

Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe

Gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung





Gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Hauptvorstand

Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

069/78973-0

juhi@gew.de, www.gew.de

Verantwortlich: Norbert Hocke

Gestaltung: Karsten Sporleder

Druck: Druckerei Leutheußer

ISBN: 978-3-939470-85-4

GEW-Shop-Artikel-Nr.: 1473

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop www.gew-shop.de

E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20

Mindestbestellmenge: Mindestbestellmenge: 10, Einzelpreis: 3,50 Euro

Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten (siehe www.gew-shop.de)

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161. Einzelpreis: 3,50 Euro zzgl. Versandkosten.

August 2012

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit der Expansion der Sozialen Arbeit und der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten 20 Jahren haben sich die Beschäftigungsverhältnisse stark verändert.

Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung hat ein Forscherteam des Forschungsverbundes Deutsches Jugendinstitut/TU Dortmund diese Veränderungen, insbesondere die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit, dem Hort, der Ganztagschule und in den Hilfen zur Erziehung untersucht.

Immer mehr Arbeitsverträge werden nur noch befristet abgeschlossen und in vielen Bereichen, insbesondere im Hort und den Ganztagschulen, hat nur noch ein Viertel der Beschäftigten eine Vollzeitstelle. Von Prekarisierung besonders betroffen sind Berufseinsteiger/-innen. Im Vergleich der drei untersuchten Arbeitsfelder bietet der Bereich der „Hilfen zur Erziehung“ am ehesten Beschäftigungsverhältnisse mit Stabilität und Verlässlichkeit.

Die GEW warnt davor, die untersuchten Arbeitsfelder aus dem Blick zu verlieren. Auch wenn der Fachkräftemangel im Bereich der Tageseinrichtungen der Kinder derzeit besonders dramatisch ist, so werden auch in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe in absehbarer Zeit qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen.

Darauf wies auch die Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ) in einem im Juni 2012 veröffentlichten Positionspapier hin und mahnt: „Erst wenn die Kinder- und Jugendhilfe als attraktiver Arbeitgeber und als zukunftsfähiger Arbeitsmarkt wahrgenommen wird und die hohen Ansprüche an ihre Fachlichkeit sich auch in entsprechenden Arbeitsplatzbedingungen widerspiegeln, kann sie im Wettbewerb um ausbildungs- und studierwillige junge Menschen und in Konkurrenz zu anderen Arbeitsmarktsegmenten auch perspektivisch ausreichende Personalressourcen gewinnen.“

Vor drei Jahren, am 1. November 2009, ist die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft getreten. Hierbei ging es um Eingruppierung und Vergütung. Dieses Thema steht weiter auf der Tagesordnung. Darüber hinaus muss es den Gewerkschaften gelingen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sozialen Diensten und der Jugendhilfe tarifvertraglich zu regeln. Nur mit Tarifverträgen ist gewährleistet, gute Arbeitsbedingungen abzusichern.

Die Gewerkschaften werden allerdings nur dann erfolgreich sein, wenn sich mehr Kolleginnen und Kollegen als bisher mit ihrer Mitgliedschaft engagieren. In den letzten Jahren hat die GEW – vor allem im Kita-Bereich - deutlich zugelegt. Jetzt ist es Zeit für die Beschäftigten in den anderen Arbeitsfeldern, die Gewerkschaften zu stärken.

Norbert Hocke

Leiter des Vorstandsbereichs „Jugendhilfe und Sozialarbeit“ im Geschäftsführenden Vorstand der GEW

Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe

Manfred Bröring und Mirja Buschmann

unter Mitarbeit von Karin Beher, Nicole Börner, Jens Lange, Reinhard Liebig,
Jens Pothmann und Erich Sass

Juni 2012

**Projekt des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund
gefördert von der Max-Traeger-Stiftung**

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung für den eiligen Leser	4
1 Einleitung	6
2 Begriffsklärungen – zur Definition atypischer Beschäftigung	8
2.1 Atypische Beschäftigung	8
2.2 Atypische Beschäftigung in Abgrenzung zu prekärer Beschäftigung	11
3 Arbeitsmärkte zwischen Expansion, Ausdifferenzierung und Prekarisierung – erste empirische Einblicke	13
3.1 Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik	13
3.2 Expansionstendenzen für den Arbeitsmarkt „Soziale Berufe“ – ausgewählte Eckdaten	15
3.3 Ausgewählte Facetten des Wachstums in der Kinder- und Jugendhilfe	19
4 Fragestellungen, methodisches Vorgehen, Datenquellen	24
4.1 Zentrale Fragestellungen	24
4.2 Hinweise zur Datenlage und zu verwendeten Datenquellen	27
5 Befunde der Sekundäranalyse	32
5.1 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit	32
5.1.1 Das Merkmal <i>Befristung</i>	36
5.1.2 Das Merkmal <i>Teilzeit</i>	38
5.2 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in den Hilfen zur Erziehung	41
5.2.1 Das Merkmal <i>Befristung</i>	44
5.2.2 Das Merkmal <i>Teilzeit</i>	44
5.2.3 Das Merkmal Geringfügige Beschäftigung	50
5.3 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit	52
5.3.1 Das Merkmal <i>Befristung</i>	55
5.3.2 Das Merkmal <i>Teilzeit</i>	56
5.3.3 Das Merkmal Geringfügige Beschäftigung	61
5.4 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in Hort und Ganztagschule	62
5.4.1 Das Merkmal <i>Befristung</i>	68
5.4.2 Das Merkmal <i>Teilzeit</i>	69
5.4.3 Das Merkmal Geringfügige Beschäftigung	73
6 Bilanz und Perspektiven	75
6.1 Bilanzierung der empirischen Befunde	75
6.2 Perspektiven für eine Verbesserung der amtlichen Statistik	77
6.3 Perspektiven für die Jugendhilfeforschung	80
6.4 Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe: Ein Ausblick	83
Literatur	85
Tabellen	92
Abbildungen	94
Anhang A: Tabellen zum tätigen Personal in den Hilfen zur Erziehung auf Landesebene	95
Anhang B: Tabellen zum tätigen Personal in der Kinder- und Jugendarbeit auf Landesebene	100

Zusammenfassung für den eiligen Leser

1) Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Differenzen zwischen den Arbeitsfeldern

Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe heißt nicht gleichzeitig, dass diese sozialversicherungspflichtig ist, es zeigen sich hierbei Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern. So sind in *den Hilfen zur Erziehung* über 90 Prozent der tätigen Personen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, bei fachlich einschlägig Qualifizierten sowie Beschäftigten zwischen 30 und 60 Jahre sind es sogar 95 Prozent und mehr. Allerdings muss für das Feld der *Hilfen zur Erziehung* bei einem Teil der Beschäftigten auch davon ausgegangen werden, dass es sich um geringfügig Beschäftigte handelt.

In der *Kinder- und Jugendarbeit* sind knapp unter 80 Prozent der tätigen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – ein Verweis auf einen höheren Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse als in den *Hilfen zur Erziehung*. Nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind vor allem jüngere Beschäftigte sowie fachlich nicht einschlägig qualifizierte tätige Personen.

Für das pädagogisch tätige Personal an *Ganztagschulen* können keine grundsätzlichen Aussagen darüber getroffen werden, wie viele Personen bundesweit überhaupt in diesem Feld tätig sind, dies macht auch Angaben zum Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nicht möglich. Befunde aus Einzelstudien verweisen jedoch darauf, dass dieser Anteil besonders niedrig ist und damit auch geringer ausfällt als für die *Hilfen zur Erziehung* und die *Kinder- und Jugendarbeit*.

2) Teilzeitbeschäftigung – insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmer(inne)n und Frauen

In der Kinder- und Jugendhilfe – als Feld mit einem hohen Anteil an Frauenarbeitsplätzen – gibt es von jeher verglichen mit anderen Arbeitsfeldern eine hohe Teilzeitquote. Diese ist jedoch in allen ausgewählten Arbeitsfeldern in den letzten Jahren weiter angestiegen, wenn auch in unterschiedlichem Maße.

So ist für die *Hilfen zur Erziehung* eine Zunahme der Teilzeitquote von 37 auf 47 Prozent zwischen 1998 und 2010 zu beobachten – am stärksten zwischen 2002 und 2006. Häufiger teilzeitbeschäftigt sind Frauen und jüngere Arbeitnehmer/-innen – insbesondere im Alter von unter 30 Jahren. Der berufliche Einstieg in das Feld findet somit oftmals über Teilzeitstellen statt. Jenseits dessen hat Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Handlungsfeldern eine völlig unterschiedliche quantitative Bedeutung. Während in der Heimerziehung gerade einmal ein Drittel der tätigen Personen teilzeittätig sind, sind es in der Sozialpädagogischen Familienhilfe mehr als 70 Prozent.

In der *Kinder- und Jugendarbeit* sind mit Blick auf die Entwicklung der Teilzeittätigkeit unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. So ist festzuhalten, dass sich die Teilzeitquote zwischen 2006 und 2010 vorerst konsolidiert hat. Zuvor war eine deutlich Zunahme der Teilzeitquote auf immerhin 66 Prozent zu beobachten. Allein der Anteil der tätigen Personen mit weniger als 20 Stunden ist bis Mitte der 2000er-Jahre auf bis zu 37 Prozent gestiegen, was nicht zuletzt auch auf einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter hindeutet. Bei den Teilzeittätigen 2010 fällt auf, dass insbesondere die unter 30-jährigen Beschäftigten Teilzeit beschäftigt sind, und zwar zu einem hohen Anteil mit weniger als 20 Stunden pro Woche. Im Unterschied zu den *Hilfen zur Erziehung* sind hier auch viele männliche Beschäftigte mit diesem geringen Stundenumfang tätig.

Auch für den *Hort* ist ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu beobachten. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in *Ganztagschule* und *Hort* ist ohnehin sehr niedrig: Nur etwa jede vierte Stelle des pä-

dagogisch tätigen Personals (jenseits der Lehrkräfte) ist eine Vollzeitstelle. Für die *Ganztagschule* gibt es zudem Hinweise darauf, dass diese Teilzeittätigkeit häufig unfreiwillig ist. Im *Hort* ist Teilzeit deutlich häufiger die Regel als in anderen Kindertageseinrichtungen. Bei der Bewertung dieser Situation sind allerdings die strukturellen Gegebenheiten beider Arbeitsfelder zu berücksichtigen. In beiden Fällen handelt es sich um Angebote, die die klassische Halbtagschule ergänzen. Die hohe Teilzeitquote – und mithin atypische Beschäftigungsverhältnisse – ist deshalb unter den derzeitigen organisatorischen Rahmenbedingungen in gewisser Weise strukturimmanent.

3) Befristung – ein zentrales Merkmal atypischer Beschäftigung in der Forschung weitestgehend vernachlässigt

Mit Blick auf die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse ist man auf sowohl hinsichtlich der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik als auch mit Blick auf bundesweite Surveyuntersuchungen auf veraltete Daten angewiesen. In der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik ist dieses Merkmal lediglich für die Erhebungsjahre 1998 und 2002 erfasst worden.

Rekurriert man auf Ergebnisse vom Anfang der 2000er-Jahre, kann für die *Hilfen zur Erziehung* davon ausgegangen werden, dass bundesweit ca. 90 Prozent der Beschäftigten unbefristet beschäftigt sind. Vermutlich liegt auch heute noch diese Quote in Ost- etwas niedriger als in Westdeutschland.

Für die *Kinder- und Jugendarbeit* verweisen neuere Einzelstudien darauf, dass befristete Stellen nicht nur zahlenmäßig stärker vertreten sind als in anderen Arbeitsfeldern, sondern zum Teil auch damit korrespondieren, dass in der Kinder- und Jugendarbeit ein deutlicher Akzent auf eine zeitlich begrenzte Modell- und Projektförderung gelegt wird.

Aussagen zur Befristung im Gesamtfeld der außerunterrichtlichen Bildung, Betreuung und Erziehung von Schulkindern sind bundesweit nicht möglich.

4) Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Trends in einzelnen Arbeitsfeldern

Die Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe haben sich seit den 1990er-Jahren verändert.

Für die *Hilfen zur Erziehung* zeigt sich dies auch insgesamt an einer Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes, blickt man allein auf die Vielfalt der Hilfesettings im Bereich der ambulanten Leistungen sowie einer Tendenz zu immer kürzeren Hilfen sowie einer weiteren Flexibilisierung von Angeboten. Vor diesem Hintergrund ist auch für die *Hilfen zur Erziehung* von einer Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse auszugehen, wenngleich sie bislang das Feld ist, welches am wenigsten von diesen betroffen ist.

Die einzelnen Merkmale atypische Beschäftigung sind in der *Kinder- und Jugendarbeit* stärker ausgeprägt als in den *Hilfen zur Erziehung*. Gleichwohl ist keine lineare Entwicklung in Richtung einer stetigen Zunahme derartiger Beschäftigungsverhältnisse oder gar einer kontinuierlichen Prekarisierung zu beobachten. Diese Entwicklung scheint sich – nimmt man Teilzeitbeschäftigung als Maßstab – vielmehr in Etappen zu vollziehen – zuletzt offenbar vor allem in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre.

Das pädagogisch tätige Personal in *Hort* und *Ganztagschule* findet zumindest im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang keinen attraktiven Arbeitsplatz vor – und ist damit von einem zentralen Merkmal atypischer Beschäftigung betroffen. Aufgrund des zu erwartenden Fachkräftemangels in den anderen Kindertageseinrichtungen stehen *Hort* und *Ganztagschule* in der Folge der Herausforderung gegenüber, qualifiziertes Personal zu gewinnen.

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis eines kleinen Forschungsprojekts zum Thema „*Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe*“. Das Ziel der am Forschungsverbund DJI/TU Dortmund durchgeführten Untersuchung bestand darin, die Entwicklungen der Beschäftigungssituation in den Arbeitsfeldern „Hilfen zur Erziehung“, „Kinder- und Jugendarbeit“, sowie „Hort und Ganztagschule“ genauer in den Blick zu nehmen: Es sollte vor allem untersucht werden, wie sich die Personalsituation in ausgewählten Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe darstellt, welche Beschäftigungsverhältnisse in diesen Feldern existieren und inwieweit diese als atypisch anzusehen sind.

Den damit verbundenen Fragestellungen wurde mithilfe einer Sekundäranalyse amtlicher Statistiken und weiterer empirischer Studien nachgegangen. Das Resultat ist eine systematische Zusammenstellung von empirischen Befunden zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen in ausgewählten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe. Dabei wurden z.T. erstmalig Daten – z.B. der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik – nach Fragestellungen und Differenzierungen zusammengestellt, die bislang in dieser Form noch nicht oder nur sporadisch ausgewertet worden sind.

Im Ergebnis zeigen sich aber dennoch zahlreiche Lücken bei der Datengrundlage. Somit sind die empirischen Befunde gleichzeitig eine wichtige Folie für die Feststellung weiteren Forschungsbedarfs bzw. für die Formulierung von zukünftig aufzugreifenden Forschungsfragen zu diesem Thema. Die Notwendigkeit weiterer umfangreicher Forschung zu dieser Thematik ist im Projektverlauf wiederholt deutlich geworden: Ein nicht unerheblicher Teil der vorhandenen Daten ist – wie das Beispiel der Befristung zeigen wird – nicht mehr aktuell und somit von den Entwicklungen des Arbeitsmarktes inzwischen überholt, viele spiegeln die Arbeitsfelder nicht differenziert genug wieder.

Bei allem unbestritten vorhandenem Erkenntnisgehalt der hier ausgewerteten Daten darf nicht unterschätzt werden, dass es insbesondere angesichts der Datenlage gegenwärtig nur darum gehen kann, erste, zumeist noch vorläufige Antworten auf Fragestellungen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen in der Kinder- und Jugendhilfe zu formulieren. Zugleich gilt es, für weitere Untersuchungen die richtigen Fragen zu stellen.

Ermöglicht wurde dieses Projekt durch die finanzielle Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Fachlich unterstützt wurden die Projektmitarbeiter/-innen durch einen Arbeitskreis¹ des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund. Die Kolleginnen und Kollegen dieser AG haben durch ihre fachliche Expertise in den einzelnen Arbeitsfeldern wesentlich zur Ausgestaltung der Thematik beigetragen und damit die lange Tradition des Forschungsverbundes zum Forschungsfeld „Personal und Qualifikation“ fortgeführt. Durch den Arbeitskreis konnte gewährleistet werden, dass auch die Ergebnisse aus anderen aktuellen Projekten des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund (z.B. Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik, Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW, Indikatorenforschung zu institutionellen Settings von Bildung, Betreuung und Erziehung) mit in das Projekt eingebracht werden konnten. Ferner unterstützte der Arbeitskreis das Projekt bei der Einordnung der Ergebnisse der aktuellen Sekundäranalyse in die Befunde vorangegangener Projekte des Forschungsverbundes zu Fragestellungen der Personalsituation und Beschäftigungsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe (vgl. z.B. Rauschen-

1 In diesem Arbeitskreis sowie bei der Erstellung des Abschlussberichts haben Karin Beher, Nicole Börner, Jens Lange, Reinhard Liebig, Jens Pothmann und Erich Sass ihre fachliche Expertise eingebracht.

bach/Beher/Knauer 1995; Beher/Hoffmann/Rauschenbach 1999; Rauschenbach/Schilling 2001; Beher/Gragert 2002; Beher/Liebig/Rauschenbach 2003; Krüger/Rauschenbach 2003, 2004; Rauschenbach/Schilling 2005; Fuchs-Rechlin 2007).

Der Abschlussbericht beschränkt sich nicht allein auf das Referieren der ausgewerteten Daten zu den ausgewählten Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Vielmehr geht es um eine Analyse vorliegender empirischer Befunde und deren Einordnung in die fachliche respektive fachpolitische Debatte. Der vorliegende Bericht nimmt hierzu zunächst einige notwendige Begriffsklärungen vor (vgl. Kapitel 2). Es folgt ein Überblick über die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Soziale Berufe sowie zur Personalsituation in der Kinder- und Jugendhilfe (Kapitel 3). Im Kapitel 4 werden die forschungsleitenden Fragestellungen sowie das methodische Vorgehen kurz skizziert. Im Hauptteil des vorliegenden Berichts – Kapitel 5 – werden zunächst für die Soziale Arbeit insgesamt, dann aber konkret für die Bereiche „Hilfen zur Erziehung“, „Kinder- und Jugendarbeit“ sowie „Hort und Ganztagschule“ jeweils Daten zu den Merkmalen Befristung, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung ausgewertet und analysiert. Im zusammenfassenden Fazit in Kapitel 6 werden die Befunde bilanziert und anschließend Perspektiven für die künftige Jugendhilfeforschung aufgezeigt.

2 Begriffsklärungen – zur Definition atypischer Beschäftigung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist neben einem Auf und Ab bei Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen geprägt von einem Trend hin zu einer Pluralisierung von Erwerbsformen. So wird die Arbeitswelt heute längst nicht mehr vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ alleine bestimmt. Vielmehr sind beispielsweise immer mehr Formen von Teilzeitbeschäftigung, Mini- oder Midi-Jobs, Selbstständigkeit oder auch diverse Zeitarbeitsformen zu beobachten (vgl. z.B. Wingerter 2009).

Eine Untersuchung, die sich mit Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt, kommt angesichts der Heterogenität und der verschiedenen Begrifflichkeiten nicht umhin, Begriffsklärungen zum Untersuchungsgegenstand vorzunehmen. Dies gilt erst recht, wenn sich die Analyse auf Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit insgesamt sowie auf ausgewählte Arbeitsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe bezieht. Dies wiegt in diesem Fall in einem besonderen Maße, da für diese Arbeitsmarktsegmente eine besondere Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse vermutet werden kann.

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, was allgemein hin als atypische Beschäftigung bezeichnet werden kann (vgl. Kapitel 2.1). Atypische Beschäftigung ist aber in keinsten Weise mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen. Die hierbei notwendigen Unterscheidungen und Abgrenzungen werden im Kapitel 2.2 herausgearbeitet.

2.1 Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse stellen eine negative Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis dar. Das Normalarbeitsverhältnis basiert:

„auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber“ (vgl. Walwei 1999).

Demnach sind die Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses folgende (vgl. Keller/Seifert 2007):

- Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen,
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme,
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Unter atypischer Beschäftigung werden die Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die mindestens eins der genannten Kriterien nicht erfüllen. Dabei sind vier Kernformen atypischer Beschäftigung zu benennen (vgl. Statistisches Bundesamt 2008a, S. 6):

- Befristung (a),
- Teilzeitbeschäftigung (b),
- Zeitarbeitsverhältnis (c),
- Geringfügige Beschäftigung (d).

Im Folgenden werden diese Merkmale skizziert:

(a) Befristung

Befristete Beschäftigungen tragen für die Arbeitnehmer/-innen den Nachteil in sich, dass sie eine Schwächung des gesetzlichen Kündigungsschutzes bedeuten. Sie sind somit auch ein Gradmesser für Arbeitsplatzunsicherheit. Gleichzeitig können solche Beschäftigungsformen auch einen Beitrag leisten, die Einstiegsschwellen in den Arbeitsmarkt zu senken (vgl. Wagner 2010).

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann ein befristeter Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit geschlossen werden und zu einem festgelegten Datum oder Ereignis ohne Kündigung enden. Entsprechend unterscheidet man die sachgrundlose Befristung (Zeitbefristung) und die Sachgrundbefristung. Sachliche Gründe können ein nur vorübergehender Bedarf seitens des Arbeitgebers sowie eine Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, die Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder die Befristung zur Erprobung sein (vgl. Oschmiansky 2010). Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist bei einer Neueinstellung mit einer Höchstdauer von zwei Jahren erlaubt.

Ein klassischer Sachgrund, der in Kontexten der Kinder- und Jugendhilfe voraussichtlich eine hohe Bedeutung haben wird, ist die projektbezogene Arbeit. Dies dürfte insbesondere für die in den Kapiteln 5.2 bis 5.5 näher betrachteten Arbeitsfelder Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit sowie die pädagogische Arbeit in Horten und Ganztagschulen gelten.

(b) Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung ist eine Erwerbstätigkeit „mit im Vergleich zur Standard(vollzeit)arbeitszeit geringerem Stundenvolumen“ (Wagner 2010, S. 14). Nach der eher restriktiven Definition des Statistischen Bundesamtes beträgt dieses Stundenvolumen 20 oder weniger Stunden pro Woche – die „klassische Teilzeitstelle“. Die Arbeitszeitmodelle sind aber inzwischen weitaus vielfältiger und reichen bis zur „vollzeitnahen Teilzeitstelle“.² Eine Möglichkeit, die Vielfältigkeit der Teilzeitbeschäftigung empirisch zu erfassen, ist die Selbstauskunft der Beschäftigten, dass sie in Teilzeit (egal mit welcher Stundenzahl) beschäftigt sind (vgl. auch Wagner 2010).

Teilzeitbeschäftigung ist nicht zwangsläufig *unfreiwillig*. Sie kann von den Beschäftigten *absichtlich* gewählt sein, um etwa dadurch berufliche und/oder persönliche Interessen besser kombinieren zu können (vgl. Statistisches Bundesamt o.J.).³ So hat sie eine zentrale Funktion für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. auch Fuchs-Rechlin/Pothmann/Rauschenbach 2011). Gemäß ihrer ursprünglichen Intention, die im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) festgeschrieben ist, soll die nichtdiskriminierende Teilzeit zudem eine wichtige Voraussetzung für die Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen sein. Sie ist auch ein Instrument der Personalentwicklung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Beschäftigten müssen sich eine Teilzeitarbeit aber auch *leisten können*:

2 Vgl. www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=443&pid=345&jahr=0&monat=0; Zugriff: 15.09.2011.

3 Laut Befunden der OECD ist eine Teilzeitbeschäftigung allerdings überwiegend *freiwillig*. Demnach waren 2007 branchen- und länderübergreifend nur 17 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten *unfreiwillig* in Teilzeit beschäftigt. Jedoch zeigten sich auch Differenzen zwischen verschiedenen demografischen Gruppen. So konstatiert die OECD: „Men working part-time are, on average, 1.3 times more likely to be involuntary than womens, whereas older workers are less than half as likely as others to be working part-time involuntary.“ (OECD 2010, S. 214).

„In Anbetracht dessen ist eine Teilzeitbeschäftigung dann als prekär einzustufen, wenn ein existenzsicherndes Einkommen nicht erzielt werden kann oder der Arbeitsmarkt innerhalb eines Berufsbereichs so wenige Vollzeitstellen bereit hält, dass die Beschäftigten ‚gezwungenermaßen‘ einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen müssen“ (Fuchs-Rechlin/Pothmann/Rauschenbach 2011, S. 86).

(c) Zeitarbeitsverhältnis

Ein Zeitarbeitsverhältnis – auch Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung genannt – ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt (vgl. IAB 2009, S. 5). Es liegen keine Befunde dazu vor, welche Rolle Zeitarbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe spielen, weshalb dieses Merkmal atypischer Beschäftigung in der Ergebnisdarstellung (vgl. Kapitel 5) keine weitere Berücksichtigung findet. In der Literatur finden sich jedoch Hinweise dazu, dass der Zeitarbeit durchaus eine Bedeutung in der Sozialen Arbeit – und damit unter Umständen auch in der Kinder- und Jugendhilfe – zukommt. So konstatiert etwa Kühnlein (2007):

„Mit der zunehmenden Auslagerung von Tätigkeiten (Outsourcing) verbindet sich schließlich auch eine deutliche Zunahme von Zeit- und Leiharbeitsverhältnissen. Durch dieses Verfahren [...] wird auch bei tarifgebundenen Verbänden die Vergütung nach Tarif unterlaufen. Dies trifft mittlerweile nicht mehr nur für die sog. Sekundärdienstleistungen zu (Küche, Gebäudemanagement, Wäschereien etc.), sondern betroffen sind davon auch Kerndienstleistungen sozial-pädagogischer Betreuung, Dozententätigkeiten in Maßnahmen der Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildung etc.“ (ebd. 2007, S. 40).

Ob dies auch in der Kinder- und Jugendhilfe der Fall ist, muss ebenso empirisch untersucht werden, wie auch damit verflochtene Fragestellungen zu den Folgen dieser Form atypischer Beschäftigung für die Qualität der Arbeit, aber auch für die Arbeitnehmer/-innen und die Träger. Hierauf werden die nachfolgenden Analysen allerdings nicht systematisch eingehen können, zumal es dazu an einer entsprechenden Datengrundlage fehlt.

(d) Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung ist eine nicht sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, die für die Beschäftigten nach dem deutschen Sozialversicherungsrecht steuerfrei ist (vgl. Wagner 2010). Bis zu einer Entgeltgrenze von 400 Euro werden keine Sozialabgaben erhoben, deshalb wird diese Beschäftigungsform auch „400-Euro-Job“ oder „Mini-Job“ genannt.⁴ Grundsätzlich können zwei Arten geringfügiger Beschäftigung unterschieden werden:

- „Die geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliches Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung übersteigt regelmäßig nicht 400 Euro). [...]

4 Nach einer Neuregelung zur geringfügigen Beschäftigung aus dem Jahr 2003 wurde die bisherige Zeitgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgehoben, weshalb auch Beschäftigungen mit 15 oder mehr Stunden als geringfügig beschäftigt gelten können, sofern der Beschäftigte nicht mehr als 400 Euro verdient. Die Intention, die der Gesetzgeber mit dieser Neuregelung verband, war erstens zusätzliche Beschäftigungen im Niedriglohnsektor zu schaffen, zweitens mit der Integration Arbeitsloser in Minijobs eine Brückenfunktion hin zu anderen Beschäftigungen zu schaffen sowie drittens Schwarzarbeit vorzubeugen (vgl. Wagner 2010, S. 41f.).

- Die kurzfristigen Beschäftigungen (Beschäftigungsdauer nicht länger als zwei Monate pro Jahr oder 50 Arbeitstage; Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt)“ (Wagner 2010, S. 42).

Neben diesen vier Kernformen atypischer Beschäftigung müssten im Grunde auch weitere Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses betrachtet werden. Insbesondere die sogenannten „Ein-Euro-Jobs“ (Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung), die als arbeitsmarktpolitisches Instrument nach dem Sozialgesetzbuch II zur öffentlich geförderten Beschäftigung gehören, spielen voraussichtlich in der Kinder- und Jugendhilfe eine nicht unerhebliche Rolle. Es fehlt diesbezüglich allerdings an verlässlichen empirischen Daten. Die „Ein-Euro-Jobs“ verfolgen das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und schwer vermittelbare Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Diese erhalten zusätzlich zum ALG II eine Aufwandsentschädigung von z.B. einem Euro pro Stunde.

Mit der Einführung der „Ein-Euro-Jobs“ sind die bis dahin weit verbreiteten ABM-Stellen überwiegend abgeschafft worden, allerdings sind inzwischen auch die „Ein-Euro-Jobs“ auf dem Rückmarsch.⁵ In den folgenden Analysen werden „Ein-Euro-Jobs“ wegen der unzureichenden (bzw. veralteten) Datenlage nicht weiter berücksichtigt, jedoch wird an einzelnen Stellen auf ABM-Stellen Bezug genommen.

2.2 Atypische Beschäftigung in Abgrenzung zu prekärer Beschäftigung

Atypische Beschäftigungen sind nicht mit prekären Beschäftigungen gleichzusetzen, auch wenn die Grenzen zwischen beiden oft bis hin zum synonymen Gebrauch beider Begriffe verwischen (vgl. Brehmer/Seifert 2007).

Nach der Definition von Dörre/Castel kann ein Erwerbsverhältnis als prekär bezeichnet werden, wenn

„die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz-, und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Dörre/Castel 2009, S. 17).

Dies ist eine Definition, die sowohl objektive Kriterien enthält, die sich aus der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses ergeben, als auch subjektive Verarbeitungsformen mit einschließt. In Abgrenzung zur obengenannten Definition atypischer Beschäftigung, die sich aus objektiv-formalen Kriterien zusammensetzt, wird deutlich, dass bei prekärer Beschäftigung die subjektive Bewertung des eigenen Beschäftigungsverhältnisses ein weiteres entscheidendes Kriterium ist. Die Bewertung eines Beschäftigungsverhältnisses als prekär hängt maßgeblich von der „Erwerbsbiographie, individuellen Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht, Ethnie und Lebensalter“ ab (Brinkmann u.a. 2006. S. 17).

5 So sind nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Teilnahmezahlen zu den „Ein-Euro-Jobs“ seit Mitte 2010 um mehr als ein Drittel gesunken (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Sie sind u.a. der Kritik ausgesetzt, nur wenig zielgenau eingesetzt zu werden, nur geringfügige Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer/-innen zu haben und Gefahr zu laufen, reguläre Beschäftigung zu verdrängen (vgl. DGB 2011).

Somit sind atypische Beschäftigungen nicht grundsätzlich prekär, bergen jedoch prekäres Potenzial in sich (vgl. Mayer-Ahuja 2003, S. 54).

Inwieweit die im Folgenden zu skizzierenden Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe nicht nur atypisch, sondern auch prekär sind, kann aufgrund einer unzureichenden Datenlage (fehlende Haushalts- und Lohnkosten) nicht untersucht werden. Hier können nur an einzelnen Stellen Interpretationen erfolgen. Es wird allerdings deutlich werden, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe je nach Arbeitsfeld mit einem unterschiedlich hohen prekären Potenzial verbunden sind.

3 Arbeitsmärkte zwischen Expansion, Ausdifferenzierung und Prekarisierung – erste empirische Einblicke

Auf den ersten Blick gibt es bis zum Frühjahr 2012 über die Lage am Arbeitsmarkt trotz konjunktureller Unwägbarkeiten Positives zu berichten. So heißt es beispielsweise in einer Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 29.03.2012 zu den Entwicklungen des März:

„Die aktuelle konjunkturelle Schwächephase hat auf dem Arbeitsmarkt kaum Spuren hinterlassen. Die Arbeitslosigkeit ist im Zuge der einsetzenden Frühjahrsbelegung gesunken. Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen weiter deutlich im Plus. Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist anhaltend hoch.“⁶

Die Kehrseite der Medaille besteht allerdings darin, dass – wie zu zeigen sein wird (vgl. Kapitel 3.1) – damit in den letzten Jahren auch ein überproportionaler Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse verbunden ist (vgl. z.B. Wingerter 2012).

Nachfolgend wird dieses empirisch beobachtbare Phänomen für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt zumindest ansatzweise nachgezeichnet (vgl. Kapitel 3.1). Aufgezeigt wird ferner, dass für die Sozialen Berufe im Allgemeinen (vgl. Kapitel 3.2) sowie für die Kinder- und Jugendhilfe und ihre Arbeitsfelder (vgl. Kapitel 3.3) zumindest ähnlich gelagerte Entwicklungen zu beobachten sind. Dabei können die Ergebnisse zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen für die Sozialen Berufe und die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe hier nur angedeutet werden. Eingehende Analysen hierzu folgen dann im Anschluss an die Darstellung der Datenlage und der Formulierung der Fragestellungen in den Kapiteln 4 und 5.

3.1 Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik

Insgesamt hat sich der deutsche Arbeitsmarkt in den 2000er-Jahren weitgehend positiv entwickelt. Selbst von aktuellen ökonomischen Turbulenzen zeigt sich dieser Trend weitestgehend unbeeindruckt. So ist die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 1995 und 2010 von 37,6 Mio. auf 40,5 Mio. gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 84).

Gleichwohl hat zu dieser Entwicklung bei den Erwerbstätigen insgesamt zu einem nicht unerheblichen Anteil die deutliche Zunahme atypischer und damit zum Teil auch prekärer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Wie die folgenden Daten verdeutlichen (vgl. Tabelle 1), finden atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik spätestens seit den 1990er-Jahren eine zunehmende Verbreitung. So hat die Zahl atypischer Erwerbsformen bei der Gruppe der Erwerbstätigen in abhängiger Beschäftigung zwischen 1996 und 2010 immerhin um 2,97 Millionen zugenommen.⁷ Aktuell – 2010 – ist von 7,8 Mio. Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt auszugehen, wobei der Zuwachs der Beschäftigten in diesem Bereich im Vergleich zu 2006 weniger stark ausgefallen ist.

6 Siehe auch: www.arbeitsagentur.de oder <http://tinyurl.com/c346gzf>; Zugriff 05.04.2012.

7 Unter atypischer Beschäftigung werden dabei vom Statistischen Bundesamt im Detail Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen: Befristung, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden, Zeitarbeitsverhältnis und geringfügige Beschäftigung (vgl. Statistisches Bundesamt 2008a, S. 6; Kapitel 2).

Tabelle 1: Entwicklung der abhängig Beschäftigten in unterschiedlichen Erwerbsformen in 1.000 in Deutschland; 1996-2010 (Prozentanteil jeweils an abhängig Beschäftigten)

	Abhängig Beschäftigte												
	Insgesamt	Normalarbeitnehmer/-innen		Atypisch Beschäftigte									
				Insgesamt				darunter					
	Abs.	Abs.	In %	Abs.	In %	befristet Beschäftigte*	In %	Teilzeitbeschäftigte*	In %	geringfügig Beschäftigte*	In %	Zeitarbeitnehmer/-innen*	In %
1996	29.523	24.663	83,5	4.861	16,5	1.770	6,0	3.190	10,8	1.099	3,7	/	
2001	29.726	23.740	79,9	5.986	20,1	2.085	7,0	4.127	13,9	1.815	6,1	/	
2006	29.582	22.119	74,8	7.463	25,2	2.619	8,9	4.865	16,4	2.667	9,0	562	1,9
2010	30.904	23.069	74,6	7.835	25,4	2.761	8,9	4.929	15,9	2.517	8,1	742	2,4

*Gruppen nicht überschneidungsfrei.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

(<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitskraefteerhebung/Tabellen/AtypischeBeschaeftigungZeit.html;jsessionid=C323944E4D1556567D4788E6B86FC314.cae2>, Zugriff 05.04.2012)

Zeitgleich ist die Zahl der Normalarbeitnehmer/-innen von 1996 bis 2006 gesunken, befindet sich seit 2007 aber wieder im Aufwärtstrend (vgl. Tabelle 1). Während 1996 rund 84 Prozent der Arbeitnehmer/-innen einen „Normalarbeitsplatz“ und knapp 17 Prozent atypisch beschäftigt waren, liegen die entsprechenden Anteile an den abhängig Beschäftigten im Jahr 2010 bei rund 75 Prozent und 25 Prozent. Unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen spielt die Teilzeitarbeit die größte Rolle, gefolgt von der befristeten und geringfügigen Beschäftigung. Die Zeitarbeit wird im Mikrozensus erst seit 2006 erfasst (vgl. Tabelle 1).

Diese Entwicklungen, die auch als „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ bezeichnet werden (vgl. bereits Kress 1998), bedingen eine wachsende Heterogenität von Beschäftigungsformen und eine Destabilisierung von Erwerbsbiographien. Der klassische vollzeitige und dauerhafte Erwerbsarbeitsplatz, der auf den „männlichen Alleinernährer“ zugeschnitten ist (vgl. Holst/Maier 1998; Wagner o.J.), verliert quantitativ an Bedeutung, auch wenn nach wie vor noch etwa zwei Drittel der Beschäftigten⁸ in einem Normalarbeitsverhältnis tätig sind.

Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig, sie sind u.a. zu finden in:

- der konjunkturellen Entwicklung
- dem Produktivitätsfortschritt und dem gesamtgesellschaftlichen Strukturwandel
- veränderten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpräferenzen
- der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und
- neuen arbeitsmarktpolitischen Regelungen und Maßnahmen (vgl. Oschmiansky 2010).

Diese Liste ließe sich zweifelsohne noch weiter fortsetzen, z.B. mit gesellschaftspolitischen Veränderungen wie der Abschaffung der Wehrpflicht und des in der Folge entstandenen Bundesfreiwilligenendienstes. Es würde an dieser Stelle zu weit führen, jeden einzelnen Punkt ausführlicher zu erörtern

⁸ So waren 2010 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 66 Prozent der abhängig Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis (www.destatis.de; Zugriff: 30.09.2011).

und zu diskutieren. Auf einzelne Faktoren wird zudem bei der Analyse der Personalsituation und den Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit sowie in den ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe einzugehen sein (vgl. Kapitel 5).

3.2 Expansionstendenzen für den Arbeitsmarkt „Soziale Berufe“ – ausgewählte Eckdaten

Ein eindeutiger und geschützter Begriff „Soziale Berufe“ sowie eine allgemeingültige und allseits anerkannte Umschreibung dieses Terminus für die Soziale Arbeit, der inhaltlich klar umreißt, was gemeint ist, existiert nicht (vgl. Rauschenbach/Züchner 2005). Entsprechend schwierig ist es auch, den Arbeitsmarkt „Soziale Berufe“ in den Blick zu nehmen. Für eine empirische Betrachtung sind daher Operationalisierungen notwendig.

Greift man vor diesem Hintergrund auf die berufssoziologischen Definitionen zurück, so gibt es mindestens zwei Möglichkeiten, sich dem Terminus der Sozialen Berufe zu nähern (vgl. auch Cloos/Züchner 2010): zum einen über die fachlich einschlägigen Qualifikationsabschlüsse der Beschäftigten⁹ sowie zum anderen über die konkreten Arbeitsfelder und Tätigkeitsbereiche. Dies ist insofern für den Projektkontext von Relevanz, da die jeweils vorliegenden statistischen Datenerhebungen mal die eine Dimension, mal die andere in den Blick nehmen (vgl. auch Kapitel 5). Entsprechend kann auch nicht davon die Rede sein, dass eine Perspektive allein für eine empirische Betrachtung die richtige ist. Beide haben ihre Berechtigung und entsprechend auch ihre Schwächen hinsichtlich der Aussagekraft.¹⁰

Auch die amtliche Statistik fußt auf vergleichbaren Definitionen und Konventionen. Bei der Erstellung der Statistiken wird auf Systematiken zurückgegriffen, die durchaus unterschiedlich sein können. Während etwa die Kinder- und Jugendhilfestatistik mit der tatsächlichen beruflichen Qualifikation des Personals arbeitet, operiert der Mikrozensus (und andere Statistiken wie die Beschäftigten- oder die Arbeitslosenstatistik) bei der Erfassung der Erwerbstätigkeit mit Berufsklassifikationen, die an der ausgeübten Tätigkeit und nicht am Berufsabschluss anknüpfen. Die erfassten Personen werden bestimmten Berufsbereichen, -abschnitten, -gruppen und -ordnungen – wie der hier interessierenden Kategorie der „Sozialen Berufe“ mit ihren verschiedenen Unterausprägungen – zugeordnet.¹¹ Diese Vorgehensweise ist aufgrund der hiermit verbundenen Abgrenzungsschwierigkeiten und unzureichenden Trennschärfe nicht unproblematisch. Obgleich die Auseinandersetzung mit den sozialen

9 Demnach könnte man zu den Beschäftigten in den Sozialen Berufe diejenigen mit einem fachlich einschlägigen formalen Qualifikationsabschluss zählen, also die Erzieher/-innen der Fachschulen, diplomierten Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-innen der Fachhochschulen, die Diplom-Pädagogen/-innen, aber auch die wachsende Zahl der Altenpfleger/-innen, die Heilpädagogen/-innen, Heilerziehungspfleger/-innen, die Dorf- und Familienhelfer/-innen oder auch die Kinderpfleger/-innen bis hin zu träger- und landesspezifischen sozialen Berufsgruppen.

10 Nimmt man beispielsweise die formale berufliche Qualifikation als Abgrenzungskriterium, so stellt sich die Frage, inwiefern der/die Lehrer/-in in der Jugendfreizeitstätte nicht zum Arbeitsmarkt Soziale Berufe gehört. Legt man hingegen das Kriterium des Arbeitsfeldes zugrunde, so ist zu fragen, wie dann mit dem Verwaltungspersonal oder auch mit den Beschäftigten im Bereich Hauswirtschaft und Technik mit Blick auf einen Arbeitsmarkt Soziale Berufe umzugehen ist.

11 So findet sich in der Klassifizierung der Berufe etwa unter dem Berufsbereich „V Dienstleistungsberufe“ der Berufsabschnitt „V h Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (86 – 89)“ mit der Berufsgruppe „86 Soziale Berufe“ und den Berufordnungen „861 Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen“, „862 Heilpädagogen/Heilpädagoginnen“, „863 Erzieher/-innen“, „864 Altenpfleger/-innen“, „865 Familienpfleger/-innen, Dorfhelfer/-innen“, „866 Heilerziehungspfleger/-innen“, „867 Kinderpfleger/-innen“, „868 Arbeits-, Berufsberater/-innen“ und „869 Sonstige soziale Berufe“.

Berufen möglichst differenziert für einzelne Arbeitsfelder erfolgen sollte, erlaubt der Mikrozensus dennoch einen Überblick über wesentliche Entwicklungen auf diesem Teilarbeitsmarkt (vgl. Züchner/Schilling 2010).

Im Spiegel des Mikrozensus gehören die Sozialen Berufe rein quantitativ nach wie vor zu den „Wachstumsbranchen“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Statistik zeigt sich, dass vor knapp 60 Jahren noch etwa 60.000 Erwerbstätige in den Sozialen Berufen gezählt worden sind (vgl. Tabelle 2). Im Jahre 1980 waren es dann bereits 293.000 und 1993 dann 866.000. Und von hier stieg die Zahl in den 1990er- und den 2000er-Jahren weiter auf zuletzt (2010) knapp 1,8 Mio. Beschäftigte. Mit Blick auf die Entwicklungsdynamik können dabei die ersten Jahre der aktuellen Dekade unterschieden werden von den jüngsten Entwicklungen. Nachdem Anfang der 2000er-Jahre gemessen an den ‚Wachstumsraten‘ die Dynamik des Anstiegs gegenüber den 1980er- und 1990er-Jahren deutlich zurückgegangen ist, signalisieren erst wieder die letzten Daten eine deutliche Zunahme der Beschäftigten.

Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigten in den Sozialen Berufen in Deutschland; 1950-2009 (Angaben absolut, in Tausend und in Prozent aller Erwerbstätigen)

Erwerbstätige	1950	1961	1970	1980	1993	2000	2007	2010
Anzahl abs. in Tsd.	60	96	151	293	866	1.176	1.536	1.784
Anteil in %	0,3	0,4	0,6	1,1	1,8 ¹	3,2	4,0	4,6

1 Der Wert bezieht sich auf das Jahr 1991.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Mikrozensus: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, versch. Jahrgänge; eigene Berechnungen

Die Zunahme der Beschäftigten im Arbeitsmarkt für Soziale Berufe fällt stärker aus als in anderen Teilsegmenten. Das wird am steigenden Anteil der Sozialen Berufe an allen Beschäftigten deutlich. Es zeigt sich, dass die Bedeutung der Sozialen Berufe als Beschäftigungsbereich seit mehr als 50 Jahren kontinuierlich zunimmt. Lag der Anteil der tätigen Personen in den Sozialen Berufen an allen Erwerbstätigen noch in der Mitte des 20. Jahrhunderts bei unter 0,5 Prozent sowie bis in die 1970er-Jahre noch bei unter 1 Prozent, so werden diesbezüglich für das Jahr 2000 rund 3 Prozent sowie 2010 sogar fast 5 Prozent ausgewiesen (vgl. Tabelle 2).

Zu einer groben empirischen Vermessung des Arbeitsmarktes für Soziale Berufe ist auch ein Blick auf die Arbeitslosigkeit erforderlich. Bei allen Beschäftigungszuwächsen und einer Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft war die Arbeitslosigkeit von Beschäftigten in den Sozialen Berufen seit spätestens den 1980er-Jahren immer wieder ein Thema. In der Tat ist die Zahl der Arbeitslosen in den Sozialen Berufen seit den 1980er-Jahren gestiegen, sie hat sich allein seit 1990 mit damals noch etwas mehr als 50.000 bis Mitte der 2000er-Jahre sogar auf mehr als 120.000 verdoppelt, wobei zwischenzeitlich Ende der 1990er, Anfang der 2000er-Jahre sogar ein Rückgang zu beobachten gewesen ist. Allerdings ist gleichzeitig die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – wie gesehen – ebenfalls deutlich gestiegen, so dass im Verhältnis von Beschäftigten und Arbeitslosen nicht von einer Zunahme der Arbeitslosigkeit die Rede sein kann, allerdings auch nicht von einem Rückgang. Seit den 1990er-Jahren kommen – von einigen Ausnahmen einmal abgesehen – pro Jahr auf 1 Arbeitslosen in den Sozialen Berufen 7 bis 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Und zuletzt – in der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre – ist die Zahl der Arbeitslosen in den Sozialen Berufen sogar um immerhin etwa 30% zurückgegangen. Wurden 2005 noch knapp 132.700 Arbeitslose seitens der Bundesagentur für Arbeit gezählt, so waren es 2009 noch etwa 92.500 (vgl. Züchner/Schilling 2010, S.

67f.). Nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit hat sich dieser Trend – Stand Ende 2011 – weiter fortgesetzt. So weisen entsprechende Veröffentlichungen aus, dass im Dezember 2011 bei den so genannten „Sozialpflegerischen Berufen“ Berufskennziffer 86 weniger als 70.000 Arbeitslose registriert werden (vgl. BA 2012).

Diese Entwicklungen bei den Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen lassen insgesamt ein positives Zwischenfazit zu. Allerdings muss an dieser Stelle auch eingeräumt werden, dass ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigtenzunahme auf ‚Teilzeiteffekte‘ zurückzuführen ist. Dies wird deutlich bei einer Gegenüberstellung der Beschäftigtenentwicklung mit den Angaben zu den so genannten „Vollzeitäquivalenten“. Hier zeigt sich, dass beispielsweise zwischen 1993 und 2008 rund 736.000 Beschäftigte in den Sozialen Berufen dazugekommen sind (+ 85 Prozent), während es lediglich in etwa 487.000 Vollzeitäquivalente sind (+ 64 Prozent) (vgl. ausführlicher Fuchs-Rechlin/Pothmann/Rauschenbach 2011).¹² Dies ist ein erster, an späterer Stelle noch zu vertiefender Hinweis auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung in den Sozialen Berufen (vgl. Kapitel 5).

Die Soziale Arbeit und damit im Übrigen auch die Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Kapitel 3.3) gehören – zumindest in einer eher langfristigen Betrachtung – also zu einem expandierenden gesellschaftlichen Bereich, in dem immer mehr Personen als Erwerbstätige beschäftigt werden (vgl. auch Rauschenbach/Schilling 2011b).¹³ Diese Gesamtentwicklung korrespondiert mit vergleichsweise hohen Anteilen an Frauenarbeitsplätzen¹⁴ und damit schon seit jeher einem bedeutenden Anteil an so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen.¹⁵ Außerdem findet sich dort ein besonderer Mix an Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen. Hierzu gehören u.a. auch Ein-Euro-Jobber/-innen bzw. „Ar-

12 Bei den Vollzeitäquivalenten handelt es sich um eine statistische Größe. Die Zahl der Vollzeitäquivalente wird ermittelt auf der Basis der Beschäftigtenzahlen und dem wöchentlichen Beschäftigungsumfang. Es handelt sich dabei um eine Umrechnung der tätigen Personen auf Vollzeitstellen. Das heißt beispielsweise: Zwei Beschäftigte mit jeweils einer halben Stelle ergeben ein so genanntes Vollzeitäquivalent.

13 Insofern verwundert es nicht, wenn auf Basis dieser Aussage vielfach differenzierte Analysen zu dem Wachstumspotenzial, den zukünftigen Beschäftigungschancen und den Triebkräften der Expansion von der Wissenschaft eingefordert wurden (vgl. Betzelt/Bauer 2000; Liebig/Karla 2003; Wagner o.J.).

14 Auf der Basis der Daten des Mikrozensus erkennt Fuchs-Rechlin (2011a, S. 51) den folgenden allgemeinen Zusammenhang: „Je höher der Frauenanteil einer Berufsgruppe, desto niedriger die Vollzeitquote bzw. desto höher die Teilzeitquote“. Gleichzeitig gilt: „Traditionell ist der soziale Sektor frauendominiert. Noch einmal überproportional häufig befinden sich die weiblichen Beschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, in denen selbst für Vollzeitbeschäftigte kein Existenz sicherndes Einkommen mehr zu erreichen ist“ (Wohlfahrt 2007, S. 49). Die Frauenquote stellt sich dabei weniger als Spezifikum eines spezifischen gesellschaftlichen Produktionsbereichs – des so genannten Dritten Sektors – dar, sondern ist eher Ausdruck dafür, dass soziale Dienstleistungen an sich als „frauentypische“ Arbeitsplätze zu definieren sind (vgl. Dath/Priller 2009, S. 3).

15 Basierend auf der bekannten Differenzierung der produzierenden Tätigkeitsbereiche in drei gesellschaftliche Sektoren, der Privatwirtschaft, dem Öffentlichen Dienst und dem Dritten Sektor, zeigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels, dass sowohl hinsichtlich des Merkmals Teilzeit als auch bezüglich des Merkmals Befristung der Dritte Sektor bereits längere Zeit und mit steigender Tendenz die höchsten Werte aufweist. Für das Jahr 2008 wurde hochgerechnet, dass 49 Prozent der Beschäftigten in diesem Sektor eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und 15 Prozent befristete Arbeitsverhältnisse eingegangen sind. Die entsprechenden Mittelwerte für Deutschland liegen demgegenüber bei 25 Prozent bzw. bei 7 Prozent – also jeweils etwa auf der Hälfte der im Dritten Sektor erreichten Prozentwerte (vgl. Priller 2011, S. 7). Auf der Grundlage dieser Daten ergibt sich ein Frauenanteil von 76 Prozent an den Beschäftigten in den Organisationen des Dritten Sektors.

beitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ sowie Ordensangehörige, Ehrenamtliche und Teilnehmer/-innen der verschiedenen Freiwilligendienste.¹⁶

Dies wiederum hat auch entscheidend damit zu tun, dass in diesem gesellschaftlichen Bereich neben den öffentlichen Trägern der Säule der frei-gemeinnützigen Träger eine enorme Bedeutung zukommt. Diese besonderen Strukturmerkmale zusammen sorgen u.a. auch dafür, dass in der Sozialen Arbeit im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Bereichen bestimmten Fragestellungen eine besondere Relevanz besitzen und ebenfalls zur Charakterisierung der Beschäftigungsverhältnisse herangezogen werden – etwa hinsichtlich der Schlüsselbegriffe Verberuflichung oder Akademisierung, gewerkschaftliche Repräsentation, Entgeltpolitik, Privatisierung oder Deregulierung.

Da die Soziale Arbeit in hohem Maße von der Finanzierung öffentlicher Haushalte abhängig ist, haben letztlich politisch initiierte Umsteuerungen zu mehreren Umbrüchen in den entsprechenden Politikbereichen und Organisationen geführt.¹⁷ Durch eine gezielte Verstärkung von Konkurrenz- und Marktmechanismen und einer mehr oder weniger umgesetzten Sparpolitik wurde in den letzten 20 Jahren das lange vorherrschende Wohlfahrts- bzw. Sozialstaatsmodell aufgelöst. Dies hat auf der Ebene der Träger und Einrichtungen weitreichende Folgen für die Beschäftigten. So wurden unter anderem die Entgelte und die Tarifsysteme an neuen Orientierungsgrundlagen ausgerichtet (vgl. u.a. Dahme u.a. 2005; Liebig 2005).¹⁸

Darüber hinaus identifiziert Wohlfahrt (2007, S. 53ff.) insgesamt drei sich deutlich abzeichnende Tendenzen, die für weitere grundlegende Veränderungen der personalpolitischen Strategien stehen:

- **Deregulierung und Flexibilisierung der Beschäftigung:** Die vielfach immer schon vorhandene Notwendigkeit in der Sozialen Arbeit, für bestimmte personenbezogenen Dienstleistungen eine Betreuung „rund um die Uhr“ vorzuhalten, und die organisationalen Konsequenzen der Etablierung neuer Finanzierungsrichtlinien (beispielhaft: die Optimierung der Personalkapazitäten, die Reduzierung des Personalkostenblocks oder neue Arbeitszeitmodelle als Antworten auf fallbezogene und diskontinuierliche Refinanzierungsstrukturen) sorgen dafür, dass ein verstärkter Rückgriff auf flexible Arbeitszeitmodelle anzutreffen ist und Tendenzen der Deregulierung vorhanden sind.
- **Labilisierung und Fragmentierung der Beschäftigung:** „Mittlerweile ist davon auszugehen, dass sich in den sozialen Dienstleistungsunternehmen ein breites Spektrum verschiedenster Arbeitsverhältnisse mit höchst unterschiedlicher institutioneller Absicherung auffinden lässt. Dazu gehören die Befristung von Voll- und Teilzeitstellen ebenso wie atypische respektive prekäre Beschäftigungsformen“ (Wohlfahrt 2007, S. 54) – (Mini- und Midijobs, Ich-AGs, Honorarkräfte etc.).

16 Auch vor diesem Hintergrund und der Tatsache eines zunehmenden Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse werden diese Beschäftigungssegmente auch „arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld“ etikettiert (vgl. z.B. Dathe/Hohendanner/Priller 2009; Enggruber/Mergner 2007).

17 Auf einen beschäftigungswirksamen Tatbestand in diesem Zusammenhang verweist u.a. Trukeschitz: „Im Sozialbereich ist die öffentliche Hand die größte Nachfragerin nach Dienstleistungen des Dritten Sektors. Hierbei werden Finanzvolumina bewegt, die Beschäftigung schaffendes Potenzial in sich tragen. Die Finanzierungszusagen sind jedoch befristet. Beschäftigungsverhältnisse, die in ihrer Dauer diesen Befristungsrhythmen folgen, sind daher wahrscheinlich“ (ebd. 2005, S. 86).

18 Mit Blick auf den Dritten Sektor warnen Dathe/Priller vor allem hinsichtlich dieser Veränderungen: „Es besteht die Gefahr einer Transformation des Dritten Sektors in einen Niedriglohnsektor“ (ebd. 2009, S. 5)

- **Verehrenamtlichung der Sozialen Arbeit:** Eine weitere Facette der oben angedeuteten aktuellen personalpolitischen Strategien besteht in neuen Formen der internen Arbeitsverteilung, die insbesondere dort, wo „Dienste am Menschen“ erbracht werden, auch auf eine verstärkte Einbindung von ehrenamtlich tätigen Arbeitskräften setzen.

Diese eher groben Beschreibungen der generellen Entwicklungen, die sich entweder auf Interpretationen hoch aggregierter Daten hinsichtlich der Personalsituation oder auf Fallbeispiele stützen, können allerdings nicht befriedigen. Denn differenziertere Analysen zu einzelnen Arbeitsfeldern, Räumen, Träger- oder Berufsgruppen – beispielsweise zum Wachstum bzw. zur Verringerung der Erwerbszahlen und zur Struktur der Arbeitsplätze (vgl. Anheier u.a. 2011, S. 99ff.), zu den Anteilen der Trägerblöcke (vgl. Liebig 2011) oder zu der Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006) – belegen, dass sich hinter dem Globaltrend durchaus sehr unterschiedliche und zum Teil gegensätzlich verlaufende Entwicklungen verbergen. Mit anderen Worten: Gilt es die Beschäftigungssituation und -bedingungen zu untersuchen, dann sind die einzelnen Segmente der Sozialen Arbeit – ja, die einzelnen Felder der Kinder- und Jugendhilfe – separat zu betrachten (vgl. auch Kapitel 3.3 sowie 5).¹⁹

3.3 Ausgewählte Facetten des Wachstums in der Kinder- und Jugendhilfe

Bei Betrachtung der Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zu den Entwicklungen für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt und ihrer Arbeitsfelder kommt man Ende 2010/Anfang 2011 auf eine Gesamtbeschäftigtenzahl von mehr als 730.000 für Deutschland (vgl. Tabelle 3). Davon sind rund 640.000 pädagogisch in den Arbeits- und Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe tätig (vgl. Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2012). Im Vergleich dazu: Im Schuljahr 2010/11 arbeiten an den allgemeinbildenden Schulen 672.989 voll- und teilzeitbeschäftigte Lehrer/-innen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012).

Beschäftigtenzahlen an sich, also die Anzahl der in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigten ‚Köpfe‘ geben allerdings noch keine ausreichende Auskunft über die tatsächlichen Personalressourcen, die in diesen Arbeitsfeldern zum Einsatz kommen. Hierzu müssen die Beschäftigten in Relation zu ihrem jeweiligen Arbeitszeitumfang gesetzt und ihr Arbeitsvolumen in Vollzeitäquivalente umgerechnet werden. So arbeitet beispielsweise Fuchs-Rechlin (2011a) für die Zeit bis Mitte der 2000er-Jahre heraus, dass die Entwicklung der Vollzeitäquivalente und der Beschäftigtenzahlen nicht kongruent zueinander verlaufen müssen. Um ein Beispiel zu geben: Insbesondere die Zunahme der Beschäftigten zwischen 2002 und 2006/07 um 8 Prozent bei einem gleichzeitigen Rückgang der Vollzeitäquivalente um 9 Prozent lässt auf eine deutliche Zunahme der Teilzeittätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe schließen. Diese Entwicklung ist grundsätzlich bundesweit zu konstatieren, fällt allerdings für Ostdeutschland mit Blick auf den Rückgang der Vollzeitäquivalente noch etwas deutlicher aus als für Westdeutschland (vgl. Tabelle 3).

¹⁹ Zu der Unterschiedlichkeit der Segmente der Kinder- und Jugendhilfe und den regionalen Besonderheiten in diesen Feldern liegen empirische Analysen zu den aktuellen Rahmenbedingungen der Beschäftigung und der langfristigen Entwicklungen vor (vgl. u.a. Rauschenbach 2010b; Rauschenbach/Schilling 2011b). Die Arbeiten im Projekt haben u.a. diese Analysen sowie die aktuellen Auswertungen zu den Veränderungen in der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre (vgl. Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2012) zum Ausgangspunkt der Sekundäranalyse genommen.

Tabelle 3: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und der Vollzeitäquivalente in der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) nach Arbeitsbereichen in Ost- und Westdeutschland; 1990/91 bis 2010/11 (Anzahl)

	KJH Deutschland insgesamt	darunter Kita ²	darunter HzE ²	darunter KJA ²	davon KJH Westdeutschland ³	davon KJH Ostdeutschland ³
Beschäftigte						
1990/91 ¹	536.969	373.065	47.657	20.614	333.888	203.081
1994	549.256	364.868	49.378	29.601	403.436	145.820
1998	573.128	373.233	53.045	44.560	446.166	126.962
2002	573.802	379.723	55.228	39.137	471.468	102.334
2006/07 ¹	618.647	415.018	55.975	33.631	512.661	105.986
2010/11 ¹	732.916	512.923	73.448	35.959	610.840	122.076
Vollzeitäquivalente						
1998	462.319	278.045	45.983	33.292	355.276	107.043
2002	457.391	283.803	46.506	27.541	371.353	86.038
2006/07 ¹	417.228	281.232	42.869	19.814	341.896	75.331
2010/11 ¹	531.505	386.044	55.430	20.734	434.494	97.011

1 Aus unterschiedlichen Gründen müssen für die Darstellung der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt mitunter unterschiedliche Erhebungszeitpunkte zusammengefasst werden. Für „1990/91“ sind dies eine Erhebung zum 31.12.1990 in den damaligen „alten Bundesländern“ sowie eine zum 01.01.1991 in den damaligen „neuen Bundesländern“. Sowohl für „2006/07“ als auch für „2010/11“ werden die Ergebnisse der Erhebungen zu den tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen und den anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe hier zusammengefasst. Seit der Erfassung 2002 werden Einrichtungen und tätige Personen für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung und die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe nicht mehr gemeinsam erhoben.

2 Das hier aufgeführte Personal bezieht sich auf die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen (Kita), den Hilfen zur Erziehung (HzE) – allerdings nur mit Blick auf die pädagogisch tätigen Personen in den so genannten Arbeitsbereichen ohne die Beratung bzw. ab 1998 die Erziehungsberatung – sowie der Kinder- und Jugendarbeit (KJA) – hier ebenfalls hinsichtlich der pädagogisch tätigen Personen in den Arbeitsbereichen. Die Zunahme für die KJA zwischen 1994 und 1998 ist z.T. auch auf eine Schärfung der Erhebungskategorien der Einrichtungs- und Personalstatistik für das Arbeitsfeld der KJA zurückzuführen.

3 Westdeutschland einschließlich Berlin; Ostdeutschland ohne Berlin.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), verschiedene Jahrgänge

Wenn bei der Beobachtung der Expansion der Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsmarkt für Soziale Berufe zwischen der Anzahl der Beschäftigten sowie den Vollzeitäquivalenten als Maß für die personellen Ressourcen unterschieden werden muss, so ist das zwar eine notwendige Differenzierung. Es ist allerdings noch nicht ausreichend, um wichtige Facetten der Entwicklung für die Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahrzehnten in den Blick nehmen zu können. So verläuft die Expansion der Kinder- und Jugendhilfe keineswegs bundesweit und arbeitsfeldübergreifend gleichförmig. Vielmehr muss hier sowohl regional als auch zwischen den Arbeitsfeldern differenziert werden.

Insbesondere für Westdeutschland ist ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu konstatieren. Hier hat sich die Zahl der tätigen Personen innerhalb von drei Jahrzehnten verdoppelt. Wurden Mitte der 1970er-Jahre noch rund 223.000 Personen gezählt, so lag die Beschäftigtenzahl Anfang der 1990er-Jahre bereits bei knapp 334.000 tätigen Personen. Seit Inkrafttreten des SGB VIII ist die Zahl der Beschäftigten bis 2010/11 auf nicht ganz 611.000 tätige Personen gestiegen (vgl. Tabelle 3). Das entspricht einer Steigerung um weit über 80 Prozent, wobei besonders deutlich Zunahmen in der ersten Hälfte der 1990er- sowie der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre zu konstatieren sind.

Seit der Erhebung 1998 können aufgrund der Erfassung des wöchentlichen Beschäftigungsumfangs im Rahmen der Personalerhebung die personellen Ressourcen in „Vollzeitäquivalente“ umgerechnet

werden. Die hierzu vorliegenden Daten für 1998 bis 2010/11 dokumentieren hingegen im Gegensatz zur absoluten Zahl der Beschäftigten unterschiedliche Entwicklungen. Nach den jeweiligen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes haben die personellen Ressourcen zwischen 1998 und 2002 noch zugenommen, sind allerdings zwischen 2002 und 2006 vermutlich erstmalig in den letzten 20 Jahren Kinder- und Jugendhilfe in Westdeutschland zurückgegangen, um zuletzt zwischen 2006 und 2010 wieder deutlich zuzulegen (vgl. Tabelle 3).

In den ostdeutschen Bundesländern zeigt sich zwischen Anfang der 1990er- und Mitte der 2000er-Jahre ein gegenläufiger Trend. Hier ist die Beschäftigtenzahl von rund 200.000 im Jahr 1991 auf etwas mehr als 100.000 im Jahr 2006 gesunken (vgl. Tabelle 3). Diese Entwicklung ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Mit entscheidend war nicht zuletzt der dramatische Geburtenrückgang zwischen 1990 und 1994 (vgl. Schilling 2008). Dieser Geburteneinbruch in Ostdeutschland führte zunächst zu einem Rückgang der Kinder in den Krippen und Kindergärten und setzte sich dann in den Folgejahren über alle Angebotsformen der Kinder- und Jugendhilfe fort. Seit 2002 ist in Ostdeutschland in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowohl die Zahl der tätigen Personen wieder gestiegen, als auch seit 2006 die insgesamt eingesetzten personellen Ressourcen sich erhöht haben, letzteres zeigt sich durch den positiven Trend bei der Entwicklung der Vollzeitäquivalente (vgl. Fußnote 20).

Neben unterschiedlichen Entwicklungen zwischen Ost- und Westdeutschland sind divergierende Tendenzen in den Arbeits- und Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zu konstatieren. So stellt Fuchs-Rechlin (2011a, S. 48f.) bis Mitte der 2000er-Jahre fest, dass seit Inkrafttreten des SGB VIII vor allem die Kindertagesbetreuung hinzugewonnen hat, während die anderen Arbeitsfelder mitunter auch personelle Ressourcen verloren haben.²⁰ Dies scheint sich allerdings über einen längeren Zeitraum betrachtet und vor dem Hintergrund der Ergebnisse für 2010/11 eher als eine vorübergehende Episode herauszustellen. Blickt man einmal auf die Dekaden der 1990er- und der 2000er-Jahre, so zeigen sich hinsichtlich der Kindertagesbetreuung sowie vor allem der später noch einmal detaillierter aufzugreifenden Arbeitsfelder der Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit folgende Tendenzen (vgl. Tabelle 3):

- Für die Kindertagesbetreuung ist Anfang der 1990er-Jahre noch aufgrund der benannten demografischen Entwicklungen in Ostdeutschland ein Rückgang bei den Beschäftigten zu beobachten. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist hingegen ein stetiges Personalwachstum – wenn auch mit einer unterschiedlichen Dynamik zwischen den einzelnen Erhebungszeitpunkten – festzustellen, was insbesondere auf die Veränderungen der Rahmenbedingungen in Westdeutschland – Stichworte sind beispielsweise der „Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz“, der Ausbau von Ganztagsplätzen sowie die Anstrengungen für mehr Kapazitäten bei der Betreuung der Kinder unter 3 Jahren in Tageseinrichtungen – zurückzuführen ist. Eine deutliche Zunahme ist dabei zuletzt für die zweite Hälfte der 2000er-Jahre zu beobachten und wird aller Voraussicht nach auch noch für die nächsten Jahre zu beobachten sein,

20 Zwischen 2002 und 2006/07 zeichneten sich damit in der Kinder- und Jugendhilfe gegenläufige Entwicklungen bei den personellen Ressourcen ab. Zum einen lassen sich steigende Beschäftigtenzahlen und Stellenausbau im Bereich der Kindertagesbetreuung beobachten, zum anderen sinkende Beschäftigtenzahlen, die zugleich mit einem Rückgang personeller Ressourcen auf Seiten von Arbeitsfeldern wie insbesondere die Kinder- und Jugendarbeit, aber in Teilen auch die Hilfen zur Erziehung einhergehen. Rauschenbach/Schilling (2008) sprechen in diesem Zusammenhang von einer geteilten Entwicklung bzw. einer „Spaltung der Kinder- und Jugendhilfe“.

was insbesondere auf den Ausbau der Angebote für unter 3-Jährige zurückzuführen ist (vgl. Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2012).

- Das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung ist seit Inkrafttreten des SGB VIII deutlich gewachsen und hat sich erheblich ausdifferenziert (vgl. Pothmann/Tabel 2011). Die Zahl der Beschäftigten in den Hilfen zur Erziehung und die damit verbundenen personellen Ressourcen haben sich seit 1990/91 aber auch durch die Manifestierung eines individuellen Rechtsanspruchs auf eine Hilfe zur Erziehung sowie einer rechtlichen Kodifizierung von unterschiedlichen Hilfesettings erhöht. Wurden Anfang der 1990er-Jahre noch knapp 47.700 Beschäftigte über die amtlichen Daten registriert, so waren dies 2010 über 73.400. Die in Vollzeitäquivalente umgerechneten personellen Ressourcen haben sich zwischen 1998 und 2010 um rund 20 Prozent erhöht, die Zahl der Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum hingegen sogar um 38 Prozent gestiegen. Dies verweist auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung in den Hilfen zur Erziehung im benannten Zeitraum und wird später bei der Analyse der Beschäftigungsverhältnisse noch einmal aufzugreifen sein (vgl. Kapitel 5.2.2).
- In der Kinder- und Jugendarbeit sind gegensätzliche Entwicklungen zu beobachten. Während in der ersten Dekade nach Inkrafttreten des SGB VIII trotz immer wieder gefühlter „Existenzängste“ (vgl. Pothmann/Thole 2001) ein deutliches Personalwachstum zu beobachten ist, wird zwischen 1998 und 2006 ein drastischer Rückgang der Beschäftigten, aber auch der Vollzeitäquivalente deutlich. Erst in der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre scheint dieser Trend gestoppt bzw. ist sogar wieder eine leichte Zunahme bei den personellen Ressourcen festzustellen (vgl. auch Pothmann 2012). Trotz dieses zuletzt wieder positiven Trends sind 2010 rund 19 Prozent weniger Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit tätig als noch 1998 und die in Vollzeitäquivalenten gemessenen personellen Ressourcen sind sogar um fast 38% niedriger. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass parallel zu dem Rückgang der tätigen Personen gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in den Handlungsfeldern an Bedeutung hinzugewonnen hat. Dies wird zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal aufzugreifen sein (vgl. Kapitel 5.3.2).

Der Arbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe und seine Teilsegmente ist jedoch nicht nur mit Blick auf eine – je nach Arbeitsfeld – Zu- oder Abnahme von Beschäftigten in Bewegung. Darüber hinaus verändern sich die Beschäftigungsbedingungen in zum Teil erheblichem Maße. Dabei ist gerade für die Kinder- und Jugendhilfe im Besonderen zu konstatieren, dass hier die Beschäftigungsverhältnisse aus unterschiedlichen Gründen schon immer heterogener waren als in anderen Arbeitsmarktsegmenten. So ist die beispielsweise die Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit seit jeher eher eine Frauendomäne (vgl. Wallner 2008, Feldhoff 2006). Hierdurch bedingt ist ein hoher Anteil der in der Kinder- und Jugendhilfe Tätigen in Teilzeit beschäftigt. Die Kinder- und Jugendhilfe ist außerdem dadurch gekennzeichnet, dass hier die Grenzen zwischen entlohnter und nicht entlohnter Arbeit verschwimmen (vgl. Rauschenbach 1999) und vielfach Tätigkeiten im Rahmen des Zivildienstes (vgl. Beher u.a. 2002)²¹, der Freiwilligendienste und der Ehrenamtlichkeit (vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2000) stattfinden sowie ein großer Anteil des regelmäßig stattfindenden Angebots von Honorarkräften realisiert wird (vgl. z.B. Rauschenbach/Schilling 2001). Die Kinder- und Jugendhilfe ist also in ihrer Personalstruktur durch „ein heterogenes Ineinander und Nebeneinander unterschiedlicher Mitarbei-

21 Zumindest galt dies bis zu Abschaffung der Wehrpflicht und der damit einhergehenden Abschaffung des Zivildienstes.

ter/-innengruppen, durch bezahltes und nichtbezahltes Personal, durch Berufstätige und ehrenamtlich Engagierte, durch fachlich qualifiziertes Personal und Personen mit einer fachfremden oder geringfügigen Qualifikation, durch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Honorarkräfte sowie Mitarbeiter/-innen mit Sonderstatus“ geprägt (Sachverständigenkommission 11. Kinder- und Jugendbericht 2002, S. 46).

Nicht zuletzt aus diesen Gründen spielen atypische Beschäftigungsverhältnisse in diesen Handlungsfeldern schon immer eine besondere Rolle. Zugespitzt kann man die These formulieren, dass in der Kinder- und Jugendhilfe atypische Beschäftigungsverhältnisse bereits seit langem „normal“ sind. Gleichwohl werden auch hier die Analysen zeigen, dass trotz alledem auch in dieser Hinsicht Veränderungen für die Kinder- und Jugendhilfe zu beobachten sind, die auf eine Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse zumindest hindeuten, die vor allem aber auch deutlich machen, dass die Arbeitsfelder in unterschiedlicher Weise von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind (vgl. Kapitel 5.2 bis 5.4).

4 Fragestellungen, methodisches Vorgehen, Datenquellen

Die vorangegangenen, ersten empirischen Einblicke in den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt sowie den für Soziale Berufe insgesamt, aber auch für die Segmente der Kinder- und Jugendhilfe scheinen eindeutig: Es müssen für die Debatten um Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie für die Diskussionen über die Sozialstruktur und die Armutslagen in Deutschland die zu beobachtenden Prozesse einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, einer Zunahme von atypischen Erwerbsverhältnissen und „Soloselbstständigen“ sowie einer Expansion des Niedriglohnssektors zur Kenntnis genommen werden.

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, dass die Folgen und die Bewertungen dieser aufgezeigten Trends am Arbeitsmarkt diskutiert werden (vgl. u.a. Brehmer/Seifert 2007; Dörre 2010; Keller/Seifert 2011; Mückenberger 2010). Diese Debatten haben mittlerweile auch die Kinder- und Jugendhilfe erreicht und werfen dort eine Fülle von Fragen auf, die letztlich direkte Verbindungen zur Frage der Fachlichkeit und Qualität der pädagogischen Arbeit aufweisen. Derartige Fragestellungen werden nachfolgend im Kapitel 4.1 formuliert. Im Kapitel 4.2 folgen allgemeine Hinweise zur Datenlage für das Feld der Sozialen Arbeit sowie ein Überblick über die Datenquellen, die für die hier vorgelegte Sekundäranalyse zur Personalsituation und zu den Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden.

4.1 Zentrale Fragestellungen

Für eine Vielzahl von Fragestellungen zur atypischen Beschäftigung liegen bislang – zumindest mit Blick auf die ausgewählten Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe – noch keine empirischen Befunde vor. Derartige Fragen sind das Ergebnis einer Literaturrecherche und -aufbereitung, die im Rahmen des Projektes durchgeführt wurde. Gesammelt wurden zentrale Fragestellungen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die im Folgenden nach den Kernformen atypischer Beschäftigung sortiert dargestellt sind. Diese stammen aus folgenden Quellen:

- Grundlagenliteratur zur atypischen Beschäftigung
- Literatur zu den ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit, Hort und Ganztagschule)
- Empirische Untersuchungen auf der Datenbasis amtlicher und nicht-amtlicher Statistiken.

Es finden sich im Einzelnen

zentrale Fragestellungen zur...

...Personalsituation und Beschäftigungsentwicklung

- Wie stellt sich die Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe dar – vor allem hinsichtlich Bildungsniveau, Geschlecht und Alter der Tätigen?
- Wie ist gegenwärtig der Anteil der atypisch Beschäftigten (nach den Merkmalen Befristung, Teilzeit, Honorartätigkeit)?
- Gibt es Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsbereiche, der Träger(gruppen) oder der Regionen?

- Welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben Einfluss auf die Bereitstellung von finanziellen bzw. personellen Ressourcen und wie ist deren Einfluss zu bewerten (Berücksichtigung des demografischen Wandels, der Finanzsituation der kommunalen Ebene, etc.)?
- Welchen Schwierigkeiten begegnen Beschäftigte in ausgewählten Arbeitsfeldern der Jugendhilfe auf der Suche nach Erwerbstätigkeit (zu wenig freie Stellen, mangelnde Berufserfahrung, zu niedriges Gehalt, ungünstige Arbeitsbedingungen/-zeiten, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.ä.) (vgl. Bayerisches Absolventenpanel 2005/06)?
- Inwiefern werden Veränderungen in der Personalsituation und in der Verteilung der Beschäftigungsumfänge durch veränderte Aufgabenstellungen in der Arbeitsfeldern bzw. eine Zunahme der Projektarbeit bedingt (vgl. Landschaftsverband Westfalen-Lippe/Landschaftsverband Rheinland 2009)?

...Befristung

- Wie stellen sich die Anteile an befristeten Stellen bei öffentlichen und freien Trägern im Vergleich dar (vgl. Mamier u.a. 2002)?
- Welchen Einfluss haben Praktika, ehrenamtliche oder freie Tätigkeiten während des Studiums/der Ausbildung für einen sicheren/unbefristeten Arbeitsplatz (Schopf/Ringler 2007)?
- Welche Folgen haben Befristungen und eine damit verbundene mangelnde Kontinuität in der Arbeit für das Verhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie Klientinnen und Klienten (vgl. Seithe 2010)?
- Welche Auswirkungen haben Befristungen und eine damit verbundene mangelnde Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse auf die Zusammenarbeit im Team/Kollegenkreis (vgl. Fußmann 2010)?
- Hat der Einsatz befristeter Arbeitsverträge speziell für gering qualifiziert beschäftigte Personen in der Kinder- und Jugendhilfe Einfluss auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (vgl. Reinowski/Sauermann 2008)?
- Inwieweit wird befristete Beschäftigung von den Betroffenen als chancenreich oder einschränkend in Hinblick auf die individuelle Kompetenzentwicklung erlebt (vgl. Münchhausen u.a. 2009)?
- Haben befristete Stellen aus Einrichtungsperspektive einen (tatsächlichen) betriebswirtschaftlichen Vorteil (da sie bei weniger Auslastung oder bei erforderlichen Einsparungen nicht so schnell gezwungen sind, fest angestellte Mitarbeiter/-innen zu kündigen)?
- Trifft der von Kim/Kurz (2003) formulierte Zusammenhang, dass vor allem besonders niedrig und besonders hoch qualifizierte Beschäftigte von Befristungen betroffen sind, auch für die Mitarbeiter/-innen in den Hilfen zur Erziehung, der Kinder- und Jugendarbeit und dem (weiteren) pädagogischen Personal in Ganztagschule und Hort zu?
- Welche Auswirkungen haben Befristungen auf die Verdienstmöglichkeiten beim Stellenwechsel (Stichwort: Eingruppierung) (vgl. Eichinger 2001; Brehmer/Seifer 2007)?

...Teilzeit

- Zu welchem Anteil ist eine Teilzeitbeschäftigung in den ausgewählten Feldern der Jugendhilfe freiwillig (vgl. OECD 2010)?
- Wie stark hängt die Teilzeitquote bei Frauen (im Sozialwesen respektive in der Jugendhilfe) mit Kinderbetreuungszeiten zusammen (vgl. Kerst/Schramm 2008)?
- Wie stark hängen gewünschte Arbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit zusammen? Inwiefern beeinflussen Arbeitsmarktbedingungen die Arbeitszeitwünsche (vgl. Kerst/Schramm 2008)?

...Zeitarbeit

- Welche Rolle spielen Zeitarbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Kühnlein 2007)?
- Wie hat sich die Zahl der Zeitarbeitsverhältnisse in den letzten Jahren entwickelt (vgl. Kühnlein 2007)?
- Wie gestaltet sich die Vergütung der Zeitarbeitsverhältnisse?

...geringfügigen Beschäftigung

- Gibt es eine Tendenz zur „Ver-Freiberuflichung“? Falls ja, inwieweit ist diese Tendenz Folge eines Mangels an Alternativen (vgl. Fußmann 2010)?
- Welche Folgen und Konsequenzen hat es für die pädagogische Arbeit, wenn der überwiegende Teil der Beschäftigten nicht hauptberuflich tätig ist (vgl. Landschaftsverband Westfalen-Lippe/Landschaftsverband Rheinland 2009)?

... atypischen Beschäftigung und ihren Folgen für die Beschäftigten

- Inwiefern hat ein atypisches Arbeitsverhältnis in der Kinder- und Jugendhilfe nach Beendigung Folgen für den Übergang zum nächsten Arbeitsverhältnis (Stichwort: Einmal atypisch, immer atypisch) (vgl. Gensicke u.a. 2010)?
- Wie ausgeprägt ist die Angst der atypisch Beschäftigten um ihre berufliche Zukunft?
- Wie gehen die atypisch Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer Beschäftigungssituation um (Widerstand vs. Resignation vs. Isolation) (vgl. Friess 2006, Mergner 2007)?
- Welche Folgen haben atypische Beschäftigungsverhältnisse (der zum Großteil weiblichen Mitarbeiter/-innen) in der Jugendhilfe auf Familiengründung und Elternschaft?
- Welche Strategien zur Sicherung der beruflichen Zukunft wählen die Beschäftigten (etwa Erwerb zusätzlicher fachlicher Kenntnisse, regionale Mobilität u. ä.)? Welche Rolle spielt die persönliche Vernetzung bei der Suche nach einem sicheren Arbeitsverhältnis (vgl. Kerst/Schramm 2008)?

... atypischen Beschäftigung und ihren Folgen für die Einrichtungen/Träger

- Wie wirken sich atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Jugendhilfe auf das Verhältnis und die Aufgabenverteilung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen aus?

- Wie lässt sich bei atypisch Beschäftigten – dort, wo es notwendig erscheint – Loyalität und Einsatz sicherstellen (vgl. Wimmer/Neuberger 1998)?

... *atypischen Beschäftigung und ihren Folgen für die Qualität der Arbeit*

- Wie lässt sich ein bestimmtes Qualitätsniveau der pädagogischen Arbeit bei wechselndem Personal sicherstellen (Folgen für die Ergebnis- und Strukturqualität)?
- Inwiefern wirkt sich die atypische Beschäftigung auf das Erbringungsverhältnis Sozialer Dienstleistungen aus (Folgen für die Prozessqualität)?

4.2 Hinweise zur Datenlage und zu verwendeten Datenquellen

Um Antworten auf diese Fragen (hier für die ausgewählten Segmente „Hilfen zur Erziehung“, „Kinder- und Jugendarbeit“, „Hort und Ganztagschule“) formulieren zu können, ist es in einem ersten Schritt notwendig, den aktuellen (empirisch fundierten) Sachstand hinsichtlich der Erfassung der Beschäftigungsverhältnisse zu bestimmen.

Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen insgesamt findet sich inzwischen eine Reihe von Untersuchungen, die zumeist sekundäranalytische Auswertungen verschiedener Bevölkerungstichproben sind. Hier sind beispielhaft zu nennen:

- Eine abgeschlossene Sekundäranalyse atypischer Beschäftigung im Längsschnitt 1998-2009. (Wagner 2010)
- Das laufende international angelegte Projekt „Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa“, welches die Effekte atypischer Beschäftigungen auf Struktur und Ausmaß sozialer Ungleichheit in verschiedenen Ländern Europas untersucht (vgl. Gieseke u.a.)²²
- Eine empirische Analyse zur Frage, wie prekär atypische Beschäftigungsverhältnisse sind (Brehmer/Seifert 2008)

Das Wissen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen in der Sozialen Arbeit erscheint in Gegenüberstellung zu anderen volkswirtschaftlichen Sektoren und Branchen, zu denen zentrale Parameter der Organisation und Produktion relativ zeitnah und differenziert abrufbar sind, immer noch vergleichsweise lückenhaft. Insbesondere für diejenigen Felder, in denen privat-gemeinnützige Organisationen in erheblichem Maße an der Wohlfahrtsproduktion beteiligt sind, muss vielfach festgestellt werden, dass die verfügbaren Daten hinsichtlich der abgebildeten Zeiträume oder der Differenziertheit sowie der Qualität nicht überzeugen können. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass insbesondere in den letzten 20 Jahren eine datengestützte Konturierung der Sozialen Arbeit – und damit größtenteils auch der Kinder- und Jugendhilfe – nutzbar gemacht werden können. Als prominente Beispiele für solche Projekte, die jeweils zur Untersuchung bestimmter Strukturen/Facetten der Sozialen Arbeit herangezogen werden können, sind zu nennen:

- Das international angelegte „Johns Hopkins Comparative Nonprofit“-Projekt, mit dem ein Forschungsverbund länderspezifische Daten zu Umfang, Struktur, Finanzierung und regionaler Bedeutung des sogenannten Dritten Sektors unter Berücksichtigung nationaler historischer, recht-

²² Siehe hierzu: <http://www.wzb.eu/de/forschung/bei-der-praesidentin/projektgruppe/projekte/institutionelle-bedingungen-des-zusammenhangs-von-atypis>

licher und politischer Hintergründe erhob und analysierte (vgl. Anheier u.a. 1998; Priller/Zimmer 2001).

- Das laufende Projekt „Zivilgesellschaft in Zahlen“, das das Ziel verfolgt, die Voraussetzungen für ein „Informationssystem Zivilgesellschaft“ für Deutschland zu schaffen und mittlerweile erste Daten präsentiert hat (vgl. Anheier u.a. 2011; Spengler/Priemer 2011).
- Die regelmäßig durchgeführte Bildungsberichterstattung für Deutschland als indikatoren-gestützte Analyse zur Entwicklung des Bildungssystems, die sich auf unterschiedliche empirische Quellen stützt (vgl. zuletzt Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).
- Einzelne Sekundäranalysen und Primäruntersuchungen zur empirisch fundierten Beleuchtung der Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor, den Nonprofit-Organisationen bzw. dem Bereich der Freien Wohlfahrtspflege oder im Feld der Sozialen Berufe (vgl. Betzelt/Bauer 2000; Dahme u.a. 2005; Dathe/Kistler 2002; Rückert-John 2000; Trukeschitz 2005; Züchner 2007; Züchner/Schilling 2010).

So bedeutsam diese einzelnen Untersuchungen für das politisch-wirtschaftliche Handeln und für die empirische Bestandsaufnahme der gesellschaftlichen Felder, die vielfach nicht in einem ausreichenden Maße von den amtlichen Statistiken und den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen beachtet werden, auch sind, sie führen keineswegs zu einem bruchfreien- und lückenlosen Wissen über die Soziale Arbeit. Unterschiedliche Blickwinkel und Intentionen, verschiedene Definitionen, Stichproben und Gegenstandsbereiche sind dafür verantwortlich, dass die Einzelbefunde nur mit Vorbehalten in Beziehung zueinander gesetzt werden können. Um die Daten/Aussagen zu identifizieren, die für die Soziale Arbeit relevant sind, werden entsprechend ganz unterschiedliche Kriterien und Bezugsgrößen relevant: So werden zu diesem Zweck sowohl verschiedene Branchengrenzen, Organisationsmerkmale, Berufsgruppen, Tätigkeitsmerkmale von Beschäftigten oder Aktivitätsfelder der Bevölkerung herangezogen, die dementsprechend nicht additiv kombiniert werden können.

Die bislang genannten Studien dienen als Referenzgröße, um einen Rahmen skizzieren zu können, innerhalb dessen die Fragen nach den Beschäftigungsverhältnissen in der Kinder- und Jugendhilfe anzusiedeln sind. Für die Analyse der Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsfeldern kann man aus anderen Quellen jedoch differenziertere Daten gewinnen. Diese Quellen, auf denen die vorliegende Sekundäranalyse beruht, sollen im Folgenden vorgestellt werden.

Zentrale Erkenntnisse zur Personalsituation und Beschäftigungsentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit und den Hilfen zur Erziehung konnten mithilfe der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik gewonnen werden. Für beide Arbeitsfelder standen zudem Ergebnisse aus bundesweiten Befragungen des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zur Verfügung. Zu den Beschäftigungsverhältnissen des pädagogischen Personals in Ganztagschule und Hort liegt – insbesondere mit Blick auf die Ganztagschule – eine spärlichere Datenlage vor. Diesbezüglich finden sich vereinzelt Daten aus bundes- und landesweiten Erhebungen zur Entwicklung der Ganztagschulen (StEG 2010, Börner u.a. 2011, Fuchs-Rechlin 2008). Für den Hort als Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe kann mit Blick auf die Personalsituation der Fachkräfte auf die Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zurückgegriffen werden. Damit stellt sich die Datenlage für dieses Handlungsfeld im Erhebungsprogramm der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik allein schon deshalb besser dar als für die Hilfen zur Erziehung und die Kinder- und Jugendarbeit, da die Angaben zu den Fachkräften im Hort jährlich erhoben werden, während die zu den Beschäftigten in Hilfen zur Erziehung und Kinder- und Ju-

gendarbeit alle vier Jahre erhoben werden. Grundsätzlich gilt dabei für die amtliche Statistik, dass differenzierte Informationen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen hinsichtlich des Beschäftigtenstatus sowie einer Teilzeitbeschäftigung vorliegen. Es fehlen allerdings Angaben zur Befristung, zur Zeitarbeit oder auch zu den Formen der geringfügigen Beschäftigung

Da die Datenlage zu den im Rahmen dieser Studie betrachteten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt ungenügend ist, werden ergänzend übergreifende Daten, die für den gesamten Bereich des Sozialwesens vorliegen, als Vergleichsfolie herangezogen – hier ist insbesondere der Mikrozensus von Bedeutung. Die Verwendung dieser Datenquellen hat zwei entscheidende Vorteile: Zum einen kann mit ihrer Hilfe eine Einordnung der vorliegenden Befunde aus den ausgewählten Arbeitsfeldern in das gesamte Feld der Sozialen Arbeit erfolgen, zum anderen können sie Hinweise zu bestimmten Merkmalen atypischer Beschäftigung geben, wo kaum Befunde zur Kinder- und Jugendhilfe und ihren Arbeitsfeldern vorliegen (etwa beim Merkmal geringfügige Beschäftigung). Außerdem werden zu den hier im Besonderen in den Blick genommenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe die Ergebnisse von entsprechenden empirischen Erhebungen genauso berücksichtigt wie die Statistiken von Caritas und Diakonie (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Genutzte Datenquellen für die Sekundäranalyse im Überblick²³

Name der Datenquelle	Gültigkeitsbereich	Grundgesamtheit (G.) / Stichprobe (S.)	Umfang der G./S.	Periodizität	Erhebungsjahr
(Sozial)pädagogik/Sozialwesen (gesamt)					
Absolventenstudie HIS	Bundesweit	Absolvent(inn)en verschiedener Fachrichtungen, darunter A) Sozialwesen FH B) Pädagogik Uni	5.426 A) 280 B) 170	2 Wellen	2006-2007 (2. Welle)
Mikrozensus	Bundesweit	Haushalte	1 % der Bevölkerung	Jährlich	2009
Hilfen zur Erziehung					
Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik	Bundes- und Landesebene	Tätige Personen in den Hilfen zur Erziehung	55.975	4-Jahres-Rhythmus	1998, 2002, 2006, 2010
Einrichtungsbefragung des DJI im Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung	Bundesweit	Einrichtungen aus dem Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung	1. Welle: 363 2. Welle: 395	2 Wellen	1. Welle: 2001 2. Welle: 2003-2004
Einrichtungsstatistik der Diakonie	Bundesweit	Einrichtungen und tätige Personen in der Diakonie – Teilbereich Jugendhilfe	11.536	Jährlich	2008 (01.01.)
Die katholischen sozialen Dienste der Caritas	Bundesweit	Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe	11.292	Jährlich	2008 (31.12.)

²³ Eine differenzierte Beschreibung der Datenquellen erfolgt in den entsprechenden Kapiteln.

Name der Datenquelle	Gültigkeitsbereich	Grundgesamtheit (G.)/Stichprobe (S.)	Umfang der G./S.	Periodizität	Erhebungsjahr
Kinder- und Jugendarbeit					
Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik	Bundes- und Landesebene	Tätige Personen in der JA	33.631	4-Jahres-Rhythmus	1998, 2002, 2006, 2010
Jugendringbefragung des DJI	Bundesweit	Kreis- und Stadtjugendringe	415	Einmalig	2004
Jugendverbandsbefragung des DJI	Bundesweit	Jugendverbände auf Kreis- und Ortsebene	352	2 Wellen	2007-2008 (2.Welle)
4. Strukturdatenerhebung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	Nordrhein-Westfalen	Jugendämter	145	4 Wellen	2008 (4. Welle)
Einrichtungsstatistik der Diakonie	Bundesweit	Einrichtungen und tätige Personen in der Diakonie – Teilbereich Jugendhilfe	11.536	Jährlich	2008 (01.01.)
Die katholischen sozialen Dienste der Caritas	Bundesweit	Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe	11.292	Jährlich	2008 (31.12.)
Hort und Ganztagschule					
Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik	Bundesweit	Tätige Personen in Tageseinrichtungen für (Schul)Kinder	19.370	4-Jahres-Rhythmus bis 2006; jährlich ab 2007	1998, 2002, ab 2006 jährlich
Ganztagsschulbefragung des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund	Bundesweit	Mitarbeiter/-innen im Ganztagsbereich	492	Einmalig	2007
Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG)	14 Bundesländer	Schulleitung, Lehrkräfte, weiteres pädagogisches Personal, Schüler/-innen		2-Jahres-Rhythmus	2009 (1.Welle)
Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW (BiGa NRW)	Nordrhein-Westfalen	Schulleitung und Ganztagskoordination; Vertreter/-innen von Trägern; Elternvertretung; Lehr- und Fachkräfte	654 Lehr- und Fachkräfte	5 Wellen	2010/2011 (1.Welle)

Quelle: Projekt „Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe“

Neben den in dieser Studie genannten Quellen wurden noch weitere Datenquellen im Rahmen der Sekundäranalyse begutachtet, aufgrund der für die Fragestellung geringen Aussagekraft allerdings nicht weiter berücksichtigt. Hierzu zählen u.a. die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit sowie das IAB-Betriebspanel. Ebenfalls unberücksichtigt bleibt das DFG-Projekt „Beruflicher Verbleib, Berufskarrieren und professionelles Selbstverständnis von Absolvent(inn)en erziehungswissenschaftlicher Hauptfachstudiengänge“ (vgl. Krüger/Rauschenbach 2003; 2004; Fuchs-Rechlin 2010).²⁴ Die in dieser Studie erhobenen Daten zur Berufseinmündung, dem beruflichen Verbleib und der Beschäftigungssituation von Diplom-Pädagogen der Absolvent(inn)enjahrgänge 1996/1997 werden in diesem Bericht nicht weiter thematisiert, da die Absolventenstudie der Hochschul-Informationen-Systems [HIS] mit der 2. Erhebungswelle, die in den Jahren 2006 bis 2007 stattfand, in diesem Zusammenhang aktuellere Daten liefert.

24 Ziel der Studie war es zum einen, quantitative Verteilungen zu Studienverläufen, zur Beschäftigungssituation und zum professionellen Selbstverständnis der befragten Diplom-, Magister-Pädagog(inn)en und Diplom-Sozialpädagog(inn)en zu eruieren. Zum anderen wurden Zusammenhänge zwischen Studien-, Beschäftigungs- und Professionsmerkmalen analysiert.

5 Befunde der Sekundäranalyse

Das nachfolgende Hauptkapitel stellt die Befunde der Sekundäranalyse zur Personalsituation und zu den Beschäftigungsverhältnissen in der Sozialen Arbeit und den für diese Untersuchung ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit, Hort und Ganztagschule) dar. Die Analysen beziehen sich dabei auf Aspekte wie den Beschäftigungsstatus oder auch Erwerbsverläufe. Darüber hinaus werden jeweils typische Merkmale atypischer Beschäftigung für die Soziale Arbeit insgesamt sowie für die genannten Arbeitsfelder in den Blick genommen: Befristung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung.

Im Folgenden werden zunächst empirische Befunde für die Soziale Arbeit insgesamt auf der Grundlage der HIS-Absolventenuntersuchung sowie des Mikrozensus dargestellt (vgl. Kapitel 5.1). In den weiteren Unterkapiteln 5.2 bis 5.4 werden Ergebnisse für die Hilfen zur Erziehung, die Kinder- und Jugendarbeit sowie für Hort und Ganztagschule auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie weiterer empirischer Untersuchungen zu den einzelnen genannten Segmenten herausgearbeitet.

5.1 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit

Angaben zu Berufseinmündungsprozessen in der Sozialen Arbeit liefern u.a. Daten der HIS-Absolventenstudien.²⁵ Das Hochschulinformationssystem führt seit 1989 Panelstudien zur Situation der Absolvent(inn)en verschiedener Studienrichtungen durch. Die Panels sind so angelegt, dass die erste Befragung ca. ein Jahr, die zweite Befragung etwa 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss erfolgt.²⁶ In die vorliegende Analyse fließen – wenn nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet – die Befunde zu den Absolvent(inn)en ein, die im Jahr 2001 ihren Hochschulabschluss absolviert haben und 5 Jahre später Angaben zu ihrem anschließenden Übergang in den Beruf und zum weiteren Werdegang gemacht haben.²⁷ Im breiten Themenspektrum der Absolventenstudien findet sich dabei eine Vielzahl von Fragestellungen, die Aufschluss über die berufliche Situation hoch qualifizierter Fachkräfte in der Sozialen Arbeit gibt und auf Art und Umfang der Beschäftigungsverhältnisse respektive auf atypische Beschäftigungsverhältnisse hinweist. Relevant sind dabei die Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) und Pädagogik (Uni).

Der Anteil der Frauen in der Sozialen Arbeit ist überdurchschnittlich hoch. Dies wird auch mit Blick auf die Absolventinnen der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) und Pädagogik (Uni) deutlich: Der Anteil der weiblichen Studienabgängerinnen liegt im Sozialwesen (FH) bei 74 Prozent und in der Pädagogik bei 73 Prozent. Knapp die Hälfte dieser Absolventinnen befindet sich 5 Jahre nach dem Studienabschluss bereits mitten in der Familiengründungsphase: So haben zu diesem Zeitpunkt bereits 45 Prozent der Sozialpädagoginnen (FH) und 37 Prozent der Dipl.-Pädagoginnen (Uni) mindestens ein Kind

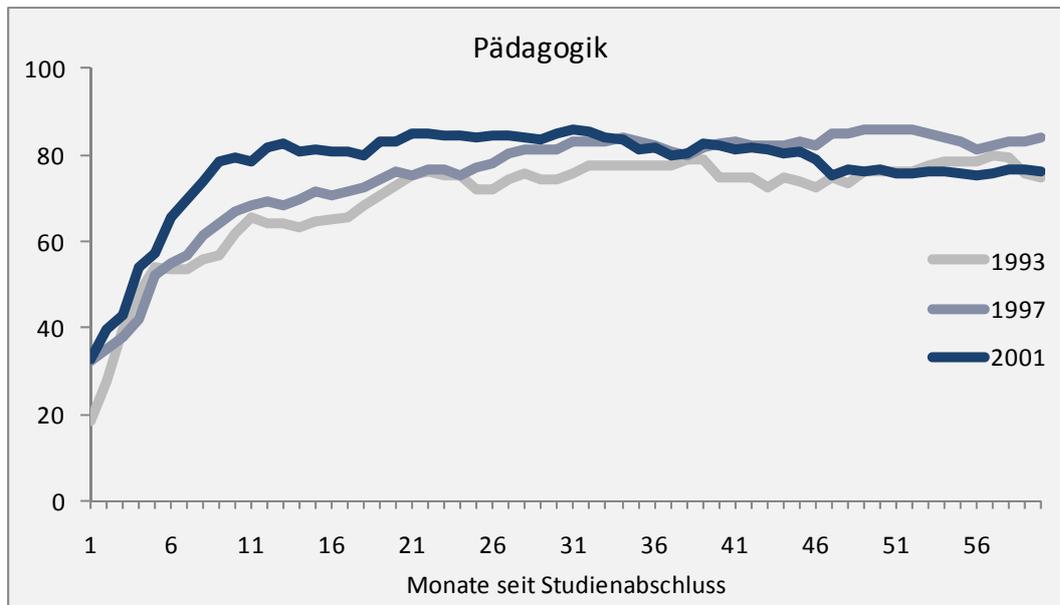
25 An dieser Stelle ist noch die Veröffentlichung „Pädagogen in Studium und Beruf. Empirische Bilanzen und Zukunftsperspektiven“ von Krüger/Rauschenbach (2010) zu nennen. In der Veröffentlichung werden Ergebnisse einer groß angelegten quantitativen Studie vorgestellt, bei der die Absolventinnen und Absolventen universitärer erziehungswissenschaftlicher Hauptfachstudiengänge (Diplom und Magister) bundesweit sowie im Vergleich mit den Absolventinnen und Absolventen von sozialpädagogischen Fachhochschulstudiengängen in zwei ausgewählten Regionen zu Studienverläufen, zum beruflichen Verbleib und zu ihrem beruflichen Selbstverständnis befragt wurden. Auf eine nähere Beschreibung der Ergebnisse im Rahmen dieses Berichts wird aufgrund der aktuelleren Daten der HIS-Absolventenstudien verzichtet.

26 Siehe http://www.his.de/presse/material/forschung/flyer_absolventen.pdf; Zugriff 15.07.2011.

27 Alle Befunde stammen aus Kerst/Schramm (2008).

(vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 9). Die meisten dieser Absolventinnen mit Kind ziehen dieses zusammen mit ihrem Partner groß. Lediglich ein geringer Anteil von 6 Prozent der Sozialpädagoginnen (FH) und 3 Prozent der Dipl.-Pädagoginnen (Uni) ist alleinerziehend (vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 10) – dies ist mit Blick auf das Merkmal Teilzeit von Interesse.

Abbildung 1: Anteil regulärer Erwerbstätigkeit bei Absolvent(inn)en der Fachrichtung Pädagogik (Uni) der Jahrgänge 1993 (n=69), 1997 (n=103) und 2001 (n=170) in den ersten 60 Monaten nach dem Studienabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent)



*Prüfungsjahrgänge 1993, 1997 und 2001, 2. Befragungen ca. 5 Jahre nach dem Examen
 Quelle: HIS-Absolventenuntersuchung 2008

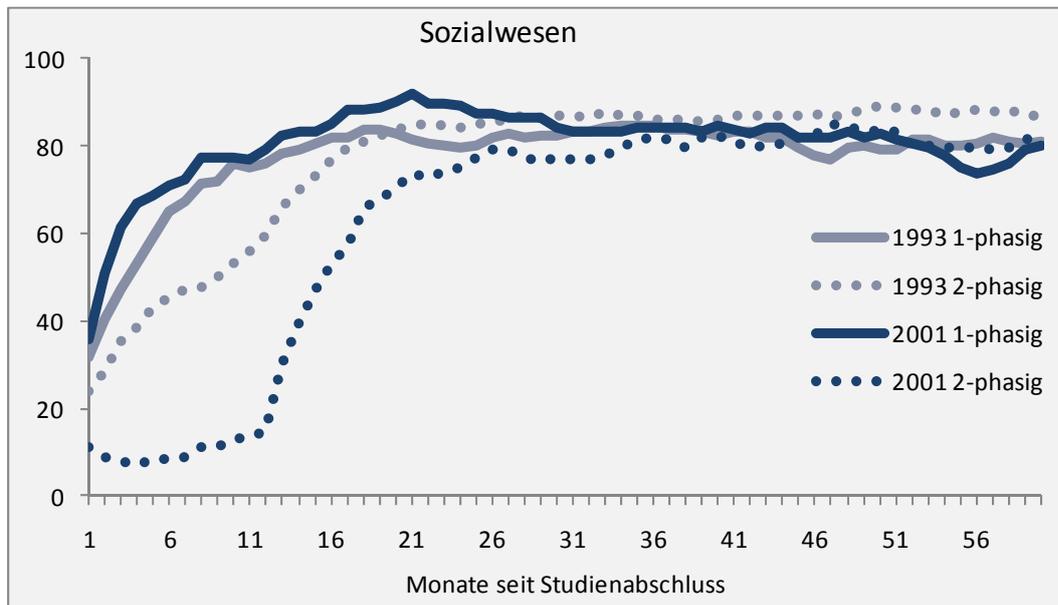
Der Übergang vom Studien- ins Berufsleben verläuft für die Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) und Pädagogik (Uni) nicht ohne Probleme (vgl. Abbildung 1 und Abbildung 2). So haben – schließt man die Übergangsjobs und Honorartätigkeiten aus – etwa 20 Prozent der Absolvent(inn)en auch 60 Monate nach dem Studium noch keine reguläre Erwerbstätigkeit²⁸ im Sinne einer selbstständigen oder nichtselbstständigen Erwerbsarbeit gefunden.

Im Vergleich zu anderen Absolvent(inn)engruppen ist diese Quote höher – dies zeigt sich vor allem mit Blick auf die Absolvent(inn)en naturwissenschaftlicher Fachrichtungen wie etwa Informatik und Elektrotechnik, wo annähernd alle Berufsanfänger/-innen zu diesem Zeitpunkt regulär erwerbstätig sind. Etwa 45 Monate nach dem Studienabschluss sinkt der Anteil des Absolvent(inn)enjahrgangs 2001 der Fachrichtung Pädagogik (Uni), der einer regulären Erwerbstätigkeit nachgeht, wieder etwas ab. Dies ist dadurch zu erklären, dass insbesondere gegen Ende des Zeitfensters von fünf Jahren nach dem Examen auch die Familientätigkeit²⁹ in die Lebensläufe der Hochschulabsolvent(inn)en eintritt (vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 16).

28 Reguläre Erwerbstätigkeit meint selbstständige und nichtselbstständige Erwerbsarbeit; sie unterscheidet sich von zwei anderen Formen der Erwerbsarbeit, den Übergangsjobs und der Beschäftigung über Werk- bzw. Honorarverträge. „Mit der Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit hat zwar eine erste berufliche Etablierung stattgefunden, allerdings ist damit wenig über Qualität, Angemessenheit, Beschäftigungssicherheit und Arbeitszeitumfang der Arbeitsstelle ausgesagt“ (Kerst/Schramm 2008, S. 15f.).

29 Die Erwerbstätigkeit der Absolvent(inn)en kann durch die Familientätigkeit über kürzere oder längere Phasen vollständig unterbrochen oder parallel zu einer Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. In der HIS-Absolventenuntersuchung werden beide Formen zusammengefasst (vgl. Kerst/Schramm 2008, S.54).

Abbildung 2: Anteil regulärer Erwerbstätigkeit bei Absolvent(inn)en der Fachrichtung Sozialwesen (FH) der Jahrgänge (n=255), 1997 (n=224) und 2001 (n=280) in den ersten 60 Monaten nach dem Studienabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent)



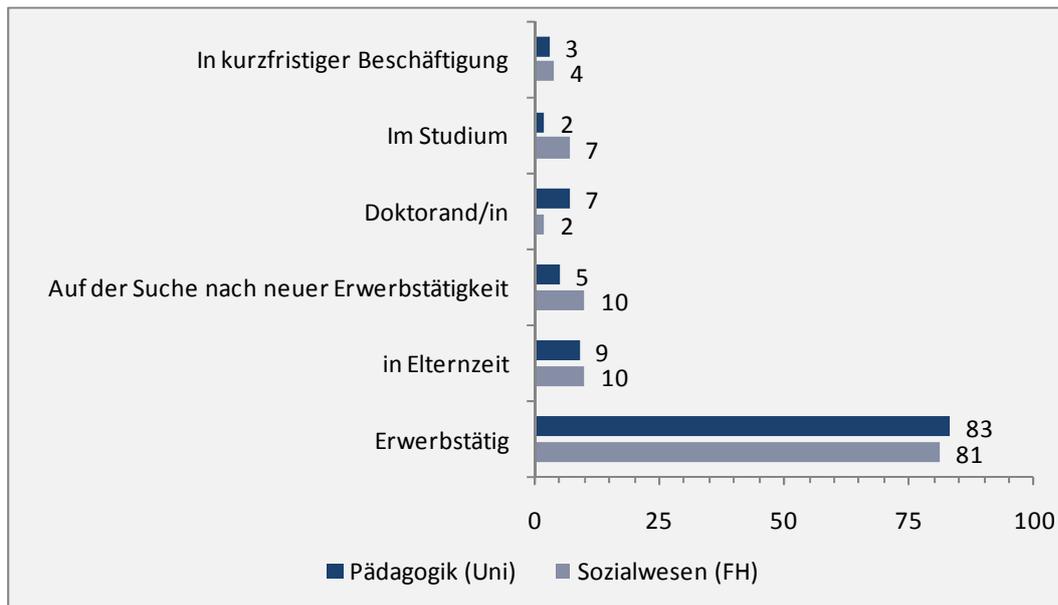
*Prüfungsjahrgänge 1993, 1997 und 2001, 2. Befragung ca. 5 Jahre nach dem Studienabschluss

Quelle: HIS-Absolventenuntersuchung 2008

Insbesondere bei Studienabgängern/-innen, die an der Fachhochschule in zweiphasigen Studiengängen des Sozialwesens waren, gestaltet sich der Übergang in eine reguläre Erwerbstätigkeit schwierig (vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 47). Als Übergangstätigkeiten spielen in den ersten Monaten nach Studienabschluss Werk- und Honorarverträge eine nennenswerte Rolle, aber auch (meist unterqualifizierte) Übergangsjobs werden insbesondere von Absolvent(inn)en des Sozialwesens (FH) überdurchschnittlich häufig auch für einen längeren Zeitraum (und damit nicht nur zum *Übergang*) ausgeführt, was auf Arbeitsmarkt- oder Übergangsprobleme hinweist. 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss sind 83 Prozent der Pädagog(inn)en (Uni) und 81 Prozent der Absolvent(inn)en des Sozialwesens (FH) erwerbstätig (vgl. Abbildung 3). Weitere 9 bzw. 10 Prozent befinden sich zu diesem Zeitpunkt in Elternzeit. Auffällig ist, dass 10 Prozent der Absolvent(inn)en des Sozialwesens (FH) auf der Suche nach einer neuen Erwerbstätigkeit sind, während der Anteil der Pädagog(inn)en mit einem Universitätsabschluss, die auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit sind, nur 5 Prozent beträgt.

Die Tätigkeiten, die die Absolvent(inn)en 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss ausführen, sind häufig ihrem Abschluss nicht angemessen. Insbesondere die Pädagog(inn)en (Uni) sind zu erheblichen Anteilen weder hinsichtlich ihrer beruflichen Position noch hinsichtlich ihrer fachlichen Qualifikation in einer adäquaten Beschäftigung (vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 112). Auch ihre beruflichen Zukunftsaussichten schätzen die Absolvent(inn)en vergleichsweise schlecht ein. Dabei weist insbesondere die Einschätzung der Befragten zur Beschäftigungssicherheit auf atypische Beschäftigungsverhältnisse hin. Der Trend zeigt, dass diese Einschätzung immer negativer ausgefallen ist. Während etwa die Pädagog(inn)en, die 1993 ihren Abschluss gemacht haben, 5 Jahre später nur zu 12 Prozent der Ansicht waren, ihre Beschäftigungssicherheit sei schlecht/sehr schlecht, dachten dies schon 18 Prozent der 1997er- und 17 Prozent der 2001er- Absolvent(inn)en

Abbildung 3: Tätigkeiten der Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) (n=280) und Pädagogik (Uni) (n=170) aus dem Jahr 2001 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen)



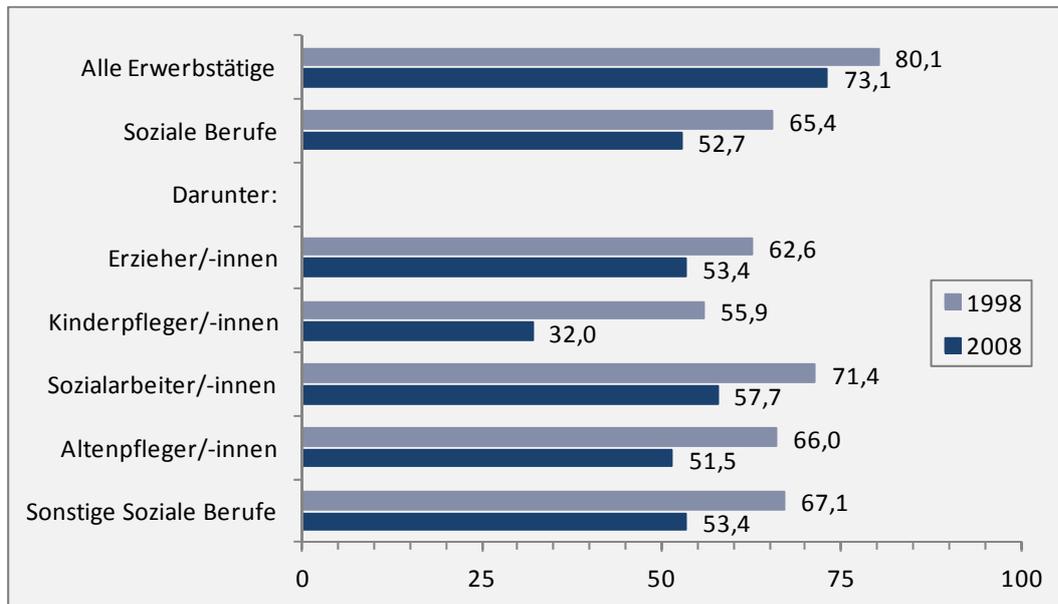
Quelle: HIS-Absolventenuntersuchung 2008; S. 64f.; eigene Darstellung

Zieht man neben den Ergebnissen der HIS-Absolventenstudien noch die Berechnungen von Fuchs-Rechlin (2011a)³⁰ heran, zeigt sich, dass sich die Situation der erwerbstätigen Sozialarbeiter/-innen mit Blick auf die Vollzeitquote verschlechtert hat. So ist die Vollzeitquote im Zeitraum von 1998 bis 2008 von ca. 71 Prozent auf rund 58 Prozent gesunken. Damit ist sie zwar im Vergleich zu den Sozialen Berufen insgesamt (rund 53 Prozent) bzw. den anderen Berufsfeldern (Erzieher/-innen, Kinderpfleger/-innen, Altenpfleger/-innen sowie sonstige soziale Berufe) relativ hoch, liegt aber weit unter der aller erwerbstätiger Personen (ca. 73 Prozent) (vgl. Abbildung 4). Dabei ist anzumerken, dass die Vollzeitquote vom Anteil der Frauen in dem jeweiligen Berufsfeld abhängig ist. Das heißt, je höher der Frauenanteil, desto niedriger die Vollzeitquote bzw. desto höher die Teilzeitquote.³¹

30 Die Berechnungen erfolgten auf Grundlage der Ergebnisse des Mikrozensus aus den Jahren 1998 und 2008 und wurden im Kinder- und Jugendhilfereport 3 (vgl. Rauschenbach/Schilling 2011a) veröffentlicht.

31 Eine Bewertung von Befunden zur Teilzeitbeschäftigung muss sich jeweils zwischen berufsbiografischen sowie arbeitsfeld- respektive arbeitsmarktspezifischen Faktoren verorten. Zu fragen ist dabei: Inwiefern handelt es sich bei den in den Blick genommenen Teilzeittätigen um gewollte – möglicherweise biografisch bedingte – Beschäftigungsformen, oder ist es möglicherweise eine vom Arbeitgeber verordnete Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes? Hierauf wird an anderer Stelle im Bericht noch zurückzukommen sein.

Abbildung 4: Entwicklung der Vollzeitquote in ausgewählten Berufen in Deutschland; 1998 und 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: Fuchs-Rechlin 2011a, S. 52 auf Basis des Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge; eigene Darstellung

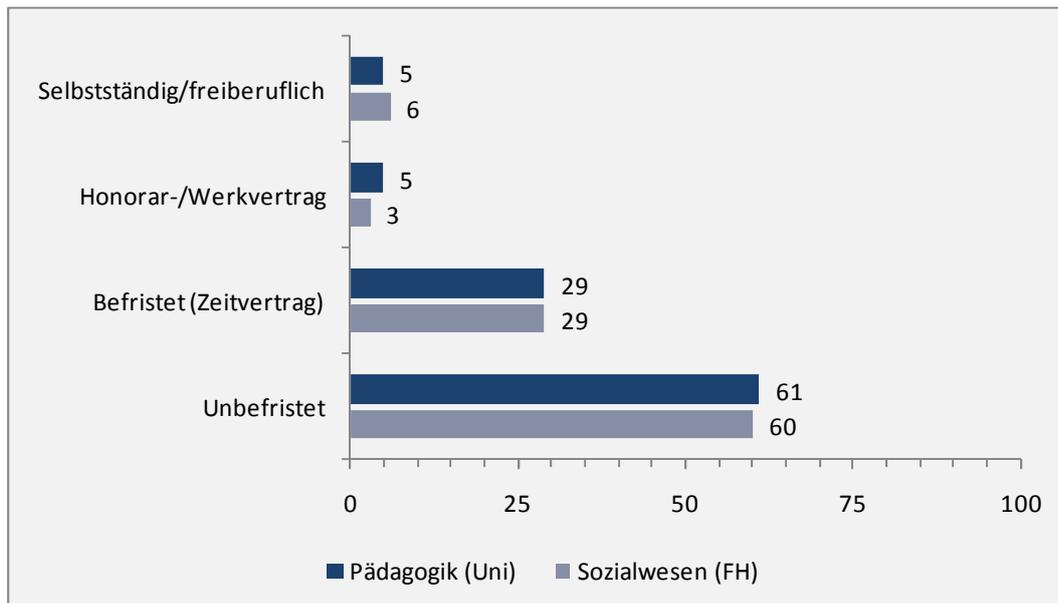
5.1.1 Das Merkmal *Befristung*

Die HIS-Absolventenstudie verweist nach den Analysen von Kerst/Schramm (2008) darauf, dass der Befristungsanteil bei Absolvent(inn)en der Fachrichtung Sozialwesen (FH) mit beinahe 30 Prozent sehr hoch ist (vgl. Abbildung 5). Damit hat sich der Anteil der Befristungen verglichen mit dem Absolventenjahrgang 1993 verdoppelt.

Ähnlich hohe Anteile an befristeten Arbeitsverhältnissen finden sich auch in der Pädagogik (Uni); nach einem Rückgang im Jahr 1997 wird etwa 10 Jahre später ein erneuter Anstieg von Befristungen deutlich. 57 Prozent der Absolvent(inn)en des Sozialwesens (FH) und sogar 54 Prozent der Pädagog(inn)en (Uni) geben das Auslaufen eines Vertrages als Grund für einen Arbeitsplatzwechsel an.

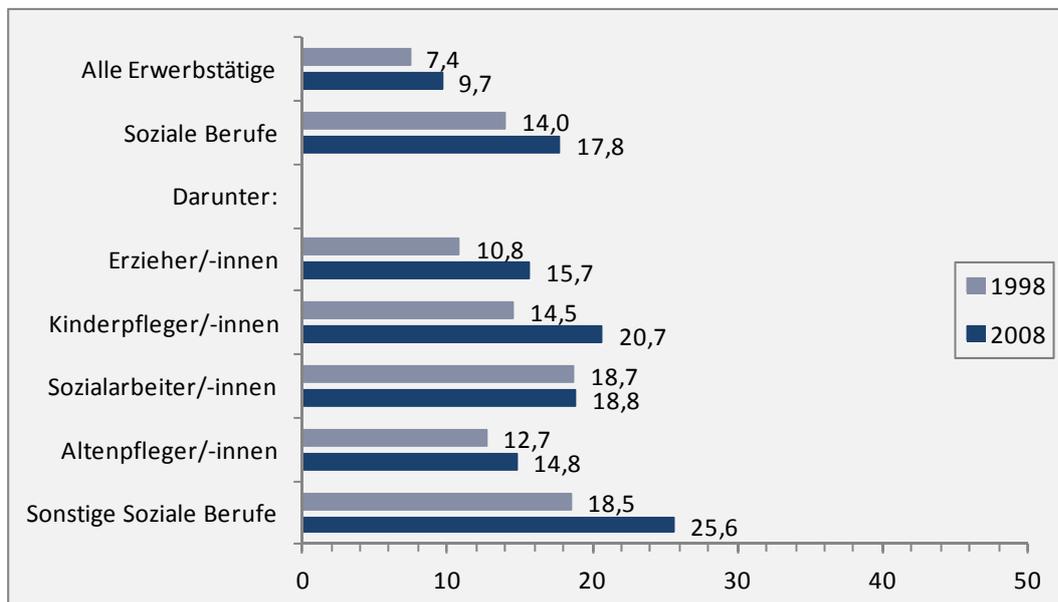
Hinsichtlich der Befristungsquote der Sozialarbeiter/-innen kommt Fuchs-Rechlin (2011a) in ihren Berechnungen für das Jahr 2008 auf eine Quote von rund 19 Prozent. Die Quote ist somit in den Jahren in den Jahren 1998 und 2008 unverändert geblieben und liegt damit ungefähr auf dem Niveau der Sozialen Berufe insgesamt (18 Prozent). Nur die Kinderpfleger/-innen sowie die tätigen Personen in den sonstigen sozialen Berufen weisen mit rund 21 bzw. 26 Prozent eine noch höhere Befristungsquote als die Sozialarbeiter/-innen aus. Betrachtet man allerdings die Befristungsquote von allen erwerbstätigen Personen, so fällt auf, dass diese nur halb so groß (10 Prozent) ist (vgl. Abbildung 6). Hinsichtlich dieser Zahlen fällt auf, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse mit Blick auf Befristungen arbeitsfeldübergreifend zunehmen, diese Entwicklung also die Arbeitswelt im Allgemeinen trifft. Dennoch ist zu konstatieren, dass Soziale Berufe ungleich häufiger von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen sind (vgl. Fuchs-Rechlin 2011a).

Abbildung 5: Art des Arbeitsverhältnisses der Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) (n=280) und Pädagogik (Uni) (n=170) aus dem Jahr 2001 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent)



Quelle: HIS-Absolventenuntersuchung 2008; S. 64f; eigene Darstellung

Abbildung 6: Entwicklung der Befristungsquote in ausgewählten Berufen in Deutschland; 1998 und 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: Fuchs-Rechlin 2011a, S. 54 auf Basis des Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge; eigene Darstellung

Mit Blick auf die Altersgruppen wird deutlich, dass die Befristungsquote bei jüngeren Erwerbstätigen höher liegt, also vermehrt im Berufseinstieg eine Rolle spielt, und im Laufe des Berufslebens zurück geht (vgl. Tabelle 5). So liegt die Befristungsquote der unter 30-jährigen Sozialarbeiter/-innen³² bei fast 50 Prozent. In der Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen liegt sie bei immerhin noch 34 Prozent. Erst mit höherem Alter sinkt die Quote deutlicher bis auf unter 10 Prozent bei den 50-Jährigen und

32 Die Gruppen der unter 25-Jährigen und der 25- bis unter 30-Jährigen wurde wegen des späteren Berufseintritts der Sozialarbeiter/innen zusammengefasst.

Älteren. Im Vergleich zu den Sozialen Berufen insgesamt fallen die Befristungsquoten der Sozialarbeiter/-innen – mit Ausnahme der ‚Berufseinsteiger‘ – etwas höher aus. Noch deutlicher als zu den Sozialen Berufen insgesamt sind die Unterschiede im Vergleich zu den Erwerbstätigen insgesamt.

Tabelle 5: Befristungsquote von pädagogischen Fachkräften nach Altersgruppen sowie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Deutschland; 2008 (Angaben in Prozent)

Altersgruppen	Pädagogische Fachkräfte			Insgesamt	Alle Erwerbst.
	Erzieher/-in	Darunter: KiPflieg	SozArb. ¹		
< 25 J.	55,3	45,4		54,7	30,2
25 bis < 30 J.	29,6	/	49,4	32,9	17,9
30 bis < 35 J.	14,1	/	33,7	21,0	11,5
35 bis < 40 J.	11,7	/	15,6	12,9	7,7
40 bis < 45 J.	10,1	/	12,7	11,1	6,4
45 bis < 50 J.	8,2	/	11,5	9,7	5,6
>= 50 J.	6,4	/	9,6	8,3	4,8
<i>Insgesamt</i>	<i>15,7</i>	<i>20,7</i>	<i>18,8</i>	<i>17,1</i>	<i>9,7</i>

1 Aufgrund des späteren Berufseintritts wurden die unter 25-J. mit den 25- bis unter 30-J. zusammengefasst.

/ Das Statistische Bundesamt weist hochgerechnete Zahlenwerte unter 5.000 nicht aus, da diese Werte nicht sicher genug sind.

Erwerbstätige Bevölkerung am Ort der Hauptwohnung, ohne Auszubildende

Quelle: Fuchs-Rechlin 2011a, S. 58 auf Basis des Mikrozensus 2008

5.1.2 Das Merkmal Teilzeit

Die Vollzeitquote für Frauen der Fachrichtung Sozialwesen (FH) liegt nach den Analysen von Kerst/Schramm (2008) im Rahmen der HIS-Absolventenstudie bei 47 Prozent und ist damit gegenüber dem Jahrgang 1993 (66 Prozent) um fast 20 Prozentpunkte gesunken. „Der Trend zur Zunahme der Teilzeitarbeit setzt sich hier über die drei Kohorten hinweg kontinuierlich fort“ (Kerst/Schramm 2008, S. 95). Die Teilzeitquote der Pädagoginnen (Uni) verbleibt mit 57 Prozent auf hohem Niveau. Die hohe Teilzeitquote mag insbesondere bei den weiblichen Absolventinnen des Sozialwesens (FH) mit Kinderbetreuungszeiten und einer Vereinbarkeit von Familien und Beruf zu tun haben. Immerhin hat die Hälfte der weiblichen Absolventinnen zum Zeitpunkt der Befragung eigene Kinder.

Bei einem Teil der Absolventenschaft kumulieren auch mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung miteinander. So zeigen die Daten der HIS-Absolventenstudie, dass 17 Prozent Absolvent(inn)en der Fachrichtung Sozialwesen (FH) *befristet in Teilzeit* beschäftigt sind. In der Fachrichtung Pädagogik (Uni) liegt dieser Anteil bei 10 Prozent (vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 72).

Eine Vollzeittätigkeit wird von den Absolvent(inn)en der beiden Fachrichtungen allerdings auch nur selten angestrebt. Die Hälfte der weiblichen Absolventinnen des Sozialwesens (FH) wünscht sich eine Tätigkeit mit begrenztem Stundenumfang und auch jeder vierte männliche Absolvent wünscht sich eine Beschäftigung in Teilzeit. Letzteres ist ein bemerkenswerter Anteil – zum Vergleich möchten nur 1 Prozent der männlichen Juristen und 3 Prozent der männlichen Informatiker in Teilzeit beschäftigt sein (vgl. Kerst/Schramm 2008, S. 99). Mit Blick auf ihre derzeitige Tätigkeit wünschen sich infolgedessen 30 Prozent der Absolvent(inn)en des Sozialwesens (FH) eine insgesamt kürzere und nur 7 Prozent eine insgesamt längere Arbeitszeit. Ähnliche Anteile gelten für die Pädagog(inn)en (Uni).

Betrachtet man die Teilzeitquoten der Frauen, zeigt sich, dass diese (erwartungsgemäß) wesentlich häufiger in Teilzeit arbeiten als die Männer, und zwar über alle Berufsfelder hinweg. Dies deutet da-

rauf hin, dass Frauen nicht nur die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernehmen, sondern – zumindest zeitweise, gewollt oder ungewollt – ihre eigene Karriere gegenüber der ihrer Partner unterordnen respektive zurückstellen (vgl. Cornelißen/Rusconi/Becker 2010 zit. nach Fuchs-Rechlin 2011a, S. 57). Dies korrespondiert durchaus mit empirischen Hinweisen, nach denen eine ausgeübte Teilzeitbeschäftigung von Frauen eine vor allem – mehr oder weniger – selbst gewählte Option zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt und weniger ein vom Arbeitgeber „verordnetes Beschäftigungsverhältnis“ darstellen. So zeigen Ergebnisse des Mikrozensus, dass der entscheidende Faktor für das Arbeitsvolumen von Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen die Zahl der zu versorgenden Kinder ist. Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsumfang und der Zahl sowie dem Alter der Kinder. Darüber hinaus haben auch der Familienstand sowie die Lebensformen, also das Zusammenleben mit einem Partner und/oder mit Kindern, der Fachkräfte in den Sozialen Berufen einen Einfluss auf die Teilzeitquote. Verheiratete Fachkräfte sind demnach wesentlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als unverheiratete (vgl. auch Pich 2007).

Mit Blick auf die Teilzeitquote der pädagogischen Fachkräfte, insbesondere der weiblichen Sozialarbeiterinnen, fällt auf, dass diese mit 50 Prozent auf nahezu dem gleichen Niveau wie die der Sozialen Berufe insgesamt (51 Prozent) und nur knapp über dem Niveau aller Erwerbstätigen (48 Prozent) liegt. Nach Altersgruppen differenziert zeigt sich, dass die Teilzeitquote der Sozialarbeiterinnen bis zur Altersgruppe der 35- bis unter 40-Jährigen steigt, um in den folgenden Altersgruppen wieder leicht abzunehmen. Dieses Muster zeigt sich auch – wenn auch nicht ganz so deutlich – für alle Erwerbstätigen bzw. für die Sozialen Berufe insgesamt. Für die Männer lassen sich in den einzelnen Arbeitsfeldern der Sozialen Berufe keine sicheren Angaben machen. Hier ist lediglich – mit Blick auf die Zahlen zu den sozialen Berufen insgesamt – zu konstatieren, dass die Teilzeitquote der Männer in den Altersgruppen, in denen klassischerweise die Familienzeit liegt, zurück geht. So sinkt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in den sozialen Berufen mit zunehmendem Alter (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Teilzeitquote von pädagogischen Fachkräften nach Altersgruppen sowie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Deutschland; 2008 (Angaben in Prozent)

Altersgruppen	Pädagogische Fachkräfte				Alle Erwerbst.
	Erzieher/-in	Darunter: KiPflg	SozArb.	Insgesamt	
Frauen					
< 25	25,2	48,8	/	30,4	26,7
25 bis < 30	36,6	/	35,2	38,0	31,7
30 bis < 35	47,7	/	45,8	49,2	42,6
35 bis < 40	55,4	79,2	61,7	59,3	54,0
40 bis < 45	57,6	74,8	57,7	58,7	55,0
45 bis < 50	51,5	82,3	55,0	54,9	53,4
>= 50	55,3	76,6	47,6	54,8	54,4
Insgesamt	48,4	69,2	50,3	50,8	47,7
Männer¹					
< 30	/	/	/	34,0	14,9
30 bis < 40	/	/	/	32,3	7,3
40 bis < 50	/	/	/	22,6	6,2
>= 50	/	/	/	18,2	12,7
Insgesamt	/	/	/	25,7	10,0

/ Zahlenwert nicht sicher genug.; 1 Aufgrund der geringen Fallzahlen andere Schneidung der Altersgruppen.

Quelle: Fuchs-Rechlin 2011a auf Basis des Mikrozensus 2008

Mit Blick auf Teilzeitquoten im Bildungsbereich im Vergleich zur Teilzeitquote insgesamt zeigt sich, dass 2008 im Bildungsbereich³³ über die Hälfte der pädagogisch und wissenschaftlich Tätigen (52 Prozent) in Teilzeit beschäftigt ist. Über den Bereich der Kindertagesbetreuung mit einem Anteil von über 60 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit ist eine große Überschneidung zu den hier analysierten Arbeitsfeldern zu konstatieren. In 2008 waren im Vergleich dazu nur knapp 26 Prozent aller Erwerbstätigen in Teilzeit (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 42).

Da von der reinen Teilzeitquote nicht auf ein prekäres Beschäftigungsverhältnis geschlossen werden kann, ist es wichtig, die Arbeitszeitmodelle der Beschäftigten zu untersuchen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann u.a. dann als prekär eingestuft werden, wenn sie kein existenzsicherndes Einkommen einbringt oder aber der Arbeitsmarkt nicht genügend Vollzeitstellen bietet (vgl. Kapitel 2.1).

Die Arbeitszeitumfänge der teilzeitbeschäftigten Sozialarbeiter/-innen stellen sich wie folgt dar: Die Mehrheit der Beschäftigten (48 Prozent) arbeitet weniger als 21 Stunden, etwa ein Fünftel arbeitet zwischen 21 bis unter 30 Stunden und rund ein Drittel der Sozialarbeiter/-innen arbeitet 30 bis unter 35 Stunden pro Woche. Verglichen mit den Sozialen Berufen insgesamt zeigen sich dabei allerdings keine gravierenden Unterschiede. Anders sieht es hingegen aus, vergleicht man die Arbeitszeitumfänge mit denen der Erwerbstätigen insgesamt. Dort sind es fast zwei Drittel, die weniger als 21 Stunden arbeiten (vgl. Tabelle 7).

Geht man davon aus, dass das Einkommen der Sozialarbeiter/-innen, die weniger als 21 Stunden arbeiten, kein existenzsicherndes ist, könnte das bedeuten, dass immerhin rund 48 Prozent der teilzeitbeschäftigten Sozialarbeiter/-innen in einem prekären Beschäftigungsverhältnis stehen. Dieser Anteil wird allein schon deshalb niedriger liegen, da beispielsweise das Einkommen dieser Beschäftigten mitunter die Funktion eines Zusatzentgeltes zum Haushaltseinkommen darstellt. Für eine abschließende Bewertung des mit der Teilzeitbeschäftigung verbundenen Einkommens fehlt es somit an weiterführenden, differenzierten Analysen zur Lebens- und Haushaltssituation der Fachkräfte. Diesbezüglich sind weitere Untersuchungen notwendig.

Tabelle 7: Arbeitszeitumfänge von teilzeitbeschäftigten pädagogischen Fachkräften; Deutschland; 2008 (Angaben in Prozent)

Berufsgruppen	Arbeitszeitumfang von teilzeitbeschäftigten Fachkräften					
	< 21 Std.		21 bis < 30 Std.		30 bis < 35 Std.	
	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen
Päd. Fachkräfte insgesamt	44,1	44,3	24,8	25,3	31,1	30,4
<i>Darunter:</i>						
Erzieher/-innen	37,9	38,1	28,6	28,7	33,5	33,2
Kinderpfleger/-innen	66,2	66,8	18,7	18,6	15,1	14,7
Sozialarbeiter/-innen	47,2	47,9	20,1	20,8	32,7	31,3
<i>Alle Erwerbstätigen</i>	<i>64,7</i>	<i>64,1</i>	<i>15,6</i>	<i>16,9</i>	<i>19,7</i>	<i>19,0</i>

Erwerbstätige Bevölkerung am Ort der Hauptwohnung (ohne Beurlaubte)

Quelle: Fuchs-Rechlin 2011a, S. 59 auf Basis des Mikrozensus 2008

33 Kindertagesbetreuung, allgemeinbildende und berufliche Schulen und Hochschulen.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Den Absolvent(inn)en der Studienfächer Sozialwesen (FH) und Pädagogik (Uni) fällt es im Vergleich zu den Studienabgänger/-innen anderer Fachrichtungen (z.B. Informatik oder Elektrotechnik) schwerer, nach dem Abschluss eine reguläre Erwerbstätigkeit zu finden. Selbst 60 Monate nach dem Abschluss haben etwa 20 Prozent noch keine reguläre Erwerbsarbeit gefunden.

2. In Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung zeigt sich, dass es einen Trend zur Zunahme der Teilzeitarbeit in der Fachrichtung Sozialwesen (FH) gibt. Die Teilzeitquote ist in dieser Absolvent(inn)engruppe seit dem Abschlussjahrgang 1993 um fast 20 Prozentpunkte gestiegen. Gleichwohl ist festzuhalten, dass die Teilzeitbeschäftigung oft selbstgewählt ist. So wünscht sich z.B. die Hälfte der weiblichen Absolventinnen des Sozialwesens (FH) eine Tätigkeit mit begrenztem Stundenumfang. Bemerkenswert ist, dass sich etwa ein Viertel der männlichen Absolventen des Sozialwesens (FH) eine Beschäftigung in Teilzeit wünscht. In anderen Absolvent(inn)engruppen, beispielsweise bei den Juristen oder Informatikern, ist diese Quote mit 1 bzw. 3 Prozent marginal.

3. Hinsichtlich des Merkmals Befristung in der Sozialen Arbeit ist festzustellen, dass es vor allem Berufseinsteiger/-innen sind, die ein befristetes Beschäftigungsverhältnis haben. Im Jahr 2008 gingen fast 50 Prozent der unter 30-jährigen Sozialarbeiter/-innen einem befristeten Beschäftigungsverhältnis nach.

4. Bei einigen Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) und Pädagogik (Uni) lässt sich eine Risikokumulation bei Merkmalen atypischer Beschäftigung feststellen. So zeigen die HIS-Daten zum Absolvent(inn)enjahrgang 2001, dass etwa 10 Prozent der Studienabgänger/-innen der Fachrichtung Pädagogik (Uni) sowie 17 Prozent der Studienabgänger/-innen der Fachrichtung Sozialwesen (FH) befristet in Teilzeit beschäftigt sind.

5.2 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in den Hilfen zur Erziehung

Die Hilfen zur Erziehung (HzE) sind nach der Kindertagesbetreuung das größte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Nach den Angaben der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik lag das Volumen der finanziellen Aufwendungen der öffentlichen Gebietskörperschaften 2010 bei nicht ganz 6,9 Mrd. Euro. Das ist in etwa jeder vierte Euro, der für die Kinder- und Jugendhilfe pro Jahr ausgegeben wird. Diese finanziellen Ressourcen sind die Grundlage für die Durchführung von ca. 866.000 Hilfen (2010), und zwar von der Sozialen Gruppenarbeit über z.B. die Sozialpädagogische Familienhilfe oder die Erziehung in der Tagespflege bis hin zur Vollzeitpflege und Heimerziehung.

Gemäß den aktuellsten, amtlichen Daten zum Personal in diesem Arbeitsfeld, die aus dem Jahr 2010 stammen, sind 73.448³⁴ Personen in den Hilfen zur Erziehung tätig. Damit ist das Personalvolumen (Anzahl der Beschäftigten im Arbeitsfeld) in den Hilfen zur Erziehung nach einer Konsolidierung in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre deutlich gestiegen (vgl. Fendrich/Tabel 2012). Von den Beschäftigten in den Hilfen zur Erziehung ist der überwiegende Teil – rund 92 Prozent – in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und 8 Prozent sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Tabelle 8).

34 Keine Berücksichtigung findet in diesen Daten Personal, das in der Erziehungsberatung tätig ist.

Tabelle 8: Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsverhältnis und Abschluss in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Qualifikation	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Insgesamt
Dipl. Sozial- bzw. Heilpäd. (N=22.910)	96,6	3,4	100,0
Dipl. Pädagogen (N=4.838)	94,8	5,2	100,0
Erzieherinnen (N=28.574)	97,5	2,5	100,0
Sonst. fachl. Berufe (N=4.808)	95,5	4,5	100,0
Sonst. akademische Berufe (N=1.669)	89,4	10,6	100,0
Gesundheitsberufe (N=2.934)	86,0	14,0	100,0
Sonst. Abschlüsse (N=2.512)	84,2	15,8	100,0
In Ausbildung bzw. ohne Abschluss (N=5.203)	43,2	56,8	100,0
<i>Insgesamt (N=73.448)</i>	<i>92,0</i>	<i>8,0</i>	<i>100,0</i>

1 Für die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden die Angaben zu der Erhebungskategorie „Angestellte, Arbeiter/-innen, Beamte/-innen“ übernommen. Für die Gruppe der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden folgende Kategorien der amtlichen Statistik zum Erhebungsmerkmal „Stellung im Beruf“ zusammengefasst: Ordensangehörige, Praktikanten/-innen, Personen im freiwilligen sozialen Jahr, Sonstige (hierzu dürften u.a. auch die Honorarkräfte gezählt werden).

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Die höchsten Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter finden sich bei Beschäftigten mit fachspezifischer akademischer Ausbildung (respektive den Dipl. Sozial- bzw. Heilpädagogen/-innen und den Dipl. Pädagogen/-innen) sowie bei den Erzieher/-innen (vgl. Tabelle 8). Beschäftigte aus den Gesundheitsberufen und solche, die entweder keinen oder keinen fachspezifischen Abschluss vorweisen können, sind in den Hilfen zur Erziehung weitaus häufiger nicht sozialversicherungspflichtig tätig.

Der höchste Anteil der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hilfen zur Erziehung findet sich in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen, in der etwa ein Drittel der Beschäftigten (34 Prozent) nicht sozialversicherungspflichtig tätig ist. In den Altersgruppen der 25- bis unter 60-Jährigen sind jeweils über 90 Prozent des Personals in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Erst in der Altersgruppe der über 60-Jährigen geht der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder leicht zurück (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Altersgruppe	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Insgesamt
< 25 Jahre (N=7.422)	66,3	33,7	100,0
25 bis < 30 Jahre (N=11.254)	93,5	6,5	100,0
30 bis < 35 Jahre (N=10.166)	95,9	4,1	100,0
35 bis < 40 Jahre (N=8.231)	95,7	4,3	100,0
40 bis < 45 Jahre (N=9.841)	95,6	4,4	100,0
45 bis < 50 Jahre (N=10.235)	95,2	4,8	100,0
50 bis < 55 Jahre (N=8.800)	94,8	5,2	100,0
55 bis < 60 Jahre (N=5.565)	94,5	5,5	100,0
60 Jahre und älter (N=1.934)	89,6	10,4	100,0
<i>Insgesamt (N=73.448)</i>	<i>92,0</i>	<i>8,0</i>	<i>100,0</i>

1 Siehe auch Anmerkung 1 in Tabelle 8.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass zu knapp 71 Prozent Frauen und zu 29 Prozent Männer in den Hilfen zur Erziehung beschäftigt sind.³⁵ Damit ist der Männeranteil in diesem Arbeitsfeld gegenüber Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung vergleichsweise hoch, fällt jedoch niedriger aus als beispielsweise für die Kinder- und Jugendarbeit (vgl. Fendrich 2008b, siehe Kapitel 5.3).

Gleichwohl zeigen sich diesbezüglich auch Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen. Insbesondere die vergleichsweise kleine Gruppe der Angehörigen christlicher Ordensgemeinschaften, die erzieherische Hilfen leisten, sind dagegen überwiegend weiblich (knapp 86 Prozent). Allerdings handelt es sich hierbei insgesamt um bundesweit lediglich 85 Personen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Tätige Personen in den HzE nach Stellung im Beruf¹ und Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Angestellte/r , Arbeiter/in , Beamte (N=67.463)	29,0	71,0	100,0
Ordensangehörige/r (N=85)	14,1	85,9	100,0
Praktikant/in (N=2.099)	24,1	75,9	100,0
Person im freiwilligen sozialen Jahr (N=516)	28,1	71,9	100,0
Sonstige (N=3.285)	36,2	63,8	100,0
<i>Insgesamt (N=73.448)</i>	<i>29,1</i>	<i>70,9</i>	<i>100,0</i>

1 Das Merkmal ‚Zivildienstleistende‘ wird seit dem Jahr 2006 nicht mehr explizit erhoben und ist seit der letzten Erhebung in dem Merkmal ‚Sonstige‘ integriert.

2 Hierunter verbergen sich vermutlich zum Großteil auch die geringfügig Beschäftigten, die in Kapitel 5.2.3 in den Fokus genommen werden.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

35 Die DJI-Einrichtungsbefragung aus dem Jahr 2004 kommt zu korrespondierenden Befunden (vgl. Gragert u.a. 2005, S. 75).

5.2.1 Das Merkmal *Befristung*

Zur Befristung der Beschäftigten in den Hilfen zur Erziehung liefert die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik über die zuletzt vorliegenden Ergebnisse für die Jahre 2006 und 2010 keine empirischen Hinweise – hier liegen ausschließlich Befunde für die Jahre 1998 und 2002 vor (vgl. z.B. Rauschenbach/Schilling 2001); seitdem wird das Merkmal der Befristung im Rahmen dieser Statistik nicht mehr erfasst. Die Streichung der Merkmalsausprägung „Befristung“ bei den Angestellten zwischen der 2002er- und der 2006er-Erhebung bedeutet einen erheblichen Verlust beim Informationsgehalt dieser Teilerhebung über die Beschäftigungsbedingungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Insbesondere fehlen aufgrund dessen aktuelle Ergebnisse zur Beschäftigungssicherheit in diesem und anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Die zuletzt verfügbaren Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigen einen Befristungsanteil von rund 11 Prozent für das Jahr 2002. Dieser Wert liegt um etwas mehr als 1 Prozentpunkt höher als noch im Jahre 1998. Weitere Befunde zum Merkmal Befristung in den Hilfen zur Erziehung finden sich neben der amtlichen Statistik außerdem in kleineren – älteren – Erhebungen. So zeigt die 2. Welle der Einrichtungsbefragung des DJI (2004), dass 12 Prozent der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen befristet beschäftigt sind. Damit ist der Anteil der befristet Beschäftigten im Vergleich zur 1. Welle (2001) um 5 Prozent gestiegen (vgl. Marmier u.a. 2002; Gragert u.a. 2005).

Mit befristeten Anstellungsverhältnissen sind für die Beschäftigten in den Hilfen zur Erziehung, aber auch anderen Beschäftigungsfeldern innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe u. U. auch schlechtere Verdienstmöglichkeiten verbunden. So wurde das Personal in den Hilfen zur Erziehung – wenn es den nach dem Tarif des öffentlichen Dienstes oder in Anlehnung daran bezahlt wurde – nach altem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) nach Alter und Qualifikation in die Entgeltstufen eingruppiert. Mit Einführung der neuen tariflichen Entgelttabelle für den öffentlichen Dienst (TVÖD) sind Tätigkeit und Dauer im Anstellungsverhältnis die wesentlichen Eingruppierungsfaktoren. Das kann zur Folge haben, dass bei einem oder mehreren Stellenwechseln der Aufstieg in nächste höhere Entgeltstufen verhindert bzw. trotz einschlägiger Berufserfahrung ein Rückfall in die Stufe 1 oder 2 erfolgt. Somit führen Befristungen auch dazu, dass „Einsteiger“ hinsichtlich der Bezahlung eine Kategorie ist, die „einen zunehmend größer werdenden Abschnitt im Erwerbsverlauf einnimmt“ (Eichinger 2011, S. 80). Empirische Befunde fehlen allerdings zum Aspekt der Bezahlung weitgehend. Hier fehlt es an Datenerhebungen über die Entgeltstruktur bei öffentlichen und freien Trägern, die Leistungen der Hilfen zur Erziehung durchführen.

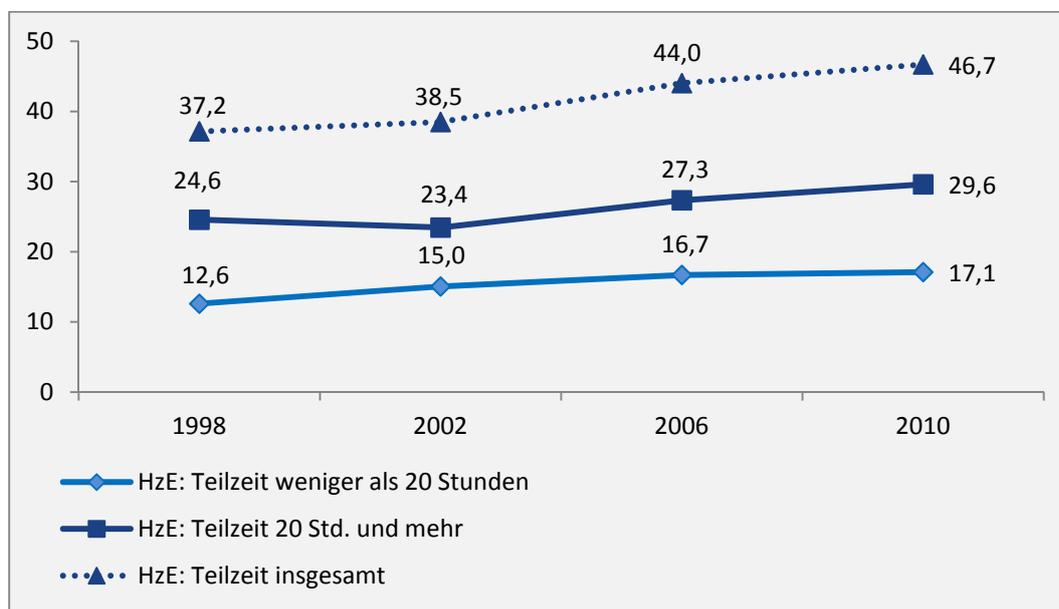
5.2.2 Das Merkmal *Teilzeit*

Die 2000er-Jahre zeichnen sich durch unterschiedliche Entwicklungen beim Personal in den Hilfen zur Erziehung aus. Während in der ersten Hälfte der Dekade die Anzahl der in den Hilfen zur Erziehung tätigen Personen weitgehend konstant geblieben ist, zeigt sich für die zweite Hälfte der Dekade ein deutlicher Anstieg (vgl. Fendrich/Tabel 2012). Dies korrespondiert allerdings nicht mit der Verteilung der tätigen Personen nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeit. So hat sich bereits in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre der Beschäftigungsumfang gravierend verändert. Es ist ein klarer Rückgang des Beschäftigungsvolumens (Anzahl der Arbeitsstunden im Arbeitsfeld) erkennbar (vgl. auch Fuchs-Rechlin/Pothmann/Rauschenbach 2011), so dass eine erhebliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zu beobachten ist (vgl. Abbildung 7). In der Konsequenz hat dies dazu geführt, dass die Zahl der „Voll-

zeitäquivalente³⁶ zwischen 2002 und 2006 um immerhin 8 Prozent zurückgegangen ist, ehe es zwischen 2006 und 2010 wieder zu einem Anstieg gekommen ist.

Der Rückgang der personellen Ressourcen wird auch deutlich, wenn die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen in den Hilfen zur Erziehung zunächst zwischen 1998 und 2006 nach Stundenumfang betrachtet wird (vgl. Abbildung 7). Hier zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden Beschäftigungsumfang kontinuierlich angestiegen ist – so sind 1998 fast 13 Prozent und 2006 bereits fast 17 Prozent des Personals in den Hilfen zur Erziehung in einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 20 Stunden. Zwischen 2006 und 2010 hat sich dieser Wert hingegen um weit weniger als 1 Prozentpunkt erhöht.

Abbildung 7: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigungen in den HzE in Deutschland 1998 (N=19.827), 2002 (N=21.259), 2006 (N=24.645) und 2010 (N=34.313) (jeweils am 31.12. des Jahres; Angaben in Prozent)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 1998, 2002, 2006, 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Die Teilzeitbeschäftigungen mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 20 Stunden sind zwischen 1998 und 2002 zunächst leicht zurückgegangen, bevor sie seit 2002 wieder angestiegen sind und 2010 bei rund 29 Prozent liegen. Es findet sich darunter ein vergleichsweise hoher Anteil an so genannten „vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigungen“.

Wie in Tabelle 11 deutlich wird, sind mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt. Während gut 63 Prozent der männlichen Erwerbstätigen in den Hilfen zur Erziehung vollzeitbeschäftigt sind, übt nur knapp die Hälfte der Frauen ihre Tätigkeit in Vollzeit aus. Einer Tätigkeit mit einem Beschäftigung-

36 Das Personalvolumen an sich, also die Anzahl der in den Hilfen zur Erziehung beschäftigten ‚Köpfe‘ gibt noch keine Auskunft über die tatsächlich eingesetzten Personalressourcen. Um eine Maßzahl für die tatsächlich eingesetzten Personalressourcen zu gewinnen, werden sämtliche Arbeitszeiten aller Beschäftigten aufsummiert und geteilt durch das Stundenvolumen einer Vollzeitstelle (i. d. R. 40 Wochenarbeitsstunden), dadurch gewinnt man die Anzahl der „Vollzeitäquivalente“. Vollzeitbeschäftigte sind dazu im Gegensatz nur diejenigen Beschäftigten, die tatsächlich eine Vollzeitstelle inne haben.

umfang von weniger als 20 Stunden gehen etwa 13 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen nach.

Tabelle 11: Beschäftigungsumfang in den HzE nach Geschlecht in Deutschland; 2010 (Angaben in Prozent)

Geschlecht	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 u. mehr Stunden	Vollzeit (W:38,5 Std. O:40 Std.)	Anzahl insgesamt
Männlich (N=21.410)	13,0	16,6	2,6	5,1	62,7	100,0
Weiblich (N=52.038)	18,7	23,2	2,8	5,8	49,4	100,0
Insgesamt (N=73.448)	17,1	21,3	2,7	5,6	53,3	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 20 Stunden pro Woche gehen insbesondere ältere Beschäftigte ab 60 Jahren nach. Hinter diesen Befunden könnten sich Altersteilzeitmodelle³⁷ verbergen (vgl. Fuchs-Rechlin 2011a). Allerdings sind in dieser Altersgruppe nur noch wenige Personen in den Hilfen zur Erziehung beschäftigt, so dass sich in absoluten Zahlen in andere Altersgruppen mehr Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 20 Stunden finden (vgl. Tabelle 12).³⁸ Auch in der Altersgruppe der 35- bis unter 50-Jährigen zeigt sich ein leicht erhöhter Anteil derjenigen, die – das Merkmal Teilzeit betreffend – atypisch beschäftigt sind. In dieser mittleren Altersgruppe sind es vor allem Frauen, die – wohl korrespondierend mit der Familien(gründungs)phase – in Teilzeit tätig sind.

37 „Altersteilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer ab Vollendung des 55. Lebensjahrs, die gemäß Altersteilzeitgesetz freiwillig ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduzieren und hierfür ein Arbeitsentgelt erhalten, das mindestens 70 Prozent des bisherigen Nettoarbeitsentgelts beträgt. Die Vereinbarung höherer Aufstockungsleistungen ist möglich“ (Statistisches Bundesamt 2008b, S. 12).

38 Die starke Abnahme des Personals in den Hilfen zur Erziehung, die bereits ab einem Alter von 50 Jahren deutlich wird, kann auch aus Frühverrentungen aufgrund hoher psychosozialer Arbeitsbelastung resultieren (vgl. Eichinger 2011).

Tabelle 12: Beschäftigungsumfang in den HzE nach Alter in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Altersgruppe	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	Teilzeit 35 u. mehr Stunden	Vollzeit (W:38,5 Std. O:40 Std.)	Insgesamt
< 25 Jahre (N=7.422)	13,7	13,9	1,8	3,6	66,9	100,0
25 bis < 30 Jahre (N=11.254)	12,2	19,4	2,7	5,6	60,0	100,0
30 bis < 35 Jahre (N=10.166)	14,8	22,0	2,7	5,8	54,7	100,0
35 bis < 40 Jahre (N=8.231)	18,8	23,8	2,7	5,7	48,9	100,0
40 bis < 45 Jahre (N=9.841)	19,7	23,7	3,0	5,9	47,7	100,0
45 bis < 50 Jahre (N=10.235)	19,7	23,8	3,0	5,8	47,7	100,0
50 bis < 55 Jahre (N=8.800)	17,7	22,3	3,4	6,2	50,5	100,0
55 bis < 60 Jahre (N=5.565)	18,2	21,2	2,7	6,3	51,6	100,0
60 Jahre und älter (N=1.934)	29,5	15,3	1,7	5,2	48,3	100,0
<i>Insgesamt</i> (N=73.448)	<i>17,1</i>	<i>21,3</i>	<i>2,7</i>	<i>5,6</i>	<i>53,3</i>	<i>100,0</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Der Anteil der Beschäftigten mit weniger als 20 Stunden ist auch unterschiedlich mit Blick auf die formale berufliche Qualifikation verteilt. So wird mit Blick auf die Qualifikationen/Berufsabschlüsse des Personals in den Hilfen zur Erziehung Ende 2006 deutlich³⁹, dass vor allem in den Gesundheitsberufen ein hoher Anteil von 35 Prozent in Teilzeit mit weniger als 20 Stunden tätig ist. Aber auch von den hochqualifizierten Diplom Sozial- und Heilpädagogen/-innen haben 17 Prozent und von den Diplom Pädagogen/-innen 18 Prozent ein geringes Stundenvolumen von weniger als 20 Stunden. In der Berufsgruppe der Erzieher/-innen finden sich knapp 11 Prozent mit diesem Stundensatz.

Regionale Disparitäten des Beschäftigungsumfangs in den Hilfen zur Erziehung: Im Bundesländervergleich existieren große Differenzen hinsichtlich der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. Tabelle 13). Die höchsten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten finden sich in den ostdeutschen Bundesländern, es gibt kein ostdeutsches Bundesland, in welchem das Personal in den Hilfen zur Erziehung eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich weniger als 32,5 Stunden hat. Zum Vergleich: In westdeutschen Bundesländern wie beispielsweise Baden-Württemberg liegt dieser Wert bei weniger als 31 Stunden. Die Stadtstaaten Berlin und Bremen sind die einzigen Bundesländer, in denen der Mittelwert die „30-Stunden-Marke“ unterschreitet.

39 Im Unterschied zu den anderen Auswertungen in diesem Kapitel auf der Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik müssen sich diese Analysen auf die Ergebnisse der ‚2006er-Erhebung‘ stützen.

Tabelle 13: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den HzE nach Bundesländern und Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Stunden, arithmetisches Mittel)

Bundesland	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Baden-Württemberg (N=8.572)	32,5	29,7	30,6
Bayern (N=6.726)	33,7	31,4	32,0
Berlin (N=4.384)	29,4	29,7	29,6
Brandenburg (N=2.501)	36,5	35,2	35,6
Bremen (N=827)	30,6	27,2	28,3
Hamburg (N=2.442)	31,7	30,4	30,8
Hessen (N=5.364)	32,9	30,3	31,1
Mecklenburg-Vorpommern (N=1.652)	35,6	34,1	34,5
Niedersachsen (N=7.665)	33,2	30,4	31,3
Nordrhein-Westfalen (N=17.909)	34,3	31,1	32,1
Rheinland-Pfalz (N=4.060)	34,1	31,3	32,1
Saarland (N=1.089)	34,5	32,1	32,8
Sachsen (N=3.016)	33,1	32,8	32,8
Sachsen-Anhalt (N=2.116)	35,4	34,5	34,7
Schleswig-Holstein (N=3.535)	32,9	30,3	31,3
Thüringen (N=1.590)	36,0	34,3	34,7
<i>Deutschland Ost (o. BE.; N=10.875)</i>	<i>35,3</i>	<i>34,2</i>	<i>34,5</i>
<i>Deutschland West (o. BE.; N=58.189)</i>	<i>33,1</i>	<i>30,4</i>	<i>31,2</i>
<i>Deutschland insgesamt (N=73.448)</i>	<i>33,4</i>	<i>31,2</i>	<i>31,8</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Geht man noch einmal zurück zu den ostdeutschen Bundesländern, so ist außerdem auffällig, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Ostdeutschland bei den Frauen ebenso hoch liegt wie bei den Männern. Hierfür mag es folgende Gründe geben: Zum einen liegt dies sicherlich daran, dass die Gleichstellungspolitik der DDR eine auf Frauen ausgerichtete Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen hat und eine (volle) Erwerbstätigkeit für ostdeutsche Frauen selbstverständlich war und immer noch ist.⁴⁰ Zum anderen resultiert die Gleichverteilung der Arbeitszeit bei den Geschlechtern wohl auch daraus, dass das Kinderbetreuungsangebot in den ostdeutschen Bundesländern besser ist. Dies zeigt die aktuelle Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, nach deren Befunden die Betreuungsquote in Ostdeutschland auch im Jahr 2010 immer noch deutlich höher ist als in Westdeutschland.⁴¹

„Während in Ostdeutschland knapp jedes zweite Kind im Alter von unter drei Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater betreut wird, sind es in Westdeutschland nur gut 17 Prozent“ (BMFSFJ 2011, S. 7).

Daraus resultierend sind in Ostdeutschland auch Frauen mit Kindern doppelt so häufig Vollzeit erwerbstätig wie in Westdeutschland (vgl. Geisler 2010). Insofern stellen die Hilfen zur Erziehung hier keine Ausnahme dar, sondern fügen sich in einen Trend ein, der in allen Berufsfeldern erkennbar ist.

⁴⁰ Dies zeigen auch folgende Daten: „Während in Westdeutschland zum Zeitpunkt des Falls der Berliner Mauer 1989 nur 56 Prozent der Frauen auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren, lag die Erwerbsquote ostdeutscher Frauen bei 89 Prozent – ein Spitzenwert im internationalen Vergleich“ (Geisler 2010, S. 4).

⁴¹ Die Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für das Jahr 2011 zeigen diesbezüglich ein unverändertes Bild. Demnach liegt für die unter 3-Jährigen die Betreuungsquote in Ostdeutschland bei 49 Prozent sowie in Westdeutschland bei 20 Prozent (vgl. Fuchs-Rechlin 2011b).

Teilzeitquoten in den Handlungsfeldern der Hilfen zur Erziehung: Nach dem Blick auf die Teilzeitquote in den Hilfen zur Erziehung insgesamt soll nun der Fokus auf einzelne Arbeitsbereiche innerhalb der erzieherischen Hilfen gerichtet werden. In den heterogenen pädagogischen Settings der Hilfen zur Erziehung werden Hilfen für Kinder, Jugendliche und ihre Familien in unterschiedlicher Intensität und Verbindlichkeit geleistet und es ist davon auszugehen, dass die Art des Settings auch Auswirkungen auf den Beschäftigungsumfang des Personals hat. Dies zeigt sich auch in den Befunden: So ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in stationären Hilfen – hier: Heimerziehung (im Gruppendienst) – erwartungsgemäß am niedrigsten. Dies hat sicherlich auch etwas mit den Rahmenbedingungen dieses pädagogischen Settings zu tun, berücksichtigt man den mitunter notwendigen „Schichtdienstbetrieb“ sowie die Anforderungen an eine kontinuierliche Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen. Dies wird durch eine reduzierte Stundenzahl enorm erschwert; dementsprechend sind knapp zwei Drittel der Beschäftigten vollzeit beschäftigt (vgl. Tabelle 14). Da in der Heimerziehung vorrangig Erzieher/-innen mit einem vergleichsweise niedrigen Gehalt beschäftigt sind, wird dieses Gehalt bei einer Teilzeitstelle außerdem kaum den Lebensunterhalt decken können bzw. wird unter Umständen einen zu geringen Beitrag zum jeweiligen Haushaltskommen leisten können, weshalb vermutlich – und das ist sicherlich auch auf andere Beschäftigungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe übertragbar – viele Beschäftigte auch bewusst eine Vollzeitstelle anstreben.

In der Sozialen Gruppenarbeit als ambulantem Angebot mit einem vergleichsweise geringen zeitlichen Umfang ist die Quote der Vollzeitbeschäftigten mit 32 Prozent erheblich niedriger. Ein weiteres knappes Drittel arbeitet zwischen 20 und etwas mehr als 30 Stunden in der Sozialen Gruppenarbeit sowie noch einmal 28 Prozent sind sogar weniger als 20 Stunden in diesem Handlungsfeld tätig. Mit Blick auf die Arbeitsorganisation ist davon auszugehen, dass auch die wöchentlichen Arbeitsstunden flexibler von den Fachkräften eingesetzt werden können.

Vor einem ähnlichen Hintergrund ist – so kann zumindest vermutet werden – die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) zu bewerten. Lediglich 29 Prozent der in der Statistik erfassten tätigen Personen sind Vollzeitkräfte. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in diesem Bereich von somit 71 Prozent, und zwar insbesondere bei den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Wochenstunden sowie zwischen 20 und etwas mehr als 30 Wochenstunden, könnte aber auch auf andere Faktoren zurückzuführen sein. Zumindest zwei sollen exemplarisch einmal benannt werden:

- So könnte der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten z.B. daraus resultieren, dass Stellen in der Sozialpädagogischen Familienhilfe aufgrund des höheren Maßes an Eigenständigkeit beim Tätigkeitsprofil eine höhere Qualifikation voraussetzen und dementsprechend vergütet werden, so dass sich Beschäftigte hier eine Teilzeitbeschäftigung auch eher leisten können.
- Nicht auszuschließen ist aber auf der anderen Seite auch, dass gerade vor dem Hintergrund der Arbeitsbedingungen und der Intensität der Problemlagen von jungen Menschen und deren Familien eine Vollzeitbeschäftigung für die Fachkräfte eine zu hohe Belastung darstellt.

Tabelle 14: Teilzeitbeschäftigte nach Beschäftigungsumfang sowie Vollzeitbeschäftigte in ausgewählten Handlungsfeldern der HzE in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben absolut und in Prozent)

Handlungsfeld	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 u. mehr Stunden	Vollzeit (W:38,5 Std. O:40 Std.)	Insgesamt
Sozialpäd. Familienhilfe (N = 5.986)	27,1	35,8	3,1	4,9	29,1	100,0
Soziale Gruppenarbeit (N = 930)	28,2	30,3	4,3	4,8	32,4	100,0
Heimerziehung (Gruppens.) (N = 42.487)	13,0	17,1	2,2	3,8	64,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Laut Einrichtungsstatistik der Diakonie sowie der Statistik zu den katholischen sozialen Diensten der Caritas (2008) liegt die Teilzeitquote des Personals in der Sozialpädagogischen Familienhilfe sogar noch höher, als dies über die Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik dokumentiert wird (vgl. Tabelle 15): So weist die Diakonie für ihr Personal in der Sozialpädagogischen Familienhilfe für das Jahr 2008 – also zwei Jahre eher als die letzten Ergebnisse der Kinder- und Jugendhilfestatistik – eine Teilzeitquote von knapp 74 Prozent sowie die Caritas eine Teilzeitquote von knapp 80 Prozent aus. Auch für die anderen ausgewählten Arbeitsfelder der Hilfen zu Erziehung weisen die kirchlichen Träger etwas höhere Teilzeitquoten aus als über die Kinder- und Jugendhilfestatistik 2010 dokumentiert worden ist. Dies könnte einerseits auf die besonderen Beschäftigungsbedingungen bei den im Feld der ambulanten Hilfen tätigen konfessionellen Träger hindeuten, könnte andererseits mit Blick auf die zeitliche Perspektive auch ein Hinweis auf eine weiter zunehmende Teilzeitbeschäftigung in diesen Arbeitsbereichen darstellen.

Tabelle 15: Teilzeitquote innerhalb ausgewählter Handlungsfelder der HzE bei kirchlichen Trägern 2008 (Angaben absolut und in Prozent)

	Arbeitsbereich	Tätige Personen		In %
		Gesamt Absolut	in Teilzeit Absolut	
Caritas				
	Sozialpädagogische Familienhilfe	1.187	941	79,3
	Heimerziehung/sonstige betreute Wohnformen	12.426	5.482	44,1
Diakonie ¹				
	Soziale Gruppenarbeit	106	78	73,6
	Sozialpädagogische Familienhilfe	1.221	835	68,4
	Heime für Kinder und Jugendliche	10.100	3.969	39,3

1 Für die Diakonie liegen bereits Daten für den 01.01.2010 vor, da vergleichbare Daten für die Caritas noch nicht vorliegen, werden hier Daten des letzten vergleichbaren Zeitraumes ausgewiesen (2008).

Quelle: Einrichtungsstatistik der Diakonie (vom 01.01.2008) und Die katholischen sozialen Dienste der Caritas (vom 31.12.2008)

5.2.3 Das Merkmal Geringfügige Beschäftigung

Neben den hauptamtlichen Mitarbeiter(inne)n leisten in den Hilfen zur Erziehung auch geringfügig Beschäftigte und Honorarkräfte einen entscheidenden Beitrag; diese sollen nun in den Fokus gerückt werden.

Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik verfügt über keine Daten zu diesen Beschäftigten. So kann lediglich vermutet werden, dass diese Beschäftigtengruppe in der Statistik in der Kategorie „Sonstiges“ geführt wird (vgl. Kapitel 5.2; Tabelle 10). Der Anteil von den hier rund 2.800 dokumentierten tätigen Personen kann allerdings nicht quantifiziert werden, so dass diese Datenquelle keine näheren Informationen zu den geringfügig Beschäftigten bereithält.

Jenseits der amtlichen Statistik verweist die DJI-Einrichtungsbefragung darauf, dass im Jahr 2004 in 85 Prozent aller Einrichtungen neben den hauptamtlich Tätigen noch weiteres Personal existiert. Laut Befunden dieser Befragung ist jeder zehnte Beschäftigte in den erzieherischen Hilfen geringfügig beschäftigt – in Westdeutschland ist dieser Anteil fast doppelt so hoch (11 Prozent) wie in Ostdeutschland (6 Prozent). Ähnlich verhält es sich mit Honorarkräften, die in Westdeutschland mit einem Anteil von 9 Prozent und in Ostdeutschland mit einem Anteil von 4 Prozent in den Einrichtungen vertreten sind (vgl. Gragert u.a. 2005, S. 77, vgl. Tabelle 16).

Über die Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik 2010 bestätigen sich die Ergebnisse der Einrichtungsbefragung des DJI. Knapp 8 Prozent der in teilstationären oder stationären Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung tätigen Personen haben keinen Angestelltenstatus, sondern sind Praktikant(inn)en, Ordensleute, Personen in einem Freiwilligendienst, Honorarkräfte u. ä. Für Westdeutschland einschließlich Berlin liegt diese Quote bei etwas über 8 Prozent, für Ostdeutschland hingegen werden gerade einmal 4 Prozent erreicht.⁴²

Offen muss an dieser Stelle die Frage nach Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung bleiben. Hierzu sind aufgrund fehlender Daten keine Aussagen möglich. Allenfalls finden sich Hinweise darauf, dass dieser Anteil seit 2004 noch zugenommen hat. So konstatiert Fendrich (2008a), dass Praxisberichten zufolge der Einsatz von flexibel einsetzbaren Honorarkräften zugenommen hat, die über das Jugendamt oder freie Träger beschäftigt werden. Eine verlässliche empirische Basis hierzu steht bislang allerdings noch aus.

Tabelle 16: Durchschnittlicher Anteil nicht hauptamtlich beschäftigter Personen in den Einrichtungen der HzE in Ost- und Westdeutschland 2004 (Angaben in Prozent bezogen auf alle hauptamtlich Beschäftigten plus die jeweilige Gruppe)

	Ostdeutschland	Westdeutschland	Deutschland
Geringfügig Beschäftigte	6	11	10
Honorarkräfte	4	9	8
Jahrespraktikant/-innen	5	4	4
Im freiwilligen sozialen Jahr	0	3	3
Zivildienstleistende	3	3	3
Sonstige	4	3	3
<i>Alle Insgesamt</i>	<i>19</i>	<i>26</i>	<i>24</i>

Quelle: Einrichtungsbefragung DJI 2004. Vgl. Gragert u.a. 2005, S. 77

Aktuellere Aussagen zum Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Teilzeitstellen in den einzelnen Arbeitsfeldern der erzieherischen Hilfen finden sich in der Statistik zu den katholischen sozialen Diensten der Caritas. Demnach sind 14 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Heimerziehung und 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der sozialpädagogischen Familienhilfe geringfügig beschäftigt.

42 Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010 (www.destatis.de).

ZUSAMMENFASSUNG

1. Das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung ist seit den 1990er-Jahren neben der Kindertagesbetreuung das am stärksten expandierende Arbeitsfeld in der Kinder- und Jugendhilfe. Über 90 Prozent der hier tätigen Personen sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, bei fachlich einschlägig Qualifizierten sowie Beschäftigten zwischen 30 und 60 Jahre sind es sogar 95 Prozent und mehr. Allerdings muss für das Feld der Hilfen zur Erziehung bei einem Teil der hier Beschäftigten auch davon ausgegangen werden, dass es sich um geringfügig Beschäftigte handelt.

2. Parallel zur Personalexpansion in den Hilfen zur Erziehung ist für das Arbeitsfeld ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu beobachten. Die Zunahme der Teilzeitquote von 37 auf 47 Prozent zwischen 1998 und 2010 ist vor allem zwischen 2002 und 2006 zu beobachten. Häufiger teilzeitbeschäftigt sind in den Hilfen zur Erziehung Frauen und jüngere Arbeitnehmer/-innen – insbesondere unter 30 Jahre. Der berufliche Einstieg in das Arbeitsfeld findet somit oftmals über Teilzeitstellen statt. Jenseits dessen hat Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Handlungsfeldern eine völlig unterschiedliche quantitative Bedeutung. Während in der Heimerziehung gerade einmal ein Drittel der tätigen Personen teilzeittätig sind, sind es in der Sozialpädagogischen Familienhilfe mehr als 70 Prozent.

3. Die Beschäftigungsverhältnisse in den Hilfen zur Erziehung haben sich seit den 1990er-Jahren verändert. Dies resultiert auch insgesamt aus einer Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes, blickt man allein auf die Vielfalt der Hilfesettings im Bereich der ambulanten Leistungen sowie einer Tendenz zu immer kürzeren Hilfen sowie einer weiteren Flexibilisierung von Angeboten. Vor diesem Hintergrund ist auch von einer Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse für die Hilfen zur Erziehung auszugehen.

5.3 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit

Gemessen an den Hilfen zur Erziehung ist die Kinder- und Jugendarbeit (KJA) ein Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe mit einem geringen Ausgabenvolumen: Dieses beträgt im Jahr 2010 laut amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik knapp 1,57 Mrd. Euro. Damit betragen die Ausgaben, die für dieses Feld getätigt werden, nur ein gutes Viertel der Ausgaben für die Hilfen zur Erziehung. Gemessen an den Gesamtaufwendungen für die Kinder- und Jugendhilfe entfallen auf die Kinder- und Jugendarbeit 5,5 Prozent. Im Jahre 1998 lag dieser Anteil noch bei 7,3 Prozent (vgl. Pothmann 2012).

Im Jahr 2010 zeigen sich aber nach einem Rückgang der finanziellen Aufwendungen für die Kinder- und Jugendarbeit erstmals wieder leichte Zuwächse. So tritt die Kinder- und Jugendarbeit, wenn auch sehr vorsichtig aus der „zweiten Reihe“ heraus, in der sie – ob nun trotz oder wegen der Konjunktur des Themas „Bildung“ – seit einigen Jahren stand (vgl. Pothmann 2008, 2012; Rauschenbach 2010a).

Die Zuwächse, die bei den Ausgaben für die Kinder- und Jugendarbeit zu beobachten sind, zeigen sich auch für die personellen Ressourcen: 2010 sind 35.959 Personen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit tätig, im Jahr 2006 waren es nur 33.631 Personen. Von den 2010 in der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Personen sind 77,5 Prozent in einem sozialversicherungspflichtigen und 22,5 Prozent in einem nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Tabelle 17). Da-

mit unterscheidet sich die Kinder- und Jugendarbeit deutlich von den Hilfen zur Erziehung, in denen der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei über 90 Prozent liegt (vgl. Kapitel 5.2).

Tabelle 17: Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsverhältnis und Abschluss in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Qualifikation	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Insgesamt
Dipl. Sozial- bzw. Heilpäd. (N=11.994)	96,3	3,7	100,0
Dipl. Pädagog(inn)en (N=3.046)	92,4	7,6	100,0
Erzieher/-innen (N=5.435)	91,4	8,6	100,0
Sonst. fachl. Berufe (N=1.205)	72,6	27,4	100,0
Sonst. akademische Berufe (N=3.345)	79,0	21,0	100,0
Gesundheitsberufe (N=338)	80,5	19,5	100,0
Sonst. Abschlüsse (N=5.294)	64,8	35,2	100,0
In Ausbildung bzw. ohne Abschluss (N=5.302)	24,7	75,3	100,0
<i>Insgesamt (N=35.959)</i>	<i>77,5</i>	<i>22,5</i>	<i>100,0</i>

1 Für die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden die Angaben zu der Erhebungskategorie „Angestellte, Arbeiter/-innen, Beamte/-innen“ übernommen. Für die Gruppe der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden folgende Kategorien der amtlichen Statistik zum Erhebungsmerkmal „Stellung im Beruf“ zusammengefasst: Ordensangehörige, Praktikanten/-innen, Personen im freiwilligen sozialen Jahr, Sonstige (hierzu dürften u.a. auch die Honorarkräfte zählen).

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Gerade die vielfältigen Formen der Honorartätigkeit mit den Überschneidungsbereichen zum ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement sind mit dafür verantwortlich, dass immerhin jeder vierte Beschäftigte nicht sozialversicherungspflichtig in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt ist. Dies wird auch daran deutlich, dass Personen ohne Ausbildungsabschluss zu gut 75 Prozent nicht in einem Angestelltenverhältnis in Feldern der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt sind (vgl. Tabelle 17).

Der größte Anteil der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich bei den unter 25-Jährigen: In dieser Altersgruppe sind knapp 73 Prozent der Beschäftigten ohne Beitrag zur gesetzlichen Sozialversicherung in der Kinder- und Jugendarbeit tätig. Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei zu einem nicht unerheblichen Teil um Honorarkräfte handelt, die möglicherweise sogar einen fachlich einschlägigen Hochschulabschluss anstreben. Hierüber gibt die Kinder- und Jugendhilfestatistik abschließend allerdings keine verlässliche Auskunft.

Der geringste Anteil der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen. Hier sind noch 11 Prozent in einer nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Altersgruppe	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹	Insgesamt
< 25 Jahre (N=4.575)	27,3	72,7	100,0
25 bis < 30 Jahre (N=4.954)	72,2	27,8	100,0
30 bis < 35 Jahre (N=4.688)	84,6	15,4	100,0
35 bis < 40 Jahre (N=3.942)	87,5	12,5	100,0
40 bis < 45 Jahre (N=4.686)	88,6	11,4	100,0
45 bis < 50 Jahre (N=5.009)	87,7	12,3	100,0
50 bis < 55 Jahre (N=4.175)	89,3	10,7	100,0
55 bis < 60 Jahre (N=2.814)	89,2	10,8	100,0
60 Jahre und älter (N=1.116)	75,7	24,3	100,0
<i>Insgesamt (N=35.959)</i>	<i>77,5</i>	<i>22,5</i>	<i>100,0</i>

1 Siehe auch Anmerkung 1 in Tabelle 8.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass zu 58 Prozent Frauen und zu 42 Prozent Männer in der Kinder- und Jugendarbeit in einem Anstellungsverhältnis beschäftigt sind. Damit ist der Männeranteil in diesem Arbeitsfeld sogar noch höher als der für die Hilfen zur Erziehung (vgl. auch Kapitel 5.2). Sieht man einmal von der geringen Zahl der Ordensangehörigen ab (N=50), so bestätigt sich diese Geschlechterverteilung weitgehend für die Berufsgruppen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Tätige Personen in der KJA nach Stellung im Beruf¹ und Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Angestellte/r , Arbeiter/in , Beamte (N=27.813)	41,2	58,8	100,0
Ordensangehörige/r (N=50)	58,0	42,0	100,0
Praktikant/in (N=1.135)	37,4	62,6	100,0
Person im freiwilligen sozialen Jahr (N=863)	47,3	52,7	100,0
Sonstige ¹ (N=6.098)	44,7	55,3	100,0
<i>Insgesamt (N=35.959)</i>	<i>41,8</i>	<i>58,2</i>	<i>100,0</i>

1 Hierunter verbergen sich vermutlich zum Großteil auch die geringfügig Beschäftigten, die in Kapitel 5.3.3 in den Fokus genommen werden.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

5.3.1 Das Merkmal *Befristung*

Für die Kinder- und Jugendarbeit insgesamt liegen über die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik die letzten Daten zum Anteil der befristet in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigten Personen für Dezember 2002 vor. Demnach liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit 2002 bei 27 Prozent – das bedeutet, dass vor 10 Jahren jede/r vierte Angestellte in der Kinder- und Jugendarbeit befristet beschäftigt war. Allerdings ist zwischen 1998 und 2002 der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse um 5 Prozentpunkte gesunken – im Gegensatz zu den Hilfen zur Erziehung, in denen ein Anstieg befristeter Beschäftigungen zu beobachten war (vgl. Kapitel 5.2.1). Das sollte allerdings nicht als Indikator für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Kinder- und Jugendarbeit gedeutet werden. Vielmehr ist diese Entwicklung das Resultat von auslaufenden, nicht mehr verlängerten und auch nicht mehr neu geschaffenen, befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten, und zwar insbesondere in Ostdeutschland.⁴³ Auf Basis dieser Daten aus der amtlichen KJH-Statistik ist es jedoch schwierig, etwas über den Umfang befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach 2002 zu prognostizieren. Vielmehr scheint es gerade für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit notwendig, über eine Wiedereinführung dieses Merkmals in das Erhebungsprogramm der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik nachzudenken.

Für aktuellere Daten muss auf empirische Untersuchungen zu einzelnen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit zurückgegriffen werden. Hinweise zum Anteil der befristeten Stellen in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit finden sich zum Beispiel in der DJI-Jugendverbandsbefragung (2008): Demnach haben bei den Jugendverbänden, die über hauptamtliches Personal verfügen, die unbefristeten Stellen im Durchschnitt einen Anteil von 70 Prozent, die befristeten Stellen entsprechend einen Anteil von 30 Prozent. 18 Prozent der Jugendverbände beschäftigen ausschließlich befristetes Personal. In Ostdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit befristeten Stellen höher als in Westdeutschland (vgl. Seckinger u.a. 2009, S. 42).

Ähnliches kann auch für das Personal in den Jugendringen gezeigt werden. So zeigen Befunde der DJI-Jugendringbefragung, dass von den hauptamtlich Beschäftigten in Jugendringen im Jahr 2004 im Westen 13 Prozent und im Osten 37 Prozent befristet beschäftigt sind (vgl. Tabelle 20). Damit ist in Westdeutschland der Anteil befristeter Stellen zwischen 1999 und 2004 etwa konstant geblieben, während in Ostdeutschland der Anteil befristeter Beschäftigter in den Jugendringen gesunken ist. Diese zunächst positive Entwicklung in Ostdeutschland ist nach Gragert u.a. (2006) jedoch darauf zurückzuführen, dass von der Arbeitsverwaltung geförderte ABM- und SGB III-Stellen zwischen 1999 und 2004 erheblich reduziert wurden – mit der Folge, dass der Anteil unbefristeter Stellen stieg, wenn auch nicht ihre absolute Zahl. Das heißt, diejenigen, die 1999 auf Grund einer Befristung noch atypisch im Arbeitsfeld beschäftigt waren, wurden vermutlich in den Folgejahren teilweise entlassen und es kam in diesen Fällen nicht zu einer Umwandlung in ein Normalarbeitsverhältnis (ebd. 2006).

43 Siehe hierzu auch den Hinweis in Kom^{Dat} Jugendhilfe, Heft 1/2004, S. 5.

Tabelle 20: Durchschnittliche Anteile von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen bei Jugendringen in Ost- und Westdeutschland in den Jahren 1995, 1999 und 2004 (Angaben in Prozent)¹

	1995		1999		2004	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Befristete Stellen	86 (73)	29 (15)	65 (39)	12 (5)	37 (19)	13 (4)
Unbefristete Stellen	14 (7)	71 (39)	35 (13)	88 (68)	63 (38)	87 (61)

1 In Klammern steht der Anteil der Jugendringe in Prozent, deren hauptamtliches Personal zu 100 Prozent aus den jeweiligen Gruppen der Beschäftigten besteht.

Quelle: Grager u.a. 2006, S. 43

In den Jugendverbänden ist der überwiegende Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Projektfinanzierungen zeitlich begrenzt. So ist in Westdeutschland bei jeder zehnten und in Ostdeutschland bei jeder vierten befristeten Stelle eine Projektfinanzierung der Grund für die Befristung. Am höchsten ist der Anteil der Beschäftigten, die über ein Projekt finanziert werden, bei den Sportverbänden (vgl. Seckinger u.a. 2009, S. 43). Hier zeigt sich die starke Bedeutung von Projektfinanzierung in der Kinder- und Jugendarbeit gegenüber einer institutionellen Förderpraxis. Hinzu kommt noch – und auch dies fördert eher befristete Beschäftigungsverhältnisse –, dass Förderpolitik sich immer zwischen Regel- und Projektförderung zu positionieren hat und dabei schon seit längerem eher ein Schwergewicht auf die Projektförderung gelegt wird. Dies hat zur Konsequenz, dass weniger die alltägliche Arbeit mit den jungen Menschen finanziell unterstützt wird, sondern oftmals vermeintlich innovative Konzepte und Projektformen, deren Finanzausstattung aber dann wiederum mitunter seitens der jeweiligen Träger durchaus auch wieder in die alltägliche Arbeit investiert werden (vgl. Pothmann 2011).⁴⁴

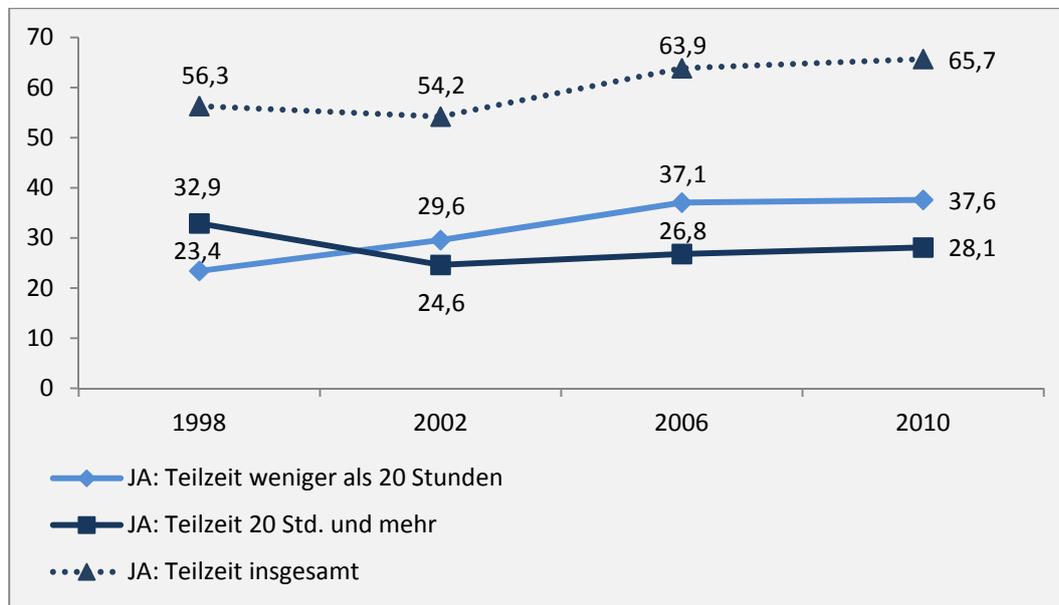
5.3.2 Das Merkmal Teilzeit

Im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit ist die Zunahme der Teilzeitarbeit noch stärker zu beobachten als dies bereits für das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung skizziert wurde. So hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit von dem bereits sehr hohen Niveau von gut 56 Prozent im Jahr 1998 auf knapp 66 Prozent im Jahr 2010 erhöht. Die stärkste Zunahme der Teilzeitbeschäftigten ist zwischen 2002 und 2006 zu beobachten. Insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang unter 20 Stunden ist zwischen 1998 und 2006 um 14 Prozentpunkte auf rund 37 Prozent angestiegen. 2006 verfügte mithin mehr als jeder dritte Beschäftigte in diesem Arbeitsfeld über einen Vertrag mit weniger als 20 Wochenarbeitsstunden. Bei den Teilzeitbeschäftigten mit einem Stundenumfang von mehr als 20 Stunden war zwischen 1998 und 2002 zunächst ein Rückgang zu verzeichnen, bevor auch diese wieder leicht anstiegen – auf 27 Prozent im Jahr 2006. Zwischen 2006 und 2010 ist nur eine geringfügige Zunahme der Teilzeitbeschäftigten zu beobachten. Somit ist Vollzeitbeschäftigung in diesem Arbeitsfeld zwar nach wie

44 Nicht näher soll an dieser Stelle auf Formen der „Verbetriebswirtschaftlichung“ bei der Verwaltung der finanziellen Mittel aufseiten der Einrichtungen und Träger eingegangen werden. Hier einzuordnen sind auch die zuletzt immer wieder zu beobachtende Ausschreibungspraxis für Angebote der Kinder- und Jugendarbeit analog zum Feld der Jugendsozialarbeit (vgl. Weitzmann 2009). Auch dies wird – so ist zu vermuten – letztendlich eher noch zu einer Ausweitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Kinder- und Jugendarbeit führen. Allerdings fehlt es hier an den entsprechenden statistischen Instrumenten sowie empirischen Untersuchungen, die diesen sich abzeichnenden Wandel dokumentieren könnten. Hierzu müssten entsprechende Beobachtungsinstrumente entwickelt werden.

vor eine Ausnahme, zumindest ist jedoch der Trend einer Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen vorerst gestoppt. Dieser Befund korrespondiert – wie auch empirische Entwicklungen – nicht unbedingt mit der „gefühlten Wirklichkeit des Feldes“ (vgl. Pothmann 2012, S. 15).

Abbildung 8: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in der KJA in Deutschland 1998 (N=44.560), 2002 (N=39.137), 2006 (N=33.631) und 2010 (N=35.959) (jeweils am 31.12. des Jahres; Angaben in Prozent)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 1998, 2002, 2006 und 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Wie in Tabelle 21 deutlich wird, sind auch in der Kinder- und Jugendarbeit Frauen stärker als Männer teilzeitbeschäftigt. So sind 2010 nur knapp 29 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit beschäftigt. Im Vergleich dazu sind 42 Prozent – und damit auch weniger als die Hälfte – der männlichen Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit vollzeitbeschäftigt. Besonders deutlich zeigt sich diese Diskrepanz bei den Beschäftigten, die in Teilzeit zwischen 20 und unter 32 Stunden tätig sind: 24 Prozent der weiblichen Beschäftigten, aber nur 17 Prozent der männlichen Beschäftigten sind mit diesem Stundenumfang tätig.

Tabelle 21: Beschäftigungsumfang in der KJA nach Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Geschlecht	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 und mehr Stunden	Vollzeit (W: 38,5 Std./O: 40 Std.)	Insgesamt
Männlich (N=15.045)	34,1	17,0	1,9	4,8	42,2	100,0
Weiblich (N=20.914)	40,1	23,5	2,5	5,2	28,7	100,0
Insgesamt (N=35.959)	37,6	20,8	2,3	5,0	34,3	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang in der Kinder- und Jugendarbeit nach Alter zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen. Insbesondere bei Betrachtung der Be-

schäftigten, die mit weniger als 20 Stunden wöchentlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, treten Differenzen zu Tage: So sind nur 29,5 Prozent der 55- bis unter 60-Jährigen mit diesem geringen Beschäftigungsumfang in der Kinder- und Jugendarbeit tätig, in den jüngeren Altersgruppen steigt dieser Anteil jedoch konstant an, so dass er in der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen bereits bei 36 Prozent liegt und in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen sogar knapp die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit mit einem Stundenumfang von weniger als 20 Stunden tätig sind (vgl. Tabelle 22). Hierüber deutet sich zumindest an, dass erstens Teilzeitbeschäftigung gerade in der Berufseinstiegsphase in Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit eine hohe Bedeutung bei der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse hat. Zweitens wird aber auch deutlich, dass Honorartätigkeit bzw. entlohnte Beschäftigung jenseits der Sozialversicherungspflicht eine Beschäftigungsform ist, von der besonders häufig unter 30-Jährige betroffen sind.

Tabelle 22: Beschäftigungsumfang in der KJA nach Alter in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Altersgruppe	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 und mehr Stunden	Vollzeit (W: 38,5 Std./O: 40 Std.)	Anzahl insgesamt
Unter 25 Jahre (N=4.575)	47,6	11,4	0,7	4,2	36,2	100,0
25 bis unter 30 Jahre (N=4.954)	45,1	19,8	1,8	3,9	29,5	100,0
30 bis unter 35 Jahre (N=4.688)	36,2	22,9	2,3	4,4	34,2	100,0
35 bis unter 40 Jahre (N=3.942)	34,3	24,8	2,4	5,1	33,4	100,0
40 bis unter 45 Jahre (N=4.686)	35,1	24,3	2,8	4,8	32,9	100,0
45 bis unter 50 Jahre (N=5.009)	35,5	21,7	2,8	5,6	34,4	100,0
50 bis unter 55 Jahre (N=4.175)	31,9	21,7	2,8	6,3	37,4	100,0
55 bis unter 60 Jahre (N=2.814)	29,5	21,2	2,8	6,6	40,0	100,0
60 Jahre und älter (N=1.116)	42,1	17,5	1,5	6,8	32,1	100,0
<i>Insgesamt (N=35.959)</i>	<i>37,6</i>	<i>20,8</i>	<i>2,3</i>	<i>5,0</i>	<i>34,3</i>	<i>100,0</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Regionale Disparitäten des Beschäftigungsumfangs in der Kinder- und Jugendarbeit: In der Kinder- und Jugendarbeit ist eine wesentlich höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten in den östlichen Bundesländern zu verzeichnen (vgl. Tabelle 23). So liegt in Ostdeutschland die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei 30 bis 34 Stunden, ausgenommen Mecklenburg-Vorpommern, wo die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt knapp 28 Stunden beträgt. In Westdeutschland ist die höchste durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (29 Stunden) in Bayern, die Niedrigste (21 Stunden) in Hamburg zu beobachten.

Diese regionalen Disparitäten hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs in der Kinder- und Jugendarbeit in Ost- und Westdeutschland lassen sich aller Wahrscheinlichkeit nach dadurch erklären, dass die einrichtungsbezogene berufliche Kinder- und Jugendarbeit in Ostdeutschland nach wie vor stärker ausgebaut ist als in Westdeutschland – auch weil es dort es dort keine Tradition einer vorwiegend ehrenamtlichen verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit gibt (vgl. Pothmann 2012, S. 14).

Tabelle 23: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der KJA nach Geschlecht und Bundesländern am 31.12.2010 (arithmetisches Mittel)

Bundesland	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Baden-Württemberg (N=4.257)	27,8	24,0	25,7
Bayern (N=3.420)	31,2	27,7	29,1
Berlin (N=2.244)	29,0	28,9	28,9
Brandenburg (N=1.057)	33,3	31,8	32,4
Bremen (N=451)	24,9	21,9	23,1
Hamburg (N=1.345)	21,3	21,2	21,2
Hessen (N=3.671)	24,0	22,2	23,0
Mecklenburg-Vorpommern (N=568)	29,6	26,8	27,7
Niedersachsen (N=2.825)	27,9	22,8	24,9
Nordrhein-Westfalen (N=9.488)	23,8	21,1	22,3
Rheinland-Pfalz (N=1.412)	28,6	23,2	25,4
Saarland (N=329)	29,8	26,1	27,8
Sachsen (N=2.223)	30,8	30,4	30,5
Sachsen-Anhalt (N=708)	33,5	31,3	31,9
Schleswig-Holstein (N=1.072)	27,8	23,8	25,5
Thüringen (N=889)	32,2	30,1	30,9
<i>Deutschland Ost (o. BE (N=5.445))</i>	<i>31,9</i>	<i>30,1</i>	<i>30,7</i>
<i>Deutschland West (o. BE (N=2.8270))</i>	<i>26,7</i>	<i>23,4</i>	<i>24,8</i>
<i>Deutschland insgesamt (N=35.959)</i>	<i>27,0</i>	<i>24,5</i>	<i>25,6</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Ost-West-Unterschiede zeigen sich außerdem – wie auch bei den Hilfen zur Erziehung – hinsichtlich der Geschlechterdifferenzen beim Beschäftigungsumfang. Während diese in Ostdeutschland kaum vorhanden sind, treten sie in den westlichen Bundesländern deutlich zutage – am deutlichsten in Niedersachsen und in Rheinland-Pfalz. Hier sind männliche Beschäftigte gut 5 Stunden länger pro Woche tätig als weibliche.

Teilzeitquoten in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit: Die Teilzeitquoten in den einzelnen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit variieren – jedoch nicht so stark, wie es für die Hilfen zur Erziehung beobachtbar ist. Besonders verbreitet sind Teilzeitverträge in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Hier verfügen fast 38 Prozent der Tätigen über einen Arbeitsvertrag mit weniger als 20 Wochenarbeitsstunden, also in der Regel mit weniger als 50 Prozent der vollen Arbeitszeit. Insgesamt haben in diesem Handlungsfeld 36 Prozent der Tätigen einen Arbeitsvertrag mit vollem wöchentlichem Stundenumfang (vgl. Tabelle 24). Dem Gegenüber ist die Vollzeitquote in der Jugendverbandsarbeit am Höchsten. Hier verfügen knapp 51 Prozent der Tätigen über einen Arbeitsvertrag mit dem vollen wöchentlichen Stundenumfang.

Tabelle 24: Teilzeitquote innerhalb ausgewählter Handlungsfelder der KJA in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben absolut und in Prozent)

Handlungsfeld	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 u. mehr Stunden	Vollzeit (W:38,5 Std. O:40 Std.)	Insgesamt
Mobile Jugendarbeit (N = 2.970)	28,6	24,1	2,1	4,6	40,6	100,0
Freizeitb., offene Jugendarbeit (N = 20.256)	37,8	20,3	2,1	3,7	36,1	100,0
Jugendverbandsarbeit (N = 1.275)	26,1	18,0	2,0	3,3	50,6	100,0
Kinder- und Jugenderholung (N = 1.299)	29,7	20,7	1,2	3,8	44,6	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe– Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Weitere Hinweise zu den Teilzeitquoten in den einzelnen Arbeitsfeldern liefern die Einrichtungsstatistik der Diakonie sowie die Statistik zu den katholischen sozialen Diensten der Caritas, die aus dem Jahr 2008 stammen (vgl. Tabelle 25). Diese weisen für die Mobile Jugendarbeit mit 52 bzw. 53 Prozent höhere Teilzeitquoten aus als die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik (gut 59 Prozent) aus dem Jahr 2010. Leicht niedrigere Teilzeitquoten finden sich in Offenen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft. Dies ist jedoch vermutlich Indiz für einen anhaltenden Anstieg der Teilzeitquote zwischen 2008 und 2010, da die Kinder- und Jugendhilfestatistik 2006 in diesem Bereich noch eine deutlich niedrigere Teilzeitquote auswies (ohne Tabelle).

Tabelle 25: Teilzeitquote innerhalb ausgewählter Handlungsfelder der KJA bei kirchlichen Trägern 2008 (Angaben absolut und in Prozent)

	Arbeitsbereich	Tätige Personen Gesamt	Tätige Personen Teilzeit	Teilzeit in %
Caritas				
	Jugendbildungsstätten	165	107	64,8
	Tagesstätte für Jugendliche bzw. Haus der Offenen Tür	485	282	58,1
	Streetwork, Mobile Jugendarbeit, aufsuchende JSA	83	43	51,8
Diakonie¹				
	Jugendbildungsstätten	143	93	65,0
	Tagesfreizeitstätten für Jugendliche (z.B. Häuser der Offenen Tür)	315	165	52,4
	Streetwork, Mobile Jugendarbeit, aufsuchende JSA	104	55	52,9

1 Für die Diakonie liegen bereits Daten für den 01.01.2010 vor, da vergleichbare Daten für die Caritas noch nicht vorliegen, werden hier Daten des letzten vergleichbaren Zeitraumes ausgewiesen (2008).

Quelle: Einrichtungstatistik der Diakonie (vom 01.01.2008) und Die katholischen sozialen Dienste der Caritas (vom 31.12.2008)

Die Zunahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in der Mitte der 2000er Jahre lässt sich auch noch einmal speziell für die Offene Kinder- und Jugendarbeit empirisch gut nachzeichnen: So zeigen die Befunde der Strukturdatenerhebungen zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen, dass insgesamt 50 Prozent der Mitarbeiter/-innen einer Beschäftigung in Teilzeit nachgehen – 46 Prozent bei freien Trägern und 55 Prozent bei öffentlichen Trägern. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einem Stellenumfang von weniger als 20 Wochenstunden hat sich zwischen 2002 und 2008 von 7 Prozent auf 14 Prozent verdoppelt (Landschaftsverband Westfalen-Lippe 2010; vgl. auch Tabelle 26).

Tabelle 26: Hauptberufliches Personal in der Offenen KJA nach Beschäftigungsumfang und Trägerzugehörigkeit im zeitlichen Vergleich (2002, 2004 und 2008) in Nordrhein-Westfalen (Angaben in Prozent)

Beschäftigungsumfang	Jahr		
	2002	2004	2008
<i>Träger insgesamt</i>			
Vollzeitbeschäftigte	60,7	57,1	49,9
Teilzeitbeschäftigte mit einschl. o. mehr als ½ Wochenstunden	32,4	33,9	36,1
Teilzeitbeschäftigte mit weniger als ½ Wochenstunden	6,9	9,0	14,0
<i>Freie Träger</i>			
Vollzeitbeschäftigte	56,2	51,0	45,5
Teilzeitbeschäftigte mit einschl. o. mehr als ½ Wochenstunden	34,7	37,1	39,5
Teilzeitbeschäftigte mit weniger als ½ Wochenstunden	9,1	11,9	15,0
<i>Öffentliche Träger</i>			
Vollzeitbeschäftigte	67,3	64,2	55,2
Teilzeitbeschäftigte mit einschl. o. mehr als ½ Wochenstunden	29,0	30,2	32,0
Teilzeitbeschäftigte mit weniger als ½ Wochenstunden	3,8	5,6	12,8

Quelle: NRW-Strukturdatenerhebung zur OKJA 2002, 2004, 2008; vgl. Landschaftsverband Westfalen Lippe 2010

Insgesamt verweisen die Daten darauf, dass die Teilzeit als Merkmal atypischer Beschäftigung in der Kinder- und Jugendarbeit nach wie vor eine sehr große Rolle spielt.

5.3.3 Das Merkmal Geringfügige Beschäftigung

Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik liefert zu dem Merkmal geringfügige Beschäftigung im Feld der Kinder- und Jugendarbeit keine Daten, es ist aber zu vermuten, dass viele der in Tabelle 17 unter „Sonstige“ aufgeführten Personen geringfügig beschäftigt sind.

Eine der wenigen Hinweise zu diesem Merkmal liefert die Statistik zu den katholischen sozialen Diensten der Caritas (2008). Hierüber wird dokumentiert, dass in den hier erfassten Offenen Einrichtungen jeder Fünfte in Teilzeit Beschäftigte in einer geringfügigen Beschäftigung ist. In den Jugendbildungsstätten der Caritas sind 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten geringfügig beschäftigt und in der mobilen Jugendarbeit liegt dieser Anteil bei knapp 12 Prozent. Es fehlen allerdings weitere Daten zur Einordnung dieser Ergebnisse – und zwar sowohl im Zeitreihenvergleich als auch hinsichtlich einer Gegenüberstellung zu Einrichtungen anderer Trägergruppen.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Die Kinder- und Jugendarbeit ist nach einem erheblichen Rückgang des Personals zwischen Ende der 1990er und Mitte der 2000er-Jahre am Ende der Dekade ein wenig zur Ruhe gekommen. Nicht ganz 80 Prozent der in der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Personen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das ist ein sehr viel geringerer Anteil als in den Hilfen zur Erziehung und weist auf einen höheren Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse als beispielsweise in den Hilfen zur Erziehung. Nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind vor allem jüngere Beschäftigte sowie fachlich nicht einschlägig qualifizierte tätige Personen.

2. Mit Blick auf die Entwicklung der Teilzeittätigkeit sind unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. So gilt es als positiven Befund festzuhalten, dass sich die Teilzeitquote 2006 und 2010 vorerst konsolidiert hat. Zuvor war eine deutlich Zunahme der Teilzeitquote auf immerhin 66 Prozent zu beobachten. Allein der Anteil der tätigen Personen mit weniger als 20 Stunden ist bis Mitte der 2000er-Jahre auf bis zu 37 Prozent gestiegen, was nicht zuletzt auch auf einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter hindeutet. Bei den Teilzeittätigen 2010 fällt auf, dass insbesondere die unter 30-Jährigen Beschäftigten Teilzeit beschäftigt sind und hier zu einem hohen Anteil mit weniger als 20 Stunden pro Woche tätig sind. Im Unterschied zu den Hilfen zur Erziehung sind in diesem Arbeitsfeld auch viele männliche Beschäftigte mit diesem geringen Stundenumfang tätig. Bei den Teilzeittätigen 2010 fällt auf, dass insbesondere die unter 30-Jährigen Beschäftigten Teilzeit beschäftigt sind und hier zu einem hohen Anteil mit weniger als 20 Stunden pro Woche tätig sind. Im Unterschied zu den Hilfen zur Erziehung sind in diesem Arbeitsfeld auch viele männliche Beschäftigte mit diesem geringen Stundenumfang tätig.

3. Insgesamt kann für die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit festgehalten werden, dass diese eine höhere Bedeutung haben als in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Gleichwohl ist keine lineare Entwicklung in Richtung einer stetigen Zunahme derartiger Beschäftigungsverhältnisse oder gar einer kontinuierlichen Prekarisierung zu beobachten. Diese Entwicklung scheint sich – nimmt man Teilzeitbeschäftigung als Maßstab – vielmehr eher in Etappen zu vollziehen – zuletzt offenbar vor allem in der ersten Hälfte der 2000er Jahre.

5.4 Personalsituation und Beschäftigungsverhältnisse in Hort und Ganztagschule

Die Personalsituation in außerunterrichtlichen Bereichen von Ganztagschulen ist empirisch kaum erfasst: Im Unterschied zu den Hilfen zur Erziehung und zur Kinder- und Jugendarbeit sind diese Daten nicht Bestandteil der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik. Auch den Schulstatistiken der Bundesländer bzw. der Kultusministerkonferenz sind keine entsprechenden Angaben zu entnehmen. Dadurch sind keine Angaben über die Anzahl der Personen, die in diesem Feld tätig sind, möglich. Über die Zusammensetzung des Personals finden sich immerhin Hinweise in verschiedenen Studien.

Anders beim pädagogischen Personal in Horten: Aus der seit 2006 jährlich erhobenen amtlichen Statistik zur Kindertagesbetreuung⁴⁵ können zahlreiche Merkmale zum pädagogischen Personal in Horten analysiert werden. Im Rahmen dieser sekundäranalytischen Studie wurde insbesondere dasjenige Personal in den Blick genommen, welches in reinen Horten⁴⁶ arbeitet. Darüber hinaus gibt es im Rahmen von Angeboten der Kindertagesbetreuung noch weiteres Personal, welches mit der Bildung, Betreuung und Erziehung von Schulkindern betreut ist. Dies ist Personal, welches in Kindertageseinrichtungen tätig ist, in denen neben Schulkindern auch Kinder betreut werden, die noch nicht die Schule besuchen.⁴⁷

Bei den folgenden Ausführungen ist im Vergleich zu den Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit zu berücksichtigen, dass der hier vorgenommene gesamtdeutsche Blick zwingend durch eine vertiefende Analyse zu den einzelnen Bundesländern ergänzt werden müsste: Die Bildungspolitik ist – anders als die Sozialpolitik – ganz überwiegend im Regelungsbereich der Länder und nicht des Bundes. D.h.: Aussagen zur Personalsituation an Ganztagschulen sind zwar für Gesamtdeutschland möglich, diese Aussagen zu Unterschieden hinsichtlich der Qualifikation des Personals begründen sich aber vermutlich zu einem Großteil durch unterschiedliche Gesetzgebungen und Ganztagschulmodelle in den Bundesländern.⁴⁸ Ähnliches gilt für das Personal in Horten: Jedes Bundesland hat ein sehr detailliertes Ausführungsgesetz zu den §§ 22 bis 26 SGB VIII (Bundesrecht zur Kindertagesbetreuung), in welchem unter anderem geregelt ist, welches Personal für die Kindertagesbetreuung und damit für die pädagogische Arbeit in Horten qualifiziert ist.

Das weitere pädagogisch tätige Personal in Ganztagschulen: Erste wichtige Anhaltspunkte für das Personal in Ganztagschulen bieten die Daten der StEG-Studie: Diese entstammen den drei Erhebungswellen (2005, 2007, 2009) der längsschnittlich angelegten bundesweiten Studie zur Entwicklung der Ganztagschulen (StEG). Sie verweisen darauf, dass die Zusammensetzung des weiteren pädagogischen Personals an Ganztagschulen (jenseits der Lehrkräfte) sehr heterogen ist und zwar sowohl mit Blick auf Art und Umfang der Beschäftigung als auch in Bezug auf die beruflichen Qualifikationen. So zeigen die Daten, dass in 2009 insgesamt 61 Prozent der pädagogischen Mitarbeiter/-innen in Ganztagschulen hauptberuflich beschäftigt sind. Damit hat sich der Anteil des hauptberuflichen Personals gegenüber 2005 (55 Prozent) leicht erhöht. Entsprechend sank im gleichen Zeitraum

45 Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahre, Wiesbaden.

46 Hierbei handelt es sich um Kindertageseinrichtungen in Trägerschaft der Kinder- und Jugendhilfe, in denen ausschließlich Schulkindern betreut werden. Unberücksichtigt bleiben Horte, wenn sie sich wie beispielsweise in Thüringen üblich in Trägerschaft der Schule befinden. Als pädagogisches Personal wird in diesem Fall dasjenige Personal bezeichnet, welches – als Gruppenleitung oder als Zweit- bzw. Ergänzungskraft – in einer Gruppe arbeitet, gruppenübergreifend tätig ist, in der Förderung von Kindern nach SGB VIII/XII (Eingliederungshilfen) tätig ist oder als freigestellte Leitung in der Einrichtung arbeitet.

47 Im März 2010 waren 19.370 Personen pädagogisch in Horten tätig, auf diese beziehen sich die weiteren Analysen. Weitere 7.515 Personen arbeiten in reinen Schulkindergruppen in Tageseinrichtungen, in denen auch Gruppen anderer Altersgruppen (z.B. Kindergartengruppen) sind, weiteres Personal ist in altersgemischten Gruppen tätig, in denen auch Schulkindern betreut werden. So gibt es 13.908 Tätige in Gruppen, die sowohl von Schulkindern als auch Kindergartenkindern genutzt werden.

48 Aus analytischer Perspektive ist die deutliche Wirksamkeit des Föderalismus in diesem Arbeitsfeld jedoch besonders interessant: Durch eine ländervergleichende Perspektive ließe sich die Wirksamkeit unterschiedlicher Rechtskonstruktionen in einem Arbeitsfeld auf atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichend in den Blick nehmen.

der Anteil des vorwiegend ehrenamtlich oder nebenberuflich tätigen pädagogischen Personals von 45 auf knapp 39 Prozent (StEG-Konsortium 2010, S. 23). Die Anteile des hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Personals sind je nach Schulstufe sehr unterschiedlich: Hauptberuflich tätiges Personal findet sich vorwiegend im Primarbereich, in dem knapp drei Viertel (72 Prozent) der Mitarbeiter/-innen in einem solchen Beschäftigungsverhältnis sind. Demgegenüber ist in der Sekundarstufe I nur ein Anteil von 44 Prozent der Beschäftigten in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis; 39 Prozent – und damit beinahe ebenso viele – sind nebenberuflich tätig. Dieser hohe Anteil nebenberuflicher Beschäftigter ist voraussichtlich auch dadurch bedingt, dass in vielen Bundesländern „Vorgaben für den Ganzttag eine inhaltliche Ergänzung der Angebote durch außerschulische Fachkräfte, Eltern oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter explizit vorsehen“ (StEG-Konsortium 2010, S. 23).⁴⁹

Solche Vorgaben sind nicht in allen Bundesländern vorhanden, wie Befunde des „Ländermonitors Frühkindliche Bildungssysteme 2011“ zeigen. Mit Blick auf mögliche Qualifikationsanforderungen an das pädagogische Personal ist hier eine Erkenntnis, dass lediglich sieben der 16 Bundesländer rechtliche Vorgaben darüber formuliert haben, welche fachliche Qualifikation das pädagogische Personal in Ganzttagsschulen haben sollte – dies sind Berlin, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen. In Berlin und Sachsen-Anhalt etwa muss das pädagogische Personal ausschließlich aus staatlich anerkannten Erzieher/-innen bestehen, in Hamburg müssen mindestens 40 Prozent der Mitarbeiter/-innen staatlich anerkannte Erzieher/-innen sein. Darüber hinaus gibt es Länder, die einen Teil oder alle ganztägigen Angebote durch eine Kooperation der Schulen mit Horten (in Trägerschaft der Kinder- und Jugendhilfe) erbringen. Hier, wie z.B. in Sachsen, gelten für das Personal die hohen Qualifikationsanforderungen, wie sie in den Ausführungsgesetzen zum SGB VIII der Länder aufgenommen sind.

Im Spiegel der StEG-Studie zeigen Befunde zur Qualifikation des weiteren pädagogischen Personals an Ganzttagsschulen, dass der Anteil des pädagogisch tätigen Personals, welches über einen fachlich einschlägigen Abschluss verfügt, in der letzten Erhebungswelle (2009) bei 61 Prozent liegt und damit seit der ersten Welle (2005) um 7 Prozentpunkte gestiegen ist. Hinsichtlich der Qualifizierung des Personals zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede zwischen Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I. Während im Primarbereich vorrangig pädagogische Fachkräfte tätig sind – insbesondere Erzieher/-innen, deren Anteil 2009 bei 74 Prozent liegt – ist der Anteil des Personals mit einer pädagogischen Berufsqualifikation in der Sekundarstufe I mit ca. 50 Prozent wesentlich niedriger. Erwartungsgemäß korrespondieren Beschäftigungsstatus und beruflicher Abschluss miteinander: So sind insgesamt knapp 82 Prozent der Beschäftigten mit einem pädagogischen Abschluss hauptberuflich tätig – im Primarbereich liegt dieser Anteil mit 88 Prozent noch höher (vgl. StEG-Konsortium 2010). Zu prüfen wäre vor diesem Hintergrund, ob insbesondere Beschäftigte, die über keinen pädagogischen Abschluss verfügen, in besonderem Maße atypisch beschäftigt sind.

Weitere wichtige Hinweise zur Zusammensetzung und Qualifikation des Personals an Ganzttagsschulen bieten Börner u.a. (2011), die 2010/2011 in Nordrhein-Westfalen eine Befragung von Schulleitun-

49 Unterschiede bezüglich der Personalqualifikation und der Beschäftigungsformen zwischen Ganzttagsschulen im Primarbereich und in der Sekundarstufe sind mit Bedacht zu interpretieren. Pädagogische Fachkräfte sind im Primarbereich insgesamt deutlich stärker vertreten, während in Ganzttagsschulen der Sekundarstufe Lehrkräfte stärker repräsentiert sind (vgl. Höhmann u.a. 2007). Bei der Bewertung von Anteilen sind damit sowohl die unterschiedlichen Grundgesamtheiten als auch die damit einhergehende verschiedenartigen Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen.

gen, Trägern der on Ganztagschulen, Lehr- und Fachkräften sowie Eltern durchgeführt haben. Sie zeigen, dass vom pädagogisch tätigen Personal Erzieher/-innen und (Sozial)Pädagog(inn)en mit durchschnittlich 21 Stunden wöchentlich die meisten Stunden im Ganztagsbetrieb tätig sind (vgl. Tabelle 27).

Die Studie bildet zudem ab, dass auch Studierende, Schüler/-innen und Übungsleiter/-innen im Ganztags beschäftigt sind. Dies sind Akteursgruppen, von deren Beschäftigungsbedingungen bislang wenig bekannt ist, die aber vermutlich häufig geringfügig und damit nach obiger Definition atypisch beschäftigt sind, obwohl für sie eine geringfügige Beschäftigung eher der „Normalfall“ ist. Ein empirischer Nachweis für diese Vermutung steht allerdings noch aus.

Tabelle 27: Die im Offenen Ganztags beschäftigten Berufs- und Personengruppen in NRW nach Angaben der Schulleitungen/Ganztagskoordinator/-innen am 2010 (Angaben absolut)

	Personenanzahl (Ø pro Schule)	Gesamtwochen- stunden (Ø pro Schule)	Wochenstunden pro Person (Ø pro Schule)	n =
Erzieher/-innen	3,0	59,6	21,1	325
Pädagog(inn)en	1,8	34,0	21,0	180
Zivi's, FSJ'ler	1,4	32,4	25,1	70
Praktikant(inn)en	1,4	27,9	23,0	130
Kinderpfleger/-innen	1,2	19,6	16,4	90
Hauswirtschaftler/-innen	1,3	17,6	12,9	200
Student(inn)en, Schüler/-innen	2,1	13,3	7,6	140
Heilpädagog(inn)en	0,9	11,7	14,5	50
Lehrer/-innen	4,8	8,2	1,7	460
Übungsleiter/-innen	3,0	8,4	3,1	228
Eltern	1,9	6,9	3,4	50

Quelle: BiGa NRW 2010/11 – Befragung der Schulleitung/Ganztagskoordination Primarstufe. Siehe Börner u.a. 2011, S. 12

Hinweise zur beruflichen Qualifizierung des pädagogischen Personals an Ganztagschulen liefert außerdem Fuchs-Rechlin⁵⁰, die 2007 eine Befragung mit fast 500 pädagogischen Fachkräften zu ihren Arbeitsbedingungen an Ganztagschulen durchführte. Auch in dieser Stichprobe bilden die Erzieher/-innen die größte Berufsgruppe im Ganztagsbereich – wenn auch nur mit einem Anteil von 43 Prozent. Die zweitgrößte Berufsgruppe bilden die Sozialarbeiter/-innen bzw. -Pädagog(inn)en mit einem Anteil von 24 Prozent; außerdem sind noch Lehrer/-innen mit 15 Prozent in der Ganztagschule tätig (Fuchs-Rechlin 2007, S. 92).

Das Personal in Horten: Über welche Qualifikation das pädagogische Personal in Horten bzw. reinen Hortgruppen in Deutschland verfügt, kann mit Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik aufgezeigt werden. Demnach haben im Jahr 2010 75 Prozent der insgesamt 25.700 pädagogisch tätigen Personen in Horten bzw. reinen Hortgruppen in Deutschland einen Fachschulabschluss als Erzieher/-in bzw. Heilpädagogen/-in. Weitere 6 Prozent verfügen über einen Hochschulabschluss und knapp 8 Prozent haben eine Ausbildung zum/zur Kinderpfleger/-in oder einen vergleichbaren Abschluss.⁵¹

In Bezug auf die 20.471 pädagogisch Tätigen, die im März 2011 in reinen Horteinrichtungen arbeiten, zeigt sich, dass mit knapp 93 Prozent die ganz überwiegende Mehrzahl dieses Personals sozialversi-

50 Der Vergleich der Erkenntnisse von Börner u.a. für Nordrhein-Westfalen zu denen von Fuchs-Rechlin ist auch als Hinweis auf die Wirkung unterschiedlicher Landesgesetzgebungen zu verstehen (s.o.).

51 (vgl. <http://www.laendermonitor.de>).

cherungspflichtig beschäftigt ist (vgl. Tabelle 28). Der höchste Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich bei den Erzieher/-innen bzw. dem Personal mit einem fachspezifischen Fachschulabschluss. Hier liegt der Anteil mit über 99 Prozent noch leicht über dem entsprechenden Anteil beim Personal mit einem fachspezifisch akademischen Qualifikationsabschluss. Personal mit einem für einen Gesundheitsberuf qualifizierenden Abschluss, einem sonstigen Abschluss und ohne (fachspezifischen) Abschluss, ist insgesamt eher selten in Horten tätig, und wenn dann zu einem deutlich größeren Anteil nicht sozialversicherungspflichtig.

Tabelle 28: Pädagogisch tätige Personen in Horten nach Beschäftigungsverhältnis und Abschluss in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent)

Qualifikation	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Insgesamt Anzahl
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	
Dipl. Sozial- bzw. Heilpäd.	1.333	98,0	27	2,0	1.360
Dipl. Pädagog(inn)en	471	97,7	11	2,3	482
Erzieher/-innen	13.725	99,4	89	0,6	13.814
Sonst. fachl. Berufe	2.072	95,4	99	4,6	2.171
Sonst. akademische Berufe	468	90,3	50	9,7	518
Gesundheitsberufe	92	88,5	12	11,5	104
Sonst. Abschlüsse	603	78,3	167	21,7	770
In Ausbildung bzw. ohne Abschluss	257	20,5	995	79,5	1.252
<i>Insgesamt</i>	<i>19.021</i>	<i>92,9</i>	<i>1.450</i>	<i>7,1</i>	<i>20.471</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Der höchste Anteil der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Horten findet sich in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen, hier ist es über ein Drittel der Beschäftigten (35 Prozent). Jeweils über 95 Prozent der Beschäftigten in den Altersgruppen zwischen 30 bis unter 60 Jahren sind indes sozialversicherungspflichtig beschäftigt, erst bei den Beschäftigten ab 60 Jahren sinkt dieser Anteil wieder leicht (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Tätige Personen in Horten nach Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent)

Altersgruppe	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Insgesamt Anzahl
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	
< 25 Jahre	1.611	65,0	869	35,0	2.480
25 bis < 30 Jahre	2.475	93,8	163	6,2	2.638
30 bis < 35 Jahre	2.022	96,7	68	3,3	2.090
35 bis < 40 Jahre	1.834	97,2	52	2,8	1.886
40 bis < 45 Jahre	2.372	97,3	66	2,7	2.438
45 bis < 50 Jahre	2.895	97,2	84	2,8	2.979
50 bis < 55 Jahre	3.012	97,6	74	2,4	3.086
55 bis < 60 Jahre	2.229	98,1	44	1,9	2.273
60 Jahre und älter	571	95,0	30	5,0	601
<i>Insgesamt</i>	<i>19.021</i>	<i>92,9</i>	<i>1.450</i>	<i>7,1</i>	<i>20.471</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass fast 90 Prozent der pädagogisch Tätigen Frauen sind (ohne Tabelle). Damit liegt der Männeranteil hier deutlich niedriger als in den Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit. Gleichwohl ist der Männeranteil im Hort mit 11 Prozent deutlich höher als in Kindertageseinrichtungen insgesamt, hier ist lediglich ein Anteil von 3,8 Prozent der pädagogisch Tätigen männlich.

Wenn in den vorangegangenen Analysen zwischen sozialversicherungspflichtigen und nicht sozialversicherungspflichtigen tätigen Personen unterschieden wurde, waren bei letztgenannter Beschäftigtengruppe noch nicht die ehrenamtlich bzw. freiwillig tätigen Personen dabei. Dies ist allerdings eine nicht zu unterschätzende Beschäftigtengruppe in diesem Bereich, die zudem auch vor dem Hintergrund des eingangs dargestellten Trends einer „Verehrenamtlichung Sozialer Arbeit“ und auch mit Blick auf eine Prekarisierung von Beschäftigungsbedingungen von Bedeutung ist. Zwar fehlt es diesbezüglich an systematischen Datenquellen, doch auch hierzu liegen einzelne empirische Hinweise aus Praxiskontexten vor:

- Für das pädagogische Personal an Ganztagschulen aus Jugendverbänden liefert beispielsweise die DJI-Jugendverbandsbefragung Hinweise. Diese verweisen darauf, dass neben dem hauptamtlichen Personal auch Ehrenamtliche in nennenswertem Umfang im Ganztage tätig sind. So konstatieren Seckinger u.a., dass „nur knapp jeder vierte (24 Prozent) Jugendverband mit schulbezogenen Angeboten [...] diese ausschließlich von hauptamtlich Aktiven durchführen lässt. Immerhin fast jeder dritte (32 Prozent) Jugendverband mit schulbezogenen Angeboten setzt ausschließlich auf seine ehrenamtlich Aktiven und etwas mehr Jugendverbände setzen sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen an Schulen ein“ (Seckinger u.a. 2009, S. 59). Diese Verteilung von Haupt- und Ehrenamtlichen erklärt sich aus Sicht von Seckinger u.a. auch dadurch, dass die Angebote von Jugendverbänden oftmals mit niedrigeren Kosten verbunden sind als die Angebote anderer Träger.

- Das Land Baden-Württemberg hat mit dem „Schulbegleiter-Programm“ ein Programm auf den Weg gebracht, um Schulen für zivilgesellschaftliche Akteure zu öffnen. Zentrale Zielsetzung des Programms ist, das Ehrenamt von Vereinen, Verbänden, Kirchen und Eltern in die Ganztagsbetreuung zu integrieren. Schulen kooperieren also in diesen Fällen mit ehrenamtlich engagierten Personen. Laut Evaluationsergebnissen für das Schuljahr 2008/2009 haben sich im Rahmen dieses Programms immerhin 11.577 Jugendbegleiter/-innen in einem Umfang von 17.856 Zeitstunden engagiert. Zwar ist das auf der einen Seite ein beeindruckendes Volumen ehrenamtlichen Engagements, auf der anderen Seite jedoch werden damit im Durchschnitt nicht einmal 5 Stunden pro Schultag und Schule abgedeckt. Das ist an personellen Ressourcen für die Organisation eines ganztägigen Schulangebots in der Regel nicht ausreichend, so dass die Schulen in Baden-Württemberg auf die Beantragung weiterer Ressourcen im Rahmen ganz unterschiedlicher Programme angewiesen sind (vgl. Rauschenbach u.a. 2010, S. 224ff.).

5.4.1 Das Merkmal *Befristung*

Die Ergebnisse von Börner u.a. (2011) für Nordrhein-Westfalen verweisen darauf, dass knapp zwei Drittel des pädagogischen Personals im Primarbereich unbefristet beschäftigt sind. Nach Befunden der Befragung von Mitarbeiter/-innen in Ganztagschulen von Fuchs-Rechlin (2007) für ganz Deutschland ist sogar die Mehrzahl der Befragten (81 Prozent) unbefristet beschäftigt (vgl. Tabelle 30).

Am stärksten vom Merkmal Befristung betroffen sind die Sozialarbeiter/-innen bzw. –pädagog(inn)en, welche zu 31 Prozent zeitlich befristet an einer Ganztagschule tätig sind. Die Erzieher/-innen hingegen sind lediglich zu 13 Prozent in einer befristeten Beschäftigung.

Tabelle 30: Befragte Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen nach Befristung und Berufsabschluss 2007 (Angaben absolut und in Prozent)

Berufsabschluss	Unbefristet		Befristet		n=
	Abs.	In %	Abs.	In %	
Erzieher/in	170	86,7	26	13,3	196
SozPäd/SozArb (FH), Dipl.-Päd. (Uni)	90	68,7	41	31,3	131
(Sonderschul-)Lehrer/in	48	94,1	3	5,9	51
Sonstiges	28	82,4	6	17,6	34
<i>Insgesamt</i>	<i>336</i>	<i>81,6</i>	<i>76</i>	<i>18,4</i>	<i>412</i>
Signifikanz	p<0,1				

Quelle: Ganztagschulbefragung der Max-Traeger-Stiftung 2007. Vgl. Fuchs-Rechlin 2007, S. 95

Bei Betrachtung der Schulform/-stufe zeigt sich, dass Mitarbeiter/-innen, die im Ganztagschulbetrieb der Sekundarstufe I beschäftigt sind, überproportional häufig von Befristungen betroffen sind – von ihnen steht fast ein Drittel in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (vgl. Fuchs-Rechlin 2007, S. 95).

Als Hauptgründe für die Befristung gibt die überwiegende Zahl der Befragten an, dass „der Arbeitsmarkt keine unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse bereithält bzw. dies vom Arbeitgeber nicht vorgesehen sei“ (Fuchs-Rechlin 2007, S. 96). Die durch die Befristungen entstehende fehlende Arbeitsplatzsicherheit stellt jedoch nicht für alle befragten Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen ein Problem dar: Immerhin 54 Prozent der Mitarbeiter/-innen in den westlichen Bundesländern und 34 Prozent der Mitarbeiter/-innen in den östlichen Bundesländern sind mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit zufrieden. Infolge dieser Befunde stellt Fuchs-Rechlin die These auf, dass es offensichtlich „neben der

„objektiv festgeschriebenen“ Beschäftigungssicherheit auch noch so etwas wie eine „subjektiv empfundene“ Sicherheit“ gibt (Fuchs-Rechlin 2007, S. 101). Dies müsste weiter empirisch geprüft werden.⁵²

Für den Hort sind Aussagen zur Befristung derzeit nicht möglich. Das entsprechende Merkmal wird im Rahmen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik seit 2002 nicht mehr erhoben.

5.4.2 Das Merkmal *Teilzeit*

Die Befragung von Mitarbeiter/-innen in Ganztagschulen von Fuchs-Rechlin (2007) liefert Hinweise darauf, dass die Vollzeitquote des pädagogischen Personals an Ganztagschulen sehr gering ist. Wie in Tabelle 31 deutlich wird, sind nur 33 Prozent der Mitarbeiter/-innen in Ganztagschulen in den westlichen Bundesländern und sogar nur 15 Prozent in den östlichen Bundesländern in Vollzeit erwerbstätig.⁵³ Die einzige Ausnahme bildet hier Berlin, in dem die Vollzeitquote nach Angaben der Befragten bei 74 Prozent liegt (vgl. Fuchs-Rechlin 2007, S. 96). Unter den Teilzeitstellen finden sich vorrangig Stellen mit einem Arbeitszeitumfang von 20 bis unter 32 Stunden. Einer Teilzeittätigkeit mit einem Umfang von unter 20 Stunden geht in den westlichen Bundesländern jeder fünfte Befragte (21 Prozent) nach – in den östlichen Bundesländern und Berlin geben dagegen nur 6 bzw. 5 Prozent der Befragten an, mit diesem Stundenvolumen beschäftigt zu sein. Der Arbeitszeitumfang der Beschäftigten ist auch von der Schulform/-stufe abhängig: So sind in der Sekundarstufe I weit mehr pädagogische Mitarbeiter/-innen in Vollzeit beschäftigt als in der Primarstufe.

Tabelle 31: Befragte Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen nach Bundesgebieten und Arbeitszeitumfang 2007 (Angaben absolut und in Prozent)

Arbeitszeitumfang	Deutschland (ohne Berlin)						Berlin	
	Westl. BL		Östl. BL		Insgesamt			
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Vollzeit	61	32,8	10	14,5	71	27,8	111	74,0
32 bis < 38 Std.	9	4,8	17	24,6	26	10,2	5	3,3
20 bis < 32 Std.	77	41,4	38	55,1	115	45,1	27	18,0
bis zu 20 Std.	39	21,0	4	5,8	43	16,9	7	4,7
n=	186	100,0	69	100,0	255	100,0	150	100,0
Signifikanz	p<0,1							

Quelle: Ganztagschulbefragung der Max-Traeger-Stiftung 2007. Vgl. Fuchs-Rechlin 2007, S. 96.

Zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs des pädagogisch tätigen Personals in Ganztagschulen kommen auch Börner u.a. (2011) für Nordrhein-Westfalen. Demnach arbeiten nur ca. 20 Prozent der Fachkräfte im Ganztagsbetrieb in Vollzeit. Die Übrigen sind in Teilzeit mit unter 30 Stunden in der Woche im Ganztage tätig. Der Beschäftigungsumfang der Ergänzungskräfte (ohne einschlägige pädagogische Ausbildung) liegt noch weit darunter: So sind etwa 40 Prozent von ihnen zwischen 10 und 19 Wochenstunden und weitere 25 Prozent sogar unter 10 Stunden die Woche beschäftigt (vgl. Börner u.a. 2011, S. 13).

52 Zur Befristung der Beschäftigten in Horten liefert die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik keine aktuellen Hinweise, da dieses Merkmal im Rahmen der Statistik nicht mehr erfasst wird. Somit könnte hier lediglich auf die Angaben des Jahres 2002 zurückgegriffen werden. Angesichts der vorliegenden Ergebnisse aus aktuelleren empirischen Erhebungen wird hierauf an dieser Stelle verzichtet.

53 Insbesondere bei Tabelle 31 ist auf die vergleichsweise kleine Stichprobengröße – insbesondere für die östlichen Bundesländer – hinzuweisen, so dass diese Befunde nur als erste empirische Annäherungen an ein Dunkelfeld zu verstehen sind.

Tabelle 32: Teilzeitbeschäftigung der pädagogisch Tätigen in Horten 2008 und 2011 (Angaben absolut und in Prozent)

Arbeitszeitumfang	15.03.2008		01.03.2011	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Vollzeit	4.113	24,3	4.653	22,7
20 bis < 38 Stunden	10.269	60,7	12.926	63,1
< 20 Stunden	2.549	15,1	2.892	14,1
Insgesamt	16.931	100,0	20.471	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2008 und 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Ein im Trend ähnliches Bild zeigt sich beim pädagogischen Personal in Horten. Auch hier ist im März 2011 nur etwa jede vierte Stelle (23 Prozent) eine Vollzeitstelle (vgl. Tabelle 32). Im Vergleich der Jahre 2008 und 2011 zeigt sich zudem, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten um etwa 2 Prozentpunkte von 24,3 auf 22,7 Prozent leicht gesunken ist. Insgesamt ist im gleichen Zeitraum ein leichter Trend hin zu Beschäftigungszeiten zu beobachten, die zwar keiner Vollzeitstelle entsprechen, gleichwohl aber über eine Halbtagsstelle hinaus gehen: Der Anteil derjenigen, die über einen Arbeitsvertrag verfügen, der bei 50 Prozent oder mehr einer Vollzeitstelle liegt (63 Prozent), ist gegenüber 2008 leicht gestiegen.

Differenziert man den Beschäftigungsumfang weiter aus, so zeigt sich, dass ein Großteil der Arbeitsverträge (42 Prozent) eine Teilzeittätigkeit von 20 bis unter 32 Wochenarbeitsstunden umfasst. Unterscheidet man weiterhin nach Geschlecht so wird offensichtlich, dass Männer deutlich häufiger einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen: Jeder dritte in einem Hort beschäftigte pädagogisch tätige Mann hat eine Vollzeitstelle, bei den Frauen ist es jede fünfte (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Beschäftigungsumfang der pädagogisch Tätigen im Hort nach Geschlecht in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent)

Geschlecht		< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 Stunden und mehr	Vollzeit (W:38,5 Std.; O:40 Std.)	Insgesamt
Männlich	Anzahl	341	776	207	166	752	2.242
	In Zeilen-%	15,2	34,6	9,2	7,4	33,5	100,0
Weiblich	Anzahl	2.551	7.863	2.408	1.677	3.730	18.229
	In Zeilen-%	14,0	43,1	13,2	9,2	20,5	100,0
Insgesamt	Anzahl	2.892	8.639	2.615	1.843	4.482	20.471
	In Zeilen-%	14,1	42,2	12,8	9,0	21,9	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang in Horten nach Alter zeigen sich insbesondere Differenzen hinsichtlich des Anteils der Vollzeitbeschäftigten. Von den unter 30-Jährigen verfügt annähernd jeder dritte Beschäftigte über eine Vollzeitstelle, dieser Anteil geht über die Altersgruppen deutlich zurück, so dass bei den 40- bis unter 50-Jährigen ebenso wie bei den 50- bis unter 60-Jährigen jeweils nur etwa 17 Prozent der Tätigen über eine Vollzeitstelle verfügen (vgl. Tabelle 34). Weiterhin ist auffällig, dass ältere Arbeitnehmer/-innen häufiger einen geringeren Beschäftigungsumfang vertraglich ver-

einbart haben. Jeder vierte pädagogisch Tätige in einem Hort, der älter als 60 Jahre ist, arbeitet weniger als 20 Wochenstunden bzw. die Hälfte einer Vollzeitstelle.

Tabelle 34: Beschäftigungsumfang der pädagogisch Tätigen im Hort nach Alter in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent)

Altersgruppe		< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 Stunden und mehr	Vollzeit (W:38,5 Std.; O:40 Std.)	Insgesamt
unter 30 Jahre	Anzahl	591	1.937	931	1.659	5.118
	In Zeilen-%	11,5	37,8	18,2	32,4	100,0
30 bis unter 40 Jahre	Anzahl	520	1704	820	932	3.976
	In Zeilen-%	13,1	42,9	20,6	23,4	100,0
40 bis unter 50 Jahre	Anzahl	863	2394	1.228	932	5.417
	In Zeilen-%	15,9	44,2	22,7	17,2	100,0
50 bis unter 60 Jahre	Anzahl	770	2372	1.360	857	5.359
	In Zeilen-%	14,4	44,3	25,4	16,0	100,0
60 Jahre und älter	Anzahl	148	232	119	102	601
	In Zeilen-%	24,6	38,6	19,8	17,0	100,0
Insgesamt	Anzahl	2.892	8.639	4.458	4.482	20.471
	In Zeilen-%	14,1	42,2	21,8	21,9	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Vergleicht man den Anteil der vollzeitbeschäftigten pädagogisch Tätigen im Hort mit den pädagogisch Tätigen in allen Kindertageseinrichtungen (Horte, Kindergärten, Krippen, usw.) im Zeitverlauf, dann zeigt sich, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Horten deutlich niedriger liegt. In Horten hat 2011 ein Anteil von knapp 20 der pädagogisch Tätigen eine Vollzeitstelle, in Kindertageseinrichtungen insgesamt liegt der Anteil bei über 35 Prozent (vgl. Tabelle 35). Im Zeitverlauf zeigt sich, dass ein Rückgang des Anteils der Vollzeitbeschäftigten sowohl in Horten als auch in Kindertageseinrichtungen insgesamt zu beobachten ist (vgl. auch Fuchs-Rechlin 2011a, S. 49f.).

Tabelle 35: Teilzeitbeschäftigung der pädagogisch Tätigen in Horten und in Kindertageseinrichtungen insgesamt am 15.03.2006, 15.03.2008 und 01.03.2011 (Anzahl absolut und Anteil von allen pädagogisch Tätigen in Prozent)

Jahr	Pädagogisch Tätige	Insgesamt Anzahl	Vollzeit (38,5 und mehr Stunden)	
			Anzahl	In %
2006	in Kindertageseinrichtungen insgesamt	352.771	142.887	40,5
	davon in Horten	13.915	3.542	25,5
2008	in Kindertageseinrichtungen insgesamt	379.142	149.436	39,4
	davon in Horten	16.931	4.019	23,7
2011	in Kindertageseinrichtungen insgesamt	439.398	155.996	35,5
	davon in Horten	20.471	4.031	19,7

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Pädagogisch Tätige mit einer Vollzeitbeschäftigung sind besonders selten in ostdeutschen Horten. Hier verfügen lediglich knapp 8 Prozent der Tätigen über eine Vollzeitstelle, in Westdeutschland sind es hingegen etwa 30 Prozent der pädagogisch Tätigen (vgl. Tabelle 36). In Ostdeutschland ist zudem die Diskrepanz zwischen den Anteilen der Vollzeitbeschäftigten in Horten im Vergleich zu allen Kindertageseinrichtungen deutlicher als in den westdeutschen Bundesländern. In Ostdeutschland liegt der Anteil an Vollzeitstellen in Horten mit knapp 8 Prozent insgesamt gut 18 Prozentpunkte unterhalb der in allen Kindertageseinrichtungen (26 Prozent), in Westdeutschland liegt die Differenz nur bei knapp 10 Prozentpunkten.

Tabelle 36: Teilzeitbeschäftigung der pädagogisch Tätigen in Horten und in Kindertageseinrichtungen insgesamt in Ost- und Westdeutschland am 01.03.2011 (Anzahl absolut und Anteil von allen pädagogisch Tätigen in Prozent)

Gebietseinheit	Pädagogisch Tätige in					
	Horten	darunter: Vollzeit		Kindertageseinrichtungen (ohne Horte)	darunter: Vollzeit	
		Anzahl	Anzahl		In %	Anzahl
Ostdeutschland (o. Berlin)	9.188	726	7,9	69.454	18.036	26,0
Westdeutschland (o. Berlin)	11.283	3.305	29,3	329.028	128.121	38,9
Deutschland (mit Berlin)	20.471	4.031	19,7	418.927	151.965	36,3

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Zu berücksichtigen ist bei dieser Verteilung, dass es in Ostdeutschland in der Kindertagesbetreuung und damit in Horten in großem Umfang zu einer Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen gekommen ist. Diese Umwandlung wurde als arbeitsmarktpolitische Maßnahme eingesetzt und wurde notwendig, weil es auf Grund des starken Geburtenrückganges in Ostdeutschland ohne solche Umwandlungsmaßnahmen zu weitreichenden Entlassungsmaßnahmen gekommen wäre.

Als Gründe für die Teilzeittätigkeit in Ganztagschulen geben in der Befragung von Fuchs-Rechlin (2007) knapp 61 Prozent der Befragten an, dass eine Vollzeittätigkeit vom Arbeitgeber/Träger nicht gewünscht wird, dagegen sind nach eigenen Angaben lediglich 19 Prozent aufgrund der Erziehung und Betreuung eigener Kinder in Teilzeit tätig (vgl. Fuchs-Rechlin 2007, S. 98). Diese Befunde verweisen darauf, dass eine Teilzeitbeschäftigung von Mitarbeiter/-innen im Ganztagsschulbetrieb häufig unfreiwillig ist. Unfreiwillig ist Teilzeit unter Umständen auch deshalb, weil eine Teilzeitstelle bei einem geringen Bruttolohn, den dieses Arbeitsfeld im Vergleich zu den anderen hier betrachteten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe bereithält, kein existenzsicherndes Einkommen bereithält. Dies wird auch in Tabelle 37 deutlich, nach der fast zwei Drittel der befragten Mitarbeiter/-innen in Ganztagschulen in den westlichen Bundesländern und ein Drittel der Befragten in den östlichen Bundesländern mit der Höhe ihres Einkommens – welches in besagter Stichprobe im Durchschnitt bei 2.050 Euro brutto liegt – eher unzufrieden sind.⁵⁴

⁵⁴ Die Befragung von Börner u.a. (2011) für Nordrhein-Westfalen verweist darauf, dass sich die Bezahlung des Personals bei 32 Prozent der Träger nach dem TVÖD richtet und bei 42 Prozent nach einem eigenen träger-internen Tarifvertrag (vgl. Börner u.a. 2011, S. 13).

Tabelle 37: Befragte Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen nach ihrer Zufriedenheit mit der Höhe ihres Einkommens 2007 (Angaben in Zeilenprozenten und Mittelwerten)

Gebietseinheit	(Eher) unzufrieden		Teils, teils		(Eher) zufrieden		n=	MW	SD	Sign.
	abs.	%	abs.	%	abs.	%				
	Höhe des Einkommens									
Westl. BL (o. BE)	155	62,6	45	18,1	49	19,7	249	2,27	1,245	p<0,1
Östl. BL (o. BE)	35	39,8	31	35,2	22	25,0	88	2,75	1,117	
Insgesamt (o. BE)	190	56,4	76	22,6	71	21,1	337	2,39	1,230	
Berlin	88	58,7	42	28,0	20	13,3	150	2,26	1,132	

Quelle: Ganztagschulbefragung der Max-Traeger-Stiftung 2007, vgl. Fuchs-Rechlin 2007, S. 100.

Diese Unzufriedenheit führt zu Entwicklungen, wie sie in jüngerer Vergangenheit beispielsweise in Thüringen bekannt geworden sind: Dort ermöglicht das neue Kita-Gesetz den Kindertageseinrichtungen – nicht zuletzt auf Grund des Rechtsanspruchs auf eine ganztägige Betreuung – Vollzeitstellen anzubieten, während das Land an den Schulen (in Thüringen vor allem an Schulhorten) zumeist nur 50 bis 80 Prozent-Stellen anbietet. Dies hat zur Folge, dass sich Erzieher/-innen für die Kita als Arbeitsplatz entscheiden, während im Hort ein Fachkräftemangel herrscht. Infolgedessen können die Schulen und Horte unter Umständen gezwungen sein, weniger qualifiziertes Personal einzustellen (vgl. Thüringer Allgemeine Zeitung vom 23.08.2010).

5.4.3 Das Merkmal Geringfügige Beschäftigung

Über die geringfügig beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen und in Horten finden sich kaum empirische Daten, obwohl vieles in Bezug auf die Ganztagschulen darauf hinweist, dass ihr Anteil nicht unwesentlich ist. So weist die Statistik zu den katholischen sozialen Diensten der Caritas (2008) aus, dass 93 Prozent der Mitarbeiter/-innen, die für sie in Teilzeit in der Hausaufgabenhilfe tätig sind, geringfügig beschäftigt sind. Außerdem kann angenommen werden, dass die Studierenden und Schüler/-innen, die in der Tabelle 27 dargestellt wurden, nahezu vollzählig geringfügig beschäftigt sind. In einigen Bundesländern wird offenbar ein Großteil des Nachmittagsangebots an Ganztagschulen von selbstständigen Honorarkräften übernommen, so etwa in Niedersachsen, wo im Zuge der aktuellen Debatte um zum Teil rechtswidrige Honorarverträge Schätzungen des Kultusministeriums zufolge derzeit 7.000 Honorarverträge bestehen (vgl. HNA vom 11.04.2011).⁵⁵ Unklar bleibt allerdings, ob diese auf 400-Euro-Basis sind (und somit geringfügig entlohnt) oder ob die Beschäftigten auf Honorarbasis ein höheres monatliches Entgelt erhalten. Weiterhin ungeklärt ist, wie das geringfügig beschäftigte Personal an Ganztagschulen qualifiziert ist: Befunden aus Kapitel 5.4.2 kann entnommen werden, dass ein Viertel der Ergänzungskräfte in der Untersuchung von Börner u.a. (2011) unter 10 Stunden pro Woche beschäftigt sind. Empirisch noch nicht geklärt ist ferner, ob dies im Umkehrschluss auch heißt, dass bei den geringfügig Beschäftigten der Anteil derjenigen ohne pädagogische Ausbildung sehr hoch ist.

⁵⁵ Schätzungen der GEW zufolge sind es sogar 10.000.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Die Datenlage zum weiteren pädagogisch tätigen Personal in Ganztagschulen ist unzureichend. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der enormen Expansion dieses Arbeitsfeldes in den letzten Jahren. So ist mithin keine grundsätzliche Aussage dazu möglich, wie viele Personen überhaupt in diesem Feld tätig sind. Wenngleich sich die Datenlage hinsichtlich des Personals in Horten insgesamt deutlich besser darstellt, weist sie unter dem Fokus „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ ebenfalls Lücken auf.

2. Es kristallisiert sich für dieses Arbeitsfeld jedoch ein zentrales Ergebnis heraus. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten sowohl im Bereich von Ganztagschule als auch im Hort ist sehr niedrig: Nur etwa jede vierte Stelle des pädagogisch tätigen Personals (jenseits der Lehrkräfte) ist eine Vollzeitstelle. Für die Ganztagschule gibt es zudem Hinweise darauf, dass diese Teilzeittätigkeit häufig unfreiwillig ist. Für den Hort lässt sich zumindest festhalten, dass hier Teilzeitbeschäftigung deutlich häufiger die Regel ist als in anderen Kindertageseinrichtungen – sie hat überdies in den letzten Jahren weiter zugenommen. Bei der Bewertung dieser Situation sind allerdings die strukturellen Gegebenheiten beider Arbeitsfelder zu berücksichtigen. In beiden Fällen handelt es sich um Angebote, die die klassische Halbtagschule ergänzen. Die hohe Teilzeitquote – und mithin atypische Beschäftigungsverhältnisse – ist deshalb unter den derzeitigen Bedingungen in gewisser Weise systemimmanent. Ein stetig expandierendes Arbeitsfeld, das mit hohen Anforderungen an die Bildung und Erziehung der Schüler/innen verknüpft ist, kann einem großen Teil der Beschäftigten derzeit nur einen Beschäftigungsumfang anbieten, der nicht zwingend zur Deckung des eigenen Lebensunterhalts ausreicht.

3. Aus dem Zusammenspiel dieser strukturell bedingten Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen auf der einen und des zu erwartenden Fachkräftemangels in den weiteren Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe auf der anderen Seite stehen Hort und Ganztagschule der Herausforderung gegenüber, qualifiziertes Personal zu gewinnen – insbesondere weil die Arbeitsbedingungen andernorts zumindest im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang attraktiver sind.

6 Bilanz und Perspektiven

Das Projekt, auf welchem der vorliegende Bericht basiert, verfolgt zwei Zielsetzungen: Erstens eine Zusammenstellung des vorhandenen Wissens auf der Grundlage verfügbarer Datenquellen sowie zweitens das Herausarbeiten von bestehenden Lücken bei der Datengrundlage und einem daraus resultierenden Forschungsbedarf. Im abschließenden Kapitel gilt es, die herausgearbeiteten Befunde zusammenzufassen und zu bilanzieren sowie Perspektiven für die vorhandenen Instrumente einer empirischen Dauerbeobachtung sowie weiteren Forschungsbedarf zu formulieren. Im Folgenden wird in einem ersten Teil eine Ergebniszusammenfassung geleistet (vgl. Kapitel 6.1). Ein zweiter Teil fasst noch einmal zusammen, an welchen Stellen die amtliche Statistik unter besonderer Berücksichtigung der Kinder- und Jugendhilfestatistik verbessert werden sollte. Hier werden Perspektiven für die Weiterentwicklung eines zentralen Instrumentes der empirischen Dauerbeobachtung für die Kinder- und Jugendhilfe entwickelt (vgl. Kapitel 6.2). In einem abschließenden dritten Teil wird der vorhandene Forschungsbedarf zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe formuliert (vgl. Kapitel 6.3).

6.1 Bilanzierung der empirischen Befunde

Die Analysen für den Arbeitsmarkt insgesamt, für die Sozialen Berufe sowie für die Kinder- und Jugendhilfe und ihre Arbeitsfelder haben zunächst gezeigt, dass alles in allem von einer Beschäftigtenzunahme auszugehen ist. Gleichzeitig deuten die Daten aber auch darauf hin, dass dieser Anstieg auch von zunehmend atypischen Beschäftigungsverhältnissen getragen wird (vgl. Kapitel 3).

Dabei ist für die Kinder- und Jugendhilfe ferner zu konstatieren, dass sich die Personalsituation in den einzelnen Arbeitsfeldern sehr unterschiedlich entwickelt hat (vgl. Kapitel 3.3): So ist die empirisch vergleichsweise gut beobachtete Kindertagesbetreuung ein expandierendes Feld mit steigenden Beschäftigungszahlen und auch zukünftig wachsendem Personalbedarfen (vgl. Schilling 2012). In den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und hier nicht zuletzt in den hier näher untersuchten Bereichen der Hilfen zur Erziehung sowie der Kinder- und Jugendarbeit scheint der Trend nicht ganz so eindeutig zu sein. Anfang der 2000er-Jahre ist es hier sogar zu einem Rückgang der personellen Ressourcen gekommen, und zwar u.a. auch durch einen Ausbau der Teilzeitbeschäftigung. Dabei ist die Kinder- und Jugendarbeit das Arbeitsfeld, welches am stärksten vom Stellenabbau bis Mitte der 2000er-Jahre betroffen ist. Zu einem Rückgang der personellen Ressourcen ist es bis Mitte 2006 auch für die Hilfen zur Erziehung gekommen. Dies wiegt umso schwerer, als dass in den ersten beiden Jahrzehnten nach Inkrafttreten des SGB VIII das Volumen der zu bearbeitenden Fällen erzieherischer Hilfen kontinuierlich angestiegen ist (vgl. Fendrich 2008a; Fuchs-Rechlin 2011a). Die aktuellen Ergebnisse für das Jahr 2010 signalisieren hingegen keine Fortsetzung dieser Entwicklung. Vielmehr sind wieder Beschäftigungszunahmen zu konstatieren, und zwar auch im Bereich der Vollzeitstellen (vgl. Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2012).

Die heterogene Personalstruktur in der Kinder- und Jugendhilfe einerseits und die gegenläufige Entwicklung der Personalsituation in den einzelnen Arbeitsfeldern andererseits machen deutlich, dass es bei Fragen nach der Personalsituation und den Beschäftigungsbedingungen nicht ausreicht, die Kinder- und Jugendhilfe als Ganzes zu betrachten. Es besteht vielmehr die Notwendigkeit, die Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe differenziert nach Arbeitsfeldern zu untersuchen (vgl. hierzu auch Cloos/Züchner 2010). Der besondere Fokus dieser Untersuchung bestand gerade darin, Arbeitsmarktsegmente aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der frühkindli-

chen Bildung, Betreuung und Erziehung in den Blick zu nehmen. Dies ist umso wichtiger, da es – anders als für die Kindertagesbetreuung – für die Kinder- und Jugendarbeit, die Hilfen zur Erziehung oder auch das Themenfeld ganztägige Bildungsangebote ab dem Schulalter an entsprechenden empirischen Zusammenstellungen weitgehend fehlt (vgl. auch Kapitel 4).

Trotz einer nicht immer ganz einfachen Datenlage haben bereits die sekundäranalytischen Zugänge der Projektarbeit zu atypischen Beschäftigungen in den hier ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe einige grundsätzliche Beobachtungen möglich gemacht, die an dieser Stelle noch einmal zusammenfassend dargestellt werden sollen (vgl. Kapitel 5):

Mit Blick auf das Merkmal Teilzeit zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowohl in der Sozialen Arbeit insgesamt als auch in den untersuchten Arbeitsfeldern recht hoch ausfällt, und zwar im Übrigen auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen – sowie darüber hinaus noch von der Tendenz her weiter steigt (vgl. Fuchs-Rechlin 2011, S. 51ff.). Es ist davon auszugehen, dass dieser hohe Anteil vor allem auch auf den hohen Frauenanteil in diesen Arbeitsfeldern zurückzuführen ist. Frauen sind über die Arbeitsfelder hinweg häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer.⁵⁶ Es ist aber auch dadurch begründet, dass manche Arbeitsfelder – wie etwa der außerschulische Bereich der Ganztagschule oder auch immer häufiger pädagogische Settings der Kinder- und Jugendarbeit – rein strukturell kaum Vollzeitstellen ermöglichen. Dementsprechend ist im Vergleich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Hort und Ganztagschule am höchsten, gefolgt von der Kinder- und Jugendarbeit. Am niedrigsten ist dieser Anteil in den Hilfen zur Erziehung – auch niedriger als in der Sozialen Arbeit insgesamt. Die Teilzeitbeschäftigungen in den Hilfen zur Erziehung und in der Kinder- und Jugendarbeit sind zudem noch zu einem hohen Anteil vollzeitnahe Teilzeitstellen. Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes kann man in diesen Fällen aber nicht mehr von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sprechen.

Unabhängig von den Unterschieden zwischen den Arbeitsfeldern beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich in der zeitlichen Entwicklung ein arbeitsfeldübergreifender Trend: Generell ist in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen zu beobachten.⁵⁷

Beim Merkmal Befristung lassen sich kaum verallgemeinerbare Aussagen machen. Insgesamt ist für die Soziale Arbeit von einer Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse auszugehen, und zwar insbesondere bei den beruflichen Neueinsteigern. Das gilt auch für die im Projekt speziell in den Blick genommenen Arbeitsfelder der Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit. Das Niveau der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist allerdings in den Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit nicht vergleichbar. Ohne hier auf einzelne Handlungsbereiche in den Arbeitsfeldern einzugehen, zeigt sich, dass – Stand 2002 – der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendarbeit ungleich höher ist als in den Hilfen zur Erziehung. Das Beschäftigungsfeld Ganztagschule dürfte diesbezüglich ebenfalls einen höheren Anteil befristeter Beschäftigungsver-

56 Fuchs-Rechlin (2011) arbeitet auf der Basis des Mikrozensus heraus, dass ein hoher Frauenanteil in einer Berufsgruppe mit einer niedrigen „Vollzeitquote“ einhergeht. So kommen Groß- und Einzelhandelskaufleute laut Mikrozensus 2008 bei einer Frauenquote von etwas mehr als 50% auf eine Vollzeitquote von 80%, während auf der anderen Seite Büroberufe mit einer Frauenquote von 75% noch eine Vollzeitquote von 66% erreichen sowie die Sozialen Berufe mit einem Frauenanteil von über 85% hier gerade einmal etwas mehr als 50% erreichen.

57 Für die zunehmenden Angebote im Kontext von Ganztagschulen lassen sich aufgrund der unzureichenden Datenlage keine Entwicklungen abbilden. Hier ist eine entsprechende Entwicklung allerdings zu vermuten, auch wenn der empirische Nachweis noch weitestgehend aussteht.

hältnisse als die Hilfen zur Erziehung ausweisen, erreicht aber vermutlich nicht das Niveau der Kinder- und Jugendarbeit. Für eine abschließende Bewertung dessen fehlt es aber an verlässlichen aktuellen Zahlen hinsichtlich aktueller Daten (Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit) oder aber hinsichtlich bundesweiter Gültigkeit (Ganztagsschule).

Noch weitaus schwieriger als für das Merkmal Befristung stellt sich die Datenlage für die quantitative Bedeutung geringfügig Beschäftigter dar. Hier muss man schon von einem Dunkelfeld in der Arbeitsmarktforschung sprechen. Für dieses Merkmal liegen über die Arbeitsfelder hinweg kaum empirische Daten vor, auch die amtliche Statistik liefert keine entsprechenden Hinweise. Die vorhandenen empirischen Studien weisen darauf hin, dass der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt nicht unwesentlich ist. Dabei ist allerdings von gravierenden Unterschieden zwischen den Arbeitsfeldern auszugehen. Vermutlich wird dabei das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung noch das mit dem geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten sein.

6.2 Perspektiven für eine Verbesserung der amtlichen Statistik

Die Datenlage der vorliegenden Untersuchung zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen in ausgewählten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe rekurriert insbesondere auf quantitativ-empirische Erhebungen. Hierbei kann grundsätzlich zwischen amtlichen und nicht amtlichen Sozialstatistiken sowie Surveys unterschieden werden (vgl. Schilling 2011). Deutlich geworden ist, wie unterschiedlich sich die Datenlage zur atypischen Beschäftigung je nach Arbeitsfeld und Merkmal darstellt. Hieraus ergeben sich sowohl Schlussfolgerungen für die Kinder- und Jugendhilfeforschung (vgl. Kap. 6.3) als auch Perspektiven für eine Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Auf Letztgenannte wird im Folgenden näher eingegangen. Kurz soll zumindest auf wünschenswerte Weiterentwicklungen beim Mikrozensus sowie den Arbeitsmarktstatistiken eingegangen werden (a), auch wenn eine Veränderung dieser Erhebungen allein aufgrund des Datenbedarfs der Kinder- und Jugendhilfe wenig wahrscheinlich ist. Ausführlicher hingegen ist vor dem Hintergrund der vorangegangenen Analysen für Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit sowie Hort und Ganztagsschule an dieser Stelle auf notwendige Veränderungen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistiken einzugehen (b).

(a) Mikrozensus und Arbeitsmarktstatistiken: Sowohl Arbeitslosen- und Beschäftigtenstatistik als auch der Mikrozensus erfassen Daten zum Arbeitsmarkt für Soziale Berufe. Im Unterschied zur amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik werden bei den genannten Erhebungen nicht die Berufsabschlüsse, sondern berufliche Tätigkeiten erhoben. Eine im Mikrozensus erfasste Erzieherin muss also nicht zwangsläufig eine solche Ausbildung abgeschlossen haben. Außerdem erlaubt der Mikrozensus nur bedingt die Zuordnung zu einzelnen Arbeitsfeldern. So können etwa Erzieher/-innen identifiziert werden, die in „Kindertageseinrichtungen, Vorschulen oder Grundschulen“ arbeiten. Andere Arbeitsfelder wie Heime oder Jugendzentren fallen jedoch in die allgemeine Kategorie „Sozialwesen“ und können nicht weiter unterschieden werden.

Mit der Überarbeitung und Neuentwicklung der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) hat sich hier die Datenlage etwas verbessert. Beginnend im Jahr 2011 werden die bislang nebeneinander stehenden Klassifikationen der Bundesagentur für Arbeit sowie des Statistischen Bundesamtes abgelöst. Zukünftig wird es nicht mehr unter Berufskennziffer 86 die „Sozialen Berufe“ und dem damit verbundenen Unterscheidungen geben. Stattdessen sieht die KldB 2010 unter der Kennziffer 831 Berufe in den Bereichen „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ vor (vgl. BA 2011). So bleibt es zwar bei den beruflichen Tätigkeiten als Kriterium für die Klassifikation, allerdings werden weitere Unterscheidungen eingeführt, die eine etwas präzisere Zuordnung der Erwerbspersonen zu Arbeits- und

Handlungsfeldern innerhalb der Sozialen Arbeit zulassen.⁵⁸ Im Einzelnen wird unterschieden zwischen

- Berufen in der Kinderbetreuung (8311)
- Berufen in der Sozialarbeit und -pädagogik (8312)
- Berufen in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik (8313)
- Berufen in der Haus- und Familienpflege (8314)
- Berufen in der Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung (8315)
- Aufsichts- und Führungskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (8319).

(b) Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistiken: Eine zentrale Datenquelle dieses Berichts ist die Einrichtungs- und Personalerhebung im Rahmen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistiken. Allerdings zeigt sich für Diese, dass die Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe empirisch unterschiedlich gut erfasst werden. So lassen sich für die Kindertagesbetreuung und die Arbeitsbedingungen der dort tätigen Erzieher/-innen und Kinderpfleger/-innen inzwischen einige empirische Nachweise erbringen (vgl. Rauschenbach/Schilling 2005, Fuchs-Rechlin 2007; 2011a, Bock-Famulla/Lange 2011). Die Datenlage zu den Beschäftigungsbedingungen in anderen Arbeitsfeldern wie den Hilfen zur Erziehung oder der Kinder- und Jugendarbeit ist dagegen äußerst lückenhaft. Eine Übertragbarkeit der Befunde – dies zeigt der Bericht – ist jedoch schwierig.⁵⁹

Vor diesem Hintergrund empfehlen sich folgende Weiterentwicklungen für die die Einrichtungs- und Personalerhebung der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik:

- Mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung fehlen Informationen darüber, inwiefern diese auf berufsbiografische Gründe oder auf arbeitsfeld- bzw. arbeitsmarktspezifische Faktoren zurückzuführen ist. Somit liegen – anders als beim Mikrozensus – keinerlei Hinweise dazu vor, inwiefern es sich bei Teilzeitbeschäftigungen um gewollte – möglicherweise biografisch bedingte – Beschäftigungsformen handelt oder ob es möglicherweise eine vom Arbeitgeber verordnete Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes darstellt.
- Zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen finden sich seit 2002 keinerlei Angaben in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, so dass hierzu bei den Analysen zu den Arbeitsfeldern keinerlei aktuelle Aussagen gemacht werden konnten. Auch über das Merkmal ge-

58 Differenziert wird auf der Ebene des 4- und 5-Stellers. Hier wird im Folgenden auf die Unterscheidungen auf der Ebene des 4-Stellers eingegangen.

59 Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, über die hier durchgeführte Sekundäranalyse hinaus die Beschäftigungsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe detaillierter zu untersuchen. Hierzu sind in der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund bereits erste Schritte unternommen worden (vgl. u.a. Fuchs-Rechlin 2007, 2011a). Diesen, mit der hier vorgelegten Untersuchung weiter verfolgten Weg gilt es, zukünftig weiter zu beschreiten. Dabei sollte über die Darstellung der Ist-Situation bzw. der Bestandsaufnahme und der Hypothesengenerierung hinausgegangen werden (vgl. Kap. 6.3).

ringfügige Beschäftigung sind nur vereinzelt Aussagen möglich. Beides zählt zu den ‚brennendsten‘ Leerstellen der Statistik.

- Der außerunterrichtliche Bereich der Ganztagschule, der bislang in keinsten Weise durch amtliche Statistiken mit Blick auf die Arbeitssituation der Beschäftigten angemessen erfasst wird, sollte bezüglich entsprechender Merkmale in das Erhebungskonzept der Einrichtungs- und Personalstatistik aufgenommen werden. Dies zumal in den letzten Jahren das Thema „Ganztagschule“ nicht nur bildungs-, sondern auch jugendhilfepolitisch eine erhebliche Bedeutungsaufwertung erfahren hat. Hierauf sollte auch die amtliche Statistik mit einer entsprechenden Schärfung ihrer Erhebungsinstrumente reagieren. Ohne an dieser Stelle bereits einen fertigen Vorschlag für eine Erhebung zu präsentieren, so ist eine Definition des Erhebungsgegenstandes eine notwendige Bedingung für eine entsprechende Erfassung. Erst danach wird zu eruieren sein, welche Erhebungsdimensionen berücksichtigt werden könnten: Dies könnten Kinder und Jugendlichen genauso sein, wie Einrichtungen, Plätze und Angebotsstrukturen und nicht zuletzt die Beschäftigten in den entsprechenden Maßnahmen und Projekten (vgl. Pothmann/Schilling 2005). Voraussetzung hierfür ist eine Abstimmung zwischen Bildungs- und Sozialstatistik.
- Nicht zuletzt besteht ein dringender Weiterentwicklungsbedarf der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik im Hinblick auf eine Verkürzung der Periodizität (vgl. auch Deutscher Bundestag 2011). Auch dies hat der vorliegende Bericht gemacht, der in seiner Aussagekraft auch deshalb an Grenzen gestoßen ist, weil die Rahmenbedingungen der hinzugezogenen Erhebungen unterschiedlich sind und vor allem auf unterschiedliche Erhebungszeitpunkte rekurrieren. Aufgrund von mehrjährigen Periodizitäten einzelner Erhebungen werden relevante Entwicklungen überdies erst zu spät sichtbar. Ein Beispiel hierfür ist die Erhebung zu den Einrichtungen und tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Erfassung der Tageseinrichtungen für Kinder. Erst seit wenigen Wochen können hier aufgrund der „2010er-Ergebnisse“ Effekte gravierender arbeitsmarkt- und sozialpolitische Entwicklungen auch für Teile der Kinder- und Jugendhilfe nachvollzogen werden.

Resümierend ist in diesem Zusammenhang mit Blick auf die Datenlage und einem daraus resultierenden Forschungsbedarf festzuhalten, dass die anfänglich skizzierten Probleme hinsichtlich der empirischen Fundamente gerade bei solchen Detailanalysen – und damit auch bei der hier verfolgten Aufgabenstellung – besonders evident werden. Diese Beurteilung bleibt eben auch dann bestehen, wenn das umfangreiche System der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik als Datengrundlage Verwendung findet. Obwohl mit der Teilstatistik zu Einrichtungen und tätigen Personen eine wichtige – für das Arbeitsfeld zentrale – Erhebung zu einzelnen Merkmalen der Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe vorliegt (vgl. Tabelle 4), die regelmäßig erhoben wird und differenzierte Daten für die einzelnen Arbeitsfelder, Bundesländer und Träger auszuweisen vermag, kann damit dennoch nur ein vergleichsweise kleiner Teil des hier aufgeworfenen Fragespektrums zu den Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Kapitel 4.1) beantwortet werden.

Die genannten Einschränkungen der empirischen Abbildbarkeit atypischer Beschäftigungsverhältnisse gelten für die hier untersuchten Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in viel stärkerer Weise als etwa für die Kindertagesbetreuung, für die eine bessere Datenlage zu konstatieren ist. So werden seit 2006 die Daten zum Personal in der Kindertagesbetreuung in einem jährlichen Rhythmus erhoben (vgl. Kolvenbach/Taubmann 2007) und nicht nur alle vier Jahre wie in den Hilfen zur Erziehung

und der Kinder- und Jugendarbeit, wodurch immer eine aktuelle Datenbasis vorhanden ist. Dies wäre auch für die hier ausgewählten Arbeitsfelder wünschenswert, gleichwohl zu berücksichtigen ist, dass eine Erfassung des Personals gerade für die Kinder- und Jugendarbeit und den außerunterrichtlichen Bereich der Ganztagschule mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Dabei ist nur an die Vielzahl von Anstellungsträgern oder auch die Vielzahl von Ehrenamtlichen und Honorarkräften zu denken. Gleichwohl scheint es auch in dieser Hinsicht zwingend geboten, an dieser Stelle eine Weiterentwicklung der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zumindest einmal zu überprüfen (vgl. Schilling/Kolvenbach 2011).⁶⁰

6.3 Perspektiven für die Jugendhilfeforschung

Die hier vorgestellte Sekundäranalyse kann nur ein erster Schritt sein, um Erkenntnisse zu generieren. Vielmehr sind darüber hinaus auch an vielen Stellen Forschungslücken mehr als deutlich geworden. So ist auch erwartungsgemäß die eigentlich wichtigste Frage nur im Ansatz beantwortet bzw. für einzelne Felder gänzlich offen geblieben: Die Frage danach, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse in ihren unterschiedlichen Dimensionen in der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahren zugenommen haben.

Somit scheint es fast genauso wichtig, auf der Grundlage der empirischen Befunde gleichermaßen die richtigen Fragen zu stellen. Hierzu gehören auch diejenigen nach der subjektiven Sichtweise der Arbeitnehmer/-innen in atypischen Beschäftigungsarrangement oder den Effekten atypischer Beschäftigungsverhältnisse für die Qualität der geleisteten pädagogischen Arbeit. Entsprechend sind auch die Auswirkungen der dargestellten Merkmale atypischer Beschäftigung für Beschäftigte, Träger und die Qualität der pädagogischen Arbeit bislang – so auch im Rahmen dieses Projektes – empirisch gänzlich unbeobachtet geblieben.

So ist/sind ...

1. ... **die Sicht der Beschäftigten auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit bislang völlig unklar.** Es ist für weitere Forschungsarbeiten empirisch zu beleuchten, welche direkten und indirekten Effekte der veränderten Rahmenbedingungen von den Beschäftigten selbst identifiziert werden und welche Strategien im Umgang damit sie entwickeln. Die HIS-Studie hält hierzu wichtige Fragestellungen bereit, die auf die Kinder- und Jugendhilfe übertragbar sind. So ist insbesondere die Frage relevant, wann Merkmale atypischer Beschäftigung – wie etwa eine Teilzeitbeschäftigung – von den Beschäftigten selbst gewählt und somit freiwillig und wann diese unfreiwillig sind.⁶¹
2. ... **die Folgen atypischer Beschäftigung für die Qualität der pädagogischen Arbeit nicht abschätzbar.** Es ist empirisch zu prüfen, welche Auswirkungen atypische Beschäftigungsver-

60 Markiert wird hierüber demnach ein Überarbeitungsbedarf der Teilerhebung zu den Einrichtungen und tätigen Personen innerhalb der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dies gilt mit Blick auf die empirische Dauerbeobachtung einer Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen im Arbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe sowohl mit Blick auf die Erhebungsmerkmale – z.B. sollte das Merkmal „Befristung“ wieder mit erfasst werden“ – als auch hinsichtlich einer notwendigen Verkürzung der Periodizität der Erhebungen von derzeit 4 auf beispielsweise 2 Jahre. Immerhin hat sich die Bundesregierung zuletzt offen gegenüber einer Qualifizierung der Teilerhebung zu den Einrichtungen und tätigen Personen im Rahmen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik in dem hier aufgezeigten Sinne gezeigt (vgl. Deutscher Bundestag 2011).

61 Hierzu gibt es bereits einige Befunde aus dem Mikrozensus (vgl. etwa Fuchs-Rechlin: www.fbts.de/fileadmin/fbts/.../Soziale_Berufe_Forumbeitrag_kf.pdf), die jedoch für die einzelnen Arbeitsfelder spezifiziert werden müssten.

hältnisse auf die Qualität, die Reichweite und die Struktur von Angeboten haben. Hierzu sind vielfältige methodische Zugänge notwendig (Experteninterviews, ethnografische Zugänge etc.).

3. **... der Umgang der Träger mit veränderten Beschäftigungsbedingungen aus den Befunden nicht ablesbar.** Es ist empirisch zu prüfen, welche Strategien zur Bewältigung des Ressourcenabbaus die Träger praktizieren. Eine dieser Strategien könnte der Einsatz von Freiwilligendiensten sein. Neben den bestehenden Freiwilligendiensten (FSJ/FÖJ) gilt es hier vor allem zu untersuchen, welche Bedeutung der neu eingeführte Bundesfreiwilligendienst (BFD) für die Träger hat.⁶²
4. **... die Beschäftigungssituation in den ausgewählten Feldern der Jugendhilfe bislang nicht mit anderen Arbeitsfeldern verglichen worden.** Dies war auch in der vorliegenden Sekundäranalyse nur ansatzweise möglich, da die Daten zu unterschiedlich sind. Insbesondere ein Vergleich mit Arbeitsfeldern/Branchen, die ebenfalls Bildungsaufgaben erfüllen – etwa Schule und Erwachsenenbildung – ist notwendig.

Gemäß den gemachten Einschränkungen konnte auch ein Großteil der unter Kapitel 4.1 gestellten zentralen Fragen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen in ausgewählten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe auf der Grundlage des derzeitigen Forschungsstandes nicht beantwortet werden.

Zusätzlich werfen jedoch die dargestellten empirischen Befunde weitere neue Fragen auf, die teilweise nur für die einzelnen Arbeitsfelder, teilweise aber auch für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe von Relevanz sind. Diese sollen im Folgenden analog zu Kapitel 4.1 dargestellt werden:

Weiterführende Forschungsfragen zur...

...Befristung

- Wie hoch ist die Zahl der Befristungen bei den Neueinstellungen? (vgl. Kapitel 5.2.1; 5.3.1; 5.4.1)
- Gibt es neben der im Arbeitsvertrag „objektiv festgeschriebenen“ Beschäftigungssicherheit auch noch eine „subjektiv empfundene“ Sicherheit? Wenn ja, woraus speist sich dieses subjektive Sicherheitsempfinden – was befördert und was behindert es? (siehe Befunde in Kapitel 5.4.1).

...Teilzeit

- Ist der zunehmende Trend in den Hilfen zur Erziehung zu „vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigungen“ Ausdruck einer familienfreundlicheren Arbeitsmarktpolitik in der Jugendhilfe oder eher Ausdruck eines Spardiktates? (siehe Befunde in Kapitel 5.2.2).
- Ermöglicht es die derzeitige Struktur von (insbesondere offenen) Ganztagschulen grundsätzlich, eine ausreichende Zahl von pädagogischen Mitarbeiter/-innen in Vollzeit einzustellen? (siehe Befunde in Kapitel 5.4.2)

62 Ersten Zahlen zufolge wird der Bundesfreiwilligendienst gut genutzt. Zum 13.02.2012 gab es mehr als 35.000 Bundesfreiwilligendienstler/-innen, das entspricht in etwa den Erwartungen der Bundesregierung bei der Einführung im April 2011 (vgl. Mitteilungen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).

- Führt eine hohe Teilzeitquote in Ganztagschule und Hort dazu, dass die Träger nicht genügend qualifizierte Mitarbeiter/-innen finden, weil andere Arbeitsplätze (insbesondere Kindertagesstätten) attraktiver sind? (siehe Befunde in Kapitel 5.4.2)
- Wie wirkt sich Teilzeit auf die Koordination/Arbeitsabläufe in den Einrichtungen/bei den Trägern aus?
- Wie stimmen vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten in der Jugendhilfe überein? Arbeiten die Beschäftigten wöchentlich mehr, als dies vertraglich vereinbart ist?
- Welche Rolle spielen Altersteilzeitmodelle bei dem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigungen mit geringem Stundenumfang bei älteren Mitarbeiter/-innen?⁶³ (siehe Befunde in Kapitel 5.2.2)
- Sind Beschäftigte mit höherer Qualifikation (und entsprechend höherer Vergütung) häufiger in Teilzeitbeschäftigungen tätig, weil sie es sich besser „leisten“ können? (siehe Befunde in Kapitel 5.2.2)

...geringfügigen Beschäftigung

- Wie flexibel müssen/können Honorartätige sein? Aus wie vielen Honorartätigkeiten setzt sich eine durchschnittliche freiberufliche Karriere in der Jugendhilfe zusammen?

Methodische Umsetzung der weiterführenden Forschungsfragen

Eine Herausforderung für zukünftige Forschungsprojekte besteht darin, diese Fragestellungen so zu operationalisieren, dass diese auch empirisch untersucht werden können. Auch wenn im Rahmen dieses Abschlussberichtes kein dazu passendes Forschungsprogramm entwickelt und bis ins Detail ausformuliert werden soll, so soll doch angedeutet werden, wo ein Forschungsbedarf gesehen wird.

Um zunächst eine verlässliche empirische Grundlage zu schaffen, scheinen umfassende, standardisierte Befragungen der Träger und der Beschäftigten selber notwendig. Hierbei besteht allerdings die Schwierigkeit darin, systematische Zugänge für solche Untersuchungen zu schaffen. So wäre zu prüfen, inwiefern die verschiedenen Beschäftigtengruppen mit Befragungsinstrumenten gleichermaßen erreicht werden können oder ob es hier Unterschiede gibt. So könnte man vermuten, dass geringfügig Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe genauso wie Beschäftigte in einem Zeitarbeitsverhältnis schwerer im Rahmen von empirischen Erhebungen zu erreichen sind.

Um die Auswirkungen/Folgen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigten sowie für die Qualität der pädagogischen Arbeit zu erfassen, werden standardisierte Befragungen nicht ausreichen. Das methodische Setting sollte daher ergänzt werden durch den Einsatz qualitativer, rekonstruktiver Forschungsmethoden. Je nach Fragestellung scheint hierfür grundsätzlich eine Vielzahl von Instrumenten geeignet, vom Experteninterview über themenzentrierte Interviews bis hin zu ethnografischen Zugängen.

63 In diesem Zusammenhang stellt sich für weitere Forschung auch die Frage nach dem Alter des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe beim Berufsausstieg. Hierzu fehlen empirische Daten, die zwar nicht zwingend mit Blick auf atypische Beschäftigung, jedoch mit Blick auf das Thema Fachkräftebedarf von großer Bedeutung sind.

6.4 Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe: Ein Ausblick

Am Anfang des 21. Jahrhunderts sind Soziale Berufe ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil der gesellschaftlichen Grundversorgung mit sozialen Diensten einer öffentlich organisierten Bildung, Betreuung, Erziehung und Hilfe. Auch arbeitsmarktpolitisch kann man nach den rasanten Entwicklungen im letzten, dem „sozialpädagogischen Jahrhundert“ (Rauschenbach 1999), von einem Beschäftigungsfeld mit einer beachtlichen Größe sprechen. Mitgewachsen ist dabei die Kinder- und Jugendhilfe, und zwar von knapp 537.000 Beschäftigten Anfang der 1990er-Jahre auf fast 733.000 tätige Personen Ende 2010 – und diese Zahl wird voraussichtlich in den nächsten Jahren noch weiter steigen (vgl. Schilling 2011). Gleichzeitig geht mit der Expansion der Sozialen Arbeit und der Kinder- und Jugendhilfe auch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen hin zu mehr atypischer Beschäftigung einher – auch wenn sich dieser Trend möglicherweise in den letzten Jahren etwas beruhigt hat.

Die Analysen haben gezeigt, dass von den Merkmalen atypischer Beschäftigung die Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe gerade von Teilzeit verstärkt betroffen sind bzw. die zugrunde gelegten Daten dies besonders gut dokumentieren können. Bleibt man einmal bei der hohen Teilzeitquote für die Sozialen Berufe im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktsegmenten, so hängt dies ohne Frage auch damit zusammen, dass die Kinder- und Jugendhilfe seit jeher eine eher weibliche Berufsdomäne ist. Und Frauen sind es auch, die häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Besonders in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in Ganztagschule und Hort dient die Teilzeitarbeit jedoch nicht immer dazu, Familie und Beruf zu verbinden, so dass sie vermutlich nicht immer freiwillig erfolgt. Nur ein Indiz hierfür ist die Tatsache, dass in der Kinder- und Jugendarbeit und in Horten häufig auch Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Beide Arbeitsfelder halten derzeit scheinbar häufig keine Vollzeitarbeitsplätze bereit, wobei diesem Phänomen wohl je unterschiedliche Bedingungen zugrunde liegen.

In der Kinder- und Jugendarbeit resultieren Teilzeitstellen vor allem aus Finanzknappheit und bestehenden Sparzwängen. Seit Beginn der 2000er-Jahre ist die Kinder- und Jugendarbeit von Einschnitten in ihrer Ressourcenausstattung betroffen, auch wenn zuletzt die finanziellen Aufwendungen wieder gestiegen sind (vgl. Pothmann 2012). Sie galt als ein im Rahmen der Bildungsdebatte lange vergessenes Arbeitsfeld, welches sich zunehmend im politischen Raum legitimieren musste. Seit einigen Jahren wird ihr offenbar auf Grund ihres enormen Potenzials als „anderer Bildungsort“ neben Schule wieder verstärkt Anerkennung entgegengebracht. Gleichwohl scheinen politische Rahmenbedingungen einerseits sowie die Organisations- und Angebotsformen andererseits für die Kinder- und Jugendarbeit den Effekt zu haben, dass überwiegend nur Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Wenn Kinder- und Jugendarbeit aber auch in Zukunft zusammen mit anderen Bildungsorten das Aufwachsen von jungen Menschen begleiten soll, müssen hierfür entsprechende politische und fiskalische Rahmenbedingungen geschaffen werden, braucht es entsprechende Angebote und ist nicht zuletzt qualifiziertes Personal notwendig, das sich aber vermutlich nicht nur – wie zurzeit der Fall – in jedem dritten Fall mit einer Vollzeitstelle zufrieden geben wird.

Die Ganztagschule ist ein eindrückliches Beispiel dafür, wie aufgrund organisatorischer Rahmenbedingungen und den derzeit gegebenen Strukturen – es handelt sich aktuell in Deutschland vor allem um so genannte „offene Ganztagschulen“ – ein Handlungsfeld von Teilzeitbeschäftigungsformen bestimmt wird. Offene Ganztagschulen praktizieren häufig ein additives Organisationsmodell und halten außerunterrichtliche Angebote hauptsächlich in den Nachmittagsstunden bereit. Für die Beschäftigten, die bislang nur in Ausnahmefällen auch in den Unterricht eingebunden sind, fällt somit

gar nicht genug Arbeitsvolumen an, um ihnen eine Vollzeitstelle zu ermöglichen. Die Funktion der „Unterrichtsergänzung“ ist dem Hort ebenso inhärent. Darüber hinaus wird die Situation in Ganztagschulen und Horten durch den drohenden Fachkräftemangel verschärft, der in den letzten Jahren hinreichend skizziert worden ist: Denn es sind häufig Erzieher/-innen, welche die pädagogischen Aufgaben in den außerunterrichtlichen Angeboten wahrnehmen. Hier entsteht eine unmittelbare Konkurrenz insbesondere mit Kindertageseinrichtungen um Arbeitnehmer/-innen mit dem gleichen (Ausbildungs-) Profil. Kindertageseinrichtungen haben den Vorteil, dass sie nicht zuletzt im Zuge des Ausbaus von ganztägigen Betreuungsangeboten viel leichter Arbeitsverträge mit einem höheren Stundenvolumen anbieten können. Nicht zu unterschätzen ist auch die – im Gegensatz zu Ganztagschule und Hort – attraktivere Arbeitszeit im Vormittagsbereich.

So unterschiedlich die Ursachen und Folgen von Teilzeitarbeit in Kinder- und Jugendarbeit sowie Hort und Ganztagschule auch sind, jeweils ist man in besonderem Maße gefordert, in Zukunft kreative Lösungsansätze bereit zu halten. In der Ganztagschule kann möglicherweise ein stärkerer Ausbau des vollgebundenen Ganztagsbetriebs Potenziale für eine stärkere Rhythmisierung des Schultages schaffen, die mit häufigeren Wechseln von unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Phasen über den gesamten Schultag einhergeht. Auch die stärkere Einbeziehung von Fachkräften in die Förderung der Schüler/-innen – sei es im Rahmen des Unterrichts oder in Parallelangeboten – käme sowohl dem Arbeitsfeld an sich und damit den Schüler/-innen als auch den dort Beschäftigten zugute. Im Rahmen der offenen Ganztagschule können alternativ vermehrt Ganztagsklassen oder -züge eingerichtet werden. Des Weiteren könnten für den Hort beispielsweise auch auf Trägerebene öfter Vollzeit Arbeitsplätze geschaffen werden, indem Beschäftigte im Vormittagsbereich in Kindertageseinrichtungen arbeiten und im Nachmittagsbereich in der Schulkinderbetreuung.

Beim Wechsel von der Arbeitsfeld- in die Beschäftigtenperspektive wird schließlich sichtbar, dass in allen untersuchten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe eine bestimmte Personengruppe ganz besonders von einer Teilzeitbeschäftigung betroffen ist: die jungen Arbeitnehmer/-innen. Dieses Phänomen zeigt sich nicht nur in der Kinder- und Jugendhilfe, sondern auch in anderen Branchen. Es kann aber in Zukunft für die Hilfen zu Erziehung, die Kinder- und Jugendarbeit und die Horte/Ganztagschulen zu einem besonderen Problem werden, denn die Kindertageseinrichtungen oder gar ganz andere Branchen bieten dieser Beschäftigtengruppe unter Umständen attraktivere Arbeitsbedingungen.

Dass Lösungsansätze – so ist abschließend zu bilanzieren – zur Minimierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, sofern sie berufsbiografisch nicht gewollt sind, eine hohe Priorität haben sollten, ist nicht allein eine Frage der Arbeitnehmerfreundlichkeit. Bleibt das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe lediglich ein interessantes und herausforderndes Arbeitsfeld, bietet gleichzeitig aber seinen Beschäftigten keine sicheren und auskömmlichen Arbeitsverhältnisse, dann sinkt der Anreiz, sich in der Berufswahl für dieses Arbeitsfeld zu entscheiden.

Literatur

- Anheier, H.K./Fritsch, S./Klose, M./Opfermann, R./Rosenki, N./Schwarz, N./Spengler, N.: ZIVIZ Zivilgesellschaft in Zahlen. Abschlussbericht Modul 1. O.O. 2011.
- Anheier, H.K./Priller, E./Seibel, W./Zimmer, A.: Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin 1998.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen Dezember 2011, Nürnberg 2012 (<http://statistik.arbeitsagentur.de>; Zugriff: 30.04.2012).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Band 1. Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg 2011.
- [BAP] Bayerisches Absolventenpanel [BAP]: Eine Befragung der Bayrischen Absolventen 2005/06 (www.ihf.bayern.de; Zugriff: 18.04.2010).
- Behr, K./Cloos, P./Galuske, M./Liebig, R./Rauschenbach, Th.: Zivildienst und Arbeitsmarkt. Sekundäranalysen und Fallstudien zu den arbeitsmarktpolitischen Effekten des Zivildienstes. Stuttgart 2002 (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 222).
- Behr, K./Gragert, N.: Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Dortmund und München 2002 (www.forschungsverbund.tu-dortmund.de >> Personal und Qualifikation >> Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen; Zugriff 25.06.2011).
- Behr, K./Hoffmann, H./Rauschenbach, Th.: Das Berufsbild der ErzieherInnen. Vom fächerorientierten- zum tätigkeitsorientierten Ausbildungskonzept. Berlin 1999.
- Behr, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th.: Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Weinheim und München 2000.
- Behr, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th.: Zivildienst – ein bedrohtes Erfolgsmodell? Ergebnisse einer Studie zur arbeitsmarktpolitischen Relevanz des Zivildienstes. In: Neue Praxis. Heft 2, 2003. S. 234-242.
- Betzelt, S./Bauer, R.: Nonprofit-Organisationen als Arbeitgeber. Opladen 2000.
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Berlin 2011.
- Bock-Famulla, K./Lange, J.: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2011. Gütersloh 2011.
- Börner, N./Eberitzsch, S./Grothues, R./Wilk, A.: Bildungsbericht Ganztagschule NRW. Münster 2011.
- Brehmer, W./Seifert, H.: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. WSI-Diskussionspapier Nr. 156. Düsseldorf 2007.
- Brinkmann U./Dörre, K./Röbenack, S. : Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn 2006.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Daten zur Förderstatistik. (http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html?year_month=201012; Zugriff: 31.08.2011)
- Dahme, H.-J./Kühnlein, G./Wohlfahrt, N./Burmester, M.: Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin 2005.

- Dathe, D./Hohendanner, C./Priller, E.: Wenig Licht, viel Schatten – der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld. WZBrief Arbeit. Heft 3, 2009.
- Dathe, D./Kistler, E.: Arbeit(en) in Betrieben des Dritten Sektors. Ergebnisse einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000. Stadtbergen 2002.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Gleichwertige Lebensbedingungen in Deutschland und soziale Angebote und Leistungen für Kinder, Jugendliche und Eltern. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage 17/6243. Drucksache 17/6516. Berlin 2011.
- DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik: DGB-Vorschläge zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Qualität der Arbeit verbessern. Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 4/April 2011 (<http://www.dgb.de/themen/++co++e707021e-5eb0-11e0-625f-0188b4dc422/@@index.html>; Zugriff: 31.08.2011).
- Dörre, K.: Normalarbeit und Prekariat. In: Zeitschrift für Sozialreform. Heft 4. 2010. S. 439-442.
- Eichinger, U.: Was „verdienen“ die Fachkräfte in den Erziehungshilfen? Zum Status quo der Bezahlungspraxen. In: Forum Erziehungshilfen. 2011. S. 78-81.
- Enggruber, R./Mergner, U. (Hrsg.): Lohndumping und neue Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Berlin 2007.
- Feldhoff, K.: Soziale Arbeit als Frauenberuf – Folgen für Sozialen Status und Bezahlung?! In: Zander, M./Hartwig, L./Jansen, I. (Hrsg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität der Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden 2006.
- Fendrich, S.: Hilfen zur Erziehung – eine Trendwende bei der Personalentwicklung. Rückbau und Umstrukturierung der Beschäftigten in einem expandierenden Leistungsbereich. In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1 + 2, 2008. S. 9-11.
- Fendrich, S.: Wer macht den Job? Zur Personalstruktur in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra 9 + 10, 2008. S. 37-40.
- Fendrich, S./Lange, J./Pothmann, J.: Vom Wandel des Wandels. Anfragen an den Stand von Expansions-, Differenzierungs- und Professionalisierungsprozessen in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Arbeitskreis ‚Jugendhilfe im Wandel‘ (Hrsg.): Jugendhilfeforschung. Kontroversen – Transformationen – Adressierungen. Wiesbaden 2011. S. 47-68.
- Fendrich, S./Tabel, A.: Deutlicher Personalanstieg in den Hilfen zur Erziehung. In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1, 2012. S. 8-11.
- Friess, S.: Die Soziale Arbeit in der Krise?! In: Sozial Extra. Heft 1, 2008. S. 14-17.
- Fuchs-Rechlin, K.: Es wird eng – zur aktuellen Dynamik der Kitas. In: Komdat Jugendhilfe. Heft 3, 2011. S. 1-3.
- Fuchs-Rechlin, K.: Wachstum mit Nebenwirkung, oder: Nebenwirkung Wachstum? Die Beschäftigungsbedingungen des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Rauschenbach, Th./Schilling, M.: Kinder- und Jugendhilfereport 3. Bilanz der Wende. Weinheim und München 2011. S. 45-66.
- Fuchs-Rechlin, K.: Und es bewegt sich doch...". Eine Untersuchung zum professionellen Selbstverständnis von Pädagoginnen und Pädagogen. Münster u.a. 2010.
- Fuchs-Rechlin, K.: Arbeitsplatz Ganztagschule – pädagogisch wertvoll? Eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung zu den Arbeitsbedingungen sozialpädagogischer Arbeit an Ganztagschulen. In: Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft [GEW] (Hrsg.): Arbeitsplatz Ganztagschule – pädagogisch wertvoll! Handreichung für die sozialpädagogische Arbeit an Ganztagschulen. Frankfurt am Main 2008.
- Fuchs-Rechlin, K.: Wie geht's im Job? Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt a.M. 2007.

- Fuchs-Rechlin, K./Rauschenbach, Th.: Kinder- und Jugendhilfe – ein Wachstumsmotor des Arbeitsmarktes? In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1, 2012. S. 1-4.
- Fuchs-Rechlin, K./Pothmann, J./Rauschenbach, Th.: Hilfen zur Erziehung als Beruf. Empirische Befunde zur Personalsituation im Überblick. In: Forum Erziehungshilfen. Heft 2, 2011. S. 82-90.
- Fußmann, A.: Entwicklung von Profession in der Sozialen Arbeit. Erste Erfahrungen der Bachelor/Masterstudiengänge. Gauting 2010 (<http://www.institutgauting.de/Artikel/Vom%20Master%20zum%20Desaster%20-%20Entwicklung%20von%20Profession%20in%20der%20Sozialen%20Arbeit.pdf>; Zugriff: 18.04.2010).
- Geisler, E.: Unterschiede in der Müttererwerbstätigkeit bleiben bestehen. Ostdeutsche Frauen mit Kindern sind häufiger Vollzeit erwerbstätig als westdeutsche. In: Demografische Forschung. Heft 4, 2010. S. 4.
- Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, N.: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen. Heft 63, 2010. S. 179-187.
- Gensicke, T./Geiss, S.: Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München 2010.
- Gensicke, T./Picot, S./Geiss, S.: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Wiesbaden 2006.
- Gragert, N./Pluto, L./Santen, E. van/Seckinger, M.: Entwicklungen (teil)stationärer Hilfen zur Erziehung. Ergebnisse und Analysen der Einrichtungsbefragung 2004. München 2005.
- Gragert, N./Pluto, L./Santen, E. van/Seckinger, M.: Jugendringe im Visier. Befragung zu Strukturen, Funktionen und Handlungsmöglichkeiten. München 2006.
- Helbing, S.: Gerechtigkeitslücke Schulhort. In: Thüringer Allgemeine vom 23.08.2010 (<http://www.thueringer-allgemeine.de/startseite/detail/-/specific/Gerechtigkeitsluecke-Schulhort-1894487598>; Zugriff: 17.06.2011).
- [HNA] Hessische/Niedersächsische Allgemeine Zeitung: Rechtswidrige Honorarverträge: Ganztagschulen droht Kollaps. 11.04.2011 (<http://www.hna.de/nachrichten/niedersachsen/rechtswidrige-honorarvertraege-ganztagschulen-droht-kollaps-1200527.html>; Zugriff 22.06.2011).
- Höhm, K./Bergmann, K./Gebauer, M.: Das Personal. In: Holtappels, H.-G./Klieme, E./Rauschenbach, T./Stecher, L. (Hrsg.): Ganztagschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG). Weinheim u. München 2007., S. 77-85.
- Holst, E./Maier, F.: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Heft 3, 1998.
- [IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. O.O. 2009.
- Keller, B./Seifert, H.: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: WSI Mitteilungen. Heft 3, 2011. S. 138-145.
- Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin 2007.
- Kerst, Ch./Schramm, M.: Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. In: Hochschulinformationssystem [HIS]: Forum Hochschule. Heft 10, 2008.
- Kim, A./Karin K.: Prekäre Beschäftigung im Vereinigten Königreich und Deutschland. Welche Rolle spielen unterschiedliche institutionelle Kontexte? In: Müller, W./Scherer, S. (Hrsg.), Mehr Risiken, mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen. Frankfurt a.M. 2003. S. 167-197.

- Klieme, E./Fischer, N./Holtappels, H. G./Rauschenbach, Th./Stecher, L.: Ganztagschule: Entwicklungen und Wirkungen. Ergebnisse der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005-2010. Eine Veröffentlichung des StEG-Konsortiums. O.O. 2010.
- Kolvenbach, F.-J./Taubmann, D.: Neue Statistiken zur Kindertagesbetreuung. In: Arbeitsgruppe Zahlenspiegel (Hrsg.): Zahlenspiegel 2007. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. München 2008.
- Krüger, H. H./Rauschenbach, Th. : Pädagogen in Studium und Beruf. Empirische Bilanzen und Zukunftsperspektiven. Opladen 2004.
- Krüger, H. H./Rauschenbach, Th. u.a.: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim und München 2003.
- Kühnlein, G.: Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Sozialen Arbeit. In: Dahme, H.-J./Trube, A./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt. Baltmannsweiler 2007.
- Liebig, R.: Was bleibt für das Ehrenamt? – Analysen und Forschungsbefunde zum Wandel der Führungsstrukturen im Sozialbereich. In: Rauschenbach, T./Zimmer, A. (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement unter Druck? Analysen und Befunde aus den Bereichen Soziales, Sport und Kultur. Opladen 2011. S. 29-163.
- Liebig, R.: Wohlfahrtsverbände im Ökonomisierungsdilemma. Analysen zu Strukturveränderungen am Beispiel des Produktionsfaktors Arbeit im Licht der Korporatismus- und der Dritte Sektor-Theorie. Freiburg i.B. 2005.
- Liebig, R./Karla, E.: Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Förderung der Sozialwirtschaft“. Hrsg. von der Gesellschaft für Paritätische Arbeit in Thüringen. Dortmund, Neudietendorf 2003 (http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/Texte_Reinhard/Entwicklungsfaktoren_Dritter_Sektor__2003_.pdf; Zugriff 25.06.2011).
- [LVR] Landesjugendamt Rheinland/[LWL] Landesjugendamt Westfalen (Hrsg.): Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Befunde der 4. Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2008 für Nordrhein-Westfalen. Münster und Köln 2010.
- Marmier, J./Pluto, L./Santen, E. van/Seckinger, M./Zink, G.: Einrichtungsbefragung. Ergebnisse und Analysen einer empirischen Studie. München 2002.
- Marmier, J./Pluto, L./Santen, E. van/Seckinger, M./Zink, G.: Jugendarbeit in Deutschland. Ergebnisse einer Befragung bei Jugendverbänden und –ringen zu Strukturen und Handlungsmöglichkeiten. München 2002.
- Mayer-Ahuja, N.: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zur prekären Beschäftigung seit 1973. Berlin 2003.
- Mergner, U.: Ängste, Klagen, Stillhalten: Reaktionen auf die schlechten Nachrichten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Ein Erklärungsversuch. In: Dahme, H.-J./Trube, A./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Baltmannsweiler 2007. S. 117-133.
- Mückenberger, U.: Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. In: Zeitschrift für Sozialreform. Heft 4, 2010. S. 403-420.
- Münchhausen, G./Bruns-Schmitz, S. u.a.: Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Zwischenbericht. Bonn 2009 (http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_23201.pdf; Zugriff: 10.05.2011).
- OECD: How good is part-time work? Position Paper. Paris 2010 (<http://www.oecd.org/dataoecd/15/16/45602882.pdf>; Zugriff: 05.05.2011).
- Oschmiansky, F.: Deregulierung des Arbeitsmarktes: Das Normalarbeitsverhältnis und andere Beschäftigungsformen. O.O. 2010 (<http://www.bpb.de/themen/7KUCXU.html>; Zugriff: 11.05.2011).

- Pich, W.: Das Berufsfeld von Sozialarbeitern/-innen und Sozialpädagogen/-innen im Mikrozensus – Bilanz einer Dekade. Der Arbeitsmarkt für Sozialarbeitern/-innen und Sozialpädagogen/-innen – Entwicklungen, Umfang und innere Struktur. In: Neue Praxis 2007. Heft 6, 2007. S. 623-651.
- Pothmann, J.: Jugendarbeit – gelandet nach freiem Fall? In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1, 2012. S. 14-15.
- Pothmann, J.: Ausgabenvolumen und Finanzierung der Kinder- und Jugendarbeit. In: Rauschenbach, T./Borrmann, S. (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Weinheim und Basel 2011 (<http://www.erzwissonline.de/>).
- Pothmann, J.: Vergessen in der Bildungsdebatte. Dimensionen des Personalabbaus in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1 + 2, 2008. S. 5-6.
- Pothmann, J./Schilling, M.: Vereinfachung der statistischen Erfassung durch Standardisierung – Beispiel Ganztagschule. In: KomDat Jugendhilfe. Heft 1, 2005. S. 3-4.
- Pothmann, J./Tabel, A.: Jugendhilfe zwischen Dienstleistung und Intervention. Empirische Analysen zu den Hilfen zur Erziehung. In: Rauschenbach, T./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 3. Bilanz einer empirischen Wende. Weinheim und München. S. 87-107.
- Pothmann, J./Thole, W.: Wachstum ins Ungewisse – Jugendarbeit im Spannungsfeld von öffentlicher Wahrnehmung und Empirie. In: Rauschenbach, T./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 1. Münster 2001. S. 73-96.
- Priller, E.: Impuls für Panel „Zivilgesellschaft gestern und heute. Eine Spurensuche“. Präsentation des Vortrags auf der Tagung „Zivilgesellschaft. Sozialer Kitt, Partizipation oder Wirtschaftsfaktor? Alte Fragen. Neue Zahlen“ am 29. Juni 2011 in Berlin (www.stifterverband.info/statistik_und_analysen/dritter_sektor/veranstaltungen/veranstaltung_2011_06_29/priller_zivilgesellschaft_gestern_und_heute.pdf; Zugriff 14.07.2011).
- Priller, E./Zimmer, A. (Hrsg.): Der Dritte Sektor international: mehr Markt – weniger Staat? Berlin 2001.
- Rauschenbach, Th.: Kinder- und Jugendarbeit in neuer Umgebung. Ambivalenzen, Herausforderungen, Perspektiven. In: Leshwange, M./Liebig, R. (Hrsg.): Aufwachsen offensiv mitgestalten. Impulse für die Kinder- und Jugendarbeit. Essen 2010. S. 17-50.
- Rauschenbach, Th.: Wo steht die Kinder- und Jugendhilfe? Zwischen Bedeutungszuwachs und Marginalisierung. In: Neue Praxis. Heft 1, 2010. S. 25-38.
- Rauschenbach, Th.: „Dienste am Menschen“ – Motor oder Sand im Getriebe des Arbeitsmarktes. Die Rolle der Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe in einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft. In: Neue Praxis. Heft 2, 1999. S. 130-146.
- Rauschenbach, Th./Beher, K./Knauer, D.: Die ErzieherIn. Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim und München 1995.
- Rauschenbach, Th./Borrmann, S./Düx, W./Liebig, R./Pothmann, J./Züchner, I.: Lage und Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Eine Expertise. Stuttgart 2010.
- Rauschenbach, Th./Schilling, M.: Auf dem Weg zur Einheit – Annäherungen zwischen Ost und West. Ein Blick auf die veränderte Infrastruktur der Kinder- und Jugendhilfe. In: Rauschenbach, T./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 3. Bilanz der empirischen Wende. Weinheim und München 2011. S. 25-44.
- Rauschenbach, Th./Schilling, M.: Spaltet sich die Kinder- und Jugendhilfe? Analysen zu Gewinnen und Verlusten in der Personalstruktur. In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1 + 2, 2008. S. 2-4.
- Rauschenbach, Th./Schilling, M.: Die Kinder- und Jugendhilfe zu Beginn des 21. Jahrhunderts – am Ende ihres Wachstums? In: Jugendhilfe. In: Rauschenbach, T./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 2. Weinheim und München 2005. S. 11-28.

- Rauschenbach, Th./Schilling, M.: Suche: Motivierte Spitzenkraft – Biete: Befristete Teilzeitstelle. Zu Beschäftigungsrisiken in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Rauschenbach, Th./ Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 1. Analysen, Befunde und Perspektiven. Münster 2001. S. 143-162.
- Rauschenbach, Th./Züchner, I.: Soziale Berufe. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik. 3. Aufl. München 2005. S. 1649-1667.
- Reinowski, E./Saueremann, J.: Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen? In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung. Heft 4, 2008. S. 489-499.
- Rückert-John, J.: Arbeitszeitflexibilisierung in Nonprofit-Organisationen. In: Zimmer, A./Priller, E. (Hrsg.): Der deutsche Nonprofit-Sektor im gesellschaftlichen Wandel. Zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen Teilstudie des international vergleichenden Johns Hopkins Projekts. Arbeitspapier der Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft. Münster 2000. S. 31-52.
- Sachverständigenkommission 11. Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe. Eine Bestandsaufnahme. München 2002.
- Schilling, M.: Sozialstatistiken, in: H.-U. Otto, H. Thiersch (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. München und Basel 2011. S. 1535-1544.
- Schilling, M.: Die Zukunftsbranche Kinder- Jugendhilfe – Personalbedarfe bis 2025 belaufen sich auf 333.000 Fachkräfte. In: Komdat Jugendhilfe. Heft 1 + 2, 2011. S. 1-6. (http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/Komdat/39_Komdat_Heft_1_2_2011.pdf; Zugriff: 01.02. 2012).
- Schilling, M.: Bevölkerung 2020 ... mehr oder weniger soziale Berufe? Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Arbeitsfelder im Lichte der demografischen Entwicklung. In: Amthor, R.-C. (Hrsg.): Soziale Berufe im Wandel. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sozialer Arbeit. Baltmannsweiler 2008. S. 30-45.
- Schilling, M.: 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 T. Rauschenbach und M. Schilling, Dortmund 2012 (www.akjstat.tu-dortmund.de >> Analysen >> Kindertagesbetreuung; Zugriff 05.04.2012).
- Schilling, M./Kolvenbach, F.-J.: Dynamische Stabilität. Zur Systematik der KJH-Statistik und ihrer Weiterentwicklung. In: Rauschenbach, T./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 3. Bilanz der empirischen Wende. Weinheim und München 2011. S. 191-210.
- Schopf, A./Ringler, P.: Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Wien 2007.
- Seckinger, M./Pluto, L./Peucker, C./Gadow, T.: DJI-Jugendverbandserhebung. Befunde zu Strukturmerkmalen und Herausforderungen. München 2009.
- Seithe, M.: Schwarzbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden 2010.
- Spengler, N./Priemer, J.: Daten zur Zivilgesellschaft. Eine Bestandsaufnahme. Zivilgesellschaft in Zahlen. Band 2. Essen 2011.
- Statistisches Bundesamt: Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M. 2008a (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure__Arbeitsmarkt,property=file.pdf; Zugriff 25.11.2011).
- Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1. Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2010/2011. Wiesbaden 2012.
- Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder). Versch. Jahrgänge.

- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2011 für die Bundesrepublik Deutschland mit internationalen Übersichten. Wiesbaden 2011.
- Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten. Verdienststrukturerhebung. In: Fachserie 16. Heft 1, 2008.
- Steiner, C.: Qualität der Beschäftigungsverhältnisse des weiteren pädagogisch tätigen Personals. Vortrag auf der Bilanztagung im Rahmen der Begleitforschung zum IZBB „Professionalisierungsentwicklung und Kooperation an Ganztagschulen“ am 3. und 4. Juni 2010 in Potsdam.
- Wagner, A.: Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Berlin 2010 (<http://www.boeckler.de/pdf/fof/S-2009-327-3-1.pdf>; Zugriff: 05.05.2011).
- Wagner, A.: Zur Notwendigkeit der Diskussion über gesellschaftliche Leitbilder – Plädoyer für ein neues Normalarbeitsverhältnis (<http://www.memo.uni-bremen.de/docs/m0501.pdf>; Zugriff: 01.05.2011).
- Wagner, B.: Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat. „Dritter Sektor“ und „Sozialwirtschaft – in Deutschland und im europäischen Vergleich. Dresden o.J.
- Wallner, C.: Frauenarbeit unter Männerregie oder Männerarbeit im Frauenland? Einblicke in die Geschlechterverhältnisse sozialer Fachkräfte im Wandel Sozialer Arbeit. In: Böllert, K./Karsunky, S.: Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden 2008.
- Walwei, U.: Normalarbeitsverhältnis in Bewegung. In: Mitbestimmung. Heft 11, 1999.
- Weitzmann, G.: Leistungserbringung und Finanzierung in der Jugendarbeit. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Förderung der Jugendarbeit. Das System verstehen und Entwicklungen kennen. Berlin 2009. S. 6-21.
- Wimmer, P./Neuberger, O.: Personalwesen 2. Stuttgart 1998.
- Wingerter, C.: Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. Heft 3, 2012. (<http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2012/3/2750/#abb1-rueck>; Zugriff 05.04.2012).
- Wingerter, C.: Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Wirtschaft und Statistik. Heft 11, 2009. S. 1080-1098.
- Züchner, I.: Die Entwicklung der sozialen Berufe: quantitative und qualitative Befunde. In: Dahme, H.-J./Kühnlein, G./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Baltmannsweiler 2007. S. 11-21.
- Züchner, I./Cloos, P.: Das Personal in der Sozialen Arbeit. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss soziale Arbeit. Wiesbaden 2010. S. 933-954.
- Züchner, I./Schilling, M.: Nach dem sozialpädagogischen Jahrhundert. Zur aktuellen Entwicklung des Arbeitsmarktes für soziale Berufe. In: Neue Praxis. Heft 1, 2010. S. 55-69.

Tabellen

Tabelle 1:	Entwicklung der abhängig Beschäftigten in unterschiedlichen Erwerbsformen in 1.000 in Deutschland; 1996-2010 (Prozentanteil jeweils an abhängig Beschäftigten)	14
Tabelle 2:	Entwicklung der Beschäftigten in den Sozialen Berufen in Deutschland; 1950-2009 (Angaben absolut, in Tausend und in Prozent aller Erwerbstätigen)	16
Tabelle 3:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und der Vollzeitäquivalente in der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) nach Arbeitsbereichen in Ost- und Westdeutschland; 1990/91 bis 2010/11 (Anzahl)	20
Tabelle 4:	Genutzte Datenquellen für die Sekundäranalyse im Überblick	29
Tabelle 5:	Befristungsquote von pädagogischen Fachkräften nach Altersgruppen sowie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Deutschland; 2008 (Angaben in Prozent)	38
Tabelle 6:	Teilzeitquote von pädagogischen Fachkräften nach Altersgruppen sowie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Deutschland; 2008 (Angaben in Prozent)	39
Tabelle 7:	Arbeitszeitumfänge von teilzeitbeschäftigten pädagogischen Fachkräften; Deutschland; 2008 (Angaben in Prozent)	40
Tabelle 8:	Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsverhältnis und Abschluss in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	42
Tabelle 9:	Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	43
Tabelle 10:	Tätige Personen in den HzE nach Stellung im Beruf ¹ und Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	43
Tabelle 11:	Beschäftigungsumfang in den HzE nach Geschlecht in Deutschland; 2010 (Angaben in Prozent)	46
Tabelle 12:	Beschäftigungsumfang in den HzE nach Alter in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	47
Tabelle 13:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den HzE nach Bundesländern und Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Stunden, arithmetisches Mittel)	48
Tabelle 14:	Teilzeitbeschäftigte nach Beschäftigungsumfang sowie Vollzeitbeschäftigte in ausgewählten Handlungsfeldern der HzE in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben absolut und in Prozent)	50
Tabelle 15:	Teilzeitquote innerhalb ausgewählter Handlungsfelder der HzE bei kirchlichen Trägern 2008 (Angaben absolut und in Prozent)	50
Tabelle 16:	Durchschnittlicher Anteil nicht hauptamtlich beschäftigter Personen in den Einrichtungen der HzE in Ost- und Westdeutschland 2004 (Angaben in Prozent bezogen auf alle hauptamtlich Beschäftigten plus die jeweilige Gruppe)	51
Tabelle 17:	Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsverhältnis und Abschluss in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	53
Tabelle 18:	Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	54

Tabelle 19:	Tätige Personen in der KJA nach Stellung im Beruf ¹ und Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent).....	54
Tabelle 20:	Durchschnittliche Anteile von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen bei Jugendringen in Ost- und Westdeutschland in den Jahren 1995, 1999 und 2004 (Angaben in Prozent) ¹	56
Tabelle 21:	Beschäftigungsumfang in der KJA nach Geschlecht in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	57
Tabelle 22:	Beschäftigungsumfang in der KJA nach Alter in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)	58
Tabelle 23:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der KJA nach Geschlecht und Bundesländern am 31.12.2010 (arithmetisches Mittel).....	59
Tabelle 24:	Teilzeitquote innerhalb ausgewählter Handlungsfelder der KJA in Deutschland am 31.12.2010 (Angaben absolut und in Prozent).....	60
Tabelle 25:	Teilzeitquote innerhalb ausgewählter Handlungsfelder der KJA bei kirchlichen Trägern 2008 (Angaben absolut und in Prozent).....	60
Tabelle 26:	Hauptberufliches Personal in der Offenen KJA nach Beschäftigungsumfang und Trägerzugehörigkeit im zeitlichen Vergleich (2002, 2004 und 2008) in Nordrhein-Westfalen (Angaben in Prozent).....	61
Tabelle 27:	Die im Offenen Ganztags beschäftigten Berufs- und Personengruppen in NRW nach Angaben der Schulleitungen/Ganztagskoordinator/-innen am 2010 (Angaben absolut)	65
Tabelle 28:	Pädagogisch tätige Personen in Horten nach Beschäftigungsverhältnis und Abschluss in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent).....	66
Tabelle 29:	Tätige Personen in Horten nach Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent).....	67
Tabelle 30:	Befragte Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen nach Befristung und Berufsabschluss 2007 (Angaben absolut und in Prozent)	68
Tabelle 31:	Befragte Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen nach Bundesgebieten und Arbeitszeitumfang 2007 (Angaben absolut und in Prozent).....	69
Tabelle 32:	Teilzeitbeschäftigung der pädagogisch Tätigen in Horten 2008 und 2011 (Angaben absolut und in Prozent)	70
Tabelle 33:	Beschäftigungsumfang der pädagogisch Tätigen im Hort nach Geschlecht in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent).....	70
Tabelle 34:	Beschäftigungsumfang der pädagogisch Tätigen im Hort nach Alter in Deutschland am 01.03.2011 (Angaben absolut und in Prozent).....	71
Tabelle 35:	Teilzeitbeschäftigung der pädagogisch Tätigen in Horten und in Kindertageseinrichtungen insgesamt am 15.03.2006, 15.03.2008 und 01.03.2011 (Anzahl absolut und Anteil von allen pädagogisch Tätigen in Prozent)	71
Tabelle 36:	Teilzeitbeschäftigung der pädagogisch Tätigen in Horten und in Kindertageseinrichtungen insgesamt in Ost- und Westdeutschland am 01.03.2011 (Anzahl absolut und Anteil von allen pädagogisch Tätigen in Prozent)	72

Tabelle 37: Befragte Mitarbeiter/-innen an Ganztagschulen nach ihrer Zufriedenheit mit der Höhe ihres Einkommens 2007 (Angaben in Zeilenprozenten und Mittelwerten) 73

Abbildungen

- Abbildung 1: Anteil regulärer Erwerbstätigkeit bei Absolvent(inn)en der Fachrichtung Pädagogik (Uni) der Jahrgänge 1993 (n=69), 1997 (n=103) und 2001 (n=170) in den ersten 60 Monaten nach dem Studienabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent)..... 33
- Abbildung 2: Anteil regulärer Erwerbstätigkeit bei Absolvent(inn)en der Fachrichtung Sozialwesen (FH) der Jahrgänge (n=255), 1997 (n=224) und 2001 (n=280) in den ersten 60 Monaten nach dem Studienabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent) 34
- Abbildung 3: Tätigkeiten der Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) (n=280) und Pädagogik (Uni) (n=170) aus dem Jahr 2001 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen) 35
- Abbildung 4: Entwicklung der Vollzeitquote in ausgewählten Berufen in Deutschland; 1998 und 2008 (Angaben in Prozent) 36
- Abbildung 5: Art des Arbeitsverhältnisses der Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Sozialwesen (FH) (n=280) und Pädagogik (Uni) (n=170) aus dem Jahr 2001 5 Jahre nach dem Hochschulabschluss in Deutschland (Angaben in Prozent) 37
- Abbildung 6: Entwicklung der Befristungsquote in ausgewählten Berufen in Deutschland; 1998 und 2008 (Angaben in Prozent) 37
- Abbildung 7: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigungen in den HzE in Deutschland 1998 (N=19.827), 2002 (N=21.259), 2006 (N=24.645) und 2010 (N=34.313) (jeweils am 31.12. des Jahres; Angaben in Prozent) 45
- Abbildung 8: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigungen in der KJA in Deutschland 1998 (N=44.560), 2002 (N=39.137), 2006 (N=33.631) und 2010 (N=35.959) (jeweils am 31.12. des Jahres; Angaben in Prozent) 57

Anhang A: Tabellen zum tätigen Personal in den Hilfen zur Erziehung auf Landesebene

Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsverhältnis und Bundesländern am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Bundesland	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt
Baden-Württemberg (N=8.572)	93,8	6,2	100,0
Bayern (N=6.726)	92,6	7,4	100,0
Berlin (N=4.384)	89,5	10,5	100,0
Brandenburg (N=2.501)	96,2	3,8	100,0
Bremen (N=827)	92,3	7,7	100,0
Hamburg (N=2.442)	92,5	7,5	100,0
Hessen (N=5.364)	91,5	8,5	100,0
Mecklenburg-Vorpommern (N=1.652)	97,8	2,2	100,0
Niedersachsen (N=7.665)	92,1	7,9	100,0
Nordrhein-Westfalen (N=17.909)	90,5	9,5	100,0
Rheinland-Pfalz (N=4.060)	90,2	9,8	100,0
Saarland (N=1.089)	91,2	8,8	100,0
Sachsen (N=3.016)	94,9	5,1	100,0
Sachsen-Anhalt (N=2.116)	96,0	4,0	100,0
Schleswig-Holstein (N=3.535)	87,0	13,0	100,0
Thüringen (N=1.590)	94,3	5,7	100,0
<i>Deutschland Ost (o. BE; N=10.875)</i>	<i>95,8</i>	<i>4,2</i>	<i>100,0</i>
<i>Deutschland West (o. BE; N=58.189)</i>	<i>91,4</i>	<i>8,6</i>	<i>100,0</i>
<i>Deutschland insgesamt (N=73.448)</i>	<i>92,0</i>	<i>8,0</i>	<i>100,0</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht sowie nach Bundesländern am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Geschlecht	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt
Baden-Württemberg			
Männlich (N=2.769)	93,9	6,1	100,0
Weiblich (N=5.803)	93,8	6,2	100,0
Insgesamt (N=8.572)	93,8	6,2	100,0
Bayern			
Männlich (N=1.746)	91,8	8,2	100,0
Weiblich (N=4.980)	92,9	7,1	100,0
Insgesamt (N=6.726)	92,6	7,4	100,0
Berlin			
Männlich (N=.1276)	86,4	13,6	100,0
Weiblich (N=3.108)	90,8	9,2	100,0
Insgesamt (N=4.384)	89,5	10,5	100,0
Brandenburg			
Männlich (N=696)	97,3	2,7	100,0
Weiblich (N=1.805)	95,8	4,2	100,0
Insgesamt (N=2.501)	96,2	3,8	100,0
Bremen			
Männlich (N=264)	92,4	7,6	100,0
Weiblich (N=563)	92,2	7,8	100,0
Insgesamt (N=827)	92,3	7,7	100,0
Hamburg			
Männlich (N=811)	92,1	7,9	100,0
Weiblich (N=1.631)	92,8	7,2	100,0
Insgesamt (N=2.442)	92,5	7,5	100,0
Hessen			
Männlich (N=1.617)	92,5	7,5	100,0
Weiblich (N=3.747)	91,1	8,9	100,0
Insgesamt (N=5.364)	91,5	8,5	100,0
Mecklenburg-Vorpommern			
Männlich (N=401)	96,3	3,7	100,0
Weiblich (N=1.251)	98,2	1,8	100,0
Insgesamt (N=1.652)	97,8	2,2	100,0
Niedersachsen			
Männlich (N=2.378)	92,4	7,6	100,0
Weiblich (N=5.287)	92,0	8,0	100,0
Insgesamt (N=7.665)	92,1	7,9	100,0

– Fortsetzung nächste Seite –

- Fortsetzung vorherige Seite -

Geschlecht	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt
Nordrhein-Westfalen			
Männlich (N=5.115)	90,4	9,6	100,0
Weiblich (N=12.794)	90,6	9,4	100,0
Insgesamt (N=17.909)	90,5	9,5	100,0
Rheinland-Pfalz			
Männlich (N=1.175)	89,1	10,9	100,0
Weiblich (N=2.885)	90,6	9,4	100,0
Insgesamt (N=4.060)	90,2	9,8	100,0
Saarland			
Männlich (N=328)	89,0	11,0	100,0
Weiblich (N=761)	92,1	7,9	100,0
Insgesamt (N=1.089)	91,2	8,8	100,0
Sachsen			
Männlich (N=658)	94,5	5,5	100,0
Weiblich (N=2.358)	95,0	5,0	100,0
Insgesamt (N=3.016)	94,9	5,1	100,0
Sachsen-Anhalt			
Männlich (N=499)	96,6	3,4	100,0
Weiblich (N=1.617)	95,8	4,2	100,0
Insgesamt (N=2.116)	96,0	4,0	100,0
Schleswig-Holstein			
Männlich (N=1.312)	84,6	15,4	100,0
Weiblich (N=2.223)	88,4	11,6	100,0
Insgesamt (N=3.535)	87,0	13,0	100,0
Thüringen			
Männlich (N=365)	94,0	6,0	100,0
Weiblich (N=1.225)	94,4	5,6	100,0
Insgesamt (N=1.590)	94,3	5,7	100,0
Deutschland Ost (o. Berlin)			
Männlich (N=2.619)	95,8	4,2	100,0
Weiblich (N=8.256)	95,7	4,3	100,0
Insgesamt (N=10.875)	95,8	4,2	100,0
Deutschland West (o. Berlin)			
Männlich (N=17.515)	91,1	8,9	100,0
Weiblich (N=40.674)	91,6	8,4	100,0
Insgesamt (N=58.189)	91,4	8,6	100,0
Deutschland insgesamt			
Männlich (N=21.410)	91,4	8,6	100,0
Weiblich (N=52.038)	92,2	7,8	100,0
Insgesamt (N=73.448)	92,0	8,0	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Tätige Personen in den HzE nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht sowie nach Bundesländern am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Geschlecht	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 und mehr Stunden	Vollzeit (W: 38,5 Std./O: 40 Std.)	Insgesamt
Baden-Württemberg						
Männlich (N=2.769)	16,3	17,7	3,6	3,2	59,2	100,0
Weiblich (N=5.803)	24,7	23,3	2,8	3,3	45,8	100,0
Insgesamt (N=8.572)	22,0	21,5	3,1	3,2	50,1	100,0
Bayern						
Männlich (N=1.746)	12,8	13,3	3,0	4,6	66,3	100,0
Weiblich (N=4.980)	18,2	19,6	3,8	5,4	53,0	100,0
Insgesamt (N=6.726)	16,8	17,9	3,6	5,2	56,5	100,0
Berlin						
Männlich (N=1.276)	18,6	31,7	1,9	23,7	24,1	100,0
Weiblich (N=3.108)	17,3	33,0	2,6	23,7	23,4	100,0
Insgesamt (N=4.384)	17,7	32,6	2,4	23,7	23,6	100,0
Brandenburg						
Männlich (N=696)	4,9	12,8	1,7	8,5	72,1	100,0
Weiblich (N=1.805)	6,5	17,6	3,1	13,5	59,3	100,0
Insgesamt (N=2.501)	6,0	16,3	2,7	12,1	62,9	100,0
Bremen						
Männlich (N=264)	18,9	24,2	2,7	8,0	46,2	100,0
Weiblich (N=563)	27,7	31,1	3,9	5,2	32,1	100,0
Insgesamt (N=827)	24,9	28,9	3,5	6,0	36,6	100,0
Hamburg						
Männlich (N=811)	14,4	24,7	3,0	6,7	51,3	100,0
Weiblich (N=1.631)	17,5	31,3	2,6	7,1	41,6	100,0
Insgesamt (N=2.442)	16,5	29,1	2,7	7,0	44,8	100,0
Hessen						
Männlich (N=1.617)	14,5	17,1	3,9	1,5	63,0	100,0
Weiblich (N=3.747)	21,4	23,3	3,7	2,1	49,6	100,0
Insgesamt (N=5.364)	19,3	21,5	3,7	1,9	53,6	100,0
Mecklenburg-Vorpommern						
Männlich (N=401)	3,5	20,7	5,7	8,7	61,3	100,0
Weiblich (N=1.251)	5,4	28,4	5,0	10,2	51,1	100,0
Insgesamt (N=1.652)	4,9	26,5	5,2	9,8	53,6	100,0
Niedersachsen						
Männlich (N=2.378)	13,0	16,9	3,0	3,5	63,6	100,0
Weiblich (N=5.287)	21,0	24,0	3,0	2,6	49,4	100,0
Insgesamt (N=7.665)	18,5	21,8	3,0	2,9	53,8	100,0

– Fortsetzung nächste Seite –

– Fortsetzung vorherige Seite –

Geschlecht	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 und mehr Stunden	Vollzeit (W: 38,5 Std./O: 40 Std.)	Insgesamt
Nordrhein-Westfalen						
Männlich (N=5.115)	12,3	12,2	1,3	2,2	72,0	100,0
Weiblich (N=12.794)	21,7	20,3	1,4	1,7	54,9	100,0
Insgesamt (N=17.909)	19,0	18,0	1,3	1,9	59,8	100,0
Rheinland-Pfalz						
Männlich (N=1.175)	12,3	12,2	1,0	2,3	72,2	100,0
Weiblich (N=2.885)	19,7	21,0	2,1	2,7	54,5	100,0
Insgesamt (N=4.060)	17,6	18,4	1,8	2,6	59,6	100,0
Saarland						
Männlich (N=328)	12,2	8,8	2,1	1,5	75,3	100,0
Weiblich (N=761)	18,3	20,5	2,4	2,0	56,9	100,0
Insgesamt (N=1.089)	16,4	17,0	2,3	1,8	62,4	100,0
Sachsen						
Männlich (N=658)	9,0	24,9	7,9	12,5	45,7	100,0
Weiblich (N=2.358)	8,5	27,4	7,0	17,5	39,6	100,0
Insgesamt (N=3.016)	8,6	26,8	7,2	16,4	40,9	100,0
Sachsen-Anhalt						
Männlich (N=499)	4,8	19,6	1,2	9,2	65,1	100,0
Weiblich (N=1.617)	5,7	24,5	3,5	9,2	57,2	100,0
Insgesamt (N=2.116)	5,5	23,3	2,9	9,2	59,1	100,0
Schleswig-Holstein						
Männlich (N=1.312)	15,6	15,5	1,1	3,4	64,3	100,0
Weiblich (N=2.223)	21,4	23,4	2,3	3,9	49,0	100,0
Insgesamt (N=3.535)	19,3	20,5	1,9	3,7	54,7	100,0
Thüringen						
Männlich (N=365)	5,2	14,2	2,7	10,1	67,7	100,0
Weiblich (N=1.225)	6,7	23,5	2,4	11,8	55,6	100,0
Insgesamt (N=1.590)	6,4	21,4	2,5	11,4	58,4	100,0
Deutschland Ost (o. Berlin)						
Männlich (N=2.619)	5,7	18,6	3,9	9,9	61,9	100,0
Weiblich (N=8.256)	6,8	24,2	4,5	13,0	51,5	100,0
Insgesamt (N=10.875)	6,5	22,9	4,3	12,3	54,0	100,0
Deutschland West (o. Berlin)						
Männlich (N=17.515)	13,7	15,2	2,4	3,1	65,6	100,0
Weiblich (N=40.674)	21,3	22,2	2,5	3,0	51,0	100,0
Insgesamt (N=58.189)	19,0	20,1	2,5	3,0	55,4	100,0
Deutschland insgesamt						
Männlich (N=21.410)	13,0	16,6	2,6	5,1	62,7	100,0
Weiblich (N=52.038)	18,7	23,2	2,8	5,8	49,4	100,0
Insgesamt (N=73.448)	17,1	21,3	2,7	5,6	53,3	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Anhang B: Tabellen zum tätigen Personal in der Kinder- und Jugendarbeit auf Landesebene

Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsverhältnis und Bundesländern am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Bundesland	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt
Baden-Württemberg (N=4.257)	80,8	19,2	100,0
Bayern (N=3.420)	89,1	10,9	100,0
Berlin (N=2.244)	79,7	20,3	100,0
Brandenburg (N=1.057)	78,8	21,2	100,0
Bremen (N=451)	78,5	21,5	100,0
Hamburg (N=1.345)	61,0	39,0	100,0
Hessen (N=3.671)	76,2	23,8	100,0
Mecklenburg-Vorpommern (N=568)	77,1	22,9	100,0
Niedersachsen (N=2.825)	80,0	20,0	100,0
Nordrhein-Westfalen (N=9.488)	69,3	30,7	100,0
Rheinland-Pfalz (N=1.412)	81,9	18,1	100,0
Saarland (N=329)	67,2	32,8	100,0
Sachsen (N=2.223)	82,4	17,6	100,0
Sachsen-Anhalt (N=708)	86,2	13,8	100,0
Schleswig-Holstein (N=1.072)	85,3	14,7	100,0
Thüringen (N=889)	88,1	11,9	100,0
<i>Deutschland Ost (o. BE; 5.445)</i>	<i>82,6</i>	<i>17,4</i>	<i>100,0</i>
<i>Deutschland West (o. BE; 28.270)</i>	<i>76,3</i>	<i>23,7</i>	<i>100,0</i>
<i>Deutschland insgesamt (N=35.959)</i>	<i>77,5</i>	<i>22,5</i>	<i>100,0</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht sowie nach Bundesländern am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Geschlecht	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt
Baden-Württemberg			
Männlich (N=1.822)	80,2	19,8	100,0
Weiblich (N=2.435)	81,2	18,8	100,0
Insgesamt (N=4.257)	80,8	19,2	100,0
Bayern			
Männlich (N=1.409)	87,8	12,2	100,0
Weiblich (N=2.011)	90,0	10,0	100,0
Insgesamt (N=3.420)	89,1	10,9	100,0
Berlin			
Männlich (N=926)	78,3	21,7	100,0
Weiblich (N=1.318)	80,7	19,3	100,0
Insgesamt (N=2.244)	79,7	20,3	100,0
Brandenburg			
Männlich (N=437)	71,9	28,1	100,0
Weiblich (N=620)	83,7	16,3	100,0
Insgesamt (N=1.057)	78,8	21,2	100,0
Bremen			
Männlich (N=185)	78,4	21,6	100,0
Weiblich (N=266)	78,6	21,4	100,0
Insgesamt (N=451)	78,5	21,5	100,0
Hamburg			
Männlich (N=603)	58,4	41,6	100,0
Weiblich (N=742)	63,2	36,8	100,0
Insgesamt (N=1.345)	61,0	39,0	100,0
Hessen			
Männlich (N=1.602)	75,6	24,4	100,0
Weiblich (N=2.069)	76,8	23,2	100,0
Insgesamt (N=3.671)	76,2	23,8	100,0
Mecklenburg-Vorpommern			
Männlich (N=183)	75,4	24,6	100,0
Weiblich (N=385)	77,9	22,1	100,0
Insgesamt (N=568)	77,1	22,9	100,0
Niedersachsen			
Männlich (N=1.172)	80,2	19,8	100,0
Weiblich (N=1.653)	79,9	20,1	100,0
Insgesamt (N=2.825)	80,0	20,0	100,0

– Fortsetzung nächste Seite –

Geschlecht	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt
Nordrhein-Westfalen			
Männlich (N=4.133)	68,9	31,1	100,0
Weiblich (N=5.355)	69,5	30,5	100,0
Insgesamt (N=9.488)	69,3	30,7	100,0
Rheinland-Pfalz			
Männlich (N=582)	82,6	17,4	100,0
Weiblich (N=830)	81,3	18,7	100,0
Insgesamt (N=1.412)	81,9	18,1	100,0
Saarland			
Männlich (N=154)	63,6	36,4	100,0
Weiblich (N=175)	70,3	29,7	100,0
Insgesamt (N=329)	67,2	32,8	100,0
Sachsen			
Männlich (N=859)	81,6	18,4	100,0
Weiblich (N=1.364)	82,8	17,2	100,0
Insgesamt (N=2.223)	82,4	17,6	100,0
Sachsen-Anhalt			
Männlich (N=211)	86,3	13,7	100,0
Weiblich (N=497)	86,1	13,9	100,0
Insgesamt (N=708)	86,2	13,8	100,0
Schleswig-Holstein			
Männlich (N=448)	85,3	14,7	100,0
Weiblich (N=624)	85,3	14,7	100,0
Insgesamt (N=1.072)	85,3	14,7	100,0
Thüringen			
Männlich (N=319)	84,3	15,7	100,0
Weiblich (N=570)	90,2	9,8	100,0
Insgesamt (N=889)	88,1	11,9	100,0
Deutschland Ost (o. Berlin)			
Männlich (N=2.009)	79,8	20,2	100,0
Weiblich (N=3.436)	84,1	15,9	100,0
Insgesamt (N=5.445)	82,6	17,4	100,0
Deutschland West (o. Berlin)			
Männlich (N=12.110)	75,6	24,4	100,0
Weiblich (N=16.160)	76,9	23,1	100,0
Insgesamt (N=28.270)	76,3	23,7	100,0
Deutschland insgesamt			
Männlich (N=15.045)	76,3	23,7	100,0
Weiblich (N=20.914)	78,3	21,7	100,0
Insgesamt (N=35.959)	77,5	22,5	100,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Tätige Personen in der KJA nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht sowie nach Bundesländern am 31.12.2010 (Angaben in Prozent)

Geschlecht	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 und mehr Stunden	Vollzeit (W: 38,5 Std./O: 40 Std.)	Insgesamt
Baden-Württemberg						
Männlich (N=1.822)	32,1	18,6	2,8	2,7	43,8	100,0
Weiblich (N=2.435)	44,1	23,5	2,3	1,6	28,5	100,0
Insgesamt (N=4.257)	39,0	21,4	2,5	2,1	35,0	100,0
Bayern						
Männlich (N=1.409)	22,8	16,6	1,7	4,0	54,9	100,0
Weiblich (N=2.011)	31,3	24,5	2,3	4,0	37,8	100,0
Insgesamt (N=3.420)	27,8	21,3	2,0	4,0	44,9	100,0
Berlin						
Männlich (N=926)	23,9	20,8	3,2	28,8	23,2	100,0
Weiblich (N=1.318)	23,4	25,6	3,6	24,6	22,8	100,0
Insgesamt (N=2.244)	23,6	23,7	3,4	26,3	23,0	100,0
Brandenburg						
Männlich (N=437)	7,3	35,0	0,7	12,1	44,9	100,0
Weiblich (N=620)	10,3	33,1	3,7	17,3	35,6	100,0
Insgesamt (N=1.057)	9,1	33,9	2,5	15,1	39,5	100,0
Bremen						
Männlich (N=185)	41,1	15,1	3,8	4,3	35,7	100,0
Weiblich (N=266)	48,9	25,6	3,0	3,8	18,8	100,0
Insgesamt (N=451)	45,7	21,3	3,3	4,0	25,7	100,0
Hamburg						
Männlich (N=603)	50,1	13,3	1,8	1,3	33,5	100,0
Weiblich (N=742)	50,4	19,7	1,5	2,0	26,4	100,0
Insgesamt (N=1.345)	50,3	16,8	1,6	1,7	29,6	100,0
Hessen						
Männlich (N=1.602)	42,3	17,5	2,2	2,1	35,8	100,0
Weiblich (N=2.069)	45,7	23,5	2,9	2,0	25,9	100,0
Insgesamt (N=3.671)	44,2	20,9	2,6	2,1	30,2	100,0
Mecklenburg-Vorpommern						
Männlich (N=183)	18,0	32,2	.	.	41,0	100,0
Weiblich (N=385)	23,6	37,7	.	.	27,5	100,0
Insgesamt (N=568)	21,8	35,9	.	.	31,9	100,0
Niedersachsen						
Männlich (N=1.172)	32,3	14,7	1,6	1,8	49,6	100,0
Weiblich (N=1.653)	46,4	24,0	1,8	1,6	26,3	100,0
Insgesamt (N=2.825)	40,6	20,1	1,7	1,7	35,9	100,0

– Fortsetzung nächste Seite –

– Fortsetzung vorherige Seite –

Geschlecht	< 20 Stunden	20 bis < 32 Stunden	32 bis < 35 Stunden	35 und mehr Stunden	Vollzeit (W: 38,5 Std./O: 40 Std.)	Insgesamt
Nordrhein-Westfalen						
Männlich (N=4.133)	47,4	10,9	0,9	0,8	40,0	100,0
Weiblich (N=5.355)	54,9	16,1	1,4	1,2	26,3	100,0
Insgesamt (N=9.488)	51,6	13,8	1,2	1,0	32,3	100,0
Rheinland-Pfalz						
Männlich (N=582)	32,1	12,5	.	.	53,1	100,0
Weiblich (N=830)	51,4	16,5	.	.	30,2	100,0
Insgesamt (N=1.412)	43,5	14,9	1,1	0,8	39,7	100,0
Saarland						
Männlich (N=154)	24,7	14,9	0,0	0,0	60,4	100,0
Weiblich (N=175)	37,7	17,7	.	.	42,3	100,0
Insgesamt (N=329)	31,6	16,4	.	.	50,8	100,0
Sachsen						
Männlich (N=859)	14,3	30,5	3,8	11,3	40,0	100,0
Weiblich (N=1.364)	13,5	35,2	4,2	16,0	31,2	100,0
Insgesamt (N=2.223)	13,8	33,4	4,0	14,2	34,6	100,0
Sachsen-Anhalt						
Männlich (N=211)	8,1	28,4	1,9	10,0	51,7	100,0
Weiblich (N=497)	9,7	37,8	7,2	11,5	33,8	100,0
Insgesamt (N=708)	9,2	35,0	5,6	11,0	39,1	100,0
Schleswig-Holstein						
Männlich (N=448)	29,5	19,2	2,7	4,9	43,8	100,0
Weiblich (N=624)	39,7	30,8	2,4	2,4	24,7	100,0
Insgesamt (N=1.072)	35,4	25,9	2,5	3,5	32,6	100,0
Thüringen						
Männlich (N=319)	14,1	20,7	3,1	10,0	52,0	100,0
Weiblich (N=570)	15,6	31,1	5,1	10,2	38,1	100,0
Insgesamt (N=889)	15,1	27,3	4,4	10,1	43,1	100,0
Deutschland Ost (o. Berlin)¹						
Männlich (N=2.009)	12,4	29,9	2,5	10,1	44,3	100,0
Weiblich (N=3.436)	13,9	34,8	4,2	12,8	33,1	100,0
Insgesamt (N=5.445)	13,3	33,0	3,6	11,8	37,2	100,0
Deutschland West (o. Berlin)¹						
Männlich (N=12.110)	38,4	14,6	1,6	1,9	43,3	100,0
Weiblich (N=16.160)	47,0	20,9	1,9	1,8	28,2	100,0
Insgesamt (N=28.270)	43,4	18,2	1,8	1,9	34,7	100,0
Deutschland insgesamt						
Männlich (N=15.045)	34,1	17,0	1,9	4,8	42,2	100,0
Weiblich (N=20.914)	40,1	23,5	2,5	5,2	28,7	100,0
Insgesamt (N=35.959)	37,6	20,8	2,3	5,0	34,3	100,0

1 Bei den Gebietseinheiten werden Länder für die keine Werte ausgewiesen wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010; Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

