten westdeutsche Erzieherinnen mit einem unter 18-jährigen Kind vor allem aus dem Grund in Teilzeit, weil sie zu 87,3% Kinder, Pflegebedürftige oder Menschen mit Behinderungen betreuen oder anderen persönlichen bzw. familialen Verpflichtungen nachgehen müssen. Bei ostdeutschen Erzieherinnen mit Kind sind dies nur 45,9%. Wenn kein unter 18-jähriges Kind (mehr) im Haushalt wohnt, also weniger Betreuungs- und Versorgungsleistungen zu erbringen sind, arbeiten westdeutsche Erzieherinnen nur noch zu 37,3% aus familialen bzw. persönlichen sowie zu 34% aus sonstigen Gründen in Teilzeit, die nicht näher zu bestimmen sind. Demgegenüber sind ostdeutsche Erzieherinnen ohne Kind insbesondere aufgrund fehlender Vollzeitstellen teilzeitbeschäftigt (49,1%). Familiäre bzw. persönliche Motive spielen hier eine untergeordnete Rolle (6%) im Vergleich zu den westdeutschen Erzieherinnen ohne Kind (37,3%). Die Ergebnisse nach Elternschaft und Gründen für eine Teilzeittätigkeit zeigen sich, wie einleitend erwähnt, ebenso für ost- und

westdeutsche erwerbstätige Frauen insgesamt (Keller/Haustein 2013; WSI 2013).

Zudem zeigt sich die Tendenz, dass umso eher familiäre Motive für das Ausüben einer Teilzeittätigkeit angegeben werden, je jünger die Kinder sind. Dieses Ergebnis entspricht dem Befund, dass familiäre oder persönliche Verpflichtungen als Grund für eine Teilzeittätigkeit insbesondere bei 30- bis unter 40-jährigen Erzieherinnen (76,7%) eine größere Rolle spielen als das Fehlen von Vollzeitstellen (5,2%), also bei denjenigen, die sich gerade in der aktiven Familienphase befinden. Wohingegen arbeitsmarktstrukturelle Gründe, also das Fehlen von Vollzeitstellen, insbesondere von unter 30-jährigen Erzieherinnen genannt werden (34,3%). Aus familialen Gründen arbeiten in dieser Altersgruppe nur 28,8% in Teilzeit.

Die Analyse der Gründe für eine Teilzeittätigkeit verdeutlicht, dass insbesondere bei westdeutschen Erzieherinnen das Ausüben einer Beschäftigung von unter 32 Wochenstunden eine bedeutsame Funktion zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnimmt. Ostdeutsche Erzieherinnen befinden sich eher unfreiwillig, also aufgrund des Fehlens von Vollzeitstellen, in Teilzeit. Dies gilt vor allem für die Beschäftigten ohne Kind(er).

4.4 Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit

Die Angabe, inwiefern die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dem gewünschten Arbeitszeitumfang entsprechen, kann darauf hinweisen, wie Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf gelingt. Dies ist anhand des im Mikrozensus erhobenen Merkmals möglich, das Auskunft darüber gibt, ob die befragte Person mit entsprechend höherem Verdienst ihre normale Wochenarbeitszeit erhöhen möchte und falls dies der Fall sein sollte, in welchem Umfang die Aufstockung der Arbeitszeit gewünscht ist.¹¹

Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit nach West- und Ostdeutschland

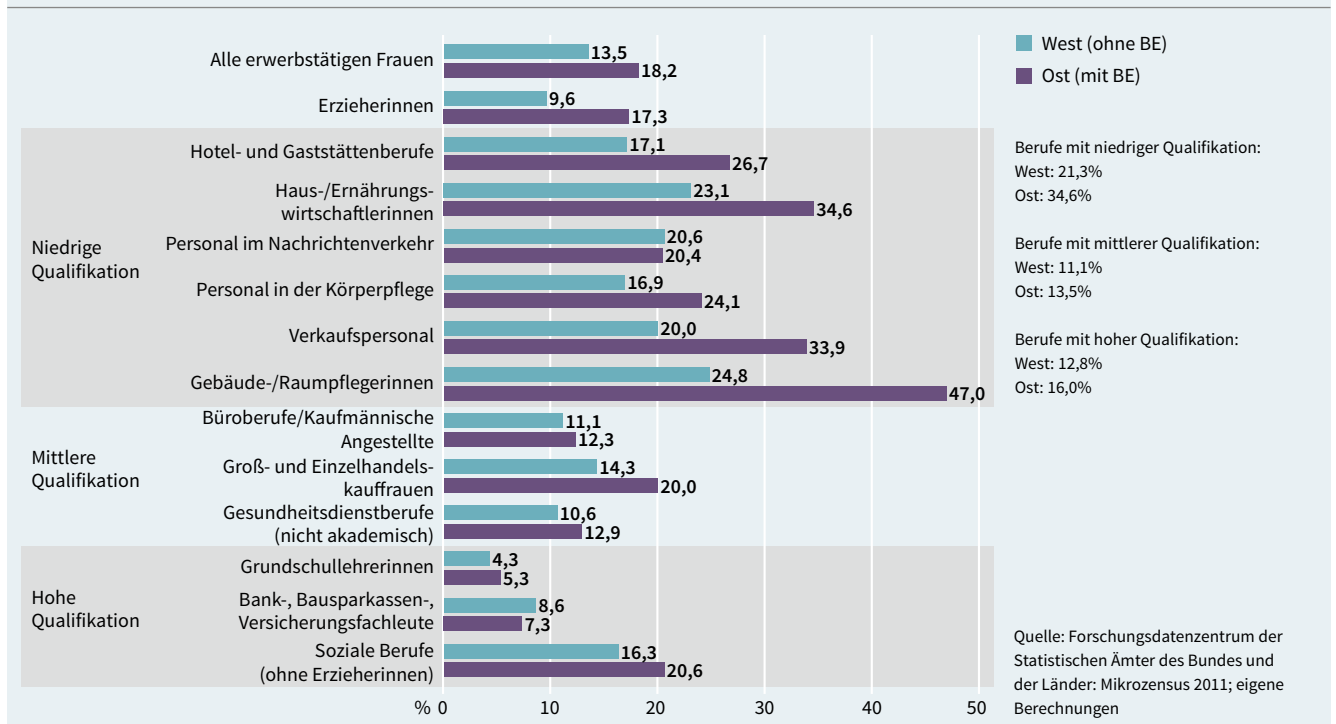
Westdeutsche Erzieherinnen möchten nur zu 9,6% mehr Stunden arbeiten.¹² Und von diesen möchte wiederum gut die Hälfte ihre Arbeitszeit um weniger als zehn Wochenstunden aufstocken, die andere Hälfte hingegen möchte um zehn Wochenstunden und mehr aufstocken. In Ostdeutschland äußerten 17,3% aller pädagogisch Tätigen die Präferenz, ihren derzeitigen Beschäftigungsumfang zu erhöhen. Die Hälfte von diesen möchte weniger als

zehn Stunden (48,4%) und die andere Hälfte zehn Stunden und mehr (51,6%) zusätzlich arbeiten. Fuchs-Rechlin (2010) und Schreyer u.a. (AQUA-Studie 2014) konnten in ihren Untersuchungen feststellen, dass sich etwa ein Drittel aller Teilzeittätigen eine Verlängerung der Arbeitszeit wünscht. Dies trifft in der vorliegenden Auswertung nur auf 17,2% der teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen zu, in Westdeutschland sind es 14,3% und in Ostdeutschland 28,8%.¹³ Demnach ist der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung unter westdeutschen Erzieherinnen sehr ausgeprägt. In Ostdeutschland hingegen ist der Wunsch mehr zu arbeiten deutlich stärker vorhanden als in Westdeutschland.

Die genannten landesspezifischen Befunde zeigen sich in der Tendenz ebenfalls für die Mehrheit der hier betrachteten Berufsgruppen, allerdings in ganz unterschiedlichen Ausprägungen (vgl. Abb. 7). Von allen erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland möchten 13,5% und in Ostdeutschland 18,2% länger arbeiten. Die diesbezüglichen Anteile der Erzieherinnen liegen also unter diesen Werten. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland sind es die Berufsgruppen mit niedrigerer Qualifikation, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten, insbesondere Gebäude- und Raumpflegerinnen, während die Berufsgruppen mit mittlerer bzw. hoher Qualifikation diesen Wunsch seltener

- 11 Um ein vollständiges Bild von den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zu erhalten, ist ebenso die Frage aufschlussreich, inwieweit die Befragten ihre Wochenarbeitszeit verringern möchten. Dies wird zwar im Mikrozensus erhoben, jedoch erfolgt die Beantwortung dieser Frage auf freiwilliger Basis, so dass speziell für Erzieherinnen aufgrund von zu geringen Fallzahlen eine differenzierte Auswertung nach verschiedenen Merkmalen nicht erfolgen konnte.
- 12 Bei diesem Befund sollte jedoch berücksichtigt werden, dass Beschäftigte, die zuvor mit den zu leistenden Arbeitszeiten nicht zufrieden waren, möglicherweise das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen haben. Dieser Effekt lässt sich anhand des Mikrozensus nicht überprüfen.
- 13 Eine mögliche Erklärung hierfür könnte die geringfügig abweichende Stichprobenbildung der Auswertungen sein.

Abb. 7 Erwerbstätige Frauen, die ihren Beschäftigungsumfang erhöhen möchten, nach Berufsgruppen 2011 (in %)



Tab. 6 **Erklärungsmodell für den Verlängerungswunsch der Arbeitszeit von Erzieherinnen 2011**
(Deutschland; binäre logistische Regression)

Unabhängige Variablen	Standardisierter Regressionskoeffizient	
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Referenz: 15 Jahre und älter)		
Unter 3 Jahre	1,170	-1 **
3 bis unter 6 Jahre	1,263	-1 **
6 bis unter 10 Jahre	1,247	-1 **
10 bis unter 15 Jahre	1,073	-1 **
Verheiratet (Referenz: Ledig)	1,108	-1 **
Lebensform (Referenz: Alleinstehend)		
Paar mit Kind(ern)	1,086	-1 **
Alleinerziehend	1,190	**
Paar ohne Kind	1,012	n.sig.
Altersgruppen (Referenz: 55 Jahre und älter)		
Unter 25 Jahre	1,502	**
25 bis unter 35 Jahre	1,647	**
35 bis unter 45 Jahre	1,659	**
45 bis unter 55 Jahre	1,354	**
Westdeutschland (Referenz: Ostdeutschland)	1,478	-1 **
Befristet (Referenz: Unbefristet)	1,321	**
Teilzeit (unter 32 Wochenstunden) (Referenz: Vollzeit)	1,982	**

r-Quadrat: 15% N = 286.468 *: p<= ,05; **: p<= ,01

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

äußerten. Dies mag mit der generell durchschnittlich niedrigeren Arbeitszeit Geringqualifizierter im Vergleich zu denen mit mittlerer und höherer Qualifikation zusammenhängen. Erzieherinnen möchten somit seltener als die Mehrheit der hier untersuchten Berufsgruppen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ihre Arbeitszeit erhöhen. Und die Erzieherinnen, die ihr Stundenvolumen erhöhen möchten, würden – verglichen mit der Mehrheit der anderen Berufsgruppen – lieber weniger als zehn Stunden die Woche zusätzlich arbeiten.

Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit nach Alter und Anzahl der Kinder

Neben der west- und ostdeutschen Differenzierung bezüglich des Anteils derjenigen, die gern mehr arbeiten möchten, ergeben sich ebenso Unterschiede in Abhängigkeit von familialen Merkmalen: So möchten Erzieherinnen, die mit einem unter 18-jährigen Kind im Haushalt zusammenleben, zu 12,6% und diejenigen, bei denen kein unter 18-jähriges Kind im Haushalt wohnt, zu 10,9% ihre Arbeitszeit verlängern. Unter den Müttern möchten insbesondere diejenigen länger arbeiten, die unter 21 Wochenstunden beschäftigt sind (16,3%). Unter den kinderlosen Frauen sind es eher die Erzieherinnen, die 21 bis unter 32 Stunden arbeiten (20,2%). Dies entspricht dem zuvor aufgezeigten Befund aus der Vereinbarkeitsforschung, dass viele Mütter, die bereits in Teilzeit arbeiten, daran interessiert sind, ihren Beschäftigungsumfang aus-

zuweiten (Böhmer u.a. 2014, S. 225). Ferner kommt es tendenziell nicht wie vermutet auf das Alter des Kindes an: Beispielsweise möchten Erzieherinnen mit einem unter dreijährigen Kind zu 14% ihren Beschäftigungsumfang erweitern, mit einem drei- bis unter sechsjährigen Kind zu 10,3% und mit einem 15- bis unter 18-jährigen Kind zu 13,2%. Bei der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder hingegen zeigt sich, dass der Anteil der Erzieherinnen, die gern ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, unter den Personen mit einem Kind (12,4%) im Vergleich zu Erzieherinnen mit zwei Kindern (11,1%) oder mit drei und mehr Kindern (11,0%) geringfügig höher ist. Diese Tendenz wird auch hinsichtlich der Anzahl der insgesamt im Haushalt lebenden Personen deutlich: So möchten beispielsweise Erzieherinnen, die allein einen Haushalt führen, zu 13,1% ihre Arbeitszeit verlängern, wohingegen nur 8,4% derer, die mit fünf oder mehr Personen in einem Haushalt leben, länger arbeiten möchten. Bezogen auf den Familienstand ist es von besonderer Bedeutung, dass es insbesondere alleinerziehende Erzieherinnen sind, die gerne mehr arbeiten möchten (19,5%) im Vergleich zu zum Beispiel verheirateten Erzieherinnen mit Kind bzw. Kindern (9,8%).

Multivariate Befunde zum Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit

Auf deskriptiver Ebene wurden bezüglich des Alters des jüngsten Kindes im Haushalt keine eindeutigen Tendenzen sichtbar. Die multivariaten Ergebnisse verdeutlichen,

dass sich insbesondere Erzieherinnen mit einem Kind im Alter von 15 Jahren und älter eine längere Arbeitszeit wünschen als Frauen mit Kindern aus den jüngeren Altersgruppen (vgl. Tab. 6). Dies trifft gemessen an den standardisierten Regressionskoeffizienten eher auf Fachkräfte mit Kindern im Alter von drei bis unter sechs Jahren und im Alter von sechs bis unter zehn Jahren zu. Im Unterschied zur bivariaten Analyse spielt die Anzahl der Kinder in diesem Modell keine Rolle. Zudem sind es ledige Erzieherinnen, die – verglichen mit verheirateten Fachkräften – überproportional häufig den Wunsch nach einer Aufstockung der Arbeitszeit äußern. Bezogen auf den Familienstand möchten Erzieherinnen, die in einer Partnerschaft mit Kindern leben, seltener länger arbeiten als Alleinstehende, wohingegen Alleinerziehende im Vergleich zu Alleinstehenden mit größerer Wahrscheinlichkeit länger arbeiten möchten. Der stärkste Effekt zeigt sich folglich wie schon bei den deskriptiven Ergebnissen bei Alleinerziehenden. Es sind eher die jüngeren analysierten Altersgruppen im Vergleich zu den Fachkräften im Alter von 55 Jahren und älter, die gern ihren Erwerbsumfang ausweiten wollen. Speziell bei den 25- bis unter 35-Jährigen und den 35- bis unter 45-Jährigen ergibt sich ein stärkerer Effekt. Zudem ist der Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit bei ostdeutschen Erzieherinnen sowie bei befristet Tätigen als auch bei in Teilzeit arbeitenden Fachkräften überproportional häufiger vorhanden als bei den jeweiligen Referenzgruppen. Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich auch bei allen berufstätigen Frauen (Wanger 2011, S. 6f.).

Insgesamt liegen Verlängerungswünsche sowohl eher bei jüngeren, ledigen ostdeutschen und befristet tätigen Fachkräften vor, die in Teilzeit arbeiten, als auch bei Fachkräften mit älteren Kindern.¹⁴ Wie bereits dargestellt sind dies vor allem die Personen, die weniger aufgrund familiärer Faktoren, sondern vorrangig aufgrund arbeitsmarktstruktureller Faktoren in Teilzeit arbeiten. In diesen Fällen besteht zusätzliches Arbeitszeitpotenzial.

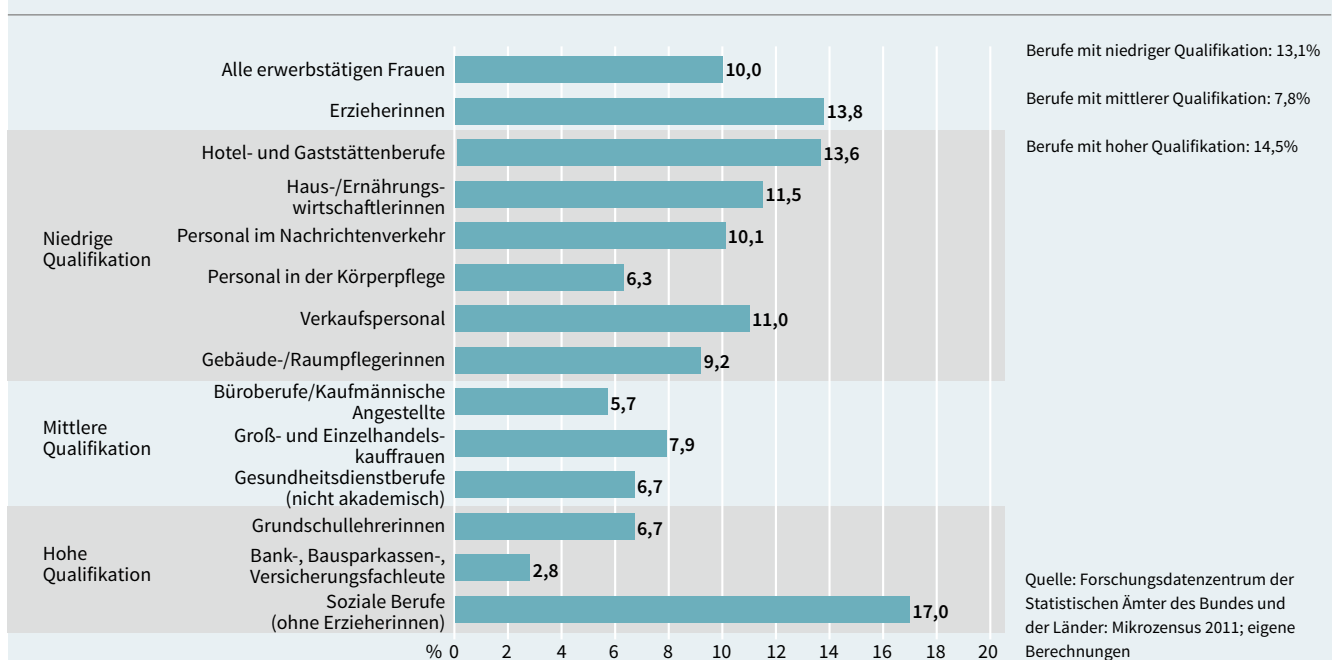
4.5 Befristungsquote bei erwerbstätigen Erzieherinnen nach ihrer familialen Situation

Nach Auswertungen des Mikrozensus ist der Anteil befristet beschäftigter Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern in West- und Ostdeutschland in den vergangenen Jahren moderat angestiegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014; Fuchs-Rechlin 2010). 2011 sind laut Mikrozensus 14% der Erzieherinnen in Westdeutschland und 13,3% in Ostdeutschland befristet tätig (vgl. Abb. 8).¹⁵ Damit liegt die Befristungsquote bei Erzieherinnen über dem

¹⁴ Wie bereits bei der Analyse der Faktoren, die Einfluss auf das Ausüben einer Teilzeittätigkeit haben, sind die vorliegenden Ergebnisse zum Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit angesichts des im Regressionsmodell vorliegenden geringfügigen Nagelkerkes- r^2 -Wertes von 0,15 mit Vorsicht zu interpretieren.

¹⁵ Ein zeitlicher Vergleich dieser Anteile mit den Angaben aus den zuvor genannten Datenquellen ist eher nicht möglich, da es sich um jeweils geringfügig anders zusammengesetzte Stichproben als in der vorliegenden Auswertung handelt.

Abb. 8 Befristungsquote von erwerbstätigen Frauen nach Berufsgruppen 2011 (Deutschland; in %)



Tab. 7 Anteil der befristet beschäftigten Erzieherinnen nach personen- und familienbezogenen Merkmalen 2011 (in %)

Befristet beschäftigte Erzieherinnen	West (ohne BE)	Ost (mit BE)	Insgesamt
	in %		
Insgesamt	14,0	13,3	13,8
Alter in Jahren			
20 bis unter 25	47,3	55,1	49,1
25 bis unter 30	26,0	24,5	25,8
30 bis unter 35	15,3	27,6	17,2
35 bis unter 40	14,6	10,3	13,6
40 bis unter 45	9,7	9,8	9,8
45 bis unter 50	9,6	8,8	9,4
50 bis unter 55	6,4	7,5	6,7
55 bis unter 60	4,6	6,4	5,2
Höchster allgemeiner Schulabschluss			
Hauptschulabschluss	7,1	35,8	10,3
Mittlere Reife	12,4	10,5	11,8
Fachhochschulreife	15,6	16,1	15,7
Hochschulreife	21,0	19,0	20,5
Familienstand			
Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft	12,7	8,3	11,6
Ledig	15,9	20,8	17,1
Familienstand			
Verheiratetes Paar mit Kind(ern)	14,8	8,4	13,4
Nicht-eheliches Paar mit Kind(ern)	12,8	18,0	15,1
Alleinerziehend	13,9	26,8	17,6
Paar ohne Kind	11,1	7,3	10,0
Alleinstehend	16,3	24,2	17,9
Migrationshintergrund			
Ohne	13,1	12,4	12,9
Mit	20,8	34,5	22,3
Lediges Kind im Haushalt (unabhängig vom Alter)			
Ja	14,5	13,9	14,4
Nein	13,3	12,6	13,1
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt in Jahren			
Unter 3	23,3	32,0	25,7
3 bis unter 6	17,7	30,2	20,3
6 bis unter 10	17,9	12,6	16,7
10 bis unter 15	13,9	6,9	12,1
15 bis unter 18	13,9	10,6	13,2
Anzahl der ledigen Kinder im Haushalt			
Ein Kind	12,9	14,8	13,5
Zwei Kinder	15,6	11,8	14,7
Drei und mehr Kinder	16,9	18,4	17,1

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

durchschnittlichen Anteil aller erwerbstätigen Frauen (West: 9,6% und Ost: 11,7%). Im Berufsgruppenvergleich sind es mit 17% die anderen sozialen Berufe (ohne Erzieherinnen), die die höchste Befristungsquote bundesweit aufweisen. Am seltensten sind Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsfachleute befristet beschäftigt (2,8%).

Befristungsquote nach demografischen und familialen Merkmalen

Differenziert nach gewissen demografischen und familialen Merkmalen zeigen sich folgende Tendenzen (vgl. Tab. 7): Es sind eher jüngere Erzieherinnen, die eine hohe Befristungsquote aufweisen, so dass hier nach wie vor eine kritische Berufseinmündungsphase besteht (Fuchs-Rechlin 2010). So geht fast die Hälfte (49,1%) der 20- bis unter 25-Jährigen einer befristeten Tätigkeit nach; bei den 55- bis unter 60-Jährigen liegt die Quote mit 5,2% weitaus niedriger. Ferner steigt mit einem höheren Schulabschluss die Wahrscheinlichkeit, befristet tätig zu sein. Nur 10,3% der Erzieherinnen mit Hauptschulabschluss, aber 20,5% der Erzieherinnen mit Hochschulreife sind befristet tätig.¹⁶ Bezogen auf familiäre Merkmale wird deutlich, dass verheiratete Erzieherinnen seltener befristet beschäftigt sind (11,6%) als ledige Erzieherinnen (17,1%). Eine geringfügig höhere Befristungsquote als bei Ledigen zeigt sich bei alleinstehenden (17,9%) sowie alleinerziehenden Erzieherinnen (17,6%). Hinsichtlich des Alters der Kinder wird die Tendenz sichtbar, dass je jünger die Kinder sind, die im Haushalt der Erzieherinnen leben, desto eher sind die Erzieherinnen befristet tätig. So hat zum Beispiel gut ein Viertel der Erzieherinnen mit einem unter dreijährigen Kind im Haushalt einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei den Frauen mit einem Kind im Alter von zehn bis unter 15 Jahren sind es 12,1%. Darüber hinaus gilt: Je mehr Kinder im Haushalt wohnen, desto höher ist die Befristungsquote. Bei Erzieherinnen mit nur einem Kind im Haushalt liegt die Befristungsquote bei 13,5%, aber 17,1% der Erzieherinnen mit drei oder mehr Kindern haben befristete Arbeitsverträge.

Multivariate Befunde zu den Einflussfaktoren eines befristeten Arbeitsvertrags

Anhand der multivariaten Analyse wird deutlich, dass unter Berücksichtigung aller familialen und demografischen Merkmale das Alter der Beschäftigten den stärksten Ein-

fluss auf die Befristungsquote hat (vgl. Tab. 8 auf der folgenden Seite): Je jünger Erzieherinnen sind, desto wahrscheinlicher sind sie befristet tätig. Dies gilt insbesondere für die unter 25-Jährigen im Vergleich zu den 55-Jährigen und Älteren. Dieser stärkere Einfluss des Alters scheint sich auf die Einflussstärken der übrigen Variablen auszuwirken, so dass die nachfolgenden Ergebnisse – auch angesichts des eher als geringfügig einzustufenden Nagelkerkes- r^2 -Wertes von 0,2 – mit Vorsicht zu interpretieren sind. So zeigte sich zwar auf deskriptiver Ebene, dass Erzieherinnen mit einem jüngeren Kind bzw. Ledige eher befristet tätig sind als diejenigen mit einem älteren Kind bzw. als Verheiratete, was aber damit zusammenhängen mag, dass jüngere Fachkräfte, die häufiger befristet angestellt sind, auch jüngere Kinder haben und eher (noch) ledig sind. Unter Kontrolle der übrigen Variablen wird jedoch das umgekehrte Ergebnis deutlich: Eine Befristung ist wahrscheinlicher bei Erzieherinnen mit einem Kind im Alter von 15 Jahren und älter als bei Fachkräften mit jüngeren Kindern, wobei sich zwischen den Altersgruppen der jüngeren Kindern gemessen an den standardisierten Regressionskoeffizienten kaum Unterschiede ausmachen lassen. Dies könnte damit zu erklären sein, dass in früheren Zeiten ältere Fachkräfte nach der Geburt ihres Kindes häufiger für eine längere Dauer oder vollständig aus dem Beruf ausgestiegen sind als jüngere Fachkräfte heute (Mühling u.a. 2013; Geyer u.a. 2012); sofern eine (Wieder-)Aufnahme des Berufs im fortgeschrittenen Alter erfolgte, geschah dies möglicherweise zunächst einmal befristet. Der stärkere Einfluss des Alters mag auch der Grund dafür sein, dass laut der binären Regression verheiratete Erzieherinnen eher befristet tätig sind als ledige Fachkräfte. Zudem haben sowohl Erzieherinnen, die in einer Partnerschaft mit Kind(ern) leben, als auch Alleinerziehende häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als Alleinstehende, wobei dies auf Erzieherinnen in einer Partnerschaft ohne Kind seltener zutrifft als auf Alleinstehende. Den deskriptiven Ergebnissen entsprechend sind insbesondere Erzieherinnen mit drei Kindern und mehr im Haushalt überproportional häufig befristet beschäftigt verglichen mit denen, die ein Kind oder zwei Kinder haben. Eine höhere Befristungsquote liegt außerdem vor bei Erzieherinnen mit mindestens Fachhochschulreife sowie bei Personen mit Migrationshintergrund, bei ostdeutschen Erzieherinnen und in Teilzeit Arbeitenden im Vergleich zu den jeweiligen Referenzgruppen. Darüber hinaus sind diejenigen, die den Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit äußern, häufiger befristet tätig als diejenigen, die nicht länger arbeiten möchten.

¹⁶ Dies mag auf einen Alterseffekt zurückzuführen sein, da jüngere Erzieherinnen ein höheres Schulbildungsniveau aufweisen als ältere Erzieherinnen, und diese sind wiederum seltener befristet tätig.

Alles in allem veranschaulichen die multivariaten Ergebnisse, dass familiäre Merkmale, wie das Alter der Kinder oder der Familienstand, weniger stark mit der Befristung korrelieren; bedeutsamer ist vielmehr das Alter der Erzieherinnen. Es ist zu vermuten, dass die höhere Befristungsquote unter den jüngeren Fachkräften einer zufriedenstellenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegensteht und die mangelnde Planungssicherheit dazu führt, dass Familiengründungen bzw. -erweiterungen reduziert oder aufgeschoben werden. Diese Tendenz konnte bereits für Erwerbstätige insgesamt nachgewiesen werden (z.B. Müller 2013; Kreyenfeld 2008; Bernhard/Kurz 2007).

5 Fazit

Die Auswertungen ergeben, dass erwerbstätige Erzieherinnen größtenteils in familiäre Kontexte eingebunden sind und sich in eher traditionellen Lebensformen befinden. Dies zeigt sich zum einen daran, dass die Mehrzahl der Erzieherinnen verheiratet ist und Kinder hat. Zum anderen hat eine 40- bis unter 45-jährige Erzieherin durchschnittlich mehr Kinder als andere erwerbstätige Frauen. Diese stärkere Einbindung in familiäre Kontexte ist mit einer größeren Fürsorge- und Betreuungsleistung verbunden und kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren.

Tab. 8 Erklärungsmodell für eine befristete Beschäftigung von Erzieherinnen 2011
(Deutschland; binäre logistische Regression)

Unabhängige Variablen	Standardisierter Regressionskoeffizient	
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Referenz: 15 Jahre und älter)		
Unter 3 Jahre	1,034	-1 **
3 bis unter 6 Jahre	1,032	-1 **
6 bis unter 10 Jahre	1,009	-1 n.sig.
10 bis unter 15 Jahre	1,061	-1 **
Anzahl der Kinder im Haushalt (Referenz: 3 und mehr Kinder)		**
1 Kind	1,234	-1 **
2 Kinder	1,119	-1 **
Verheiratet (Referenz: Ledig)	1,071	**
Lebensform (Referenz: Alleinstehend)		
Paar mit Kind(ern)	1,136	**
Alleinerziehend	1,252	**
Paar ohne Kind	1,311	-1 **
Altersgruppen (Referenz: 55 Jahre und älter)		
Unter 25 Jahre	1,955	**
25 bis unter 35 Jahre	1,816	**
35 bis unter 45 Jahre	1,206	**
45 bis unter 55 Jahre	1,120	**
Mindestens Fachhochschulreife (Referenz: Nicht mind. Fachhochschulreife)	1,155	**
Mit Migrationshintergrund (Referenz: Ohne Migrationshintergrund)	1,167	**
Westdeutschland (Referenz: Ostdeutschland)	1,076	-1 **
Teilzeit (unter 32 Wochenstunden) (Referenz: Vollzeit)	1,504	**
Wunsch nach längerer Arbeitszeit (Referenz: Trifft nicht zu)	1,294	**

r-Quadrat: 20% N = 286.352 *: p<= ,05; **: p<= ,01

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011; eigene Berechnungen

In Bezug auf den Beschäftigungsumfang wurden unterschiedliche Erwerbsmuster zwischen west- und ostdeutschen Erzieherinnen mit und ohne Kind ersichtlich. So sind die durchschnittlichen Beschäftigungsumfänge von Erzieherinnen aus den neuen Ländern zwar generell höher als die der Erzieherinnen aus den alten Ländern. In Kombination mit einer Elternschaft reduzieren Erzieherinnen jedoch ihre Arbeitszeiten, und dies in Westdeutschland noch viel stärker als in Ostdeutschland. Dennoch ist die Reduzierung der Arbeitszeit bei einer Elternschaft ein allgemeines Phänomen und betrifft somit nicht nur Erzieherinnen. Weitere Faktoren, die ebenfalls in Verbindung mit einer stärkeren Einbindung in familiäre bzw. traditionellere Kontexte stehen, wie das Leben mit jüngeren Kindern oder in einer Ehe, gehen ebenfalls mit einer geringeren Arbeitszeit einher. Ferner zeigte sich, dass Erzieherinnen mit drei Kindern und mehr wahrscheinlicher in Teilzeit arbeiten als Erzieherinnen mit nur einem Kind. Durch einen geringeren Beschäftigungsumfang soll demnach die Bewältigung familialer Aufgaben ermöglicht werden.

Des Weiteren verdeutlichten die Auswertungen des Mikrozensus, dass Erzieherinnen seltener als erwerbstätige Frauen insgesamt den Wunsch äußern, ihre Arbeitszeit zu verlängern. Bezogen auf Elternschaft sind es eher Erzieherinnen mit Kindern im Alter von 15 Jahren und älter, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten. Die Anzahl der Kinder spielt hierbei keine Rolle. Insbesondere ledige Erzieherinnen und Alleinerziehende möchten gern mehr arbeiten, ebenso wie Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, in Ostdeutschland wohnen und befristet tätig sind. Bei diesen Personengruppen besteht zusätzliches Arbeitszeitpotenzial. In Bezug auf befristete Arbeitsverhältnisse als ein weiteres Merkmal der Beschäftigungsbedingungen zeigte sich, dass Erzieherinnen im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen eine höhere Befristungsquote aufweisen; im Vergleich zu den übrigen sozialen Berufen sind sie jedoch seltener befristet tätig. Familiäre Merkmale scheinen laut der multivariaten Analyse weniger einflussstark auf die Befristungsquote zu sein, vielmehr spielt das Alter der Beschäftigten die zentrale Rolle. Je jünger die Erzieherinnen sind, desto häufiger ist ihr Anstellungsverhältnis befristet. Einer zufriedenstellenden Vereinbarkeit steht dies aufgrund der nicht vorhandenen langfristigen beruflichen Planungssicherheit entgegen.

Nach wie vor gibt es Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen von Erzieherinnen in West- und Ostdeutschland. Während es in Ostdeutschland eher der Mangel an Vollzeitstellen ist, der das Ausüben einer Teilzeittätigkeit bedingt, sind es in Westdeutschland eher familiäre Be-

lange wie die Betreuung von Kindern, die zu reduzierten Arbeitszeiten führen. Gibt es ein unter 18-jähriges Kind im Haushalt, werden familiäre Gründe ein umso bedeutenderes Motiv für eine Teilzeittätigkeit. Dieser Effekt verstärkt sich, je jünger die Kinder sind. Insofern ist es für die zukünftige Diskussion wichtig, zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeittätigkeit zu unterscheiden.

Die hier präsentierten Ergebnisse sind insofern relevant als eine als problematisch erlebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene negative Konsequenzen nach sich ziehen kann wie beispielsweise eine hohe Fluktuation, eine geringere Produktivität, eine hohe Abwesenheitsrate, ein geringeres berufliches Commitment, Partnerschaftsprobleme, Stress oder eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes (Frone 2003; Roehling u.a. 2003). Um präventiv gegen diese Folgen vorzugehen und um das hohe berufliche Engagement von Erzieherinnen zu bewahren, können die in dieser Untersuchung erarbeiteten Erkenntnisse für das Personal- und Organisationsmanagement von Kindertageseinrichtungen hilfreich sein. Vereinbarkeitsangebote, die auf die jeweilige Mitarbeiterschaft und ihre familiäre Situation zugeschnitten sind, sollten in den Kindertageseinrichtungen entwickelt werden, um den unterschiedlichen Lebenssituationen von Erzieherinnen gerecht zu werden. Insbesondere kommt es darauf an, die Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen vor dem Hintergrund ihrer persönlichen und familialen Situation und den Besonderheiten des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung zu berücksichtigen. Zudem sollten die Vereinbarkeitsangebote so ausgerichtet sein, dass die zu Beginn dieses Beitrags genannten neuen Herausforderungen im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung Beachtung finden. Dazu gehört beispielsweise, dass der steigende Bedarf nach flexiblen Öffnungszeiten seitens der Eltern unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betreuten Kinder mit den individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten abgestimmt wird. Dies und weitere initiierte Vereinbarkeitsmaßnahmen sind auf allen Systemebenen und für alle Akteure effizient: dazu können die Einrichtungsträger, die Beschäftigten und ihre Familien sowie die Eltern und deren betreute Kinder gehören. Angesichts des zunehmenden Betreuungsbedarfs ist eine Bindung der Fachkräfte an das Arbeitsfeld notwendig, und dies gelingt unter anderem dann, wenn Mitarbeiterinnen Beruf und Familie zufriedenstellend miteinander vereinbaren können.

Literatur

- Abele, Andrea E. (2013): Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander? In: Gender, Heft 3/2013. Essen, S. 41–59
- Almstadt, Esther/Gebauer, Günter/Medjedović, Irena (2012): Arbeitsplatz Kita. Berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Bremen
- Altgeld, Karin/Klaudy, Elke/Stöbe-Blossey, Sybille (2007): Kindertageseinrichtungen im Wandel. Anforderungen an eine mitarbeiterorientierte Organisationsentwicklung. In: IAQ Report der Universität Duisburg-Essen. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Duisburg/Essen
- Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJStat) (2014): Entwicklungslinien zu Strukturen, Angeboten und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe. Expertise zum 15. DJHT für die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ). Dortmund
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München
- Bernhard, Sarah/Kurz, Karin (2007): Familie und Arbeitsmarkt. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung. In: IAB Discussion Paper, Nummer 10/2007. Nürnberg
- BGW-DAK (o. J.): Stress bei Erzieher/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen. o.O.
- Böhmer, Michael/Ehrentraut, Oliver/Heimer, Andreas/Henkel, Melanie/Ohlmeier, Nina/Poschmann, Katharina/Schmutz, Sabina/Weisser, Johannes (2014): Endbericht. Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland. Berlin
- Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Diskussionspapier zur Bindung von pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen, vorgelegt von der Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung. Berlin
- Dilger, Alexander/Gerlach, Irene/Schneider, Helmut (2006): Ergebnisse der Befragung „Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen“. Thesenpapier des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik, Nr. 1. Münster
- Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2011
- Frone, Michael (2003): Work-Family Balance. In: Quick, James Campbell/Tetrick, Louis (Hrsg.): Handbook of occupational health psychology. American Psychological Association. Washington, S. 143–162
- Fuchs, Tatjana/Trischler, Falko (2008a): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Frankfurt am Main.
- Fuchs, Tatjana/Trischler, Falko (2008b): Arbeitsqualität aus Sicht von Lehrerinnen und Lehrern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Frankfurt am Main
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2007): Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.). Frankfurt am Main
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus. Im Auftrag der Max-Träger-Stiftung und der GEW. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.). Frankfurt am Main
- Geyer, Johannes/Haan, Peter/Spieß, C. Katharina/Wrohlich, Katharina (2012): Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern. In: DIW Wochenbericht. Wirtschaft. Politik. Wissenschaft, Nr. 9/2012. Berlin, S. 3–10
- Jungbauer, Johannes/Ehlen, Sebastian (2013): Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse einer Fragebogenstudie. Abschlussbericht. Aachen
- Jurczyk, Karin/Klinkhardt, Josefine (2014): Vater, Mutter, Kind? Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte. Gütersloh
- Kelle, Nadiya (2014): Grenzen des Wandels. Ein Vergleich über Jahrzehnte zeigt: Immer noch unterbrechen Mütter oft ihre Erwerbstätigkeit. In: WZB Mitteilungen, Heft 143, März 2014. Berlin, S. 13–15
- Keller, Matthias/Haustein, Thomas (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 12/2013. Wiesbaden, S. 862–882
- Khan, Attiya (2009): Berufliche Belastungsfaktoren in Kitas – Aktueller Erkenntnisstand zur Gesundheit der Erzieherinnen. Medizinische Fakultät der TU Dresden, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin. Dresden
- Klinkhammer, Nicole (2010): Frühkindliche Bildung und Betreuung im ‚Sozialinvestitionsstaat‘ – mehr Chancengleichheit durch investive Politikstrategien? In: Bühler-Niederberger, Doris/Miendorff, Johanna/Lange, Andreas (Hrsg.): Kindheit zwischen fürsorglichem Zugriff und gesellschaftlicher Teilhabe. Wiesbaden, S. 205–228
- Kreyenfeld, Michaela (2008): Ökonomische Unsicherheit und der Aufschub der Familiengründung. In: Szydlak, Marc (Hrsg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden, S. 232–254
- Lenze, Anne (2014): Alleinerziehende unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf. Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh

- Mühling, Tanja/Rost, Harald/Rupp, Marina (Hrsg.) (2013): Berufsrückkehr von Müttern: Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes. Opladen
- Müller, Dagmar (2013): Die Organisation von Elternschaft und Care. In: Barthmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/ Müller, Dagmar: Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen. Wiesbaden, S. 251–300
- Pollmann-Schult, Matthias/Wagner, Mareike (2014): Vaterschaft im Kontext – Wie die Familiengründung die Erwerbstätigkeit von Männern beeinflusst. In: WZB Mitteilungen, Heft 143. Berlin, S. 19–22
- Roehling, Patricia/Moen, Phyllis/Batt, Rosemary (2003): Spillover. In: Moen, Phyllis (Hrsg.): It's about Time. Couples and Careers. Ithaca, S. 101–121
- Rostocker Zentrum für demografischen Wandel (2014): Geburtenmonitor – Die Geburtenrate monatlich. http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/index_dateien/index_0407.php (18.09.2014)
- Schneider, Norbert F. (2007): Work-Life-Balance – Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive. In: Dilger, Alexander/Gerlach, Irene/Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Familienwissenschaftliche Studien. Wiesbaden, S. 64–74
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik. München
- Statistisches Bundesamt (2014a): Fast jedes dritte Kind unter 3 Jahren am 1. März 2014 in Kindertagesbetreuung. Pressemitteilung Nr. 313/14 vom 04.09.2014. www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/09/PD14_313_225.html (11.09.2014)
- Statistisches Bundesamt (2014b): Mikrozensus. www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Mikrozensus.html (11.07.2014)
- Stöbe-Blossey, Sybille (2010a): Einleitung: Kindertagesbetreuung im Wandel – Perspektiven für die Organisationsentwicklung. In: Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Kindertagesbetreuung im Wandel. Perspektiven für die Organisationsentwicklung. Wiesbaden, S. 9–15
- Stöbe-Blossey, Sybille (2010b): Flexible Betreuungsformen im Bundesländer-Vergleich. Rahmenbedingungen und Auswirkungen. In: Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Kindertagesbetreuung im Wandel. Perspektiven für die Organisationsentwicklung. Wiesbaden, S. 55–94
- Viernickel, Susanne/Voss, Anja (2013): STEGE. Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Abschlussbericht. Im Auftrag der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Berlin
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht – Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 9/2011. Nürnberg
- Wichtl, Eva (2011): Belastungsfaktoren von Leiterinnen in Kindertageseinrichtungen. Hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2013): Kinder erfordern oft Teilzeitarbeit der Mütter. WSI GenderDaten Portal. Düsseldorf. www.boeckler.de/40588.htm (08.09.2014)

Kindertagespflege

Tätigkeit zwischen Nebenerwerb und Beruf

Christopher Pabst

Der mit dem Ausbau der außerfamiliären Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder stark gestiegene Personalbedarf in Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen hat zu einer umfassenden Ausweitung und Veränderung des damit verbundenen Arbeitsmarktes geführt. Neben der quantitativen Expansion sorgten zudem verschiedene gesetzliche Neuregelungen für höhere Ansprüche an die Qualifizierung des pädagogischen bzw. betreuenden Personals. Die Folgen dieser Entwicklungen für Tagespflegepersonen in ihrem Tätigkeitsfeld einerseits und für Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe andererseits werden in diesem Beitrag erörtert.

Insbesondere werden die veränderten Rahmenbedingungen im Tätigkeitsfeld Kindertagespflege in den Blick genommen. Nach der Vorstellung der gesetzlich bedingten Veränderungen wird der Fokus auf das Tätigkeitsfeld und die sich verändernden Arbeitsbedingungen der Tagespflegepersonen gelegt. Abschließend wird der Frage nachgegangen, welche Determinanten eine erfolgreiche Akquise von Tagespflegepersonen bedingen, um Lösungsansätze für den Spannungsbogen zwischen quantitativem und qualitativem Ausbaudruck auf der einen und begrenztem geeigneten Personal auf der anderen Seite zu bieten.

Das Feld der frühkindlichen Tagesbetreuung befindet sich in einem dynamischen Auf- und Ausbauprozess mit der Folge vielschichtiger struktureller Veränderungen. Ursächlich dafür sind die im Wandel befindlichen gesellschaftlichen Bedürfnisse, die zu Beginn des vergangenen Jahrzehnts verstärkt in den Fokus der Familienpolitik rückten: Eine weiterhin anhaltende Flexibilisierung der Lebens- und Familienformen sowie eine stetig steigende

Zahl erwerbstätiger Frauen verlangten neue Konzepte für eine bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und -erziehung sowie Familien- und Erwerbsleben – nicht zuletzt auch, um vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel möglichst vielen Menschen die Möglichkeit zu geben, am Arbeitsmarkt zu partizipieren und gleichzeitig eine Familie zu gründen. Für die bundespolitische Ebene bedeutete dieser Strukturwandel der Lebensformen eine große Herausforderung. Die Schritte, die zur Bewältigung dieser Aufgaben unternommen wurden, hatten weitreichende Konsequenzen für das in der frühkindlichen Betreuung tätige Personal und den damit verbundenen Arbeitsmarkt – insbesondere für das Feld der Kindertagespflege, das noch vor 20 Jahren keine große Rolle im Bereich der Kindertagesbetreuung spielte.

1 Gesetzliche Novellierungen mit Auswirkungen auf das Tätigkeitsfeld Kindertagespflege

Zunächst stellt sich bei einer tätigkeitsfeldbezogenen Betrachtung des Ausbaus der Kindertagesbetreuung die Frage, welche Konsequenzen direkt durch gesetzliche Novellierungen hervorgerufen wurden. Daher wird im Folgenden erörtert, wie sich die beiden für den Ausbau der frühkindlichen Betreuung erarbeiteten Gesetze – das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) und das Kinderförderungsgesetz (KiFöG) – auf Beschäftigungspotenzial und Arbeitsbedingungen im Tätigkeitsfeld Kindertagespflege ausgewirkt haben.

Ein erster Meilenstein für den Ausbau der frühkindlichen Kinderbetreuung wurde mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen TAG gesetzt. Darin wurde die verbindliche Aufgabe formuliert, einen bedarfs- und qualitätsorientierten Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige gezielt voranzutreiben. Vor allem die darin enthaltene verbindlichere Formulierung von Qualitätsmerkmalen und die Ausdehnung des Förderauftrags, den Tageseinrichtungen zu erfüllen haben, auf die Betreuung in Kindertagespflege sind hier hervorzuheben: Diese Ausdehnung bedeutet faktisch eine Gleichstellung der Kindertagespflege mit der institutionellen Kinderbetreuung¹ und stellt eine Neuerung dar, die auch Konsequenzen für das mit dieser Betreuungsform verbundene Tätigkeitsfeld hat. Die Kindertagespflege war nun endgültig aus dem Bereich der Nachbarschaftshilfe, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden war (Teske 2014), gerückt und auf den Weg gebracht hin zu einer qualitätsorientierten Betreuungsform für unter Dreijährige. Bereits bei der Betreuung eines einzigen fremden Kindes ist nun eine Pflegeerlaubnis des Jugendamtes erforderlich, sofern die Betreuung gegen Entgelt mehr als 15 Stunden in der Woche stattfindet und länger als drei Monate dauert (und die Betreuung nicht im Haushalt der Erziehungsberechtigten stattfindet). In quantitativer Hinsicht wurde das Ziel formuliert, 230.000 neue Betreuungsplätze für unter Dreijährige in Kindertagespflege und institutioneller Tagesbetreuung bis 2010 bereitzustellen (Schilling 2004).

Diese Neuerungen bewirkten im Bereich der Tagespflege eine stark erhöhte Nachfrage seitens der Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe nach zusätzlichen Tagespflegepersonen. Diese mussten verstärkt bestimmte Mindestqualifikationen nachweisen und die Betreuung in kindgerechten Räumlichkeiten anbieten können. Damit sahen sich die Kommunen einem akuten Problem gegenübergestellt: Es mussten mehr qualifizierte oder qualifizierungsbereite Personen gefunden werden, für die eine Tätigkeit als Tagespflegeperson auch unter existenzsichernden Gesichtspunkten eine attraktive Beschäftigung darstellt. Erschwerend wirkte sich dabei aus, dass in dem Gesetz keine verbindliche Mindesthöhe der laufenden Geldleistung festgelegt wurde.

Allerdings wurde im TAG festgehalten, dass in der laufenden Geldleistung neben den Aufwendungen für Sachmittel für die Kinderbetreuung (z.B. Kosten für Nahrungsmittel, Spielsachen etc.) und einer Anerkennung der Förderleistung nun auch ein Anteil einer Unfallversicherung und ein hälftiger Teil für eine angemessene Alterssicherung enthalten sein müssen. Mit dieser – wenn auch nicht in verbindlichen Zahlen formulierten – finanziellen Aufwertung wurde die Kindertagespflege als Tätigkeit mit einem kalkulierbaren Einkommen für (potenzielle) Tagespflegepersonen attraktiver.

Die mit dem TAG formulierten kommunal- und bundespolitischen Ziele wurden durch das am 16. Dezember 2008 erlassene (auf das TAG aufsetzende) KiFöG ausgeweitet. Darin wurde die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet, ab dem 1. August 2013 allen Eltern von ein- und zweijährigen Kindern, die sich eine außerfamiliäre Tagesbetreuung ihres Kindes wünschen, einen Betreuungsplatz in Kindertagespflege oder institutioneller Kinderbetreuung zu garantieren.² Dies forcierte die bis dahin bereits unternommenen Anstrengungen im Bereich des quantitativen und qualitativen Ausbaus der Kindertagespflege. Am 1. März 2014, dem Stichtag der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, standen nach den Ausbaumassnahmen in öffentlich geförderter Kindertagespflege insgesamt 101.132 Plätze für unter Dreijährige zur Verfügung. Gemessen am Bestand von 2006 (33.011 Plätze)³

1 Nach Reinhard Wiesner (2004) wurde mit dem TAG konkret das Ziel vereinbart, die Kindertagespflege zu professionalisieren. Dies geschah rechtsspezifisch durch die Übertragung der in §22 SGB VIII für die Kindertagesbetreuung genannten Fördergrundsätze auf die Kindertagespflege. Angebotsspezifisch wurde diesem Ziel mit Ansprüchen begegnet, die seit Inkrafttreten des TAG an Tagespflegepersonen zu stellen und von den Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe zu gewährleisten sind (persönliche Eignung, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft, vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen in der Kindertagespflege).

2 Dieser gesetzliche Anspruch auf eine Betreuung in Tageseinrichtungen oder in Kindertagespflege gilt (einschränkend) nur, wenn die Erziehungsberechtigten einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder arbeitssuchend sind, sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme oder einer (Hoch-)Schulbildung befinden oder aber Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erhalten (§24 Abs. 3 SGB VIII).

3 Die Gesamtzahl der durch institutionelle Kinderbetreuung und Kindertagespflege für unter Dreijährige bereit gestellten Betreuungsplätze wird erst seit 2006 durch die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst. Aus diesem Grund werden die hier angestellten Betrachtungen mit der Ausgangsbasis des Jahres 2006 vorgenommen.

steigerte sich damit in acht Jahren die Zahl der vorhandenen Plätze um 206,4%. Um dies zu erreichen, hat die Kinder- und Jugendhilfe über diesen Zeitraum insgesamt 14.443 (+47,4%) neue Tagespflegepersonen hinzugewonnen, so dass zum Stichtag der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik 2014 insgesamt 44.860 Personen in der Kindertagespflege tätig waren.

Derzeit ist davon auszugehen, dass sich die Bedarfsquoten für Tagesbetreuung in Folge des 2013 eingeführten Rechtsanspruches weiter erhöhen werden (Alt u.a. 2013) – in der Folge kann langfristig auch der Bedarf an benötigten Tagespflegepersonen weiter steigen. Für das Jahr 2012 wurde auf Bundesebene ein Betreuungsbedarf von 39,4% (KiFöG-Bericht 2013) für unter Dreijährige ermittelt.⁴ Zwar war in den vergangenen Jahren eine deutlich abnehmende Zahl zusätzlicher Tagespflegepersonen und in Kindertagespflege betreuter Kinder zu verzeichnen,⁵ doch zeigen die jüngsten Zahlen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik 2014, dass sich dieser Trend zuletzt gedreht hat: Sowohl die Wachstumsraten der betreuten Kinder als auch die der Tagespflegepersonen sind von 2013 auf 2014 gestiegen. Dies legt den Schluss nahe, dass auch in den kommenden Jahren ein weiterer Bedarf an Tagespflegepersonen bestehen wird.

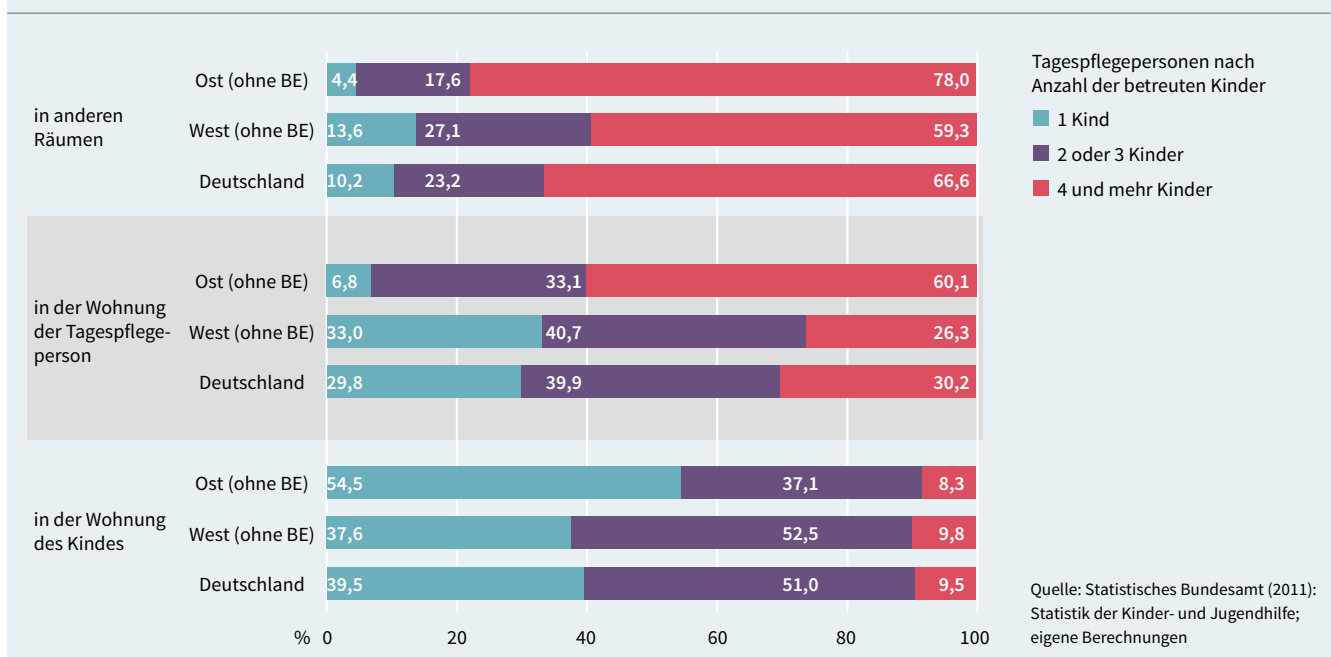
4 Ergänzend sei hier auf starke Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland hingewiesen: In den neuen Bundesländern liegt der Betreuungsbedarf bei 56,1%, in den alten Bundesländern bei 35,3% (Alt u.a. 2013).

5 Von 2008 bis 2013 ist die jährliche Wachstumsrate der in Tagespflege tätigen Personen stetig bis auf den Wert von +1,2% gesunken. Bei den betreuten Kindern sank diese Quote auf +5,4%.

Sollte sich diese Entwicklung verfestigen und der Bedarf an zusätzlichen Tagespflegepersonen künftig weiterhin wachsen,⁶ ließe sich dieser abfedern, indem es gelingt, die durchschnittliche Zahl der pro Tagespflegeperson betreuten Kinder zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund ist in §22 SGB VIII festgehalten, dass das Landesrecht eine Betreuung in anderen angemieteten Räumen oder in Großtagespflege (Zusammenschluss von zwei oder mehr Tagespflegepersonen, die ihre Betreuung in angemieteten Räumen anbieten) regeln kann. Mit dieser Form der Betreuung sind meist höhere Kapazitäten hinsichtlich der Zahl der gleichzeitig betreuten Kinder verbunden (vgl. Abb. 1). Jana Teske (2014) hat in einem Vergleich der landesgesetzlichen Regelungen zur Kindertagespflege ermittelt, dass mittlerweile mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt solche Zusammenschlüsse in fast allen Bundesländern zulässig sind (Stand: Mai 2014). Tatsächlich lässt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von Großtagespflegen zweierlei beobachten: Erstens entwickelt sich das durchschnittliche Niveau der Grundqualifizierung des Personals langsam, aber kontinuierlich nach oben. Zweitens steigt die Zahl der durchschnittlich von einer Tagespflegeperson betreuten Kinder stetig an (von 2006 1 : 2,1 auf 2013 1 : 3,2) (Heitkötter/Pabst 2014).

6 Bis vor Kurzem erwartete man durch die Umsetzung des Rechtsanspruches in der Folge eine wesentlich angespanntere Situation. So gingen Schätzungen teilweise von bis zu 54.000 Tagespflegepersonen aus, die 2013 benötigt würden, um die anvisierte Marke von 30% aller U3-Betreuungsplätze in Kindertagespflege umzusetzen (Schilling 2011).

Abb. 1 Kinder pro Tagespflegeperson nach Ort der Betreuung 2011 (in %)



2 Einblicke in die Arbeit der Tagespflegepersonen – Typisierung und Alltagsbilder

Nicht nur auf struktureller Ebene haben die Reformen und Neuerungen im System Kindertagespflege zu umfassenden Veränderungen geführt. Auch das Selbstverständnis und die Arbeitsinhalte der Tagespflegepersonen haben sich verändert und weiterentwickelt. Neben dem Anspruch auf eine Fachberatung besteht auch aufgrund des verstärkten Kontakts zum Fachdienst, der überwiegend für die passgenaue Vermittlung von Kindern und Betreuungspersonen zuständig ist, ein Kooperationsverhältnis, das in Teilen die frühere umfassende Selbstständigkeit der Tagespflegepersonen abgelöst hat (Wiemert u.a. 2012). Darüber hinaus muss eine neu in das Tätigkeitsfeld einsteigende Person aufgrund von landesgesetzlich vorgeschriebenen Standards oder kommunalen Bestimmungen meist eine fachliche Mindestqualifizierung von mindestens 160 Unterrichtsstunden absolvieren, um eine Pflgeerlaubnis zu erhalten.

Kirsten Fuchs-Rechlin (2012) hat vor dem Hintergrund des Anteils von Tagespflegepersonen mit einer Grundqualifizierung von mindestens 160 Unterrichtsstunden und weiterer Merkmale der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik bestimmte Typen von Tagespflegepersonen definiert. Dabei konnte sie unter zusätzlicher Einbeziehung des Orts, an dem die Betreuung stattfindet (in der eigenen Wohnung, in der Wohnung des Kindes, in anderen Räumen) und der Zahl der betreuten Kinder, mittels einer Clusteranalyse drei dominierende Tätigkeitstypen identifizieren:⁷

- *Die Nebenberuflichen (I)*: Diese Form der Tätigkeitsausübung kann nicht als berufsförmig bezeichnet werden und stellt eher eine Form eines Hinzuverdienstes bzw. Nebenerwerbs dar. Diese Personen entstammen überwiegend nicht-pädagogischen Berufen, haben nur in geringer Zahl (22,3%) eine Grundqualifizierung von mindestens 160 Unterrichtsstunden absolviert und betreuen meist weniger als drei Kinder.
- *Die Quereinsteiger/innen (II)*: Dieser Typus stammt zum stark überwiegenden Teil aus nicht-pädagogischen Berufen, hat im Gegensatz zum ersten Typus aber eine Grundqualifizierung von mindestens 160 Unterrichts-

einheiten absolviert. Kirsten Fuchs-Rechlin sieht in dieser Gruppe aufgrund der Zahl der betreuten Kinder (fast ausschließlich drei und mehr) und des relativ hohen Anteils an Betreuungsverhältnissen, die in anderen (angemieteten) Räumen stattfinden, einen berufsförmigen Typus.

- *Die Fachleute (III)*: Auch dieser Typus betreut überwiegend drei und mehr Kinder und zu einem bedeutendem Anteil in anderen (angemieteten) Räumen. Im Gegensatz zu den „Quereinsteiger/innen“ haben Tagespflegepersonen dieses Typs allerdings eine fachlich einschlägige Berufsausbildung. Wieschon den „Quereinsteiger/innen“ ist diesem Typ nach Kirsten Fuchs-Rechlin eine berufsförmige Tätigkeitsorientierung zuzuschreiben.

Nach dieser Typenbildung sind auf Bundesebene knapp 38% der Tagespflegepersonen einer berufsförmigen Orientierung (Typen II und III) zuzuschreiben (Fuchs-Rechlin 2012). Allerdings besteht auch hier ein deutlicher Unterschied zwischen den alten und den neuen Bundesländern. So liegt der Anteil von Tagespflegepersonen der beiden berufsförmigen Typen II und III in Westdeutschland bei 31,7%. In Ostdeutschland hingegen konnten 2011 bereits 64,3% einer berufsförmigen Orientierung zugerechnet werden. Bezieht man allerdings die weiteren Entwicklungen der entsprechenden Variablen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik in die Überlegungen ein (wie z.B. die gestiegene Zahl der durchschnittlich betreuten Kinder, den gestiegenen Anteil der Personen mit einer Grundqualifizierung von mindestens 160 Unterrichtsstunden oder den gestiegenen Anteil der Personen, die ihre Betreuungsleistung in anderen Räumen anbieten), lässt sich schlussfolgern, dass der Anteil der Tagespflegepersonen, die den Typen II oder III zuzuordnen sind, weiterhin wächst.⁸

Die Heterogenität des Tätigkeitsfelds zwischen Beruf und Nebenerwerb wurde auch im Rahmen einer Studie zur Professionalisierung der Kindertagespflege (Wiemert u.a. 2012) ermittelt, in der unter anderem analysiert wurde, welches Selbstverständnis Tagespflegepersonen von ihrer Rolle haben. Die Ergebnisse stützen das Bild verschiedener Typen von Tagespflegepersonen und bestätigen auch die Grundorientierungen, die damit verbunden sind: Auf der einen Seite konnten Tagespflegepersonen ermittelt werden, die ihre Rolle klar als Dienstleistung und Beruf definieren, andere wiederum lehnen eine Bezeichnung der Tagespflege als Beruf klar ab. Aus dem

⁷ Das Verfahren der Clusteranalyse eignet sich, um unter einer zu untersuchenden Population Gruppen zu identifizieren, die sich hinsichtlich verschiedener relevanter Merkmale möglichst ähnlich sind, d.h. die bezüglich dieser Merkmale möglichst minimale Distanzen in einem mehrdimensionalen Raum zueinander haben. Diese Gruppen können dann aufgrund der entsprechenden Merkmalsausprägungen inhaltlich interpretiert und benannt werden. Die Ergebnisse der hier diskutierten Analyse beziehen sich auf den Stichtag 1. März 2011.

⁸ Dieser Schluss lässt sich mit dem derzeit vorliegenden empirischen Material nicht beweisen – die genannten Indizien allerdings untermauern die Annahme, dass der relative Anteil der Tagespflegepersonen, die einer berufsförmigen Auslegung ihrer Kinderbetreuung nachgehen, steigt.

Tab. 1 **Entwicklung der Großtagespflege an den Modellstandorten des Aktionsprogramms Kindertagespflege 2009 bis 2012**
(Anzahl, in %)

	2009		2010		2011		2012	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Modellstandorte mit Großtagespflegestellen	77	50,7	94	59,9	101	64,7	102	65,8
Modellstandorte mit Großtagespflegestellen mit drei oder mehr Tagespflegepersonen	32	21,1	37	23,6	40	25,6	47	30,3
Befragte Modellstandorte	152	100	157	100	156	100	155	100

Quelle: Pabst/Schoyerer (2013)

Blickwinkel der Eltern hingegen überwiegt (dem Autorenteam nach wohl in Folge der sehr verantwortungsvollen Tätigkeit) eine Wahrnehmung der Tätigkeit als Dienstleistung bzw. Beruf.

Dieser sich quantitativ und qualitativ abzeichnenden Heterogenität gingen Martina Heitkötter und Christopher Pabst (2014) in einer Analyse relevanter Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik genauer nach, um empirisch untermauerte Aussagen zum Ausmaß dieser Formenvielfalt der Kindertagespflege treffen zu können.

Dabei richtete sich der Blick zunächst auf die Zahl der betreuten Kinder in Abhängigkeit des Orts der Betreuung (vgl. Abb. 1): Der Anteil der Tagespflegepersonen, die vier und mehr Kinder betreuen, ist bei einer Tagespflege in anderen (angemieteten) Räumen (also auch bei Großtagespflegestellen) am höchsten (auf Bundesebene: 66,6%). Bei einer Betreuung im eigenen Haushalt (30,2%) bzw. in der Wohnung des Kindes (9,5%) fällt dieser Anteil deutlich geringer aus – hier werden überwiegend (v.a. in der Wohnung des Kindes) ein bis drei Kinder betreut. Dieser Befund schärft das sich abzeichnende Bild, dass Tagespflege in anderen Räumen eher in Form einer berufsförmigen Orientierung statt eines Nebenerwerbs ausgeübt wird.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ist darauf zu verweisen, dass der Anteil der Tagespflegepersonen, die ihre Betreuungskraft in den eigenen vier Wänden anboten, zwischen 2006 und 2012 von 81,8% auf 73,2% gesunken ist. Der Anteil jener Tagespflegepersonen, die in anderen Räumen betreute, stieg dagegen im gleichen Zeitraum von 8,4% auf 18,4%. Dies deutet im Zusammenspiel der in den jeweiligen Örtlichkeiten betreuten Kinderzahlen ebenfalls auf einen zunehmenden Anteil an Tagespflegepersonen hin, die ihre Tätigkeit berufsförmig unter existenzsichernden Gesichtspunkten ausüben. Gestützt wird diese Einschätzung durch die seit 2012 in der amtlichen

Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasste Zahl der Großtagespflegestellen: Im Jahr 2012 betreuten 10,0% aller Tagespflegepersonen ihre Kinder in Großtagespflege (Heitkötter/Pabst 2014); dieser Wert stieg im Jahre 2013 auf 11,4% (Strunz 2013).

Allgemein kann aufgrund des schrumpfenden Anteils von Betreuungsverhältnissen in den eigenen vier Wänden bzw. in der Wohnung des Kindes (in denen überwiegend drei oder weniger Kinder betreut werden) gefolgert werden, dass sich der Anteil von nebenerwerbsorientierten Formen der Kindertagespflege in den vergangenen Jahren in einer langsamen, aber stetigen Erosion befindet.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die wissenschaftliche Begleitung des *Aktionsprogramms Kindertagespflege*⁹. Im Rahmen dieses vom *Deutschen Jugendinstitut* durchgeführten Evaluationsprojekts wurden von 2009 bis 2012 insgesamt 160 durch das Aktionsprogramm geförderte Kommunen (im folgenden sogenannte Modellstandorte) nach ihren Erfahrungen, Erfolgen und Problemen beim Ausbau der Kindertagespflege befragt. Es zeigt sich auch in diesen Erhebungen, dass die Zahl der bestehenden Großtagespflegestellen (stark) angestiegen ist. Zwischen 2009 und 2012 wurde hier ein kontinuierlicher Zuwachs ermittelt, so dass sich bereits 2012 an knapp zwei Dritteln der Modellstandorte Großtagespflegestellen etabliert hatten (vgl. Tab. 1). Bemerkenswert ist, dass im Jahr 2012 an beinahe jedem dritten Modellstandort Großtagespflegestellen mit drei oder mehr Tagespflegepersonen bestanden.

⁹ Das *Aktionsprogramm Kindertagespflege* ist ein seit 2009 laufendes Förderprogramm zum qualitativen und quantitativen Ausbau der Kindertagespflege auf kommunaler Ebene. Neben einer finanziellen Förderung der beteiligten Kommunen wurden auch Qualifizierungsmodule und Handreichungen ausgearbeitet, die den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe eine Orientierung zur Verbesserung der Qualität in der Kindertagespflege bieten. Im Gegenzug zu den gewährten Förderleistungen erklärten sich die geförderten Kommunen bereit, an der durch das DJI durchgeführten wissenschaftlichen Begleitung des Programms teilzunehmen.

3 Vergütungen in der Tagespflege – zwischen existenzsichernder Tätigkeit und Nebenverdienst

Ein zentrales Merkmal, das mit dem Begriff „Beruf“ verbunden ist, liegt in den Möglichkeiten, die dieser bietet, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Wie bereits ausgeführt fehlt in Deutschland bis heute eine verbindliche Übereinkunft über einen zu gewährenden Mindestsatz pro Betreuungsstunde (pro Kind) für Tagespflegepersonen. Dies hat zur Folge, dass die Vergütung von Betreuungsleistungen auf kommunaler Ebene derzeit stark variiert. So wurde im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege ermittelt, dass zwischen Jugendamtsbezirken, die teils direkt aneinander angrenzen, bei der gewährten laufenden Geldleistung Differenzen von bis zu zwei Euro pro Kind und Stunde bestehen (Pabst/Schoyerer 2013). Insbesondere in Nordrhein-Westfalen gab es auf engem Raum teils erhebliche Unterschiede.

Darüber hinaus haben mitunter sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen Einfluss auf die Vergütungshöhen in der Tagespflege: Neben dem Betreuungsumfang (sowohl hinsichtlich der Wochenstunden als auch hinsichtlich der Zahl der betreuten Kinder) spielt die Qualifizierung der Tagespflegeperson eine zentrale Rolle für die laufende Geldleistung. Ebenso führt eine Betreuung zu Randzeiten, in der Nacht oder an Feiertagen vielerorts zu angepassten Vergütungssätzen.

Christopher Pabst und Gabriel Schoyerer (2013) ermittelten 2012 für das Beispiel einer Tagespflegeperson, die eine Mindestqualifizierung von 160 Unterrichtseinheiten

aufweist und ihre Betreuung werktags zwischen 8 und 18 Uhr anbietet, im Bundesdurchschnitt eine laufende Geldleistung in Höhe von 4,13 € pro Stunde und Kind (vgl. Tab. 2). Dieser Wert ist das Ergebnis einer in den vergangenen Jahren stetig gestiegenen laufenden Geldleistung: Seit 2009 hat sich die durchschnittliche Vergütung pro Stunde und Kind um 13,2% verbessert. In den neuen Bundesländern ist dieser Zuwachs wesentlich stärker ausgefallen: Hier liegt die Wachstumsrate bei 26,8%. Eine Folge dieser Entwicklung ist, dass im Durchschnitt zwischen Ost- und Westdeutschland keine eklatanten Unterschiede in der Höhe der Vergütung mehr ausgemacht werden können.

Allerdings besteht entsprechend der hier vorgestellten Ergebnisse nach wie vor eine große Heterogenität zwischen den einzelnen Jugendamtsbezirken: Mit 2,10 € (ermittelter Mindestwert 2012) gibt es offensichtlich nach wie vor Kommunen, die einer Tagespflegeperson bei Vollausslastung (40 Stunden pro Woche, fünf Kinder) noch kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen. Selbst bei angenommenen 160 Betreuungsstunden pro Monat ergäbe sich bei diesem Stundensatz nur ein Wert von 1.680 €. Von diesem wären allerdings immer noch Betriebs- und Versicherungskosten abzuführen.

Bemerkenswert ist auch die unterschiedliche Höhe der laufenden Geldleistungen auf kommunaler Ebene in Abhängigkeit des Regionalstrukturtyps der jeweiligen Jugendamtsbezirke: Über alle vier Erhebungsjahre hinweg wurden in Agglomerationsräumen mit einer sehr hohen Bevölkerungsdichte die höchsten Stundensätze ermittelt (2012: 4,20 €). Dahinter liegen die verstädterten Räume (mittlere Bevölkerungsdichte; 4,11 €), gefolgt von den ländlichen Räumen (niedrige Bevölkerungsdichte; 3,75 €).

Tab. 2 Entwicklung der laufenden Geldleistung an Tagespflegepersonen 2009 bis 2012 (in Euro)

	2009	2010	2011	2012
Laufende Geldleistung	in Euro			
Maximum	5,50	7,30	7,84	6,70
Mittelwert (West)	3,67	3,77	3,87	4,14
Mittelwert (Deutschland)	3,65	3,74	3,85	4,13
Mittelwert (Ost)	3,21	3,18	3,49	4,07
Minimum	1,65	2,00	2,00	2,10
	Anzahl			
N (befragte Jugendamtsbezirke)	138	144	151	148

Quelle: Pabst/Schoyerer (2013)

Stefan Sell und Nicole Kukula (2013) kommen in ihrer Studie zur Vergütung von Tagespflegepersonen¹⁰ ebenfalls zu dem Schluss, dass die Höhe der laufenden Geldleistung vielerorts immer noch nicht ausreichend ist, um bei Vollauslastung der Tagespflegeperson eine Existenzsicherung zu garantieren und um eine (wie z.B. in der institutionellen Kinderbetreuung) leistungsorientierte Bezahlung zu gewährleisten.

Vor dem Hintergrund einer solchen Leistungsorientierung rückten in den vergangenen Jahren sozialversicherungspflichtige Feststellungsverhältnisse in den Fokus. Die Befragungen, die für die Evaluation des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* durchgeführt wurden, ergaben, dass 2009 lediglich 17 (10,9%) von 156 Modellstandorten insgesamt 114 Tagespflegepersonen festangestellt beschäftigten. Bis 2012 hatte sich diese Zahl auf 319 Festangestellte (+179,8%) an 39 Modellstandorten (+129,4%) erhöht. Das entspricht einem Anteil von 25% der befragten Jugendamtsbezirke. Diese Entwicklung und der daraus ableitbare Schluss, dass die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe in Feststellungskonzepten Vorteile für die Gewinnung und die Ausgestaltungsmöglichkeiten der Kindertagespflege erkennen, führte dazu, dass derzeit in einer zweiten Förderphase des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* eben solche Feststellungsverhältnisse über Lohnkostenzuschüsse gefördert werden können.¹¹ Ziel ist die weitere Erprobung und der Ausbau dieser voll berufsförmigen Ausgestaltung der Kindertagespflege.

Tatsächlich bietet diese Form der Tagespflege Optionen und Vorteile in mehrerlei Hinsicht. Für Tagespflegepersonen bringt eine Festanstellung neben einem konstanten Einkommen und einer sozialen Absicherung eine kalkulierbare Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (z.B. auch bei Krankheit eigener Kinder) und einen festen Urlaubsanspruch. Darüber hinaus entfällt das unternehmerische Risiko, das mit einer Selbstständigkeit einhergeht. Stefan Sell und Nicole Kukula (2013) ermittelten, dass gut die Hälfte der von ihnen befragten Tagespflegepersonen eine Tätigkeit in Festanstellung bevorzugen würde. 38,6% äußerten zudem den Wunsch einer Anlehnung der Entlohnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD).

Aus Sicht der Eltern ist die größere Verlässlichkeit und Versorgungskontinuität hervorzuheben. Dies trifft auch für die Kommunen zu, die durch Anstellungsmodelle und die damit erforderliche Verankerung von Qualitätsstandards (z.B. durch formale Bewerbungsverfahren) eine Planbarkeit und Zuverlässigkeit in der Tagespflege umsetzen können, die der institutionellen Kinderbetreuung vergleichbar ist.

Diesen Vorteilen stehen allerdings auch Aspekte gegenüber, die Feststellungsverhältnisse problematisch erscheinen lassen. Reinhard Wiesner u.a. (2014) weisen darauf hin, dass eine Tagespflegeperson im Falle einer Anstellung beim Träger dem Gehalt entsprechend ausgelastet sein muss, damit sich eine solche Ausgestaltung der Betreuung trägt. Dies kann mitunter eine Beeinträchtigung der Passgenauigkeit bedingen, die eigentlich im Prozess der Vermittlung zu berücksichtigen ist. Ein weiteres Problem ist in den einzuhaltenden Pausenzeiten zu sehen, die nach geltendem Arbeitsrecht nach sechs Stunden mindestens 30 Minuten umfassen müssen. Klare und mit den praktischen Anforderungen der Kinderbetreuung vereinbare Lösungen sind hier nur bei einem Zusammenschluss von mindestens zwei Tagespflegepersonen (z.B. in Großtagespflege) vorstellbar.

Wägt man die Vorteile der beiden Formen (Selbstständigkeit und Festanstellung) gegeneinander ab, wird deutlich, dass keine davon der anderen klar vorzuziehen ist. Stattdessen empfiehlt es sich, zweigleisig zu fahren – so ist auch Personen, die eher an einem Nebenerwerb oder an den Freiheiten einer selbstständigen Berufsausübung interessiert sind, eine Tätigkeit in der Kindertagespflege möglich. Gleichzeitig sind auch attraktive Rahmenbedingungen für jene Personen gegeben, die Sicherheiten und klare Regulierungen vorziehen (wie sie im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung vorliegen). Stefan Sell und Nicole Kukula (2014) empfehlen als Orientierungsrahmen für das Gehalt einer festangestellten Tagespflegeperson (in Vollzeit und mit einer Grundqualifikation von mindestens 160 Unterrichtseinheiten) eine Eingruppierung in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) S 2, Stufe 2, was einem monatlichen Bruttogehalt von 1.874 € entspricht.

¹⁰ Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum Herbst/Winter 2011.

¹¹ Als Förderung werden für maximal zwölf Monate 50% der Brutto Lohnkosten gewährt. Voraussetzung für die Förderung war, dass sich die Träger, die eine Förderung beantragen, zu einer Weiterbeschäftigung der entsprechenden Tagespflegepersonen verpflichten, die mindestens der Dauer der Förderung entspricht.

4 Personalrekrutierung in der Kindertagespflege

Auch für die Träger der Kinder- und Jugendhilfe haben sich infolge der neuen Formenvielfalt in der Kindertagespflege neue Herausforderungen ergeben. Neben steigenden Anforderungen im Bereich der Vermittlung und der Fachberatung für Tagespflegepersonen gestaltete sich vor allem die Gewinnung neuer Tagespflegepersonen als zentrale Aufgabe: Für eine Tätigkeit, die bei den vorherrschenden Verdienstmöglichkeiten nur bei Vollauslastung ein annähernd existenzsicherndes Einkommen bietet, sind schwerlich Personen zu begeistern, die einerseits persönlich zur Ausübung der Kinderbetreuung geeignet, andererseits ausreichend qualifiziert und letztlich auch flexibel genug sind.

Die bereits vorgestellte Evaluation des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* hat sich mit den Problemen, die sich bei der Gewinnung neuer Tagespflegepersonen ergeben, auseinandergesetzt und Strategieelemente identifiziert, die für diese Gewinnung besonders erfolgversprechend sein können.

Die im Wandel begriffene Wahrnehmung der Kindertagespflege als Berufsbild ist auf der kommunalen Ebene überwiegend angekommen: Bei der Frage, welche Bereiche für den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagespflege besonders bedeutsam seien, wurden „Maßnahmen in Richtung Verberuflichung“ im Jahr 2009 von 42,6% der befragten Jugendämter auf einer fünfstufigen Skala als (sehr) bedeutsam eingeschätzt. Bis zum Jahr 2012 stieg dieser Wert auf 57,1%. Demnach wird die Aufwertung der Kindertagespflege auch von den Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe zunehmend vorgebracht, was den Schluss zulässt, dass eine weitere Entwicklung weg von einem reinen Nebenerwerb nach Einschätzung der Träger wichtig für den weiteren Ausbau dieser Betreuungsform ist. Hierbei fällt positiv ins Gewicht, dass mit den in den letzten Jahren stetig steigenden laufenden Geldleistungen und mit dem verstärkten Einsatz von Tagespflegepersonen in Festanstellungsverhältnissen Entwicklungen auf den Weg gebracht wurden, die solche Prozesse der Verberuflichung des Tätigkeitsfelds begünstigen.

Vor dem Hintergrund des seit einigen Jahren bestehenden Drucks, die Kindertagespflege zügig quantitativ auszubauen, stellt sich verstärkt die Frage, wie eine Anwerbung von geeigneten Personen für die Tagespflege gut gelingen kann. Vor diesem Hintergrund wurden von den Modellstandorten im Rahmen der wissenschaftlichen

Begleitung des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* in der Erhebung des Jahres 2012 unterschiedliche Sachverhalte erfasst, die nach theoretischen Überlegungen in einen Zusammenhang mit einer erfolgreichen Akquise von neuen Tagespflegepersonen gebracht werden können (Pabst/Schoyerer 2013).

Neben diesen erklärenden Variablen wurden aus der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik die Zahlen der an den Modellstandorten in den Jahren 2009 und 2011 vorhandenen Tagespflegepersonen zu den Angaben aus den Fragebögen gespielt. In einem weiteren Schritt wurde aus diesen Daten errechnet, um welchen Prozentsatz diese Zahl im Laufe dieser zwei Jahre gewachsen ist. Anschließend wurden die Modellstandorte am Median dieses relativen Zuwachses (+10,0%) in zwei Hälften geteilt: Jene Modellstandorte, die in dieser Zeit maximal 10% Tagespflegepersonen hinzugewinnen konnten oder gar ein negatives Wachstum verzeichneten und jene, deren Zuwachs bei über 10% lag.¹² Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden jene Modellstandorte aus der Analyse ausgeschlossen, die angaben, keinem Ausbaudruck bei den Betreuungsplätzen für unter Dreijährige zu unterliegen.

Um zu ermitteln, wie nun die einbezogenen unabhängigen Variablen die Wahrscheinlichkeit bedingen, in die Gruppe jener Modellstandorte zu fallen, die eine erfolgreiche Gewinnung von Tagespflegepersonen verwirklichen konnten, wurde eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Tabelle 3 gibt die Ods-Ratio-Werte¹³ für drei Modelle, die schrittweise mit weiteren relevanten erklärenden Variablen gesättigt wurden, wieder. Da die ersten beiden ungesättigten Schätzmodelle nur wenige generalisierbare (d.h. signifikante) Effekte hervorbringen, konzentriert sich die Diskussion der Regressions-Analyse auf das dritte und am meisten gesättigte Modell.

Ein wenig überraschender Befund war, dass die Höhe der laufenden Geldleistung einen signifikanten ($\alpha = .064$) Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer relativ erfolgreichen Gewinnung von Tagespflegepersonen ausübt: Jenes Drittel der Modellstandorte mit der höchsten laufenden Geldleistung (4,40 € bis 7,00 €) hat gegenüber dem Drittel mit der geringsten laufenden Geldleistung

12 Um Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Ausgangslagen zu kontrollieren, wurden nur Modellstandorte in die Analyse einbezogen, die angaben, die Betreuungsplätze für unter Dreijährige weiterhin ausbauen zu müssen.

13 Die Ods-Ratio-Werte geben die Chancenverhältnisse wieder, die eine erklärende Variable auf die zu analysierende Variable ausübt. Z.B. bedeutet ein Wert von 1, dass die Wahrscheinlichkeit nicht beeinflusst wird. Ein Wert von 1,5 hingegen würde bedeuten, dass die Wahrscheinlichkeit, bei der abhängigen Variable den Wert 1 (statt 0) einzunehmen, um 50% erhöht wäre. Bei einem Wert von 2 wäre die Wahrscheinlichkeit bereits um 100% erhöht.

Tab. 3 Einflüsse auf die Gewinnung von Tagespflegepersonen

Variablen	Model I		Model II		Model III	
	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.
Struktur und Dynamik						
(Referenz: Agglomerationsraum)						
Ländlich	0,761	.647	0,738	.674	0,782	.747
Städtisch	1,150	.704	2,138	.087 *	2,229	.093 +
Bruttosozialprodukt (Referenz: Niedrig)						
Mittel	1,353	.460	1,363	.533	1,212	.713
Hoch	0,883	.764	0,763	.588	0,705	.505
Frauenerwerbslosenquote (Referenz: < 5,9%)						
5,9% bis 8,1%	1,254	.578	2,266	.099 +	2,505	.080 +
8,2% bis 17,0%	1,740	.196	3,449	.021 *	4,111	.016 *
Ausgestaltung der Tätigkeit						
Tagespflege wird auch in Festanstellung angeboten (Referenz: Nein)						
Ja			0,746	.502	0,863	.757
Höhe der laufenden Geldleistung (Referenz: 2,00 bis 3.89 Euro)						
3,90 bis 4,39 Euro			0,811	.664	0,874	.794
4,40 bis unter 7,00 Euro			2,775	.053 +	2,776	.064 +
Bestehende Großtagespflegestellen (Referenz: Keine)						
1 bis 4			1,767	.243	1,269	.651
5 und mehr			3,074	.029 *	2,414	.089 +
Integriertes Gesamtkonzept (Referenz: Keines)						
Vorhanden			0,651	.283	0,624	.261
Personalakquise und Kommunikation						
Internetauftritt für Tagespflegepersonen (Referenz: Nein)						
Vorhanden					2,277	.060 +
Informationsveranstaltungen für Interessierte (Referenz: Nein)						
Jährlich oder öfter					1,240	.655
Vollständige Bewerbung vorausgesetzt (Referenz: Nein)						
Ja					0,491	.140
Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (Referenz: keine oder gering)						
Ausgeprägt					1,151	.819
Konstante	0,765	.509	0,269	.051 *	0,227	.041 *
Modellgüte						
Einbezogene Fälle	149		127		124	
Nagelkerkes R-Quadrat	0.030		0.193		0,249	
Vorhergesagt Richtige ohne Modell	51,70%		52,80%		53,20%	
Vorhergesagt Richtige mit Modell	55,70%		66,90%		71,00%	
Verbesserung der Prognose	4,00%		14,10%			

+: Signifikant auf $\alpha=0.10$ *: Signifikant auf $\alpha=0.05$

Quelle: Pabst/Schoyerer (2013)

(2,00 € bis 3,89 €) eine um 177,6% erhöhte Chance, in die Hälfte jener Modellstandorte zu fallen, die zwischen 2009 und 2011 die Zahl der Tagespflegepersonen um mehr als 10% steigern konnte.

Darüber hinaus zeigte sich, dass die Zahl der bestehenden Großtagespflegestellen die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Anwerbung von Personal im Bereich der Kindertagespflege signifikant steigert – hier muss allerdings in Betracht gezogen werden, dass jene Jugendamtsbezirke, die beim Ausbau der Kindertagespflege in ausgeprägtem Maße auf Großtagespflege setzen, wohl auch allgemein mehr Gewicht in den Ausbau dieser Betreuungsform legen.

Einen ähnlichen Effekt (auch hinsichtlich der Stärke des Einflusses) hat der Schätzung zufolge ein Internetauftritt für interessierte potenzielle Tagespflegepersonen. Die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Akquise ist gegenüber Modellstandorten, die das Internet nicht zu Informations- und Anwerbungszwecken nutzen, um 127,7% erhöht (ExpB 2.277).

Wenig überraschend ist, dass sich unter den sozialräumlichen Variablen insbesondere die Frauenerwerbslosenquote¹⁴ (hoch) signifikant auf die Wahrscheinlichkeit einer relativ erfolgreichen Anwerbung von Tagespflegepersonen auswirkt: Gegenüber der Referenzkategorie (niedrige Frauenerwerbslosenquote: unter 5,9%) besteht an jenen Modellstandorten mit einer mittleren Quote (5,9% bis 8,1%) eine um 151% erhöhte Wahrscheinlichkeit einer gelingenden Hinzugewinnung (ExpB 2.505). An den Modellstandorten, die eine hohe Erwerbslosenquote aufweisen (mindestens 8,2%), ist diese Wahrscheinlichkeit gegenüber der Referenzkategorie sogar um 311,1% erhöht (ExpB 4.111).

Geht man davon aus, dass die Möglichkeit einer berufsförmigen Ausübung der Kindertagespflege einen größeren Kreis von potenziellen Interessentinnen und Interessenten mit sich bringt, überrascht hingegen der nicht signifikante Einfluss von bestehenden Festanstellungsverhältnissen an den Modellstandorten. Dieses Modell liefert dementsprechend keine generalisierbaren Erkenntnisse darüber, inwiefern und ob sich Festanstellungsverhältnisse in der Tagespflege positiv auf die Gewinnung von Tagespflegepersonen auswirken.

5 Fazit

Die dargestellten Ergebnisse zeigen, dass die Kindertagespflege (auch in Folge des starken quantitativen Ausbaus) einen umfassenden Prozess hin zu einer Auffächerung der Tätigkeitsform erfahren hat. Dieser äußerte sich vor allem in der Herausbildung und dem Wachstum eines Segments, in dem Tagespflegepersonen ihre Betreuung als existenzsichernde berufliche Tätigkeit wahrnehmen, für die sie in wachsender Zahl auch eine Fort- und Weiterbildungsbereitschaft aufbringen.

Berücksichtigt man die Zeitspanne, in der diese Entwicklungen stattgefunden haben, so bleibt festzuhalten, dass durch die Weiterentwicklung der Kindertagespflege eine Veränderung des gesamten U3-Betreuungsbereichs stattgefunden hat: Die Betreuungsform kann heute tatsächlich als eine der institutionellen Kinderbetreuung gleichrangige Alternative bezeichnet werden, die vor allem den Eltern bei einer Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben zugutekommt.

Für die Tagespflegepersonen haben sich durch diese Entwicklungen mehr „Wahlmöglichkeiten“ ergeben. Nach wie vor kann die Betreuung als Nebenerwerb oder vorübergehend – z.B. während eigene Kleinkinder im Haushalt sind – ausgeübt werden. Darüber hinaus besteht heute die Möglichkeit einer Ausübung, die als existenzsichernder Beruf angeboten wird. Großtagespflegestellen und die immer häufiger vorzufindenden Festanstellungsverhältnisse bieten auch im berufsförmigen Segment weitere Ausgestaltungsmöglichkeiten je nach Präferenzen der potenziellen Tagespflegepersonen.

Dennoch ist die Politik damit nicht an einem Zielpunkt angekommen. In quantitativer Hinsicht besteht derzeit zwar Unklarheit, welche Entwicklungen in der mittleren Frist nach dem Inkrafttreten des Rechtsanspruchs zu verzeichnen sind (die jüngsten Zahlen der Kinder- und Jugendhilfestatistik signalisieren, dass die Ausweitung der letzten Jahre anhalten wird), in qualitativer und konzeptioneller Hinsicht zeichnen sich hingegen klare Aufgabengebiete ab.

Zuerst ist hier die Ausgestaltung der laufenden Geldleistung zu nennen, die auf kommunaler Ebene nach wie vor äußerst heterogen ausfällt. Seitens des Bundes fehlen hier einheitliche und klare Vorgaben. In der Folge bestehen immer noch unterschiedliche Verdienstmöglichkeiten, die schon allein aufgrund berufsethischer Gesichtspunkte nicht gerechtfertigt werden können. Ziel müssen Stundensätze sein, die einer selbstständigen Tagespfle-

¹⁴ Da auch heute noch weniger als 3% aller Tagespflegepersonen männlich sind, wurde hier der Frauenerwerbslosenquote anstelle der allgemeinen Erwerbslosenquote der Vorzug gegeben.

geperson bei Vollausslastung die klare Perspektive auf ein existenzsicherndes Einkommen und auch auf eine attraktive Altersvorsorge bieten. Stefan Sell und Nicole Kukula (2013) sehen hier vor allem die Länder und den Bund in der Pflicht, die Kindertagespflege mit einer flächendeckend leistungsorientierten Vergütung weiter auf ihrem Weg hin zu einer voll gleichrangigen Betreuungsalternative zu fördern.

Bei einer Festanstellung ist dies aufgrund einer Orientierung an bestehenden Tarifsystemen bereits gewährleistet. Dennoch sind auch hier weitere Schritte der konzeptionellen Ausgestaltung notwendig, um den derzeit noch uneinheitlichen Charakter in einen verbindlichen Rahmen zu übertragen. Sollten z.B. Festanstellungsverhältnisse vor allem für Großtagespflegestellen ausgelegt werden, bieten sich damit Möglichkeiten einer Kindertagespflege, die sowohl die Einhaltung gesetzlicher Pausenzeiten als auch funktionierende Vertretungsmodelle bietet. Hier sind (nach ersten erfolgreichen Erprobungen) Anpassungen erforderlich, die eine mit der Fachpraxis vereinbare, rechtliche und praktische Ausgestaltung solcher Feststellungsmodelle bewirken (Wiesner u.a. 2014).

Da die Zunahme von Feststellungsmodellen einer der deutlichsten Indikatoren für eine fortschreitende Ausweitung der vollerwerblich ausgeübten Tagespflege ist, empfiehlt sich eine zeitnahe Aufnahme dieses Merkmals in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik. Eine solche Ergänzung des Beschäftigungsstatus (und im Falle eines Angestelltenverhältnisses auch des Umfangs) wäre mit einem verhältnismäßig geringen Aufwand verbunden, der Informationsgehalt dieses Merkmals hingegen ausgesprochen hoch.

Sollte der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kleinkinder auch nach Eintritt des Rechtsanspruchs weiter wachsen – was den neusten Zahlen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zur Folge der Fall ist –, können diese Schritte die Kindertagespflege zu einer noch verlässlicheren und noch weiter anerkannten Betreuungsform entwickeln – bei ebenfalls wachsenden quantitativen Kapazitäten. Unabhängig von den weiteren Erfordernissen im Feld der frühkindlichen Betreuung ist heute eines der Ziele, das mit der vor knapp zehn Jahren begonnenen Ausbauoffensive angestrebt wurde, umgesetzt: Die Kindertagespflege bietet Eltern im Zusammenspiel mit der institutionellen Kinderbetreuung eine echte Wahlmöglichkeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Vorzügen. Gleichzeitig ist sie mittlerweile ein zentrales Standbein der familienunterstützenden Politik – und gut aufgestellt für weitere Entwicklungsschritte.

Literatur

- Alt, Christian/Hubert, Sandra/Berngruber, Anne (2013): Betreuungsangebote und -bedarf aus Elternsicht. Passgenauigkeit und Zufriedenheit. In: DJI Online Thema August 2013 – Die 45-Stunden-Woche für Kinder? Flexible und intensive Betreuungszeiten in der Diskussion. München, www.dji.de/index.php?id=43398 (11.06.2014)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2013): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Berlin (zitiert als: KiFöG-Bericht 2013)
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2012): Kindertagespflege in Deutschland – auf dem Weg zur Verberuflichung? In: Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe (2/2012), 15. Jg., S. 7–9
- Heitkötter, Martina/Pabst, Christopher (2014): Verlässt die Kindertagespflege den lebensweltlichen Raum der Familie? Zum Formenwandel der Kindertagespflege – eine empirische Bestandsaufnahme. In: Heitkötter, Martina/Teske, Jana (Hrsg.): Formenvielfalt Kindertagespflege. München (im Erscheinen)
- Pabst, Christopher/Schoyerer, Gabriel (2013): Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege. Evaluationsbericht. München (unveröffentlicht)
- Schilling, Matthias (2004): Das TAG – nicht nur eine finanzielle Herausforderung für die Kommunen. In: Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe (2/2004), 7. Jg., S. 1–2
- Schilling, Matthias (2011): Zukunftsbranche Kinder- und Jugendhilfe – Personalbedarfe belaufen sich auf 333.000 Fachkräfte. In: Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe (1/2011), 14. Jg., S. 1–6
- Sell, Stefan/Kukula, Nicole (2013): Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege. Remagen
- Strunz, Eva (2013): Entwicklungen und Formenvielfalt in der Kindertagespflege. In: Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe (2/2013), 16. Jg., S. 11–15
- Teske, Jana (2014): Rechtlicher Rahmen der Formenvielfalt von Kindertagespflege. In: Heitkötter, Martina/Teske, Jana (Hrsg.): Formenvielfalt Kindertagespflege. München (im Erscheinen)
- Wiemert, Heike/Heeg, Stefan/Heitkötter, Martina (2012): Kindertagespflege – Tätigkeitsfeld und Betreuungsform mit Potenzial. Ansätze einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung. Handreichung zum Projekt „Professionalisierung der Kindertagespflege als Dienstleistung“. München
- Wiesner, Reinhard (2004): Das Tagesbetreuungsbaugesetz. In: Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Tagespflege zwischen Markt und Familie – Neue Herausforderungen und Perspektiven. München, S. 111–128
- Wiesner, Reinhard/Dittmar, Ansgar/Kößler, Melanie (2014): Tagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen. München

Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung 2014 bis 2025

Matthias Schilling

Die Anzahl der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen hat seit 2006 aufgrund des Ausbaus der Angebote der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung erheblich zugenommen. Die jährlichen Erhebungen der Kindertageseinrichtungen im Rahmen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder zeigen eindrucksvoll die massive Ausweitung des Personals um fast 40% zwischen 2006 und 2013 (Statistisches Bundesamt 2007-2013). Die Erweiterung der Beschäftigten um 140.000 Personen konnte nur dadurch erreicht werden, dass einerseits die Ausbildungskapazitäten für die einschlägigen Berufe ausgeweitet wurden und andererseits viele zeitweilig nicht mehr beruflich aktive Erzieherinnen und Erzieher wieder für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung gewonnen werden konnten (Schilling 2013b). Somit zeigt sich, dass die berechneten Personallücken (Schilling 2013a, 2012; Rauschenbach/Schilling 2010) offensichtlich zu einem nicht unerheblichen Teil durch Wiedereinstiege in das Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung verringert werden konnten.

Der U3-Ausbau ist auch im Jahr 2014 noch nicht abgeschlossen. Die Ergebnisse für den Stichtag 1. März 2014 der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigen zwar, dass es zwischen 2013 und 2014 noch zu einem erheblichen Zuwachs bei der Inanspruchnahme gekommen ist und eine bundesweite Quote von ca. 33% Prozent erreicht wurde. Jedoch ist gemäß der Elternbefragung des *Deutschen Jugendinstituts* Anfang 2013 davon auszugehen, dass für ca. 42% der unter Dreijährigen von den Eltern ein Betreuungsangebot gewünscht wird. Auch wenn sicherlich nicht alle Wünsche der Eltern realisiert werden, lässt die Differenz von 9 Prozentpunkten ver-

muten, dass der U3-Ausbau noch weitergehen wird und hierfür zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Aufgrund dieser Entwicklung darf die Frage nach dem zukünftigen Personalbedarf und der Personaldeckung nicht mehr auf den U3-Ausbau fokussiert werden, sondern muss weitere mittelfristige Faktoren für den Personalbedarf einbeziehen. Dies gilt insbesondere für den Ersatzbedarf für Fachkräfte, die aus Altersgründen oder anderen Gründen das Arbeitsfeld verlassen. Das hier vorgelegte Berechnungsmodell konzentriert sich auf diese Fragestellung. Darüber hinaus könnten in den nächsten Jahren durchaus noch weitere Entwicklungen Personalbedarf generieren. Da es hierzu noch keine verbindlichen politischen Vereinbarungen gibt, werden Abschätzungen für folgende Bereiche vorgenommen: noch ausstehender Ausbau U3, Verbesserung des Personalschlüssels, Erweiterung der Ganztagsangebote in Kindertageseinrichtungen für Drei- bis Sechsjährige in Westdeutschland, Ausbau der Ganztagsangebote in der Grundschule unter Beteiligung der Kinder- und Jugendhilfe.¹

¹ Erste Analysen zum Personalbedarf und zur Personaldeckung 2014 bis 2025 ohne eine Differenzierung nach Ländern siehe Schilling (2014).

1 Bis 2025 verlassen ca. 200.000 Fachkräfte das Arbeitsfeld

Bei der Berechnung des Ersatzbedarfs sind drei Formen des Ausscheidens aus dem Arbeitsfeld zu berücksichtigen: Übergang in die Altersrente, Übergang in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und vorzeitiges Ausscheiden aus persönlichen Gründen.

1.1 Altersrente

Um den Übergang in die Altersrente in den nächsten Jahren abschätzen zu können, werden Informationen über die aktuelle Altersstruktur der Beschäftigten sowie das durchschnittliche Renteneintrittsalter benötigt.

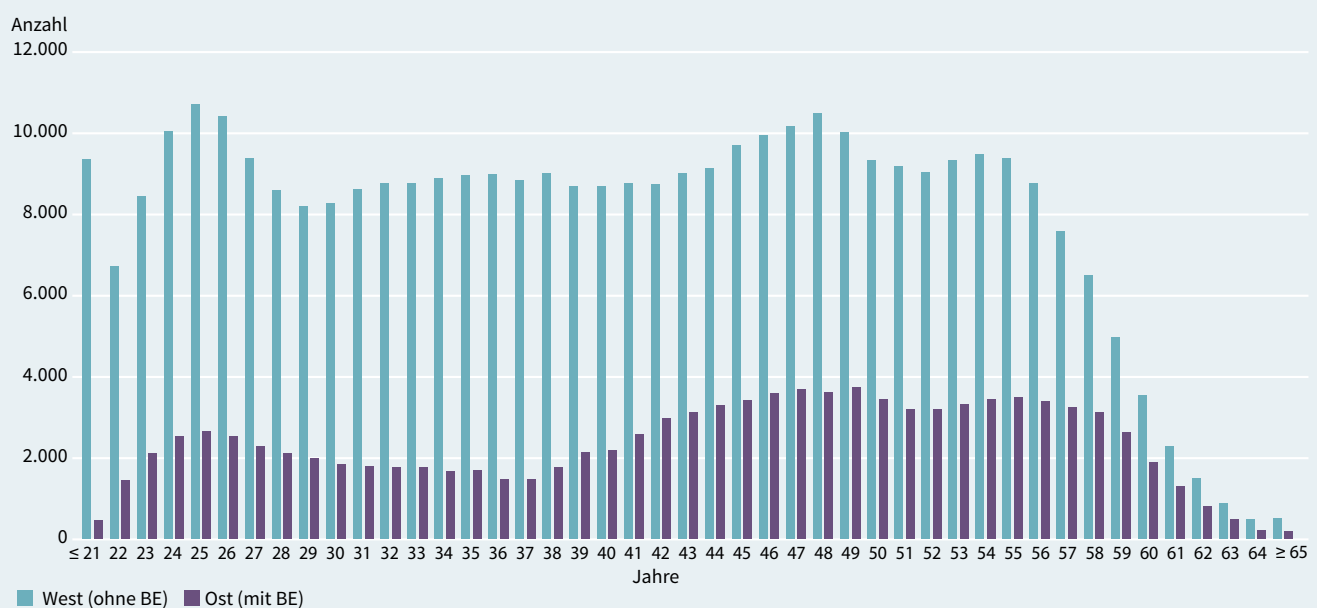
Im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik werden jährlich alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen mit ihrem Geburtsjahr erfasst. Dadurch stehen differenzierte Daten über die Altersstruktur zur Verfügung. Für die Abschätzung des Übergangs in die Altersrente wurde im Forschungsdatenzentrum die Altersstruktur nach Altersjahren derjenigen Personen ausgewertet, die eine pädagogische Aufgabe bzw. Aufgaben der Einrichtungsleitung wahrnehmen. Personen, die ein Praktikum oder ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren, wurden herausgerechnet. Bei der Auswertung für 2013 zeigt sich zunächst für

Westdeutschland, dass die älteren Altersjahre nicht so stark besetzt sind wie in Ostdeutschland (vgl. Abb. 1). Daher ist grundsätzlich zu erwarten, dass der Ersatzbedarf aufgrund des Übergangs in Rente aus Altersgründen in Westdeutschland in den nächsten Jahren geringer sein wird als in Ostdeutschland.

Die notwendigen Erkenntnisse zum durchschnittlichen Renteneintrittsalter ergaben sich durch eine Auswertung des Scientific Use File „Statistik zum Versichertenrentenzugang 2011“ (10%-Stichprobe). Dabei wurde die Berufsgruppe 864 – das sind überwiegend Erzieherinnen und Erzieher – herausgefiltert. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter betrug 2011 in dieser Berufsgruppe 62,1 Jahre. Dabei zeigen sich für Ost- und Westdeutschland keine Unterschiede. Für die Berechnung des Übergangs in die Altersrente wird vereinfachend davon ausgegangen, dass bis zum Jahr 2025 alle einschlägig beschäftigten Fachkräfte, die im März 2013 50 Jahre und älter waren, in Altersrente gegangen sein werden. Diese Berechnung wird in Jahresschritten pro Bundesland durchgeführt. Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (vgl. Abb. 2).

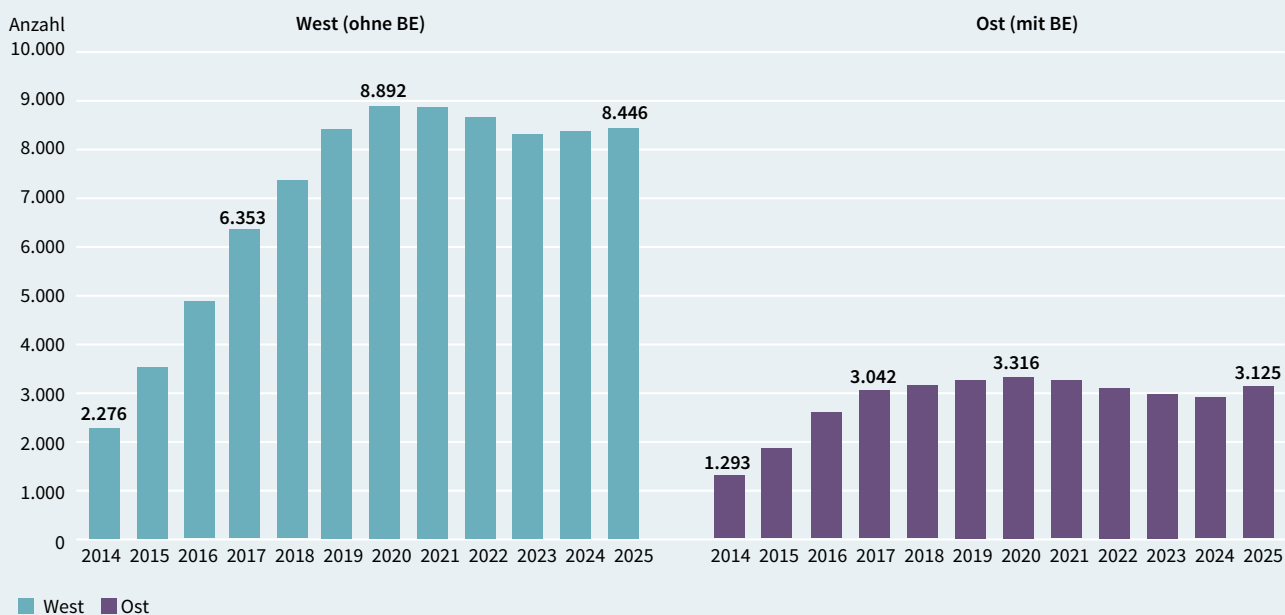
In Westdeutschland steigt die Anzahl der Fachkräfte, die in Rente gehen, nur langsam von Jahr zu Jahr (im Jahr 2014: ca. 2.300; im Jahr 2020: ca. 8.900) wodurch sich eine prozentuale Steigerung der Anzahl der jährlich aus-

Abb. 1 Pädagogisch und leitend Tätige nach Alter (Anzahl)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen am Stichtag 1. März 2013; eigene Berechnungen

Abb. 2 **Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich wegen Altersrente zwischen 2014 und 2025 das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden (Hochrechnung, Anzahl)**



scheidenden Fachkräfte von 291% ergibt. In Ostdeutschland erfolgt auch ein kontinuierlicher Anstieg bis zum Jahr 2020 (im Jahr 2014: ca. 1.300; im Jahr 2017: ca. 3.100) allerdings mit einer im Vergleich geringeren Steigerung von 156%. Diese Unterschiedlichkeit hängt damit zusammen, dass in Westdeutschland die Altersjahre ab 56 Jahren bisher noch sehr gering besetzt sind, wohingegen in Ostdeutschland erst die Altersjahre ab 60 Jahre geringer besetzt sind. Für den Ersatzbedarf bedeutet dies, dass in den nächsten Jahren erst einmal mit einem geringeren Bedarf zu rechnen ist, der dann allerdings stetig und kräftig ansteigen wird.

1.2 Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Bei der Berücksichtigung des Übergangs in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist das Eintrittsalter in die Rente von Bedeutung. Die notwendigen Informationen ergeben sich aus dem schon erwähnten Scientific Use File „Statistik zum Versichertenrentenzugang 2011“. Entsprechend dieser Altersstruktur wird pro Land und Jahr eine Reduzierung der Beschäftigtenzahlen vorgenommen. Dies wurde pro Jahr durchgeführt, da diese Personen nicht in den nächsten Jahren noch einmal aufgrund der Altersrente abgezogen werden durften.

Wie viele Personen in Kindertageseinrichtungen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente gehen, kann nicht direkt aus der „Statistik zum Versichertenrentenzugang“ entnommen werden, da sich in der Statistik der Rentenversicherungsanstalt die Berufsgruppe 864 nicht nur auf Kindertageseinrichtungen bezieht. Allerdings kann über eine indirekte Berechnung der Anteil der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, die wahrscheinlich wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente gehen, bestimmt werden. Dazu wird der prozentuale Anteil der Personen, die wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen in Rente Gegangenen aus der Statistik zum Versichertenrentenzugang genutzt. Dieser prozentuale Anteil wird ins Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten gesetzt, die wegen des Übergangs in Altersrente ausscheiden.

Beispiel: Aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg ist davon auszugehen, dass im Jahr 2017 schätzungsweise 525 Fachkräfte in Rente gehen. Aus der Statistik zum Versichertenrentenzugang wissen wir, dass dies 85% aller in Rente gegangenen Personen sind. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 15%, also 93 Personen, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vor dem Eintritt ins Rentenalter ausgeschieden sein müssen. Diese Quoten werden pro Land und Jahr berechnet.

Für Westdeutschland zeigt die Statistik für 2011, dass sich der Anteil an allen Übergängen in Rente auf 31% bezieht. In Ostdeutschland liegt dieser Wert nur bei 15%. Diese hohe Differenz ist nur dadurch zu erklären, dass zurzeit in Westdeutschland nur wenige Fachkräfte aufgrund der aktuellen Altersstruktur in Altersrente gehen. Es ist allerdings absehbar, dass die Renteneintrittszahlen zukünftig steigen. Dadurch wird sich nicht die Anzahl der wegen Erwerbsminderung in Rente gehenden Personen erhöhen. Um dieser Verzerrung entgegen zu wirken, wird bei den stärkeren Altersjahren ab 2017/2018 beim Übergang in die Rente von einem Verhältnis der Altersrente zur Rente wegen Erwerbsminderung von 85% zu 15% (aktueller Wert in Ostdeutschland) ausgegangen.

Dadurch ergibt sich für Westdeutschland ein jährlicher Ersatzbedarf von ca. 1.500 und in Ostdeutschland von ca. 540 Fachkräften. Für den hier zu betrachtenden Zeitraum von 2014 bis 2025 summiert sich der Ersatzbedarf auf ca. 24.500 Personen (vgl. Abb. 3, Abb. 4).

1.3 Vorzeitiges Verlassen des Arbeitsfeldes

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jährlich ein bestimmter Anteil an Fachkräften aus persönlichen Gründen das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung verlässt. Allerdings gibt es noch keine repräsentativen empirischen Erkenntnisse, wie hoch der Ersatzbedarf hierfür in der Regel ist. Solange keine gesicherten Erkenntnisse aus der Berufsverbleibsforschung vorliegen, wird modellhaft von einem endgültigen Verlassen des Arbeitsfelds von 1% aller pädagogisch Tätigen pro Jahr ausgegangen (Rauschenbach/Schilling 2010).

Unter der Annahme, dass pro Jahr 1% aller Beschäftigten das Arbeitsfeld verlässt, ergibt sich für den hier zu betrachtenden Zeitraum von 2014 bis 2025 für Westdeutschland ein Ersatzbedarf von ca. 42.000 Personen und für Ostdeutschland von ca. 13.000 Personen, zusammen muss mit ca. 55.000 Personen gerechnet werden (vgl. Abb. 3, Abb. 4).

Abb. 3 Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden, nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025 (Deutschland, Hochrechnung, Anzahl)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

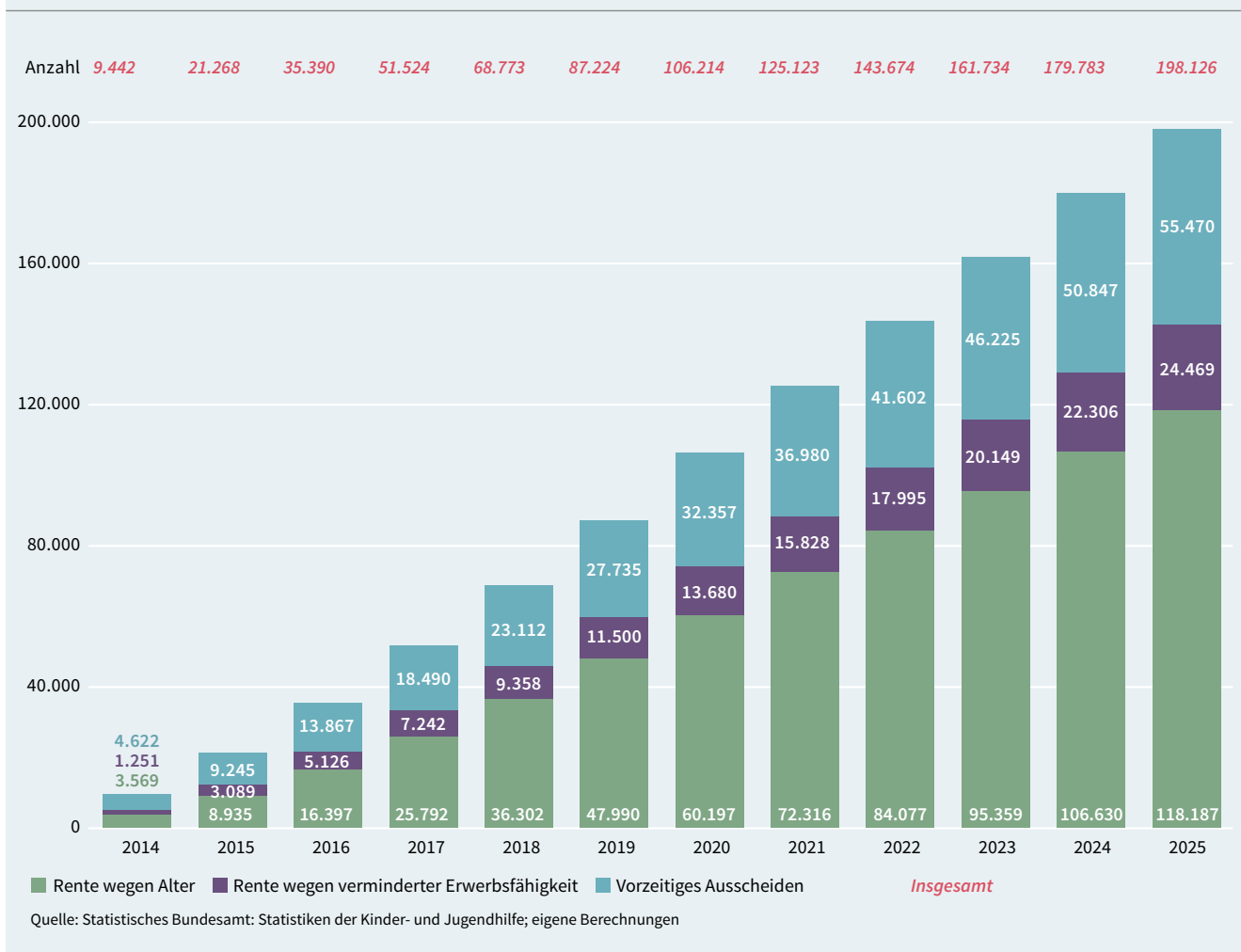
1.4 Summe des Ersatzbedarfs

Um den Gesamtersatzbedarf zu bestimmen, müssen die drei Formen des Ausscheidens aus dem Arbeitsfeld aufsummiert werden. Hierdurch ergibt sich ein jährlicher Ersatzbedarf, der im Jahr 2014 bei ca. 9.500 Fachkräften liegt und bis zum Jahr 2020 kontinuierlich bis auf ca. 19.000 Fachkräfte jährlich ansteigen wird (vgl. Abb. 3). Kumulativ ergibt sich ein Ersatzbedarf von fast 200.000 Personen für einen Zeitraum von 12 Jahren (vgl. Abb. 4).

2 Erhebliches Potenzial an jungen Fachkräften

Zur Deckung des Personalbedarfs stehen die Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsgänge Erzieherin/Erzieher, Kinderpflegerin/Kinderpfleger, Sozialassistentin/Sozialassistent sowie des Studiengangs Kindheitspädagogik zur Verfügung. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen ergibt sich bis zum Schuljahr 2011/2012 aus der amtlichen Schulstatistik. Die verwendeten Zahlen sind der Fachserie 11, Reihe 2 „Bildung und Kultur – Berufliche Schulen“ entnommen. Da es bei der Zusammenführung der Länderergebnisse aufgrund unterschiedlicher Begrifflichkeiten in den einzelnen Ländern immer wieder zu Unstimmigkeiten kommt (Wilk 2010), werden die Bundesergebnisse noch einmal mit den Ergebnissen auf der Landesebene geprüft. Herangezogen werden bei den Ausbildungsberufen die Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie die Absolventinnen und

Abb. 4 Kumulation pädagogisch und leitend Tätiger, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025 (Deutschland, Hochrechnung, Anzahl)



Tab. 1 Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Berufsausbildungen für die Frühe Bildung
Juni 2011 bis Juni 2025 (Anzahl; ab 2013 Hochrechnung)

Land	Juni 11	Juni 12	Juni 13	Juni 14	Juni 15	Juni 16	Juni 17	2018–2025	Summe 2014–2025
	Statistische Meldungen		Hochrechnung auf der Basis der Entwicklung des 1. Ausbildungsjahres			Fortschreibung der Werte von Juni 2015			
Anzahl									
Erzieherinnen/Erzieher									
BW	2.365	2.533	2.692	3.007	3.465	3.465	3.465	24.255	37.657
BY	2.063	2.120	2.237	2.334	2.545	2.545	2.545	17.816	27.785
BE	1.191	1.444	1.751	2.263	2.450	2.450	2.450	17.152	26.767
BB	920	1.151	1.343	1.485	1.467	1.467	1.467	10.269	16.155
HB	214	221	244	300	287	287	287	2.009	3.170
HH	545	618	659	801	919	919	919	6.431	9.987
HE ¹	1.322	1.418	1.539	1.679	1.951	2.252	2.252	15.766	23.900
MV	332	459	321	395	395	395	395	2.766	4.346
NI	1.923	2.048	2.182	2.286	2.436	2.436	2.436	17.049	26.641
NW	4.126	4.429	4.564	4.703	4.987	4.987	4.987	34.911	54.576
RP	873	854	985	1.150	1.381	1.381	1.381	9.664	14.955
SL	183	186	188	261	239	239	239	1.670	2.646
SN	1.084	1.658	1.933	1.896	2.118	2.118	2.118	14.828	23.078
ST	532	458	636	700	873	873	873	6.110	9.429
SH	603	634	791	882	1.027	1.027	1.027	7.186	11.147
TH	727	784	900	957	934	934	934	6.539	10.299
D	19.003	21.015	22.968	25.098	27.473	27.774	27.774	194.419	302.538
West (o. BE)	14.217	15.061	16.083	17.402	19.235	19.536	19.536	136.755	212.465
Ost (mit BE)	4.786	5.954	6.885	7.696	8.238	8.238	8.238	57.664	90.073
Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger									
BW	458	464	491	413	413	413	413	2.894	4.547
BY	2.222	2.263	2.282	2.190	2.190	2.190	2.190	15.333	24.095
HB	50	65	0	0	0	0	0	0	0
MV	60	60	62	62	62	62	62	434	682
NW	1.653	1.599	1.685	1.809	1.809	1.809	1.809	12.662	19.898
SL	103	90	93	94	94	94	94	657	1.033
ST	375	392	359	352	352	352	352	2.463	3.871
TH	447	438	495	457	457	457	457	3.199	5.026
D	5.368	5.371	5.466	5.377	5.377	5.377	5.377	37.642	59.152
West (o. BE)	4.486	4.481	4.551	4.507	4.507	4.507	4.507	31.546	49.573
Ost (mit BE)	882	890	915	871	871	871	871	6.096	9.579
Sozialassistentinnen/Sozialassistenten									
BE	477	556	660	702	702	702	702	4.912	7.719
BB	748	795	811	861	861	861	861	6.027	9.471
HH	683	494	474	493	493	493	493	3.453	5.426
HE	1.475	1.552	1.576	1.646	1.646	1.646	1.646	11.520	18.103
MV	344	341	365	365	365	365	365	2.558	4.019
NI	2.902	3.046	2.965	3.154	3.154	3.154	3.154	22.075	34.690
RP	1.062	1.137	1.100	1.202	1.202	1.202	1.202	8.414	13.222
SN	1.779	1.858	1.935	1.805	1.805	1.805	1.805	12.638	19.860
ST	423	373	436	475	475	475	475	3.325	5.225
SH	757	814	793	842	842	842	842	5.897	9.266
TH	775	760	760	760	760	760	760	5.320	8.360
D	11.425	11.726	11.877	12.306	12.306	12.306	12.306	86.139	135.361
West (o. BE)	6.879	7.043	6.909	7.337	7.337	7.337	7.337	51.359	80.707
Ost (mit BE)	4.546	4.683	4.968	4.969	4.969	4.969	4.969	34.780	54.654

1 Für Hessen liegen bereits die Angaben zu den Anfängerinnen/Anfängern im Schuljahr 2013/2014 sowie zu den Absolventinnen/Absolventen im Juni 2013 vor.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Fachserie 11, R.2; eigene Berechnungen

Absolventen. Auf der Grundlage der Entwicklung der Schülerschaft im 1. Ausbildungsjahr erfolgt eine qualifizierte Abschätzung der zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen bis zum Jahr 2025. Für diese werden die jährlichen prozentualen Steigerungen bei der Anzahl der Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr auf die Absolventinnen und Absolventen drei Jahre später bezogen werden. Die Absolventinnen und Absolventen bis zum Schuljahr 2014/2015 werden aus den Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger hochgerechnet. Ab dem Schuljahr 2015/2016 wird dann im Modell die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen konstant gehalten (für Erzieherinnen/Erzieher *vgl. Tab. 1*). Wie viele Studierende die Studiengänge der Kindheitspädagogik erfolgreich absolvieren, wird im Rahmen des Projekts *Weiterbildungs-*

initiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) regelmäßig geschätzt. Die Werte werden für die hier anstehenden Berechnungen übernommen (*vgl. Tab. 2*).

In der Modellrechnung können allerdings die Absolventinnen und Absolventen nicht zu 100% für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen angesetzt werden. Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger und Sozialassistentinnen/Sozialassistenten können auch in anderen Arbeitsfeldern eingesetzt werden. Um die Übergangsquote zu bestimmen, wurde auf der Grundlage umfangreicher Recherchen eine Abschätzung vorgenommen, die im Modell auch weiterhin verwendet wird (*vgl. Tab. 3*). Bei den Erzieherinnen bzw. den Erziehern ergibt sich eine bundesweite Übergangsquote von 73%

Tab. 2 Anfängerinnen und Anfänger (2010–2013) und Absolventinnen und Absolventen (2013–2025; ab 2014 Hochrechnung) kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge (Deutschland, Anzahl)

Studierende im 1. Semester	2010	2011	2012	2013
	Anzahl			
	2.242	2.773	3.055	3.341
	Veränderung von Jahr zu Jahr in %			
		23,7	10,2	9,4

Absolventinnen und Absolventen	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019–2025	2014–2025
	Anzahl							
	Empirischer Wert	Hochrechnung auf Basis der Veränderung der Studierendenanzahl des 1. Semesters drei Jahre zuvor			Fortschreibung des Wertes von 2016			
	1.687	2.087	2.299	2.514	2.539	2.539	17.774	29.751

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), S. 74; eigene Berechnungen

Tab. 3 Übergangsquoten der Absolventinnen und Absolventen ausgewählter Berufe in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung (in %)

Land	Erzieherinnen/ Erzieher	Kinderpflegerinnen/ Kinderpfleger	Sozialassistentinnen/ Sozialassistenten	Kindheitspädagoginnen/- pädagogen (BA)
in %				
BW	80	80	-	Als Übergangsquote wird von einem bundeseinheitlichen Wert von 50 ausgegangen.
BY	65	70	-	
BE	80	-	-	
BB	70	-	-	
HB	65	-	-	
HH	65	-	20	
HE	72	-	-	
MV	65	-	-	
NI	65	-	5	
NW	80	50	-	
RP	75	-	3	
SL	65	50	-	
SN	65	-	-	
ST	65	-	-	
SH	65	-	30	
TH	80	-	-	

Quelle: Wilk in Rauschenbach/Schilling 2010, S. 102ff.

Tab. 4 Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen
2014 bis 2025 (Hochrechnung, Anzahl)

Land	Juni 14	Juni 15	Juni 16	Juni 17	2018–2025	Summe 2014–2025
Anzahl						
Erzieherinnen/Erzieher						
BW	2.406	2.772	2.772	2.772	22.176	32.897
BY	1.517	1.654	1.654	1.654	13.235	19.715
BE	1.811	1.960	1.960	1.960	15.682	23.374
BB	1.039	1.027	1.027	1.027	8.215	12.335
HB	195	187	187	187	1.492	2.247
HH	521	597	597	597	4.777	7.089
HE ¹	1.209	1.405	1.622*	1.622	12.973	18.830
MV	257	257	257	257	2.055	3.082
NI	1.486	1.583	1.583	1.583	12.665	18.900
NW	3.763	3.990	3.990	3.990	31.919	47.651
RP	862	1.035	1.035	1.035	8.283	12.252
SL	169	155	155	155	1.240	1.875
SN	1.232	1.377	1.377	1.377	11.015	16.377
ST	455	567	567	567	4.539	6.696
SH	573	667	667	667	5.338	7.913
TH	766	747	747	747	5.979	8.986
D	18.260	19.981	20.198	20.198	161.582	240.218
West (o. BE)	12.700	14.045	14.262	14.262	114.098	169.368
Ost (mit BE)	5.560	5.935	5.935	5.935	47.484	70.850
Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger						
BW	398	398	398	398	3.182	4.773
BY	1.533	1.533	1.533	1.533	12.266	18.400
NW	904	904	904	904	7.236	10.853
SL	47	47	47	47	376	563
D	2.882	2.882	2.882	2.882	23.059	34.589
West (o. BE)	2.882	2.882	2.882	2.882	23.059	34.589
Ost (mit BE)	0	0	0	0	0	0
Sozialassistentinnen/Sozialassistenten						
HH	99	99	99	99	789	1.184
NS	158	158	158	158	1.261	1.892
RP	36	36	36	36	288	433
SH	253	253	253	253	2.022	3.033
D	545	545	545	545	4.361	6.541
West (o. BE)	545	545	545	545	4.361	6.541
Ost (mit BE)	0	0	0	0	0	0
Alle Ausbildungsgänge zusammen						
BW	2.803	3.170	3.170	3.170	25.358	37.670
BY	3.050	3.188	3.188	3.188	25.501	38.114
BE	1.811	1.960	1.960	1.960	15.682	23.374
BB	1.039	1.027	1.027	1.027	8.215	12.335
HB	195	187	187	187	1.492	2.247
HH	619	696	696	696	5.566	8.273
HE ¹	1.209	1.405	1.622	1.622	12.973	18.830
MV	257	257	257	257	2.055	3.082
NI	1.643	1.741	1.741	1.741	13.926	20.792
NW	4.667	4.894	4.894	4.894	39.154	58.504
RP	898	1.071	1.071	1.071	8.572	12.685
SL	216	202	202	202	1.616	2.438
SN	1.232	1.377	1.377	1.377	11.015	16.377
ST	455	567	567	567	4.539	6.696
SH	826	920	920	920	7.360	10.946
TH	766	747	747	747	5.979	8.986
D	21.688	23.408	23.625	23.625	189.002	281.349
West (o. BE)	16.128	17.473	17.690	17.690	141.518	210.498
Ost (mit BE)	5.560	5.935	5.935	5.935	47.484	70.850
Kindheitspädagoginnen/-pädagogen (Angaben zur für Deutschland insgesamt)						
D	1.043	1.149	1.257	1.270	10.156	14.876
Potenzial aller Ausbildungs- und Studiengänge						
D	22.731	24.558	24.882	24.895	199.159	296.224

1 Für Hessen liegen bereits die Angaben zu den Anfängerinnen/Anfängern im Schuljahr 2013/2014 sowie zu den Absolventinnen/Absolventen im Juni 2013 vor.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Fachserie 11, R.2; eigene Berechnungen

aller Absolventinnen bzw. Absolventen. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger werden nur in den Ländern berücksichtigt, in denen diese Berufsgruppe in den Kindertageseinrichtungen überhaupt tätig ist. Hier schwanken die Übergangsquoten von 50 bis 70%. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten werden nur in sehr geringem Maße berücksichtigt, da diese Berufsgruppe nur sehr selten allein mit diesem Abschluss in Kindertageseinrichtungen tätig ist. Bei den Studierenden, die die Studiengänge Kindheitspädagogik absolviert haben, wird von einer Übergangsquote von 50% (vgl. Tab. 2) ausgegangen. In einer ersten Absolventenstudie zu den frühpädagogischen Studiengängen (ÜFA) wird eine Übergangsquote von bis zu 70% angegeben (Züchner u.a. in diesem Band). Diesen Daten liegen allerdings keine bundesweit repräsentativen Angaben zu Grunde. Vermutlich würde diese Übergangsquote für die Modellrechnungen mittelfristig eine Überschätzung darstellen. Deshalb wird im Berechnungsmodell von der eher zurückhaltenden Annahme ausgegangen, dass nur 50% der Absolventinnen und Absolventen ins Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen einmünden.

Somit ergeben sich für Deutschland mit allen genannten Berufsgruppen folgende Potenziale für die Deckung des Personalbedarfs in Kindertageseinrichtungen: Im Jahr 2014 müssten fast 23.000 Absolventinnen bzw. Absolventen zur Verfügung stehen. Die Hochrechnung ergibt noch eine kleine Steigerung bis 2016 auf voraussichtlich knapp 25.000 Absolventinnen bzw. Absolventen pro Jahr. Sollte die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in den Folgejahren bis 2025 gleich bleiben, ergäbe sich immerhin ein Potenzial von ca. 296.000 Fachkräften (vgl. Tab. 4). Das Potenzial reicht in den einzelnen Ländern von 2.500 Fachkräften im Saarland bis hin zu ca. 58.500 in Nordrhein-Westfalen.

3 Prognose: Personalbedarf und Personaldeckung

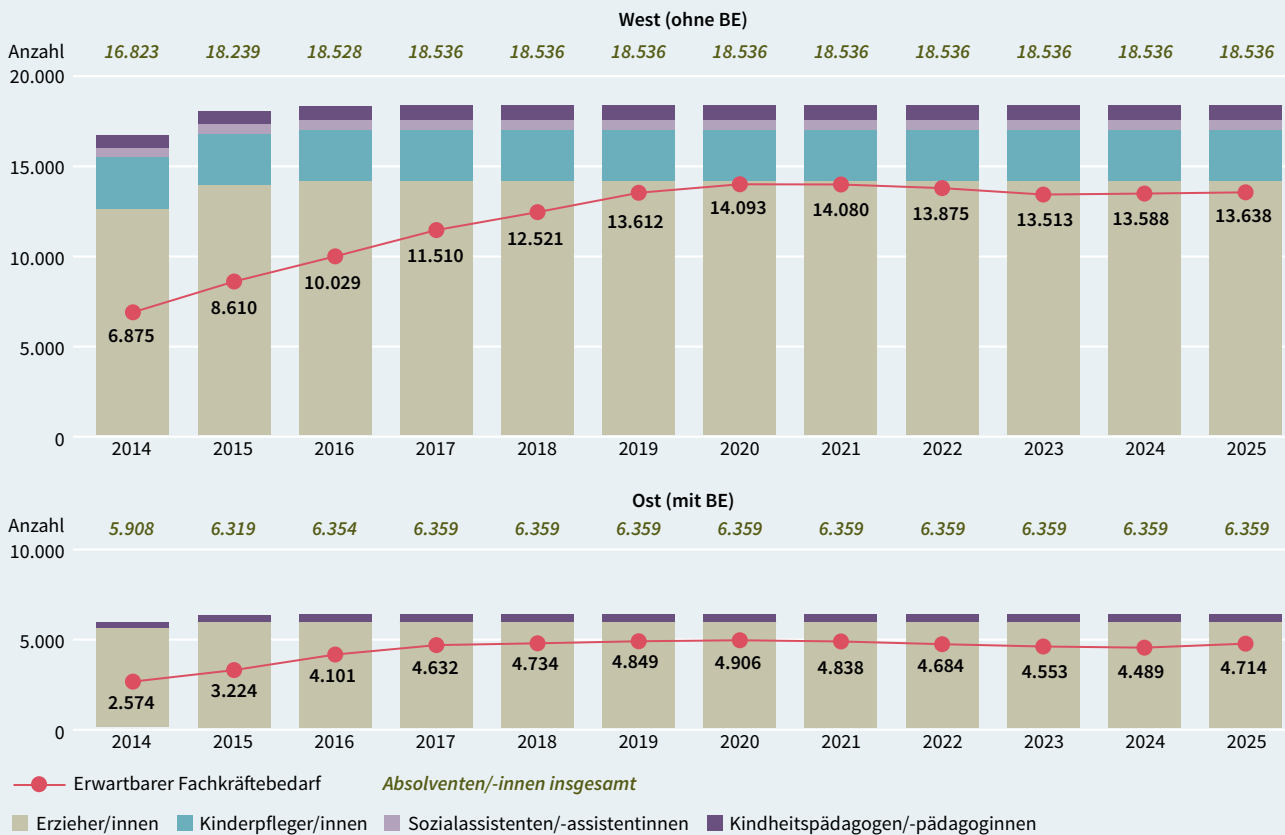
In einem letzten Schritt der Modellrechnung wird der Fachkräftebedarf der Fachkräftedeckung gegenübergestellt. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob der Ersatzbedarf mittelfristig durch die Ausbildungsseite gedeckt werden kann. Zunächst zu Westdeutschland: Die Aufsummierung aller Absolventinnen und Absolventen macht deutlich, dass zu jedem Zeitpunkt rechnerisch genügend von diesen zur Verfügung stehen müssten, um den Bedarf zu decken. Insbesondere bis zum Jahr 2019 stehen voraussichtlich mehr Personen zur Verfügung als für den Ersatzbedarf benötigt werden (vgl. Abb. 5). Die Grafik macht noch ein Weiteres deutlich: Der Ersatzbedarf könnte vollständig durch Erzieherinnen bzw. Erzieher gedeckt werden, Kinderpflegerinnen und -pfleger werden im Bundesdurchschnitt nicht unbedingt benötigt. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Kindheitspädagogik stellt in dieser Projektion nur einen kleinen Teil dar. Sollte sich herausstellen, dass diese Berufsgruppe einen festen Platz in den Kindertageseinrichtungen erhält, wird der Studiengang sicherlich attraktiver, und es wird entsprechend mit mehr Studierenden und Bachelor-Abschlüssen zu rechnen sein.

In Ostdeutschland stellt sich die Situation sogar noch entspannter dar (vgl. Abb. 5). Der Ersatzbedarf liegt deutlich unter dem Potenzial an Absolventinnen und Absolventen. So ist z.B. das Potenzial für das Jahr 2019 bei 9.400, für den Ersatzbedarf werden aber nur 5.000 Personen voraussichtlich benötigt.

In der länderspezifischen Analyse zeigt sich allerdings, dass sich hinter den Durchschnittswerten für West- und Ostdeutschland doch sehr unterschiedliche Situationen und Herausforderungen verbergen (vgl. Abb. 6). Zunächst zu den westlichen Ländern:

- In allen westlichen Ländern kann der zu erwartende Fachkräftebedarf zumindest rechnerisch gedeckt werden.
- Bis 2019/2020 übersteigt die Anzahl der zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen noch deutlich den Fachkräftebedarf. Allerdings ist aus der Perspektive mit der Datenbasis 2013/2014 noch nicht abzuschätzen, wie hoch der Personalbedarf für den weiteren U3-Ausbau noch sein wird.

Abb. 5 Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neuzugängen aus den frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen 2014 bis 2025 im Ost-West-Vergleich (Hochrechnung, Anzahl)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Fachserie 11, R.2 u. R.4.1; Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), S. 74; eigene Berechnungen

- In fast allen Ländern könnte der Personalbedarf mit Erzieherinnen bzw. Erziehern gedeckt werden. Ausnahmen stellen Bayern und Niedersachsen dar. Bayern wird weiterhin erheblich auf die Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger angewiesen sein. In Niedersachsen ist der Personalbedarf voraussichtlich nur mit den Sozialassistentinnen und Sozialassistenten zu decken.
- In fast allen westlichen Ländern werden ab 2019/2020 die Potenziale aus Absolventinnen und Absolventen fast ausschließlich für den Personalersatzbedarf benötigt. Zusätzlicher Personalbedarf, z.B. als Folge eines verbesserten Personalschlüssels, müsste durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten gedeckt werden.

Für Ostdeutschland zeigen sich folgende Ergebnisse:

- In Ostdeutschland spielt nur die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher eine Rolle.
- In Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen müssten die aktuellen Kapazitäten ausreichen, um den Personalersatzbedarf zu decken. In Mecklenburg-

Vorpommern und Sachsen-Anhalt müssten die Ausbildungskapazitäten noch ausgeweitet werden.

- Sollte es aufgrund von Verbesserungen des Personalschlüssels zu einem höheren Personalbedarf kommen, müssen neben Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt insbesondere Sachsen und Thüringen ihre Ausbildungskapazitäten erhöhen oder verstärkt auf die Absolventinnen und Absolventen der Bachelor-Studiengänge Kindheitspädagogik setzen.

Die bundesweiten und landesspezifischen Analysen machen insbesondere deutlich, dass der starke Ausbau der Kapazitäten an den Fachschulen in den letzten Jahren dazu führen wird, dass rechnerisch und vom Grundsatz her in fast allen Bundesländern der jetzt absehbare Personalersatzbedarf gedeckt werden kann. Bis 2019/2020 werden voraussichtlich auch noch Kapazitäten für den weiteren U3-Ausbau zur Verfügung stehen. Allerdings werden zurzeit noch weitere Verbesserungen fachlich und politisch diskutiert, die teilweise mit erheblichen, zusätzlichen Personalbedarfen einhergehen.

Abb. 6 Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neuzugängen aus frühpädagogischen Berufsausbildungen im Ländervergleich 2014 bis 2025 (Hochrechnung, Anzahl)

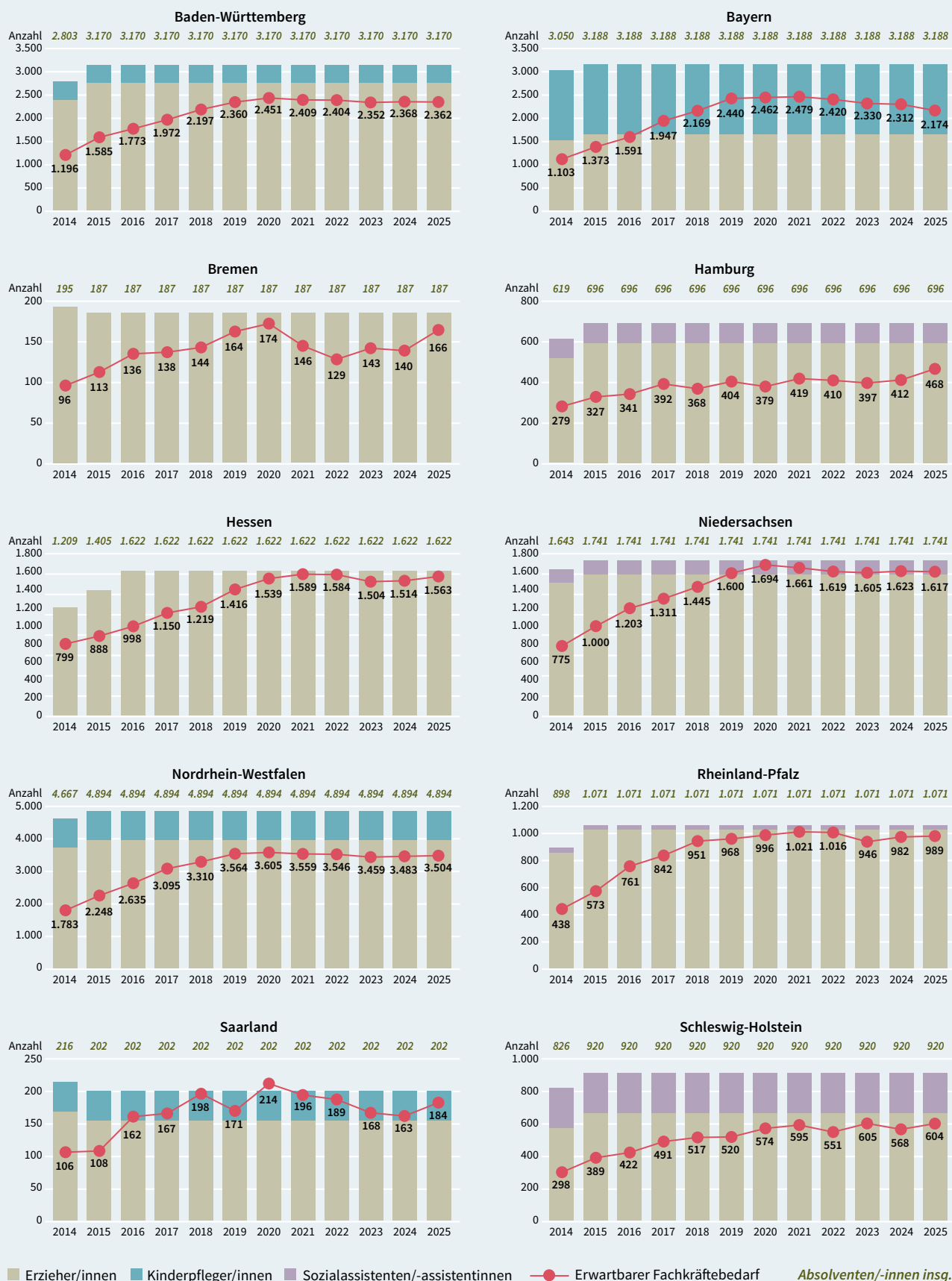
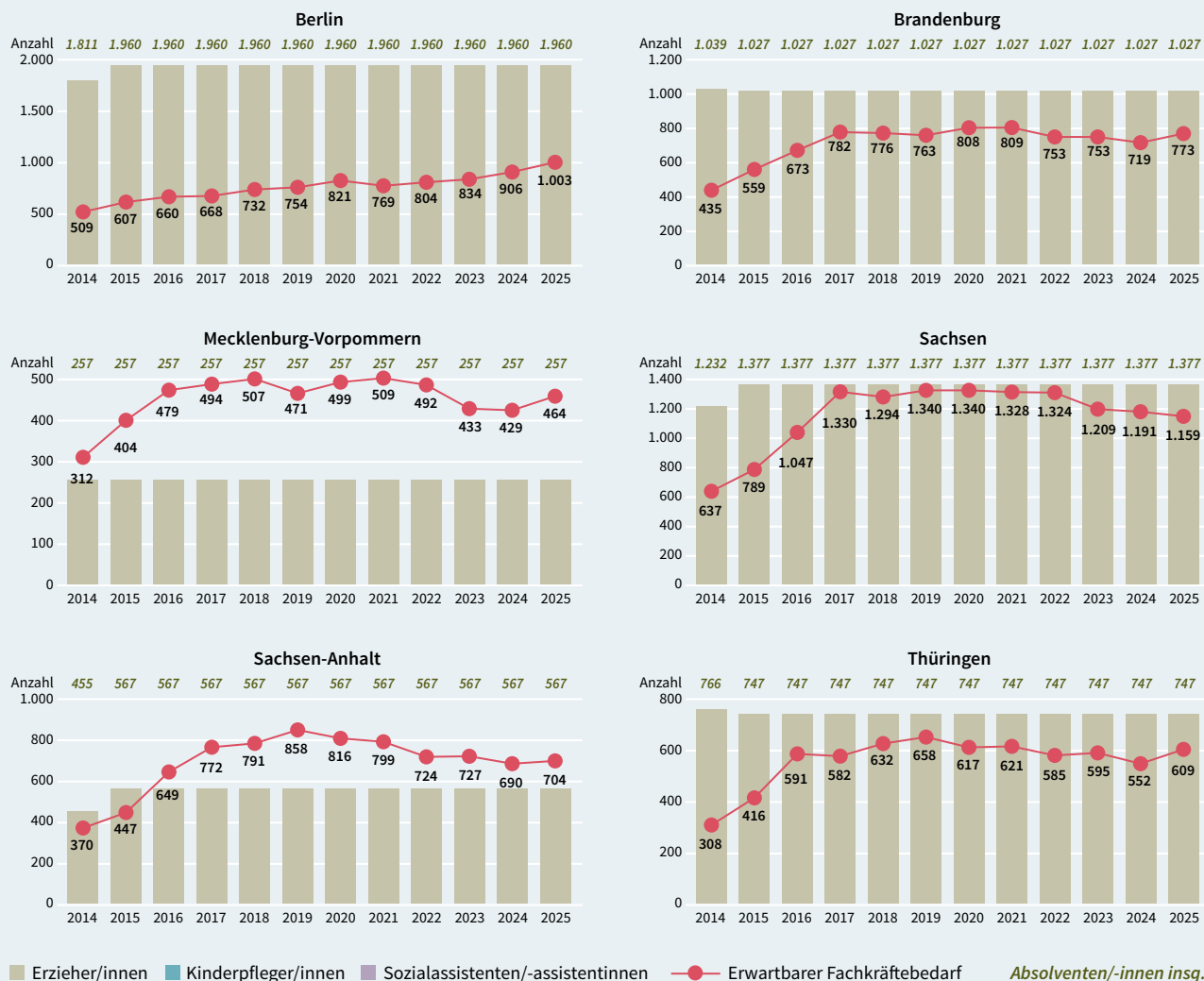


Abb. 6 (Forts.) Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neuzugängen aus frühpädagogischen Berufsausbildungen im Ländervergleich 2014 bis 2025 (Hochrechnung, Anzahl)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Fachserie 11, R.2 u. R.4.1; eigene Berechnungen

3.1 Personalbedarf für den weiteren Ausbau der Angebote für unter Dreijährige

Inzwischen liegen die Ergebnisse der Erhebung zu Kindern in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege zum Stichtag 1. März 2014 vor. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse kann eine vorsichtige Schätzung des Personalbedarfs für den noch ausstehenden U3-Ausbaubedarf vorgenommen werden. Nach den Ergebnissen des *Statistischen Bundesamts* (Stand 16. Juli 2014) wurden zwischen März 2013 und März 2014 in Deutschland 64.000 zusätzliche Betreuungsverhältnisse für unter Dreijährige geschaffen. Dadurch wird eine Quote der Inanspruchnahme bei den unter Dreijährigen von fast 33% erreicht. Die Befragung der Eltern nach ihren Betreuungswünschen Anfang 2013 durch das

Deutsche Jugendinstitut hat ergeben, dass eine Betreuung für fast 42% gewünscht wird (*Deutsches Jugendinstitut* 2014). Sollten alle Betreuungswünsche realisiert werden, müssten noch für 9% der unter Dreijährigen Angebote in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege geschaffen werden. Allerdings ist davon auszugehen, dass nicht alle von Eltern geäußerten Wünsche auch umgesetzt werden. Wie hoch die Nicht-Realisierungsquote ist, konnte allerdings bisher empirisch nicht zuverlässig nachgewiesen werden.

Als Faustregel kann folgende Überschlagsrechnung zur Bestimmung des zusätzlichen Personalbedarfs herangezogen werden: Pro zusätzlichem Prozentpunkt bei der Quote der Inanspruchnahme dürften – bei etwa 2 Millionen Kindern unter drei Jahren – rund 20.000 Plätze bun-

desweit erforderlich sein. Wenn die neu zu schaffenden Plätze zu 80% auf Einrichtungen und zu 20% auf die Kindertagespflege verteilt werden, müssten in den Einrichtungen 3.300 Fachkräfte eingestellt werden (bei einem Personalschlüssel von 1 : 4,8). Für die Kindertagespflege wären rund 1.000 Kindertagespflegepersonen neu hinzuzugewinnen (sofern eine Relation von vier Kindern pro Tagespflegeperson zugrunde gelegt wird). Wenn alle Elternwünsche vollständig erfüllt würden, müssten bei einer Zunahme von 9 Prozentpunkten noch ca. 30.000 Stellen in Einrichtungen geschaffen werden. Hierfür wären beim aktuellen Anteil der Teilzeitbeschäftigten bis zu 37.000 Personen notwendig. Um die Angebote der Kindertagespflege bereitzustellen, würden ca. 9.000 Tagespflegepersonen zusätzlich benötigt.

Ob dieser Personalmehrbedarf auch gedeckt werden kann, zeigt wiederum der Blick auf das vorhandene Fachkräftepotenzial: Der vermutlich zur Verfügung stehende Überschuss an Absolventinnen und Absolventen aller Ausbildungs- und Studiengänge beläuft sich in ganz Deutschland für den Zeitraum zwischen 2014 und 2016 rechnerisch auf ca. 36.000 Personen. Das heißt: Mittelfristig dürfte eine Kapazitätserweiterung im U3-Bereich in Höhe von bis zu 9 Prozentpunkten mit der zu erwartenden Anzahl von Absolventinnen und Absolventen noch gerade aufzufangen sein.

3.2 Verbesserungen der Qualität durch erhöhten Personaleinsatz

Diese Forderung wird aktuell intensiv diskutiert. Allerdings führen schon geringfügige Verbesserungen des Personalschlüssels aufgrund der hohen Anzahl der Angebote zu erheblichen Personalmehrbedarfen. Die Berechnung der Personalmehrbedarfe bei einer Veränderung des Personalschlüssels ist allerdings kompliziert, da die aktuellen Personalschlüssel in den einzelnen Gruppenformen sehr unterschiedlich sind. Deshalb müssen für die Berechnung des Personalmehrbedarfs Vereinfachungen dahingehend vorgenommen werden, dass auch in Gruppen mit Kindern einer größeren Altersspanne sowie in Einrichtungen, die ohne feste Gruppenstruktur arbeiten, für die unter Dreijährigen und die Kinder ab drei Jahren die Personalschlüssel angesetzt werden, die für „reine“ U3-Gruppen und Gruppen mit Kindern ab drei Jahren vorgesehen sind. Darüber hinaus ist der Personalmehrbedarf für Gruppen zu berücksichtigen, in denen Kinder mit Behinderungen betreut werden. Um die vielfältigen Faktoren angemessen zu berücksichtigen, wurde von der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit der Dortmun-

der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ^{Stat}) ein Berechnungsmodell entwickelt, dass den Personalmehrbedarf für verschiedene Stufen der Qualitätsverbesserung berechnet (Bertelsmann Stiftung 2014).

Es soll an dieser Stelle nicht erörtert werden, wie hoch ein wünschenswerter qualitativ hochwertiger Personaleinsatz sein sollte. Dieser Beitrag beschränkt sich darauf aufzuzeigen, welche erheblichen Personalmehrbedarfe entstehen, wenn nur geringfügig am Personalschlüssel „gedreht“ wird. Wenn der derzeitige Schlüssel für das pädagogische Personal für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt bundeseinheitlich auf mindestens 1 : 8,5 (aktuell bewegt sich der Personalschlüssel je nach Gruppenform zwischen 1 : 7,5 bis 1 : 10,2 im Bundesdurchschnitt²) und für Kinder im Alter von unter 3 Jahren auf 1 : 4,5 (je nach Gruppenform liegt der Personalschlüssel zwischen 1 : 5,1 und 1 : 7,5 im Bundesdurchschnitt) verbessert werden sollte, entstünde ein zusätzlicher Personalbedarf von ca. 40.000 Vollzeitstellen. Eine weitergehende Verbesserung auf 1 : 8 bei den Kindern ab drei Jahren und auf 1 : 4 bei unter Dreijährigen würde einen zusätzlichen Personalbedarf von ca. 60.000 Vollzeitstellen nach sich ziehen. Umgerechnet in Personen beim aktuellen Anteil der Teilzeitbeschäftigung ergäben sich Mehrbedarfe von 50.000 bzw. 75.000 Personen.

Der von der Bertelsmann Stiftung empfohlene einheitliche Qualitätsstandard von 1 : 3 für die unter Dreijährigen und von 1 : 7,5 für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt würde zu einem Personalmehrbedarf von bis zu 117.800 Vollzeitstellen führen (Bertelsmann-Stiftung 2014).

Dies macht deutlich, dass Veränderungen des Personalschlüssels zu einem deutlichen Personalmehrbedarf und erheblichen Mehrkosten führen. Flächendeckende Verbesserungen in diesen Dimensionen könnten dann auch mit den absehbaren Ausbildungskapazitäten nicht mehr erbracht werden. Für solche Qualitätsverbesserungsprojekte müssten die Ausbildungskapazitäten deutlich erhöht werden.

3.3 Ausweitung von Ganztagesplätzen in Kindergarten und Schule

Im Kindergartenbereich ist mit einer Quote der Inanspruchnahme von ca. 95% inzwischen eine Vollversorgung

2 Gute Personalschlüssel werden vor allem in den Gruppen erreicht, in denen neben den Kindern ab drei Jahren auch mehrere Kinder im Alter von unter drei Jahren betreut werden.

erreicht. Daher geht es bei der Ausweitung des Angebots für Ganztagsplätze nicht um die Schaffung neuer Plätze, sondern darum, dass die Betreuungszeiten der vorhandenen Plätze ausgeweitet werden müssen. Wenn die vorhandenen Kapazitäten in Westdeutschland so aufgestockt werden, dass der Anteil an allen Plätzen 50% beträgt, müssten 8.000 bis 9.000 zusätzliche Vollzeitstellen für Fachkräfte geschaffen werden. Beim aktuellen Anteil der Teilzeitbeschäftigten wären für die Erhöhung des Anteils von 36% (2013) auf 50% 10.000 bis 11.000 Personen in Westdeutschland notwendig.

Der Ausbau der Ganztagsbetreuung für Schulkinder in Westdeutschland, entweder in Ganztagschulen oder in Horten der Kinder- und Jugendhilfe, schreitet weiter voran. Allerdings ist bisher bei den Kindern im Grundschulalter erst eine Quote der Inanspruchnahme von 25 bis 30% erreicht. Geht man davon aus, dass für 20 zu betreuende Kinder mindestens eine Vollzeitstelle anzusetzen ist, ergibt sich ein Personalbedarf pro zusätzlichem Prozentpunkt von ca. 1.200 Fachkraftstellen. Eine Steigerung der Inanspruchnahmequote um 10 Prozentpunkte würde einen entsprechenden Mehrbedarf von ca. 12.000 Stellen bedeuten. Beim aktuellen Anteil der Teilzeitbeschäftigten wären hierfür bis zu 15.000 Personen notwendig.

Fazit

Die Analyse des zukünftigen Personalbedarfs macht deutlich, dass durch die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten inzwischen ausreichend Absolventinnen und Absolventen zur Verfügung stehen müssten, um den noch ausstehenden U3-Ausbaubedarf sowie den ansteigenden Ersatzbedarf in den nächsten zwölf Jahren bewältigen zu können. Sollte sich die Politik dazu entschließen, weitere Angebote im Rahmen der Ganztagsbetreuung (Kindergarten und Schulkinderbetreuung) deutlich auszuweiten oder die Qualität durch die Erhöhung des Personaleinsatzes nachhaltig zu verbessern, werden die aktuellen Kapazitäten nicht ausreichen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass bei entsprechenden Projekten der Ausweitung der Angebote immer auch der Personalmehrbedarf ausgewiesen und planungstechnisch mitberücksichtigt wird. Dabei sollte die Analyse des Personalbedarfs und der Personaldeckung möglichst regional tief gegliedert werden, um regionalspezifischen Personalengpässen vorzubeugen.

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Bertelsmann Stiftung (2014): Qualitätsausbau in KiTas. 7 Fragen zum Qualitätsausbau in deutschen KiTas, 7 Antworten der Bertelsmann Stiftung: Status quo, Handlungsbedarfe und Empfehlungen. Methodische Erläuterungen. Gütersloh
- Deutsches Jugendinstitut (2014): Die öffentliche Kinderbetreuung für unter Dreijährige: (Eltern-)Bedarfe 2013 und ihre Veränderungen zwischen 2012 und 2013. Befunde der ersten und zweiten KiföG-Bundesländerstudie. München
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010): Droht ein Personalnotstand? Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen; empirische Analysen und Modellrechnungen. München
- Schilling, Matthias (2012): Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen“ von Thomas Rauschenbach und Matthias Schilling. München 2010. Dortmund
- Schilling, Matthias (2013a): Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe (Stand Februar 2013). Dortmund
- Schilling, Matthias (2013b): Erheblicher Personalzuwachs – nicht nur für U3-Ausbau. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe (2/2013), 16. Jg., S. 6–10
- Schilling, Matthias (2014): Setzt sich der Fachkräftemangel in Kitas weiter fort? In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe (1&2/2014), 17. Jg., S. 13–17
- Statistisches Bundesamt (2006-2013): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege. Wiesbaden
- Wilk, Agathe (2010): Die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte in Deutschland im Spiegel der amtlichen Statistik (Stand April 2010). In: Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias: Droht ein Personalnotstand? Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen; empirische Analysen und Modellrechnungen. München, S. 102–133

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Kapitel

Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden?

Abb. 1

Beschäftigte in der Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864, KldB 1988) 20101 nach Gruppen der Wirtschaftszweige 15

Abb. 2

Beschäftigte in der Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864), differenziert nach dem Status der ersten Beschäftigungsmeldung nach der Umstellung der Klassifizierung 22

Abb. 3

Beschäftigte in der Berufsgattung „Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten – Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (83112), differenziert nach dem Status der letzten Beschäftigungsmeldung vor der Umstellung der Klassifizierung 23

Abb. 4

Beschäftigte in der Berufsgattung „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193), differenziert nach dem Status der letzten Beschäftigungsmeldung vor der Umstellung der Klassifizierung 25

Abb. 5

Beschäftigte in der Berufsgattung „Helfer-/Anlernertätigkeiten – Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (83111), differenziert nach dem Status der letzten Beschäftigungsmeldung vor der Umstellung der Klassifizierung 26

Abb. 6

Beschäftigte in der Berufsgattung „Helfer-/Anlernertätigkeiten – Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (83111), differenziert nach Gruppen der Wirtschaftszweige 27

Kapitel

Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Beruf

Abb. 1

Situation von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nach Studienabschluss 2013 37

Abb. 2

Wunscharbeitsfeld und tatsächliches Arbeitsfeld von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen 39

Abb. 3

Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in Leitungspositionen 40

Abb. 4

Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in Leitungspositionen nach Arbeitsfeld 40

Abb. 5

Vergütung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nach dem Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienste 42

Abb. 6

Historie der aktuellen Arbeitsstelle von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen 43

Kapitel

Wie vereinbaren Erzieherinnen Familie und Beruf?

Abb. 1

Erwerbstätige Erzieherinnen nach Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche und unter 18-jährigem Kind im Haushalt 2011 67

Abb. 2

Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche von erwerbstätigen Erzieherinnen nach unter 18-jährigem Kind im Haushalt und Alter der Fachkräfte 2011 67

Abb. 3

Erwerbstätige Erzieherinnen nach Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche und Alter des jüngsten Kindes im Haushalt 2011 69

Abb. 4	
Erwerbstätige Erzieherinnen nach Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche und Familienstand 2011	69
Abb. 5	
Gründe für eine Teilzeittätigkeit von Erzieherinnen und allen erwerbstätigen Frauen 2011	71
Abb. 6	
Gründe für eine Teilzeittätigkeit von Erzieherinnen nach unter 18-jährigem Kind im Haushalt 2011	72
Abb. 7	
Erwerbstätige Frauen, die ihren Beschäftigungsumfang erhöhen möchten nach Berufsgruppen 2011	73
Abb. 8	
Befristungsquote von erwerbstätigen Frauen nach Berufsgruppen 2011	75

Kapitel

Kindertagespflege: Tätigkeit zwischen Nebenerwerb und Beruf

Abb. 1	
Kinder pro Tagespflegeperson nach Ort der Betreuung 2011	85

Kapitel

Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung 2014 bis 2025

Abb. 1	
Pädagogisch und leitend Tätige nach Alter	96
Abb. 2	
Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich wegen Altersrente zwischen 2014 und 2025 das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden	97
Abb. 3	
Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden, nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025	98
Abb. 4	
Kumulation pädagogisch und leitend Tätiger, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025	99
Abb. 5	
Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neu- zugängen aus den frühpädagogischen Berufs- und Hochschul- ausbildungen 2014 bis 2025 im Ost-West-Vergleich	104
Abb. 6	
Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neuzugängen aus frühpädagogischen Berufsausbildungen im Ländervergleich 2014 bis 2025	105/106

Tabellenverzeichnis

Kapitel

Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden?

Tab. 1	Datenquellen amtlicher Statistik mit Informationen zu Beschäftigten der Frühen Bildung	8
Tab. 2	Beschäftigte in der Frühen Bildung auf der Ebene der Berufsordnungen und -klassen in der KldB 1988 und 1992	10
Tab. 3	Umschlüsselung zwischen der Klassifikation der Berufe 1988 und 1992	12
Tab. 4	Beschäftigte in der Frühen Bildung in der KldB 2010	18
Tab. 5	Umschlüsselung zwischen der Klassifikation der Berufe 1988 und 2010	21

Kapitel

Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Beruf

Tab. 1	Übersicht Befragungsrücklauf	36
--------	------------------------------------	----

Kapitel

Eingruppierung und Bezahlung von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen

Tab. 1	Anzahl der Tageseinrichtungen für Kinder nach Träger 2008 und 2013	47
Tab. 2	Pädagogisches Personal nach Trägern 2008 und 2013	48
Tab. 3	Vergleich der tariflichen Jahresbruttoentgelte bei freien und öffentlichen Trägern nach Berufsgruppen	49
Tab. 4	Entgeltstufen und Stufenlaufzeiten	53
Tab. 5	Entgelttabelle TVöD-VKA für den Sozial- und Erziehungsdienst 1. März 2014 bis 28. Februar 2015	54
Tab. 6	Vergleich der tariflichen Eingruppierung von Grundschullehrkräften (beamtet und angestellt) mit Erzieherinnen und Erziehern	55

Kapitel

Wie vereinbaren Erzieherinnen Familie und Beruf?

Tab. 1	Erwerbstätige Erzieherinnen nach personenbezogenen Merkmalen 2011	63
--------	---	----

Tab. 2	Erwerbstätige Erzieherinnen nach Elternschaft und Alter 2011	65
--------	--	----

Tab. 3	Durchschnittliche Anzahl der ledigen Kinder im Haushalt von erwerbstätigen Frauen im Alter von 40 bis unter 45 Jahren nach Berufsgruppen 2011	65
--------	---	----

Tab. 4	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche von erwerbstätigen Frauen in unterschiedlichen Berufsgruppen nach Elternschaft 2011	68
--------	--	----

Tab. 5	Erklärungsmodell für eine Teilzeittätigkeit (unter 32 Wochenstunden) von Erzieherinnen 2011	70
--------	---	----

Tab. 6	Erklärungsmodell für den Verlängerungswunsch der Arbeitszeit von Erzieherinnen 2011	74
--------	---	----

Tab. 7	Anteil der befristet beschäftigten Erzieherinnen nach personen- und familienbezogenen Merkmalen 2011	76
--------	--	----

Tab. 8	Erklärungsmodell für eine befristete Beschäftigung von Erzieherinnen 2011	78
--------	---	----

Kapitel

Kindertagespflege: Tätigkeit zwischen Nebenerwerb und Beruf

Tab. 1	Entwicklung der Großtagespflege an den Modellstandorten des Aktionsprogramms Kindertagespflege 2009 bis 2012	87
--------	--	----

Tab. 2	Entwicklung der laufenden Geldleistung an Tagespflegepersonen 2009 bis 2012	88
--------	---	----

Tab. 3	Einflüsse auf die Gewinnung von Tagespflegepersonen	91
--------	---	----

Kapitel

Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung 2014 bis 2025

Tab. 1	Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Berufsausbildungen für die frühkindliche Bildung Juni 2011 bis Juni 2025	100
--------	---	-----

Tab. 2	Anfängerinnen und Anfänger (2010–2013) und Absolventinnen und Absolventen (2013–2025; ab 2014 Hochrechnung) kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge	101
--------	--	-----

Tab. 3	Übergangsquoten der Absolventinnen und Absolventen ausgewählter Berufe in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung	101
--------	--	-----

Tab. 4	Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2014 bis 2025	102
--------	--	-----

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

Robert Bosch Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut

Das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung steht vor neuen Herausforderungen: Es muss langfristig attraktiv genug sein, um Fachkräfte zu binden und Absolventinnen und Absolventen von Fach- und Hochschulen zu gewinnen. *Arbeitsplatz Kita – Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* diskutiert die Beschäftigungsbedingungen in Kita und Tagespflege unter verschiedenen Aspekten: Wie können die Daten zum Personal in der Frühen Bildung trotz Änderungen in der Klassifikation fortgeschrieben werden? Wie wird das Berufsprofil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in das Personalgefüge von Kindertageseinrichtungen integriert? Welche tarifspezifischen Rahmenbedingungen gelten für Fachkräfte in der Frühen Bildung? Wie gestaltet sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Berufsgruppe der Erzieherinnen? Unter welchen Bedingungen werden Tätigkeiten in der Kindertagespflege ausgeübt? In welchen Bundesländern reichen die prognostizierten Ausbildungsressourcen, um den Personalbedarf zu decken und unter welchen Bedingungen ist zusätzliches Personal erforderlich? Auf Basis empirischer Untersuchungen im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung liefert der Band weitere Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014.