

## 6 Diversität in der Personalzusammensetzung



Aus: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017.

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

<http://www.fachkraeftebarometer.de/>



Angesichts der skizzierten Personalexpansion der letzten Jahre und eines sich andeutenden, anhaltend hohen zukünftigen Fachkräftebedarfs werden die Sicherung einer ausreichenden Personalausstattung und die qualitätsorientierte Gestaltung der Personalstrukturen auch in Zukunft große Herausforderungen für die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe bleiben (vgl. Kap. 7). Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden mit Gender, Alter und Migration drei Themenfelder vertieft betrachtet, die sich aktuell und in Zukunft

als zentrale Stellschrauben einer perspektivisch ausgerichteten Personalpolitik erweisen könnten. Neben der zahlenmäßigen Absicherung des zukünftigen Personalbedarfs durch die Gewinnung neuer Personalgruppen besteht ein weiterer gemeinsamer Nenner der folgenden Analysen auch in der Frage, wie sozial differenziert sich die Teams in der institutionalisierten Bildung, Betreuung und Erziehung gegenwärtig darstellen.

Insbesondere in Anbetracht immer früher einsetzender Prozesse einer institutionalisierten Kindheit sowie sich weiter pluralisierender Lebensformen und Alltagspraxen von Familien ist es fachlich von Belang, genauer zu betrachten, inwieweit sich die soziale und kulturelle Heterogenität der Gesellschaft in den Personal- und Genderstrukturen von Kindertageseinrichtungen wiederfindet. Diversität – etwa von Frauen und Männern, jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund sowie anderen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Biografien, Erfahrungshintergründen, Berufswegen und -abschlüssen – gilt fach- und personalpolitisch als gewinnbringende Ressource, die die pädagogische Arbeit bereichern und sich positiv auf die Zusammenarbeit in den Teams auswirken kann (Cremers u.a. 2015). Allerdings muss einschränkend festgehalten werden, dass empirische Befunde zu sozial gemischten Teams und ihren Wirkungen bislang nur partiell und verstreut vorliegen.

Die hohe Aktualität und Gesellschaftsrelevanz des Themas Migration machen es darüber hinaus unumgänglich, sich – bei einer zunehmenden Zahl von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte und Fluchterfahrungen – auch in der Kindertagesbetreuung mit dem kulturellen Hintergrund des Fachpersonals auseinanderzusetzen und der Fachöffentlichkeit entsprechende Grund- und Orientierungsdaten zur Verfügung zu stellen.

## 6.1 Männer in einem Frauenberuf

Ausgelöst von ersten, kontroversen Diskussionen zu Jungen als Bildungsverlierern in einem weitgehend durch Frauen geprägten „gender regime“ und dem hiermit einhergehenden Ruf nach mehr männlichen Vorbildern im Bildungssystem, ist in der Fachwelt und der Öffentlichkeit im letzten Jahrzehnt auch die Aufmerksamkeit für das Thema *Männer in Kindertageseinrichtungen* gestiegen (Rohrman 2013). In dem mittlerweile sehr komplexen Diskurs besteht auf normativer Ebene inzwischen mehrheitlich Einigkeit darüber, dass es erstrebenswert ist, mehr männliche Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen und so den Männeranteil in dieser Frauendomäne zu erhöhen. Obgleich auch Beiträge vorliegen, die explizit vor einer Renaissance unreflektierter, einseitig an der biologischen Zuordnung orientierter Geschlechterbilder qua Mann- und Frausein und einer hiermit einhergehenden Aufwertung des männlichen Anderen (und implizit oftmals Besseren) warnen (Keller 2015; Rose 2015; Rose/Stibane 2013), überwiegen die Perspektiven, die in etwas ausgewogeneren Personalstrukturen Chancen für die weitere Qualitäts- und Personalentwicklung von Kindertageseinrichtungen aufzeigen (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2014; Rohrman 2013).

So werden beispielsweise die möglichen Sozialisationsgewinne für Mädchen und Jungen in einem vielfältigeren, durch heterogenere Lernangebote angereicherten und spezielle Bildungs- und Bindungserfahrungen ermöglichenden pädagogischen Alltag gemischter Teams betont. Potenziell bieten derartige Teams – eine geschlechterreflektierende Praxis vorausgesetzt – männlichen und weiblichen Fachkräften gleichermaßen die Chance, herkömmliche Geschlechterbilder und tradiertes Rollenverhalten zu erweitern sowie eigene Handlungsgrenzen zu überschreiten und so einen Raum zu schaffen, in dem Mädchen und Jungen Gendervielfalt erleben können (Brandes u.a. 2016a, b; Aigner u.a. 2013; Andrä u.a. 2013). Insgesamt krankt die Debatte jedoch daran, dass das Fundament empirischen Wissens nach wie vor sehr schmal ist, obgleich die Anzahl der Studien zugenommen hat, die sich mit den Genderstrukturen in Kindertageseinrichtungen im deutschsprachigen Raum auseinandersetzen (vgl. etwa Brandes u.a. 2016a, b; Cremers u.a. 2015; Pasternack 2015; Aigner u.a. 2013; Mayer u.a. 2013; Aigner/Rohrman 2012).

In den nationalen und europäischen Diskurs über Gendermainstreaming sind demgegenüber Beiträge zu verorten, die ausgehend von einer geschlechtergerechten gesellschaftlichen Arbeitsteilung eine Gleichstellung von

Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und eine Erweiterung des traditionellen Berufskanons anstreben. Im Spiegel einer konsequenten, über eine reine Frauenförderung hinausreichenden Politikstrategie machen es hier nach die Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen sowie die Ausweitung der beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern erforderlich, auch in den stark segregierten Frauenberufsfeldern wie den Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen (und darunter auch der Frühen Bildung) mehr Männer für eine entsprechende Ausbildung zu gewinnen und als Fachkräfte in diesen Berufsfeldern zu binden. In diesen Kontext sind u.a. die verschiedenen Modellprojekte und Kampagnen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Kinder einzuordnen (Cremers u.a. 2015; Icken 2012).

Hierzu zählen etwa das inzwischen abgeschlossene Bundesmodellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ und die Einrichtung einer gleichnamigen Koordinationsstelle, das Bundesmodellprogramm „Lernort Praxis (2013–2016)“ im Schwerpunkt „Erschließung und Bindung bisher unterrepräsentierter Personengruppen“, das ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas (2015–2020)“ sowie – als Ausdruck einer eigenständigen Jungen- und Männerpolitik – verschiedene öffentlichkeitswirksame Werbekampagnen für den Erzieherberuf rund um den Boys' Day.<sup>1</sup> Daneben setzen sich die „Nationalen Kooperationen“ zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl seit Dezember 2016 auf einem eigenen Web-Portal für eine klischeefreie Berufsorientierung in verschiedenen Berufssegmenten ein, darunter auch in der Früherziehung.<sup>2</sup> Mit den verschiedenen Aktivitäten korrespondieren zugleich arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, in deren Horizont die verstärkte Rekrutierung männlicher Fachkräfte als eine Strategie zur Deckung des Personalmangels in der Frühen Bildung und der Pflege neben anderen betrachtet wird.

Vor diesem Hintergrund richten sich die folgenden Ausführungen mit den begrenzten Mitteln der Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie des Mikrozensus auf die empirische Deskription der Geschlechterstrukturen in der Frühen Bildung.

1 [http://www.boys-day.de/Ueber\\_den\\_Boys\\_Day/Boys\\_Day-Berufe/Ausbildungsberufe/Erzieher](http://www.boys-day.de/Ueber_den_Boys_Day/Boys_Day-Berufe/Ausbildungsberufe/Erzieher); [http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf\\_Erzieher/](http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf_Erzieher/) (Zugriff: 02.01.2017).

2 Den Kern der Nationalen Kooperationen bildet das „Ständige Forum zentraler Akteure“, dem die zuständigen Bundesministerien, die Bundesagentur für Arbeit, Sozialpartner und Vertretungen aus Ländern, Wissenschaft, Praxis und Wirtschaft angehören. Daneben beabsichtigt die neu gegründete Servicestelle der Nationalen Kooperationen, auf der Website [www.klischeefrei.de](http://www.klischeefrei.de) geschlechterbewusst aufbereitete Materialien zur Verfügung zu stellen und Fachtagungen durchzuführen; [https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei\\_53000.php](https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei_53000.php) (Zugriff: 02.01.2017).

## Frühe Bildung als Frauenarbeitsmarkt

*Bei einer Frauenquote von 95% stellt die Frühe Bildung eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten, weiblich dominierten Berufsfelder innerhalb des Beschäftigungssystems dar.*

Dass die Frühe Bildung zu den traditionellen Frauentätigkeitsfeldern gerechnet werden muss, ist inzwischen eine Binsenweisheit. Weniger bekannt ist allerdings, wie hoch die Frauen- und Männeranteile in der Kindertagesbetreuung tatsächlich sind. Wird hierzu zunächst die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe befragt, dann zeigt sich, dass im Jahr 2016 rund 582.000 Frauen etwas mehr als 32.000 Männern gegenüberstanden, was einer Frauenquote von fast 95% entspricht (vgl. Abb. 6.1; Tab. D6.1). Eine derartige Dominanz an weiblichen Beschäftigten lässt sich für das Tätigkeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ebenso konstatieren wie für die Kindertagespflege. Dabei unterschreitet die Frauenquote in Kindertageseinrichtungen den entsprechenden Anteil in der Tagespflege im Jahr 2016 gerade einmal um 2,1 Prozentpunkte: Während der Frauenanteil in Kindertageseinrichtungen bei 94,6% bzw. knapp 540.000 pädagogisch Tätigen liegt, beträgt er in der Kindertagespflege 96,7%, was rund 42.000 Erwerbstätigen entspricht.

Eine vergleichbare Größenordnung belegen auch die Mikrozensus-Daten (vgl. Abb. 6.2), die für das Jahr 2014 eine Frauenquote von 95% ausweisen. Damit muss die Frühe Bildung im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt unter die am stärksten segregierten Frauenberufe eingereiht werden. Selbst unter den weiblich dominierten Referenzberufen, die ausdrücklich nach dem Kriterium der Segregation ausgewählt wurden, ragt die Frühe Bildung hervor (vgl. Kap. 4.1). Dies belegen die Daten nicht nur für die angrenzenden übrigen Sozialen Berufe, in denen die Frauenquote mit zuletzt 78% an den Erwerbstätigen unter den betrachteten Frauenberufen noch am niedrigsten ausfällt, sondern auch für die Gesundheitsberufe in der Kranken- und Altenpflege (mit Frauenanteilen von 86 bzw. 83%) sowie für die Büro- und Sekretariatsberufe (86%). Lediglich die Lehrkräfte in der Primarstufe haben mit 91% einen näherungsweise vergleichbar hohen Frauenanteil wie die Frühe Bildung. Unter dem Aspekt der Segregation zählt diese daher zu den Spitzenreitern sowohl hinsichtlich des Beschäftigungssystems in seiner Gesamtheit als auch bezüglich der übrigen betrachteten Frauenberufsfelder.

Abb. 6.1 Personal in der Kindertagesbetreuung nach Geschlecht 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

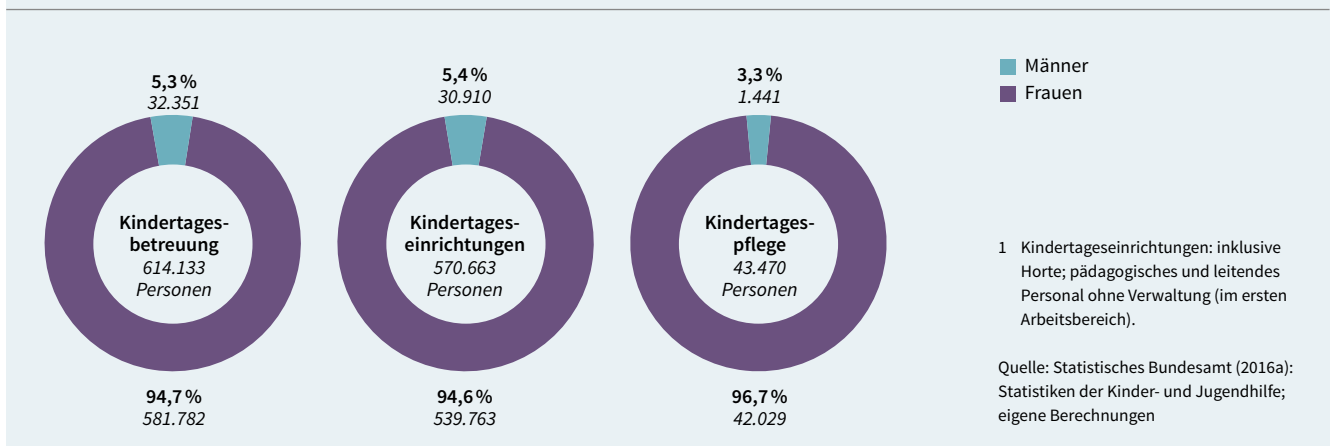
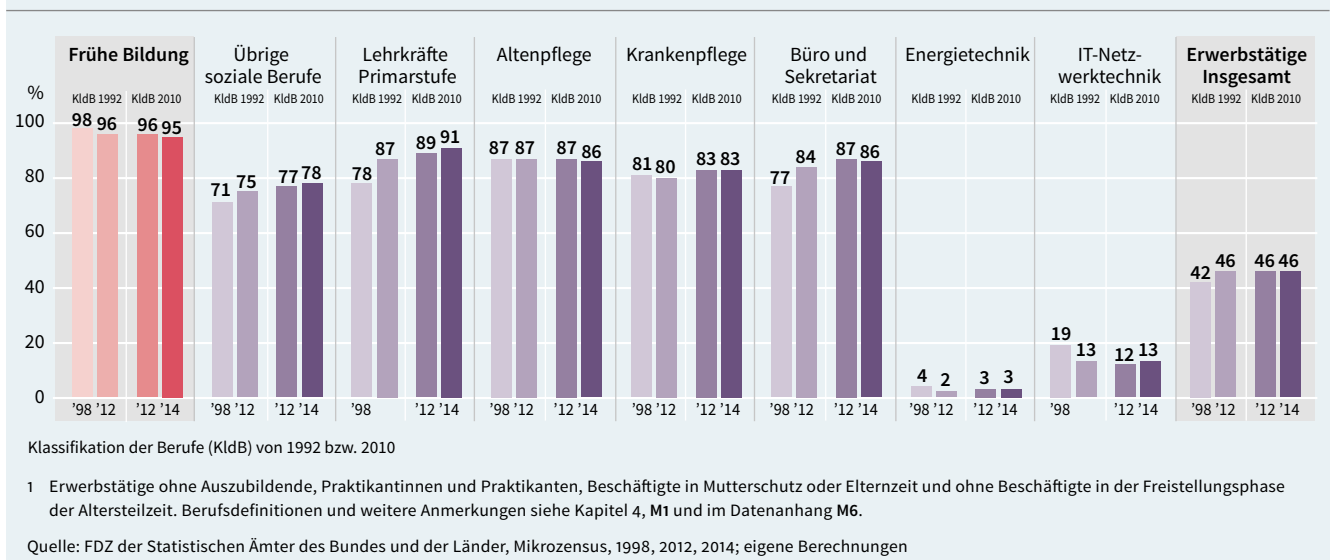


Abb. 6.2 Frauenquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; in %)¹



Wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt erweisen sich auch in der Frühen Bildung die Geschlechterstrukturen als sehr beständig: 1998 lag der Frauenanteil in Kindertageseinrichtungen bei 97%, 2016 waren es 95%.

Die Geschlechterverteilung zeichnet sich durch eine hohe Stabilität aus (vgl. Abb. 6.2; Tab. D6.2). So ist gemäß Mikrozensus die Frauenquote in der Frühen Bildung in den letzten zwei Jahrzehnten nur geringfügig gesunken (1998: 98%; 2012: 96%; 2014: 95%). Die große Dynamik dieses Arbeitsfeldes hat demnach nicht zu einer ähnlich starken Bewegung im Geschlechterverhältnis geführt. Auch in den beobachteten Referenzberufen lag die Veränderung in der Frauenquote zwischen 1998 und 2012 – vor dem Wechsel der Berufsklassifikation – unterhalb von zehn Prozentpunkten und in dem kurzen Zweijahreszeit-

raum seit dem Klassifikationswechsel bei einem Prozentpunkt oder weniger.

Tendenziell ähnliche Entwicklungsverläufe wie der Mikrozensus dokumentiert auch die Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dass die Kindertagesbetreuung einen weitgehend stabilen, geschlechtsspezifisch hoch segregierten Teilarbeitsmarkt darstellt (vgl. Tab. D6.1), hat sich zwischen 2006 und 2016 bei einem Rückgang der Frauenquote um –2,2 Prozentpunkte nur unwesentlich verändert (2006: 96,9%; 2016: 94,7%) – sowohl mit Blick auf die Kindertagespflege (–0,7 Prozentpunkte) als auch die Kindertageseinrichtungen (–2,3 Prozentpunkte). Selbst wenn der Beobachtungszeitraum auf die letzten 20 Jahre ausgedehnt wird, ist der Frauenanteil in Kindertageseinrichtungen nur geringfügig um –2,8 Prozentpunkte gesunken (Frauenanteil 1998: 97,4%).

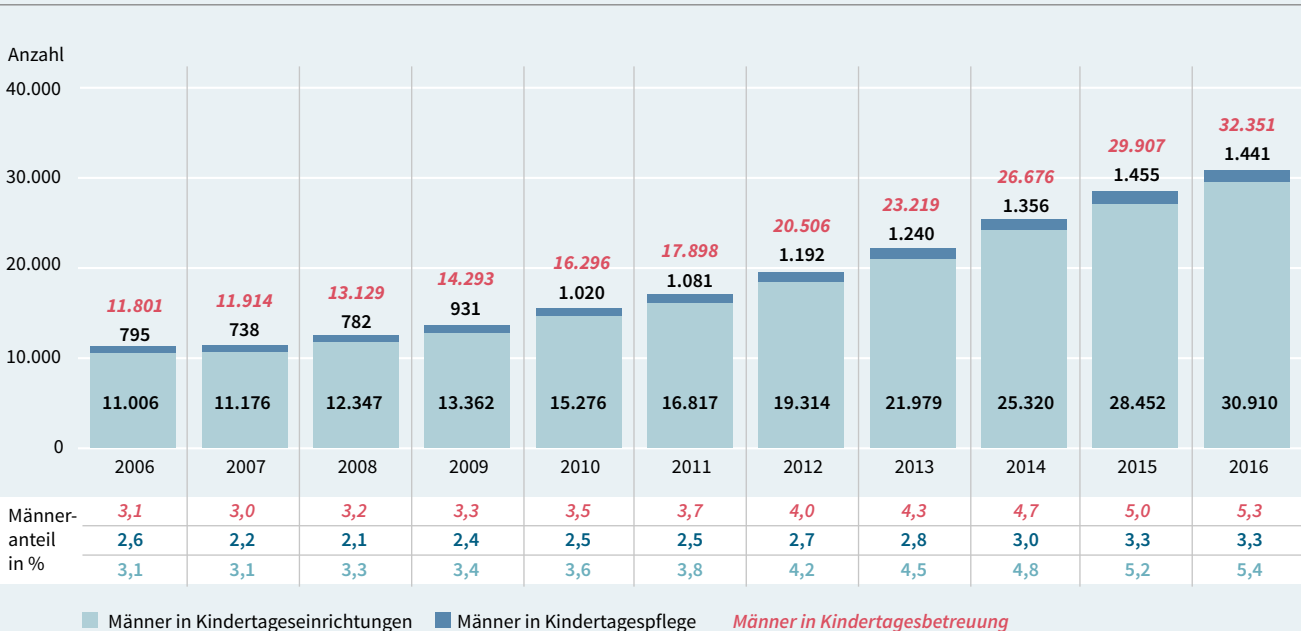
Im Spiegel der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist diese Konstanz jedoch kein Alleinstellungsmerkmal der hier untersuchten Berufe, sondern sie betrifft die Berufslandschaft insgesamt. Eine aktuelle Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hausmann/Kleinert 2014) zeigt hierzu, dass auch bei einer längerfristigen Betrachtung – in diesem Fall über 35 Jahre – die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt weitgehend stabil geblieben ist: 1976 sind ebenso wie im Jahr 2010 rund zwei Drittel aller beschäftigten Frauen in „Frauenberufen“ tätig – definiert mit einem Frauenanteil von über 70% (ebd., S. 4). Diese Beständigkeit der Geschlechtertrennung, bei der Frauen weiterhin vorrangig in den Bereichen Pflege, Erziehung, Reinigung und einfachen Bürotätigkeiten beschäftigt sind, während Männer in den technischen und verarbeitenden Berufen arbeiten, ist insoweit bemerkenswert, da der Anteil der berufstätigen Frauen in dem gleichen Zeitraum immerhin von 38 auf 45% der abhängig Beschäftigten gestiegen ist (ebd., S. 4). Das bedeutet: Frauen suchen auch weiterhin Arbeitsplätze in den Berufen, die seit Längerem von Frauen dominiert werden.

*Der überproportionale Zustrom männlicher Beschäftigter seit 2008 deutet dennoch auf erste Veränderungen bezüglich der Geschlechterverteilung in Kindertageseinrichtungen hin.*

Die sich in beiden Statistiken abzeichnende hohe Konstanz der Geschlechterstrukturen in der Frühen Bildung ist allerdings nur die eine Seite der Medaille. Als ein erstes, noch wenig belastbares Indiz eines einsetzenden Wandlungsprozesses bei den Geschlechterstrukturen kann der überdurchschnittliche Zustrom männlicher Beschäftigter in das Berufsfeld interpretiert werden, der in beiden Erhebungen zu erkennen ist. So ist im Spiegel des Mikrozensus der prozentuale Zuwachs bei den Männern vor und nach der Statistikreform zwischen 1998 und 2012 (+124%) bzw. zwischen 2012 und 2014 (+32%) erheblich stärker ausgefallen als bei den Frauen (+38 und +8%) (vgl. Tab. D6.2). Auf die Genderstrukturen wirkt sich die Rekrutierung von gut 13.000 männlichen Beschäftigten bei rund 130.000 neuen Arbeitnehmerinnen im gesamten Zeitraum jedoch kaum aus.

Die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, die die Binnenstrukturen in der Kindertagesbetreuung genauer und zeitnäher erfasst, veranschaulicht noch etwas stärker als der Mikrozensus, dass die Genderverteilung in der Kindertagesbetreuung in Bewegung geraten ist, wenn auch auf sehr niedrigem Niveau (vgl. Abb. 6.3; Tab. D6.1): Im Zuge des Personalausbaus konnten vor allem seit 2008 überdurchschnittlich viele männliche Beschäftigte für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden (Beschäftigungsplus von 2006 bis 2016: Män-

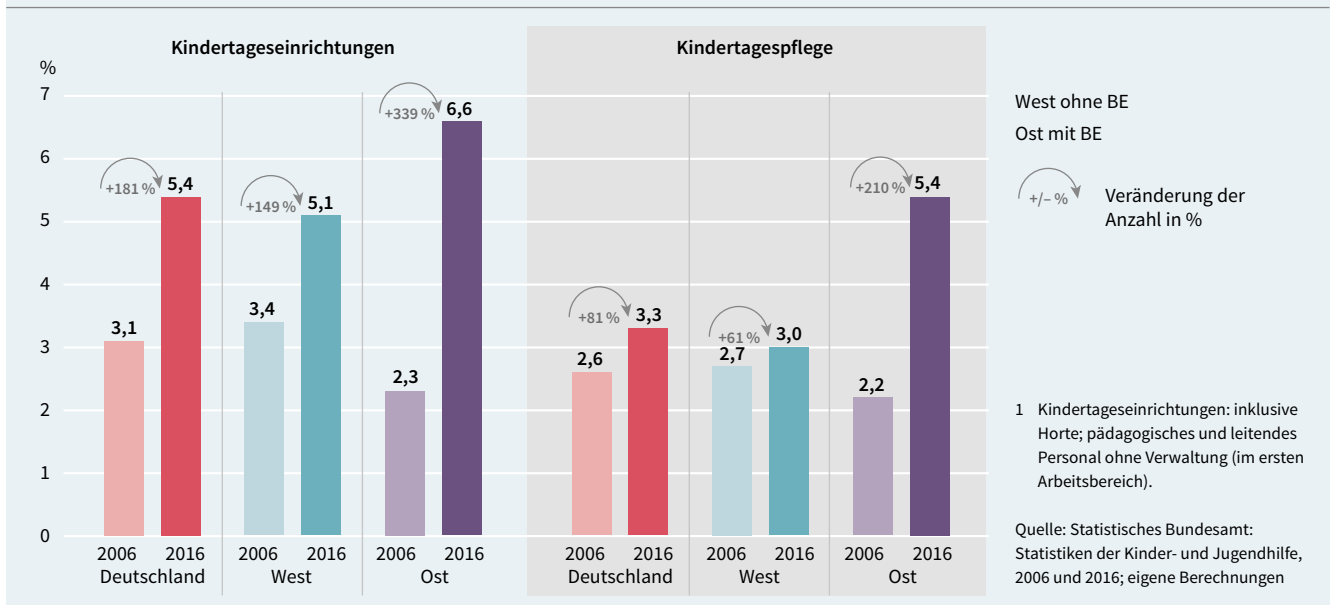
Abb. 6.3 Männer in der Kindertagesbetreuung nach Tätigkeitsfeld 2006 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Kindertageseinrichtungen: inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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

Abb. 6.4 Männeranteil in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016 (in %; Veränderung in %)<sup>1</sup>



ner 181%; Frauen 58%). Dies hat zur Folge, dass die Männerquote in Deutschland zeitgleich kontinuierlich von 3,1 auf zuletzt 5,4% gestiegen ist. Auch in der Kindertagespflege ist ein überproportionaler Männerzuwachs zu beobachten, der aber niedriger ausfällt als in Kindertageseinrichtungen (Veränderung 2006 bis 2016: Männer 81%; Frauen 42%). Hierdurch hat sich der Männeranteil zwischen 2006 und 2016 von 2,6 auf 3,3% erhöht, wobei die Anzahl männlicher Fachkräfte seit 2015 stagniert (vgl. Kap. 2.6).

Bei stärkeren prozentualen Beschäftigungszuwächsen ist die Männerquote in ostdeutschen Kindertageseinrichtungen (6,6%) inzwischen höher als in westdeutschen Einrichtungen (5,1%), ganz im Unterschied zum Jahr 2006 mit 2,3% im Osten und 3,4% im Westen.

Im West-Ost-Vergleich ist der Zustrom von Männern in den ostdeutschen Kindertageseinrichtungen weitaus stärker als in den westdeutschen (vgl. Abb. 6.4; Tab. D6.1): Während sich die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einrichtungen in Ostdeutschland zwischen 2006 und 2016 um 339% bzw. rund 6.200 Fachkräfte erhöht hat, ist das Beschäftigungsplus in Westdeutschland mit 149% bzw. rund 13.700 Fachkräften prozentual wesentlich niedriger ausgefallen. Dies hatte zur Folge, dass in Ostdeutschland im Jahr 2016 anteilig mehr Männer in Kindertageseinrichtungen (6,6%) tätig waren als in Westdeutschland (5,1%), ganz im Unterschied zum Jahr 2006, in dem die Anteile im Osten (2,3%) unter denen im Westen (3,4%) lagen. Ein vergleichbarer Trend zeigt sich auch

in der Kindertagespflege mit Männeranteilen von zuletzt 5,4% in Ostdeutschland und 3% in Westdeutschland bei einer ebenfalls gegenteiligen Ausgangslage mit 2,2% im Osten und 2,7% im Westen im Jahr 2006.

Der überdurchschnittliche Anstieg der Männerquote in Ostdeutschland ist nicht zuletzt durch die beschäftigungspolitische Trendwende seit 2006 begründet, durch die erst die Voraussetzungen geschaffen wurden, überhaupt mehr Männer in Kindertageseinrichtungen einstellen zu können. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten männliche (wie auch weibliche) Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen angesichts der langen Phase des Personalabbaus und der Beschäftigungsstagnation bei niedrigen Geburtenzahlen in den ostdeutschen Ländern (vgl. Kap. 2.1) nur äußerst geringe Arbeitsmarktchancen. Insofern spiegeln die Daten vermutlich auch einen Nachholbedarf bei der Neueinstellung von Männern in ostdeutschen Kindertageseinrichtungen wider (bzw. bei der selbstständigen Tätigkeit in der Tagespflege).<sup>3</sup> Der höhere Zuwachs ist aber auch auf die Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Angebotsstrukturen zurückzuführen (wie etwa den höheren Stellenwert des Hortes in Ostdeutschland, siehe Abschnitt „Beschäftigungsschwerpunkte“).

<sup>3</sup> Jenseits der West-Ost-Differenzen ist die Entwicklung in den Ländern unterschiedlich verlaufen, sodass sich die Männeranteile im Jahr 2016 auf dieser Ebene sehr heterogen darstellen. So liegt etwa 2016 die Männerquote in Kindertageseinrichtungen in den Stadtstaaten Hamburg (11,2%), Berlin (9,6%) und Bremen (9,2%) über dem Durchschnitt. Die Schlusslichter bilden demgegenüber Nordrhein-Westfalen (4,2%), Thüringen (4,2%) sowie das Saarland (4,3%). In der Kindertagespflege schwanken die entsprechenden Anteile zwischen 7,4% in Berlin und 1,2% in Thüringen (vgl. Tab. D6.1).



Durch die Personalexpansion des letzten Jahrzehnts hat sich der Männeranteil bei den unter 30-jährigen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen zwischen 2006 und 2016 von knapp 5 auf 9% erhöht.

Neben dem überproportionalen Anstieg männlicher Beschäftigter liefert die Auswertung der Daten nach Altersgruppen ein weiteres Indiz dafür, dass zumindest leichte Veränderungen im Geschlechterverhältnis in Gang gekommen sind (vgl. Abb. 6.5; Tab. D6.4). In den letzten zehn Jahren konnten überdurchschnittlich viele jüngere Arbeitnehmer für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden. So liegt der Beschäftigungszuwachs bei der Altersgruppe der männlichen Beschäftigten unter 30 Jahren zwischen 2006 und 2016 bundesweit bei 226% bzw. 9.600 Männern, im Unterschied zu den Frauen mit einem Plus von 66% bzw. 53.700 Frauen. Dies hat zur Folge, dass sich der Männeranteil an dieser Altersgruppe von 4,9% des Jahres 2006 auf zuletzt 9,3% erhöht hat, wobei sich die entsprechende Quote in Ostdeutschland 2016 so-

gar auf 12,5% beläuft. Das bedeutet zugleich, dass männliche Beschäftigte unter 30 Jahren bundesweit nunmehr fast die Hälfte (45%) der insgesamt rund 31.000 Männer ausmachen, die in Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind (West: 47%; Ost: 38%), während bei den Frauen lediglich ein Viertel der Arbeitnehmerinnen in diese Altersgruppe fällt (West: 27%; Ost: 19%).

Besonders hoch ist der Männeranteil bei den (unausgebildeten) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 20 Jahren (vgl. Abb. 6.5), der inzwischen bundesweit immerhin bei gut 16% liegt und sich im Osten sogar auf 25% beläuft, wobei diese Altersgruppe mit insgesamt 15.500 Männern und Frauen insgesamt allerdings sehr klein ist. Angesichts des geringen Alters ist zu vermuten, dass sich dieses Personal zu großen Teilen aus Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildenden, jungen Menschen in Freiwilligendiensten sowie anderen Gruppen jenseits der Erwerbsarbeit zusammensetzt (vgl. Abschnitt „Männer und Qualifikation“). Der Blick auf die übrigen Altersgruppen verdeutlicht, dass der Männeranteil in Kinder-

Abb. 6.5 Männeranteil am pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016 (in %)<sup>1</sup>

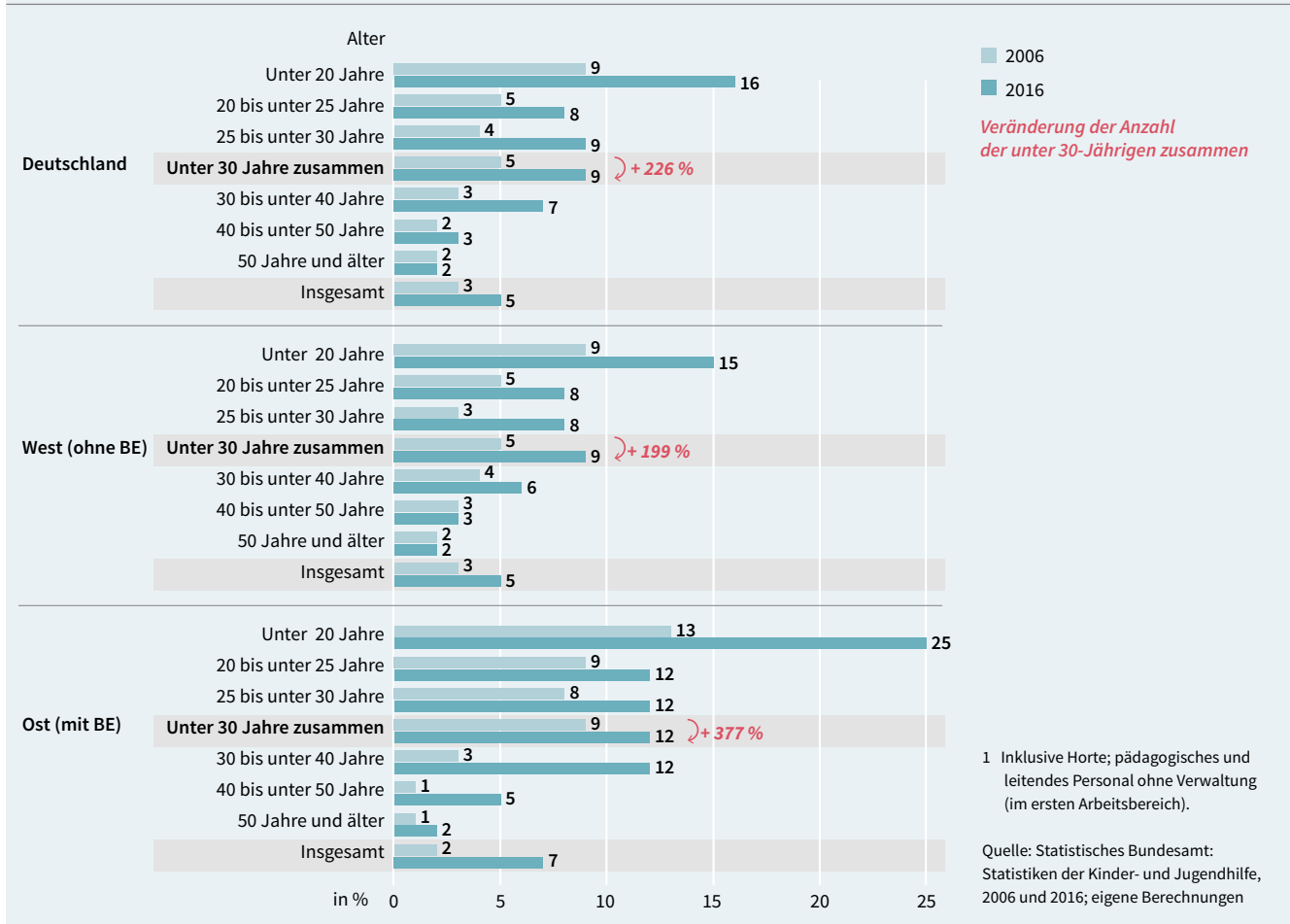
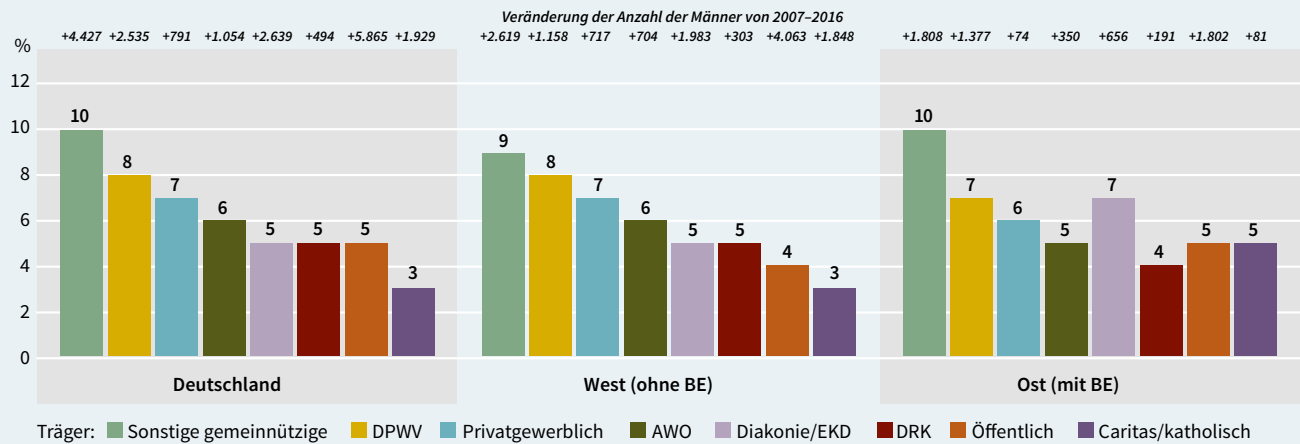


Abb. 6.6 Männeranteil 2016 und Männerzuwachs nach Trägergruppen im West-Ost-Vergleich 2007 bis 2016 (in %; Veränderung absolut)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

tageseinrichtungen umso niedriger ausfällt, je älter die Beschäftigten sind. Zusammengenommen sind Männer im Durchschnitt also jünger als ihre Kolleginnen in der Kindertageseinrichtung. Offen bleibt dabei, ob sich hier ein genereller Wandel abzeichnet oder ob die männlichen Beschäftigten das Arbeitsfeld als Übergangsstation nutzen und es somit vorzeitig wieder verlassen.

Entsprechende Zusammenhänge zeigen sich in der Kindertagespflege nicht in dieser Form (vgl. Tab. D6.5), obgleich auch dort bei insgesamt sehr wenigen unter 30-Jährigen der Männeranteil geringfügig über dem Durchschnitt liegt (mit einem Anteil von 3,5% an den Tagespflegepersonen unter 30 Jahren im Vergleich zu 3,3% an allen Tagespflegepersonen). Jenseits dieser Altersgruppe steigt – im Unterschied zu den Kindertageseinrichtungen – die Männerquote, je älter die Beschäftigten werden, von 2,8% bei den 30- bis 40-Jährigen über 3,3% bei den 40- bis 50-Jährigen auf 3,6% bei den 50-Jährigen und Älteren. In die höchste Altersgruppe fallen mit gut 600 (bzw. 44%) die meisten der insgesamt rund 1.400 Tagespäter im Jahr 2016 (ebenso wie auch die Frauen mit 40%). In dieser Altersgruppe waren bei beiden Geschlechtern auch die größten Beschäftigungszuwächse im Vergleich zum Jahr 2006 zu verzeichnen. Aus der Genderperspektive werden somit ebenfalls die Besonderheiten des Erwerbssegments der Kindertagespflege ersichtlich, für das ein Quereinstieg als Zweit- oder Drittberuf typisch ist (vgl. Kap. 2.6).

## Beschäftigungsschwerpunkte von Männern in Kitas

Jenseits der vorgestellten Entwicklungen des Geschlechterverhältnisses in der Kindertagesbetreuung zeigt die vertiefte Auswertung der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe für das deutlich größere Berufssegment der Kindertageseinrichtungen, dass weitere Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten und ihren jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkten bestehen.

*Männliche Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen arbeiteten im Jahr 2016 überdurchschnittlich häufig bei einem sonstigen gemeinnützigen Träger sowie beim Paritätischen Wohlfahrtsverband; bei diesen Akteuren lag der Männeranteil bei rund 10 bzw. 8%.*

Deutliche Unterschiede im Geschlechtergefüge veranschaulicht bereits der Blick auf die Kita-Träger (vgl. Abb. 6.6; Tab. D6.6). Obgleich alle Träger im Zuge des Personalausbaus in teils beachtlichem Umfang männliche Beschäftigte hinzugewinnen konnten (wie etwa die öffentlichen oder die sonstigen freigemeinnützigen Träger) und der Männeranteil bei allen Einstellungsträgern gestiegen ist, zeigen sich – wie schon im Jahr 2007 – auch 2016 deutliche Unterschiede in der Höhe der Männerquote. Während beim Caritasverband zuletzt – prozentual betrachtet – lediglich 3,2% der Beschäftigten männlich sind, haben überdurchschnittlich viele Männer bei den sonstigen gemeinnützigen Trägern (mit einem Anteil von 9,6%) sowie beim Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV



7,6%) einen Arbeitsplatz, gefolgt von den privatgewerblichen Trägern (6,8%).

Bei diesen Trägern lagen bereits im Jahr 2007 die Männeranteile deutschlandweit über den Quoten der übrigen Träger, wenn auch auf niedrigerem Niveau (Männeranteile 2007: sonstige gemeinnützige Träger 6,4%; privatgewerbliche Träger 5,1%; DPWW 4,9%). Die aktuellen Bundeszahlen spiegeln – wie Abbildung 6.6 verdeutlicht – im Wesentlichen die Situation in Westdeutschland wider. West-Ost-Unterschiede zeigen sich bei den evangelischen und den katholischen Trägern, bei denen der Männeranteil in Ostdeutschland höher ist. Worauf die Trägerunterschiede im Hinblick auf die Beschäftigung männlichen Personals im Einzelnen zurückzuführen sind, lassen die Daten weitgehend offen.

Zu vermuten ist jedoch, dass die Gründe für die variierenden Männeranteile sowohl aufseiten der Bewerber selbst als auch beim unterschiedlichen Engagement der Träger hinsichtlich der gezielten Anwerbung von Männern zu suchen sind. In diesem Zusammenhang wurde von Michael Cremers, Jens Krabel und Marc Calmbach trägerübergreifend ermittelt, dass bei den befragten Trägerverantwortlichen zwischen dem allgemein als hoch bewerteten Stellenwert des Themas *Männer in Kitas* und der erfragten konkreten Umsetzung in den Organisations- und Kita-Alltag eine große Lücke klafft, die – bei begrenztem Zeit- und Ressourcenbudget – auf den Vorrang anderer (Bildungs-)Themen und Herausforderungen zurückzuführen ist (Cremers u.a. 2015). Bezogen auf Trägerunterschiede erwiesen sich – bei eingeschränkter Fallzahl – in der Studie vor allem katholische Trägerverantwortliche zurückhaltender als die übrigen Träger.<sup>4</sup> Darüber hinaus signalisieren die qualitativen Ergebnisse der Studie, dass es für Kindertageseinrichtungen einfacher ist, Männer zu gewinnen, wenn dort bereits anderes männliches Personal tätig ist. Gewendet auf die Einstellungen der Beschäftigten kann geschlussfolgert werden, dass männliche Fachkräfte auch von sich aus Kindertageseinrichtungen bevorzugen, in denen sie nicht allein unter Frauen arbeiten (Cremers u.a. 2015, S. 76).

4 Aufgrund der geringen Fallzahlen war eine Trägerauswertung in der Studie nur ansatzweise möglich. Unter dieser Prämisse scheinen vor allem die katholischen Träger eine Sonderstellung einzunehmen: „Während im Schnitt 75% der Trägerverantwortlichen die Ansicht vertreten, dass Kinder sowohl von männlichen als auch weiblichen Fachkräften betreut werden sollten, sind es bei den Verantwortlichen katholischer Träger ‚nur‘ 58%. Von allen Trägerverantwortlichen beschäftigen sich die katholischen am wenigsten mit der Frage, wie der Anteil an männlichen Erziehern in Kitas erhöht werden kann (42% im Vergleich zu durchschnittlich 50%). Nur 33% der katholischen Trägerverantwortlichen haben bereits etwas zur Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas unternommen. Damit liegen sie deutlich unter dem Durchschnitt von 57%“ (Cremers u.a. 2015, S. 84).

Denkbar sind auch sich gegenseitig verstärkende Effekte, wie insbesondere der Blick auf die sonstigen freigeinnützigen Träger und den Paritätischen Wohlfahrtsverband zeigt, bei denen die Anteilszuwächse zwischen 2007 und 2016 am höchsten waren. Beide Trägergruppen zeichnen sich (neben den privatgewerblichen Trägern) zudem traditionell durch eine große Anzahl von Elterninitiativen und Kinderläden aus,<sup>5</sup> die bereits in ihrer Gründungsphase ab Ende der 1960er-Jahre in Westdeutschland bei politisch interessierten Studenten und Pädagogen als Erziehungsexperiment verstärkt auf Interesse stießen, sodass bei dieser speziellen Trägergruppe in der Anfangsphase der Männeranteil sogar bei bis zu 20% lag (Aden-Grossmann 2012).

---

*In den verschiedenen Arten von Kindertageseinrichtungen schwankte der Männeranteil im Jahr 2016 zwischen 3,2% in Krippen und fast 15% in Horten.*

---

Die größten Unterschiede im Hinblick auf die Männerpräsenz werden in Bezug auf die Art der Kindertageseinrichtung ersichtlich, in der die männlichen Pädagogen tätig sind (vgl. Abb. 6.7; Tab. D6.7): Je jünger die Kinder sind, die in der Einrichtung (mit-)betreut werden, desto niedriger fällt der Männeranteil aus – und umgekehrt. Dieses Beschäftigungsmuster zeigt sich am deutlichsten in den spezialisierten Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren einerseits und für Schulkinder andererseits, in denen im Vergleich zu den übrigen Einrichtungsarten zahlenmäßig jedoch relativ wenige Männer (und Frauen) arbeiten: So lag der Männeranteil im Jahr 2016 in den Krippen bundesweit nur bei 3,2%, während er in den Horten fast 15% betrug und in Westdeutschland sogar bei knapp 17% lag (Ostdeutschland: 12%).

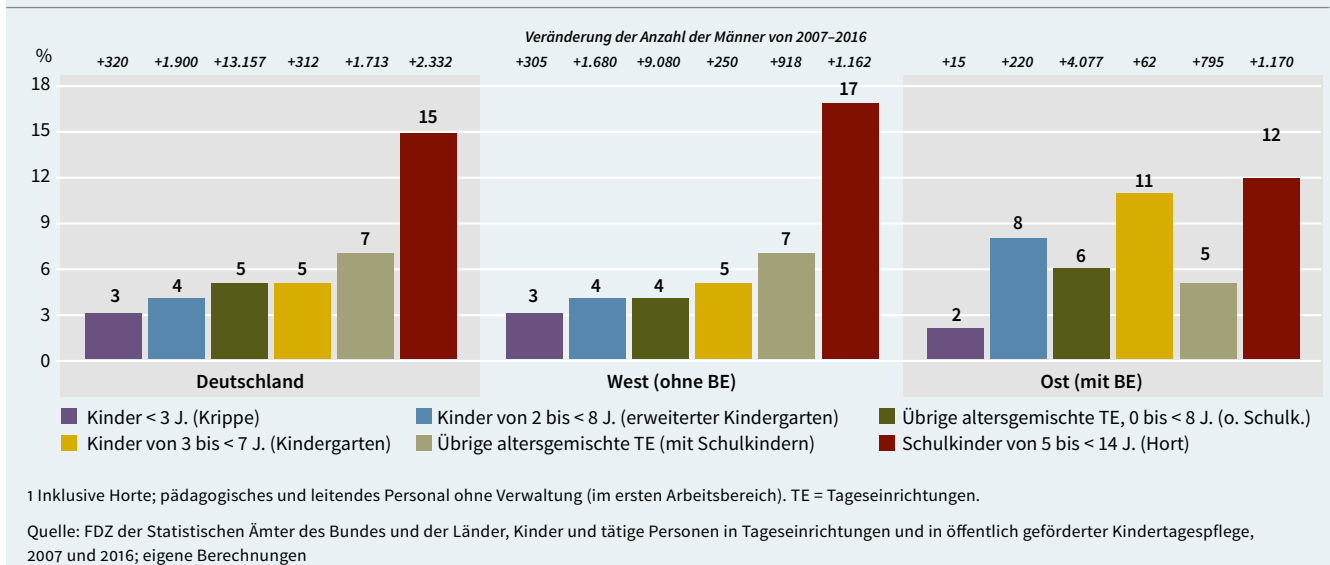
Dabei haben die Horte im Vergleich zu 2007 anteilmäßig zugleich den größten Männerzuwachs zu verbuchen (bundesweit: 5,2 Prozentpunkte, West: 3,3 Prozentpunkte, Ost: 8,4 Prozentpunkte). Dazwischen sind die altersgemischten Tageseinrichtungen zu verorten, unter denen die Einrichtungen, die auch von Schulkindern besucht werden, im Jahr 2016 bundesweit mit 6,7% den zweitgrößten Männeranteil hatten.

Auf der institutionellen Ebene bildet sich in diesen Daten somit ein altbekanntes Muster bei der beruflichen Verteilung gesellschaftlichen Arbeitsvermögens ab, demzu-

---

5 So verteilen sich die 4.400 in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe erfassten Elterninitiativen des Jahres 2006 zu 66% auf die sonstigen freigeinnützigen Träger, zu 26% auf den Paritätischen und zu 4% auf die privatgewerblichen Träger. Im Trägerprofil dieser Trägergruppen haben sie einen Einrichtungsanteil von 37% bei den Freigeinnützigen, 23% beim DPWW und 33% bei den Privatgewerblichen.

Abb. 6.7 Männeranteil 2016 und Männerzuwachs 2007 bis 2016 nach Einrichtungsart im West-Ost-Vergleich (in %; Veränderung absolut)<sup>1</sup>



folge Männer – sofern sie in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit tätig sind – eher eine Tätigkeit mit älteren Kindern und Jugendlichen ausüben. Empirischen Studien folgend, setzt sich dieses Geschlechterverhalten auch in den formulierten Vorlieben für die Arbeit mit bestimmten Altersgruppen bei angehenden Erziehern und Berufseinsteigern fort (vgl. etwa Pasternack 2015), aber auch, so zum Beispiel im Spiegel der Tandem-Studie, bei den unterschiedlichen Interessen und Themen, bei den verwendeten Materialien und Spielprinzipien männlicher und weiblicher Fachkräfte (Brandes u.a. 2016a). Eine höhere Zahl männlicher Fachkräfte kann sich somit zwar „positiv auf die Vielfalt der Lernangebote in Kindertageseinrichtungen auswirken (...)“, führt aber nicht „automatisch zur Überwindung geschlechtstypischer Strukturierungen in den Einrichtungen und deren Alltag“ (ebd., S. 169f.).

## Männer und Leitung

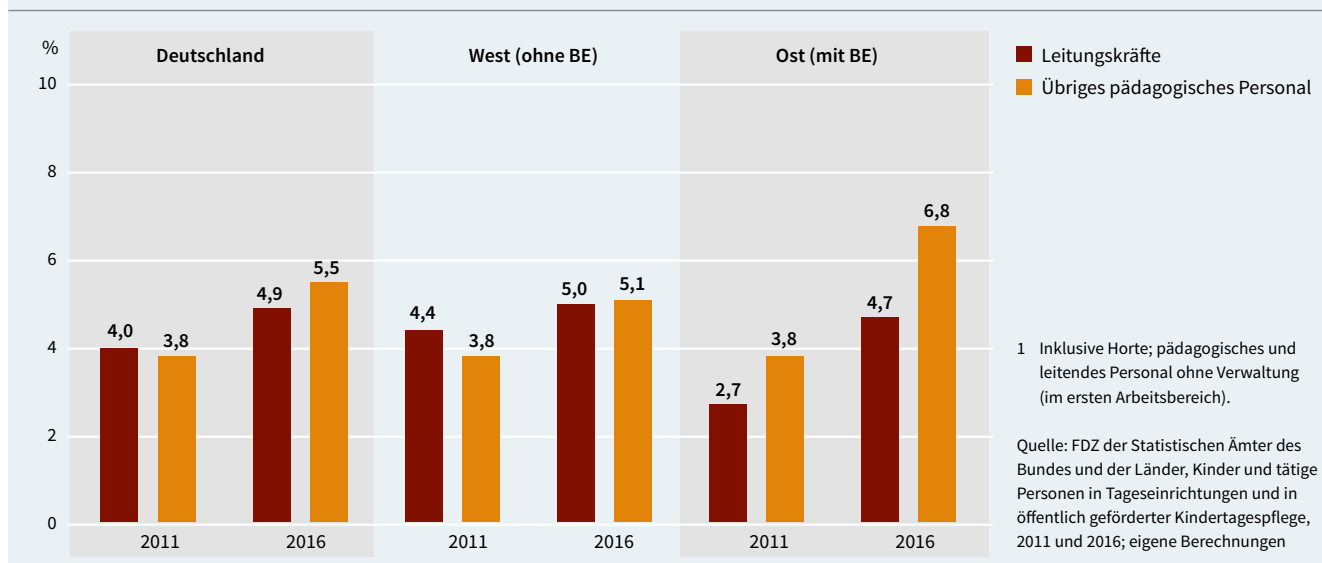
*Männer hatten bei einem unterdurchschnittlichen Anteil von 4,9% an den Leitungskräften – im Vergleich zu 5,5% beim übrigen pädagogischen Personal – im Jahr 2016 bundesweit geringere Aussichten als Frauen, in eine Einrichtungseinerleitung einzumünden.*

Bezogen auf die Führungsetagen wurde lange Zeit die These vertreten, dass die Chancen der (wenigen) männlichen Fachkräfte höher sind als die Aussichten weiblicher Beschäftigter, in eine Leitungsposition von Kindertageseinrichtungen zu gelangen. Die Personaldaten vermitteln hierzu ein differenziertes Bild für West- und Ostdeutsch-

land (vgl. Abb. 6.8; Tab. D6.8): Während in Westdeutschland noch 2011 eher traditionelle Rekrutierungsmuster ersichtlich wurden, bei denen der Anteil der Männer in der Einrichtungsleitung (mit 4,4%) etwas höher lag als der entsprechende Wert beim übrigen pädagogischen Personal (3,8%), ist dies inzwischen, im Jahr 2016, mit einem Männeranteil von 5,0% bei den Leitungen und 5,1% bei den pädagogischen Kräften nicht mehr der Fall. In Ostdeutschland zeichnen die Daten ein anderes Bild. Gemessen an ihrem Personalanteil war die Wahrscheinlichkeit männlicher Fachkräfte, die Position der Einrichtungsleitung zu übernehmen, schon im Jahr 2011 geringer als beim übrigen Personal (mit einem Männeranteil von 2,7% an den Leitungskräften und 3,8% am pädagogischen Personal bei einer Differenz von 1,1 Prozentpunkten). Dieses Muster hat sich 2016 – bei höherem Männeranteil und einem Unterschied von 2,1 Prozentpunkten – weiter zugunsten der Frauen verschoben: Während der Männeranteil an den Leitungskräften bei 4,7% lag, betrug er bei den übrigen Beschäftigten 6,8%.

Diese Veränderungen bei der Leitungsrelevanz von Männern sind vermutlich auf zwei Faktoren zurückzuführen: zum einen, dass zuletzt (nach den übrigen Tageseinrichtungen für Kinder von null Jahren bis zum Schuleintritt) vor allem die Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren ausgebaut und mit Leitungskräften besetzt worden sind (vgl. Tab. D3.4), zum anderen, dass zwischen 2007 und 2016 – wie dargestellt – vor allem jüngere Männer in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung gekommen sind, die noch nicht über die erforderlichen Leitungsqualifikationen verfügen. So sind – bezogen auf den ersten Arbeitsbe-

Abb. 6.8 Männeranteil an den Leitungen (erster und zweiter Arbeitsbereich) und am übrigen pädagogischen Personal im West-Ost-Vergleich 2011 und 2016 (in %)<sup>1</sup>



reich (vgl. Tab. D6.9, D6.10) – von den bundesweit neu gewonnenen 19.700 Männern die meisten in die Position der Zweit- und Ergänzungskraft (+7.600) eingemündet, gefolgt von der Gruppenleitung (+6.700) und der gruppenübergreifenden Tätigkeit (+3.700). Dabei ist das Durchschnittsalter der Männer ebenso wie das der Frauen bei den Zweit- und Ergänzungskräften sowie bei den pädagogischen Kräften in der gruppenübergreifenden Tätigkeit als typische Einstiegspositionen in das Berufsfeld am niedrigsten. Die männlichen Beschäftigten sind im Durchschnitt jedoch wesentlich jünger als das weibliche Personal: 30,3 Jahre bei den männlichen Zweitkräften gegenüber 38,6 Jahren bei den weiblichen sowie 32,5 Jahre bei den männlichen Beschäftigten ohne feste Gruppenzuordnung gegenüber 40,3 Jahren bei den weiblichen Beschäftigten.

### Männer und Beschäftigungsumfang

Im Jahr 2016 hatten 53% der männlichen gegenüber nur 40% der weiblichen Beschäftigten einen Vollzeitarbeitsplatz.

Genderunterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen (vgl. Abb. 6.9). Während von den bundesweit knapp 31.000 Männern des Jahres 2016 mehr als jeder Zweite (53%) eine Vollzeittätigkeit ausübte, waren es bei den rund 540.000 Frauen lediglich 40%. Dementsprechend höher lagen die Anteile der Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen, insbesondere in solchen mit einem Umfang von 21 bis unter 32 Wochenstunden.

Besonders hoch fielen die Geschlechterunterschiede in Westdeutschland aus. Dort hatten sogar 60% der Männer in Kindertageseinrichtungen einen Vollzeitarbeitsplatz, gegenüber 42% bei den Frauen. Im Unterschied dazu verteilte sich die wöchentliche Arbeitszeit bei den männlichen und weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland wesentlich gleichmäßiger: Die größten Differenzen veranschaulichen die Daten bei der vollzeitnahen Teilzeitarbeit, die von 30% der Männer und 38% der Frauen ausgeübt wurde.

Den weitaus höheren Stellenwert der Vollzeitarbeit bei den männlichen Beschäftigten belegt auch der Blick auf die Beschäftigungszuwächse im Zuge des Personalausbaus seit 2007 (vgl. Tab. D6.11). So haben von den zusätzlichen 19.700 männlichen Beschäftigten, die zwischen 2007 und 2016 in Kindertageseinrichtungen eingestellt wurden, allein 10.400 (173%) eine Vollzeittätigkeit aufgenommen. Durch diesen – im Vergleich zu den Frauen (55%) – überdurchschnittlichen Anstieg hat sich zugleich die Männerquote bei den Vollzeitarbeitsplätzen in dieser Zeit von 4,2 auf 7,1% erhöht. Insgesamt signalisieren diese Daten, dass die Geschlechterunterschiede nicht allein Ausdruck des traditionellen Erwerbsverhaltens sind, bei dem Frauen aus familiären Gründen häufiger eine Teilzeittätigkeit ausüben, sondern auch als Folge der unterschiedlichen Altersverteilung von Männern und Frauen in Kindertageseinrichtungen interpretiert werden können.

Abb. 6.9 Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016 (Anzahl; in %)¹

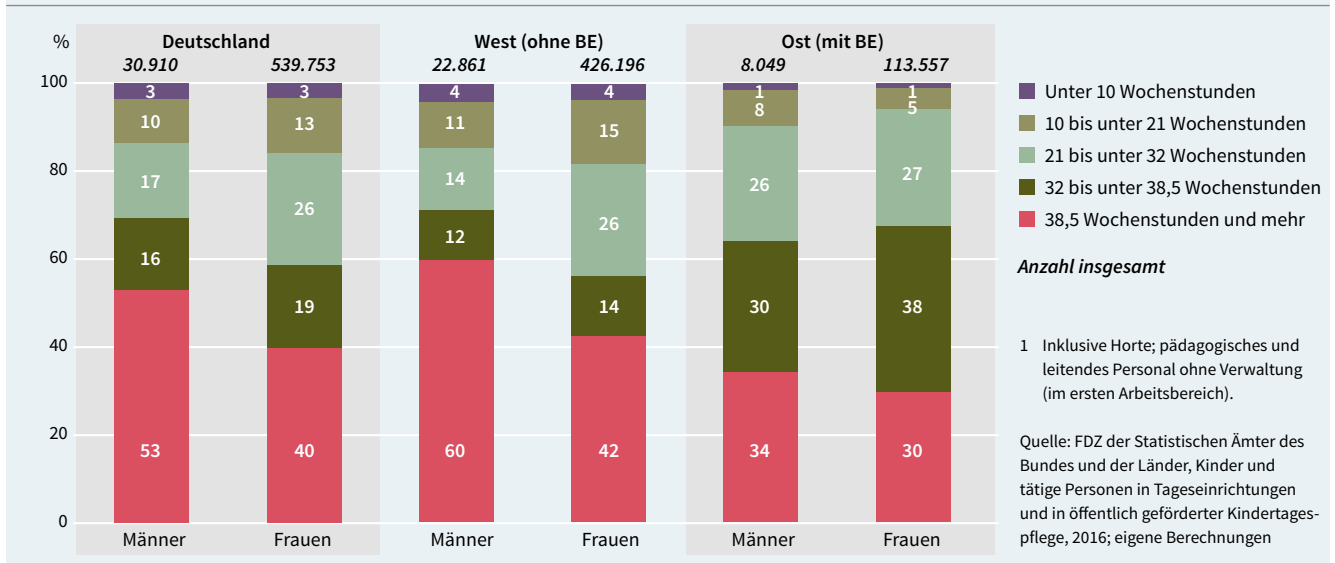
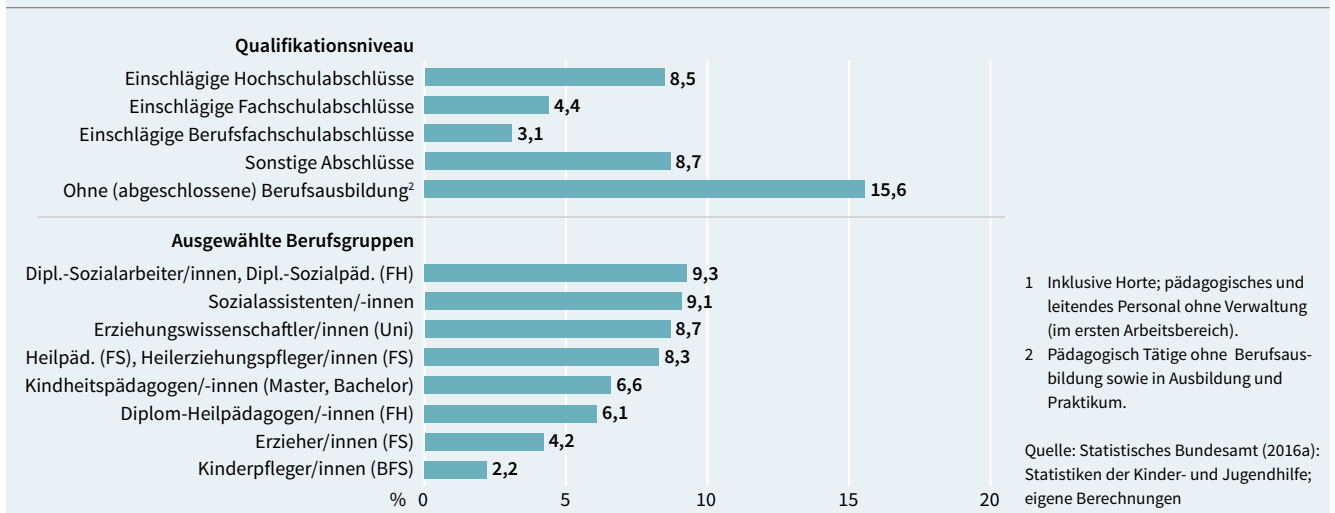


Abb. 6.10 Männeranteil am pädagogischen und leitenden Personal nach Qualifikationsniveau und ausgewählten Berufsgruppen 2016 (Deutschland; in %)¹,²



## Männer und Qualifikation

*Je höher das Ausbildungsniveau der Beschäftigten ist, desto größer ist der Männeranteil.*

Auch zwischen Qualifikation und Männeranteil belegen die Daten Zusammenhänge (vgl. Abb. 6.10; Tab. D6.12): Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt der Männeranteil im Berufsfeld. So liegt die Männerquote im Jahr 2016 bei den Beschäftigten mit einschlägiger akademischer Ausbildung bei 8,5%, bei den Fachschulberufen beträgt sie demgegenüber 4,4%, und bei den Tätigen mit Berufsfachschulabschluss beläuft sie sich lediglich auf 3,1%.

Werden darüber hinaus einzelne, einschlägig qualifizierte Berufsgruppen betrachtet (vgl. Abb. 6.10; Tab. D6.12), dann zeigen sich weitere Differenzen in der Höhe des Männeranteils. Am höchsten fällt dieser bei den Sozialarbeiterinnen und -arbeitern bzw. Sozialpädagoginnen und -pädagogen der Fachhochschulen aus (9,3%), am niedrigsten bei den Diplom-Heilpädagoginnen und -pädagogen auf vergleichbarer Ausbildungsebene (6,1%). Anders sieht dies bei den Fach- und Berufsfachschulberufen aus: Während in der Sozialassistenten Männer überproportional vertreten sind (9,1%), sind es unter den Erzieherinnen und Erziehern unterdurchschnittliche 4,2%. Das Schlusslicht bildet die Kinderpflege mit einer Männerquote von 2,2%.

Jenseits der Berufsausbildungs- und Studienabschlüsse sticht vor allem der hohe Männeranteil beim Personal ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung hervor, der bei knapp 16% liegt (vgl. Abb. 6.10; Tab. D6.12). Dies ist darauf zurückzuführen, dass zu dieser Personengruppe – neben den Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr (Männerquote 9,9%) und den Auszubildenden (16,1%) – auch die Beschäftigten gänzlich ohne Berufsausbildung (20,2%) zählen. Hierzu werden etwa die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Freiwilligendiensten gerechnet, bei denen die Männerquote sogar bei 24,5% liegt. Insbesondere bei dieser Gruppe sozial engagierter, zumeist jüngerer Männer, die häufig noch vor einer Berufs- oder Hochschulausbildung stehen, lässt sich somit ein grundsätzliches Interesse am Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen verbuchen. Ob sich dieses Engagement anschließend in einer beruflichen sozial- und kindheitspädagogischen Ausbildung niederschlägt und zu einer späteren Tätigkeit in der Frühen Bildung führt, hängt auch von der Attraktivität des Berufsfeldes der Kindertageseinrichtungen und dessen Rahmenbedingungen ab.

## Berufsnachwuchs in Ausbildung und Studium

*An Fachschulen für Sozialpädagogik liegt der Männeranteil an den Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr gegenwärtig bei 17%.*

Die bildungspolitischen Diskussionen der letzten Dekade haben, wie die vorherigen Ausführungen vermuten lassen, zu einer Aufwertung institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung beigetragen, durch die – neben der guten Beschäftigungslage – Kindertageseinrichtungen verstärkt auch für den männlichen Berufsnachwuchs attraktiv geworden sind. Aufschlussreich ist deshalb eine eingehendere Betrachtung des Ausbildungssystems für sozial- oder kindheitspädagogische Berufe, das ebenso wie der Arbeitsmarkt als eine klassische Frauendomäne bezeichnet werden kann. Im Mittelpunkt der folgenden Darstellungen stehen die Anfängerzahlen an den Fachschulen im Vergleich zu denjenigen an den Hochschulen.

Der Blick auf die Fachschule für Sozialpädagogik als zentrale Ausbildungsinstanz für die Frühe Bildung zeigt zu nächst wenig überraschend, dass deutlich mehr Frauen als Männer eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher beginnen (vgl. Abb. 6.11; Tab. D6.13): 83% der knapp 36.000 Anfängerinnen und Anfänger im Schuljahr 2014/15 waren Schülerinnen, aber immerhin rund 17% waren Schüler. Dieses Übergewicht der Frauen im Verhältnis zu den Männern vermitteln die Daten auch im West-Ost-Ver-

gleich: In den westdeutschen Ländern lag der Anteil der Schülerinnen an den insgesamt gut 25.000 Anfängerinnen und Anfängern bei 85%, während sich die entsprechende Quote in den ostdeutschen Ländern auf 79% der rund 10.000 Schülerinnen und Schüler belief und damit um sechs Prozentpunkte niedriger war.

Rückt die Männerquote in den Fokus, dann wird eine Spannweite ersichtlich, die von 11% an den Anfängerinnen und Anfängern an den bayerischen Fachakademien bis zu immerhin 28% an den Fachschülerinnen und -schülern in Hamburg reicht. Es ist also nicht nur eine länderspezifische Differenz zu erkennen – mit einem nicht ganz einheitlichen Ost-West-Gefälle –, sondern ein mit insgesamt 17% deutlich höherer Männeranteil, als er bislang auf dem entsprechenden Arbeitsmarkt der Frühen Bildung zu beobachten ist.

*Bei den Anfängerinnen und Anfängern in den Studienbereichen Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft sind die Männeranteile im Jahr 2016 mit 22 und 19% nur noch fünf bzw. zwei Prozentpunkte höher als bei der Fachschulausbildung.*

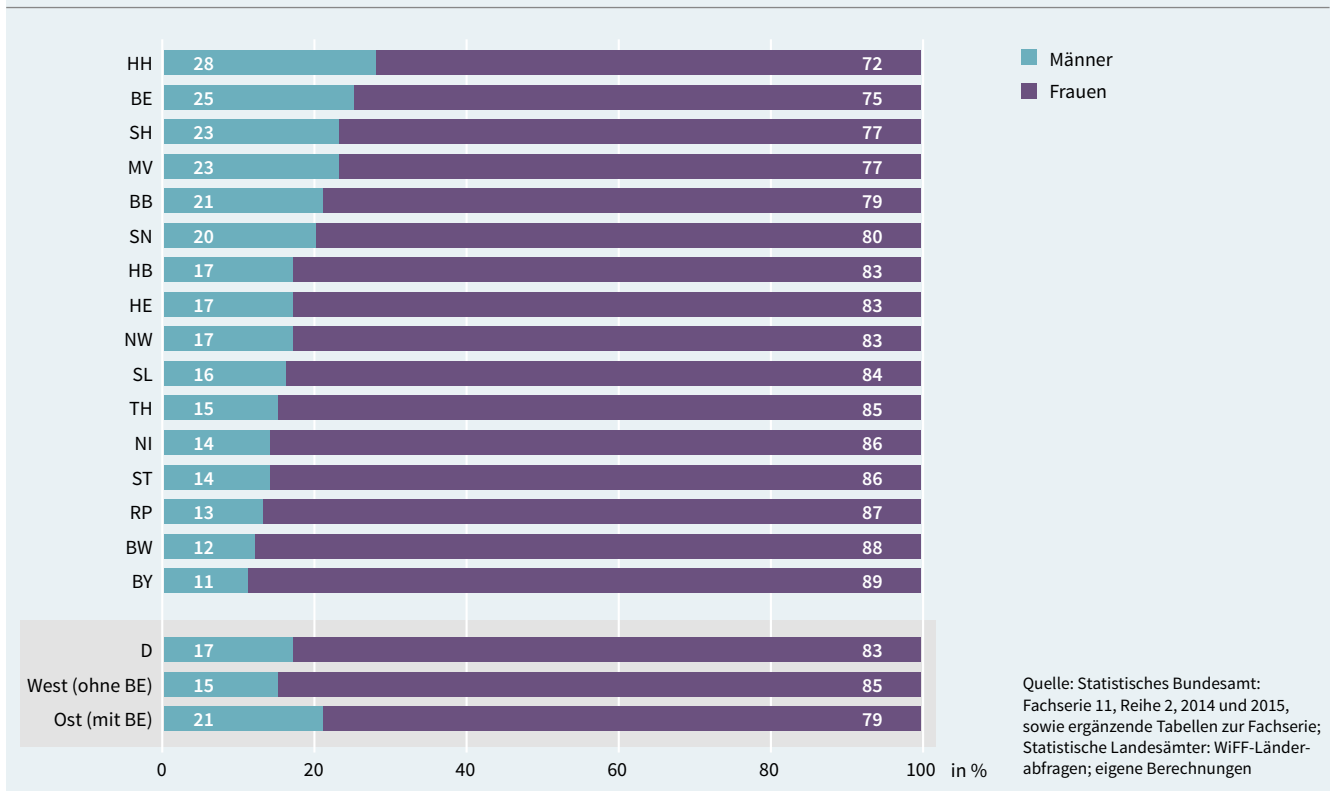
Der Vergleich mit den einschlägigen Hochschulausbildungen verdeutlicht, dass in den Studienbereichen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit im Jahr 2015 bundesweit die Frauen ebenfalls klar dominierten (vgl. Abb. 6.12; Tab. D6.14). So haben von den rund 10.000 Anfängerinnen und Anfängern in der Erziehungswissenschaft gut 8.000 Frauen ein Studium begonnen (81%), in der Sozialen Arbeit waren von 16.500 Studienanfängerinnen und -anfängern fast 13.000 Frauen (78%). In Relation zur Fachschulausbildung sind die Männeranteile unter den Studienanfängerinnen und -anfängern inzwischen demnach nur (noch) geringfügig höher, mit 19% in der Erziehungswissenschaft und – bei etwas größerem Abstand – mit 22% in der Sozialen Arbeit.

*In den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen ist der Männeranteil bei den Anfängerinnen und Anfängern mit 11% sowohl niedriger als in der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft als auch in der Fachschulausbildung.*

Mit der Einführung der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge gegen Mitte des letzten Jahrzehnts war im besonderen Maße die Hoffnung verbunden, den Männeranteil sowohl im Studium als auch in den Kindertageseinrichtungen zu erhöhen (Pasternack 2015). Diese Erwartungen haben sich, wie die Daten des WIFF-Studienengangsmonitorings belegen, nicht erfüllt (vgl. Abb. 6.13;



Abb. 6.11 Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung nach Geschlecht und Ländern im Schuljahr 2014/15 (in %)



Tab. D6.15). So belief sich der Männeranteil an den insgesamt rund 2.300 Studienanfängerinnen und -anfängern in früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen im Jahr 2015 auf 11% und lag damit sogar unterhalb der entsprechenden Quote bei den Schülerinnen und Schülern im ersten Jahr der Fachschulausbildung (17%). In diesem Befund dürfte sich auch widerspiegeln, dass ein Teil der Studierenden der Früh- bzw. Kindheitspädagogik aus dem Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung kommt und bereits über einen Fachschulabschluss verfügt (Pasternack 2015). Dies lässt sich gleichermaßen für West- wie für Ostdeutschland beobachten, wobei der Männeranteil an den Anfängerinnen und Anfängern der Früh- bzw. Kindheitspädagogik im Osten höher ist als im Westen, wie das auch bei den Erzieherinnen und Erziehern im ersten Ausbildungsjahr der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Fachschulausbildung mit rund 6.100 männlichen Schülern im ersten Ausbildungsjahr allein aufgrund ihrer Größenordnung auch zukünftig die zentrale Schaltstelle zur Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld bleiben wird – und dies sowohl im Vergleich zu der relativ kleinen Gruppe der im Rahmen des WiFF-Studiengangsmonitorings ermittelten 258 männlichen Studierenden als auch in Bezug zu

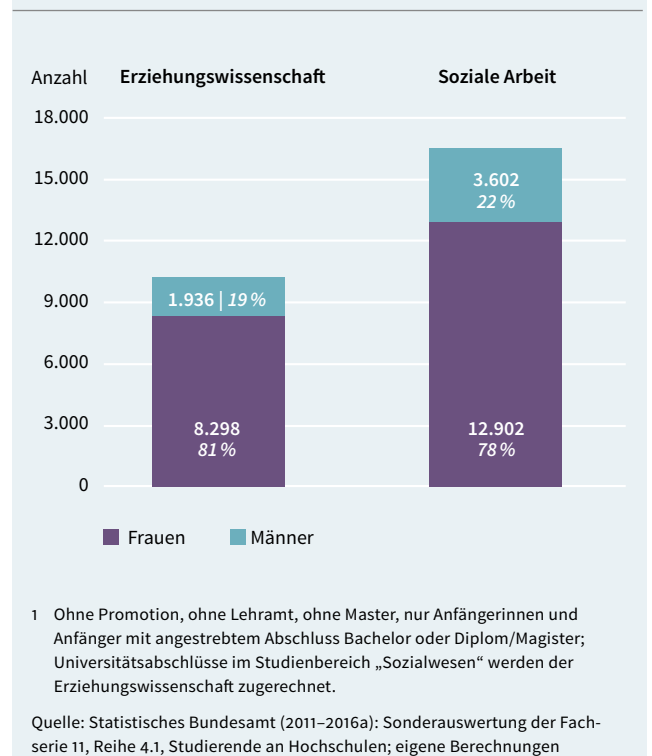
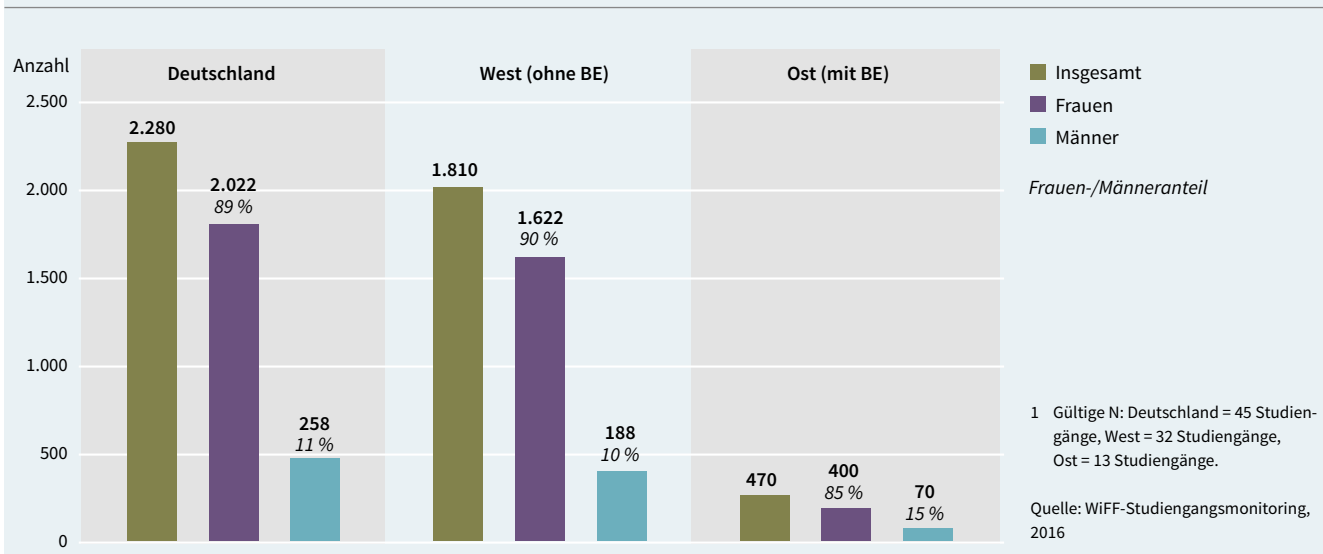
Abb. 6.12 Studienanfängerinnen und -anfänger in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit nach Geschlecht 2015 (Deutschland; Anzahl; in %) <sup>1</sup>



Abb. 6.13 Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Geschlecht im West-Ost-Vergleich 2015 (Anzahl; in %)¹



den 3.600 männlichen Anfängern in der Sozialen Arbeit bzw. zu den 1.900 in der Erziehungswissenschaft, von denen aufgrund der vielfältigeren Tätigkeitsmöglichkeiten ohnehin nur ein geringer Teil in die Frühe Bildung einmünden wird. Darüber hinaus veranschaulicht der Männeranteil an den Fachschulanfängerinnen und -anfängern (17%), der deutlich höher ist als derjenige an den Beschäftigten unter 30 Jahren in Kindertageseinrichtungen (9%), dass sich die Männerquote zumindest in dieser Altersgruppe in den nächsten Jahren vermutlich weiter erhöhen wird.

Aus dieser Perspektive besteht eine spannende Frage darin, ob es durch neue Organisationsformen – wie etwa einer praxisintegrierenden Erzieherinnen- und Erzieherausbildung – gelingen kann (vgl. Kap. 5.2), (noch) mehr Männer für diese Ausbildung zu gewinnen. Neben der traditionellen Teilzeitausbildung und der Externenprüfung bilden die verschiedenen neueren Modelle des Quereinstiegs, die sich explizit an Berufswechslerinnen und -wechsler mit langjährigen Berufserfahrungen richten, eine Möglichkeit, neben Frauen auch in verstärktem Umfang Männer aus nichtpädagogischen Berufen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Diesbezügliche Initiativen sind in den letzten Jahren in den Ländern aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs innerhalb und außerhalb des ESF-Bundesmodellprogramms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ entwickelt worden (Dudek/Gebrande 2012).<sup>6</sup>

6 Zum ESF-Modellprogramm siehe <http://www.chance-quereinstieg.de/modellprogramm/modellprogramm-quereinstieg> und zu den Quereinstiegsmöglichkeiten in den Ländern <http://www.chance-quereinstieg.de/quereinstiegsmoeglichkeiten/uebersicht-zum-quereinstieg/>

## Resümee

Insgesamt stellen die rund 32.000 Männer in der Kindertagesbetreuung im Vergleich zu den 582.000 Frauen immer noch eine relativ kleine Gruppe dar. Wie die Entwicklung der Männerquote seit Ende der 1990er-Jahre verdeutlicht hat, weist die einseitige Geschlechterverteilung ein hohes Beharrungsvermögen auf. Im Jahr 2015 arbeiteten zwar in rund einem Viertel der Kindertageseinrichtungen gemischte Teams (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“)<sup>7</sup>, bildeten aber insbesondere insofern eine Randerscheinung, als häufig nicht mehr als ein männlicher Beschäftigter vertreten war. Die Stabilität der Geschlechterstrukturen zeigt sich auch bei den Trägern und Beschäftigungsschwerpunkten. Obgleich alle Trägergruppen im Zuge des Personalausbaus männliche Beschäftigte eingestellt haben, sind die Männeranteile – wie schon 2007 – auch im Jahr 2016 bei den sonstigen freigemeinnützigen Trägern und beim Paritätischen Wohlfahrtsverband am höchsten. Und schließlich werden traditionelle Beschäftigungsmuster in der Verteilung der Männer auf die unterschiedlichen Einrichtungsarten ersichtlich. So ist der Männeranteil desto höher, je älter die Kinder sind, die in den Einrichtungen betreut werden – und umgekehrt.

Männer üben darüber hinaus öfter eine Vollzeittätigkeit als Frauen aus, was jedoch nicht allein auf das traditionelle Erwerbsverhalten zurückzuführen ist, sondern

7 Siehe <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/forschung/maenneranteil-einrichtungen>

auch durch die Altersverteilung beeinflusst wird: Im Unterschied zu den Frauen ist fast die Hälfte der Männer in Kindertageseinrichtungen unter 30 Jahre alt und auch deshalb häufiger vollzeittätig. Diese Altersverteilung ist gleichzeitig mit ein Grund dafür, dass der Männeranteil an den Leitungskräften im Jahr 2016 unter dem Durchschnitt liegt, sodass inzwischen nicht mehr von einem „Frauenberuf in Männerregie“ gesprochen werden kann. Bezogen auf die Qualifikation der Beschäftigten steigt der Männeranteil mit zunehmendem Bildungsniveau von der Berufsfachschule bis hin zur Hochschule. Unter den einschlägigen Einzelberufen ist die Männerquote unter den Absolventinnen und Absolventen der Sozialen Arbeit und – überraschenderweise – in der Sozialassistenten sowie – nahezu erwartungsgemäß – im Erzieherinnen- und Erzieherberuf am höchsten und vor allem im Kinderpflegeberuf am niedrigsten.

Jenseits einer hohen Konstanz der Geschlechterstrukturen verweisen die Daten gleichzeitig auf Veränderungen, die als ein Schritt auf dem Weg zu einer weniger drastischen Geschlechterverteilung in der Frühen Bildung interpretiert werden können. So ist die Männerquote zwischen 2006 und 2016, wenn auch auf geringem Niveau, kontinuierlich gestiegen – in den ostdeutschen Ländern stärker als in den westdeutschen. Zudem liegt der Männeranteil insbesondere in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen über dem Durchschnitt und ist in der Ausbildung deutlich höher als im Berufsfeld, sodass zukünftig mit einem weiteren Anstieg beim männlichen Berufsnachwuchs zu rechnen ist. Darüber hinaus engagieren sich junge Männer überproportional häufig in Freiwilligendiensten, die somit die Chance bieten, diese Gruppe an das Berufsfeld und eine einschlägige Ausbildung heranzuführen. An der grundlegenden Genderverteilung wird sich hierdurch allerdings – jedenfalls mittelfristig – rein zahlenmäßig nur wenig ändern, sodass die Frühe Bildung im Horizont des gesamten Beschäftigungssystems auch weiterhin eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten, weiblich geprägten Berufsfelder bleiben wird.

Mehr männliche Fachkräfte für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld zu gewinnen und zum Verbleib zu bewegen, wird somit auch in Zukunft eine der großen personellen Herausforderungen sowohl für die Kita-Träger und die Einrichtungsleitungen als auch für Ausbildung und Studium bleiben. In vielen Einzelprojekten innerhalb und außerhalb des Bundesmodellprojekts „Mehr Männer in Kitas“ wurden hierzu unterschiedliche Ansatzpunkte entwickelt,<sup>8</sup> die in der Teampraxis mit einer Reflexion von Fragen des professionellen Umgangs mit den geschlechtstypischen Vorlieben der weiblichen und männlichen Fachkräfte sowie denen der Mädchen und Jungen einhergehen sollten (Brandes u.a. 2016a). Die Aneignung und Vermittlung von Genderkompetenz setzt gleichzeitig eine vertiefte Auseinandersetzung mit Genderthemen in Aus- und Weiterbildung voraus, die – angesichts der zu verzeichnenden Forschungsdefizite – mit einer Intensivierung der Forschungsaktivitäten in der Wissenschaft verbunden sein sollte.

8 Vgl. hierzu den Überblick zu Praxisprojekten von Lotte Rose und Friederike Stibane (Rose/Stibane 2013) oder die verschiedenen Handreichungen der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (<http://mika.koordinationsmaennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen>).

## 6.2 Das Altersgefüge des Personals

Die Altersstruktur eines Arbeitsfeldes ist für die personalpolitische Steuerung eine der zentralen Größen. Sie ist ein Indikator für die sich abzeichnenden Ausbildungsbedarfe, die willkommene Rückkehr nach einer Familienphase sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Verrentung. Im Gegenzug ist das Altersgefüge wiederum abhängig von der Länge der Ausbildungswege und der Attraktivität der Ausbildung, vom Anteil der Frauen bzw. der Mütter (mit kleinen Kindern) in einem Arbeitsfeld sowie von den Verrentungsprozessen oder gegebenenfalls von gesundheitlichen und körperlichen Belastungen, die einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben erfordern. Weiterhin wird die Altersstruktur entscheidend von der konjunkturellen Entwicklung, insbesondere vom Anstieg oder Rückgang der Anzahl der Beschäftigten geprägt. Darüber hinaus sind allgemeine Trends wie die demografisch bedingte Alterung des Erwerbsspersonalspotenzials und das veränderte Erwerbsverhalten von Frauen bedeutsame Einflussgrößen.

Die Auswirkungen einiger dieser Einflussfaktoren auf das Arbeitsfeld Frühe Bildung konnten bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* skizziert werden. So waren Kindertageseinrichtungen lange Zeit ein vergleichsweise junges Arbeitsfeld, das – zumindest in Westdeutschland – durch die typischen Erwerbsmuster von Frauen geprägt wurde. Eine geringe Verweildauer im Beruf und eine hohe Fluktuation der Beschäftigten, erziehungs- und pflegebedingte Unterbrechungen der Tätigkeit und Rückzüge aus dem Erwerbsleben bildeten dabei Strategien, die sich auch im Altersgefüge gespiegelt und die Zusammensetzung der Teams stark geformt haben. Gleichzeitig konnte im *Fachkräftebarometer 2014* herausgearbeitet werden, dass sich die Altersstrukturen seit Ende der 1990er-Jahre merklich verändert haben und ein Alterungsprozess des Personals eingesetzt hat.

Daran anknüpfend wird im Folgenden danach gefragt, wie sich die Altersstruktur angesichts des immer noch weiter voranschreitenden Ausbaus der Kindertagesbetreuung (vgl. Kap. 2) und eines zumindest regional beklagten Fachkräftemangels sowie der enormen Steigerung der Ausbildungskapazitäten (vgl. Kap. 5) weiterentwickelt hat. Dabei werden neben der Gesamtentwicklung auch die Personalverluste und -gewinne der einzelnen Alterskohorten in den letzten zehn Jahren vertieft untersucht und die Entwicklungen in Kindertageseinrichtungen der Tagespflege und verschiedenen anderen Teilarbeitsmärkten gegenübergestellt.

### Aktuelle Altersverteilung und langfristige Entwicklung der Altersstruktur in der Kindertagesbetreuung

*Die Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen weist aktuell ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Altersgruppen auf.*

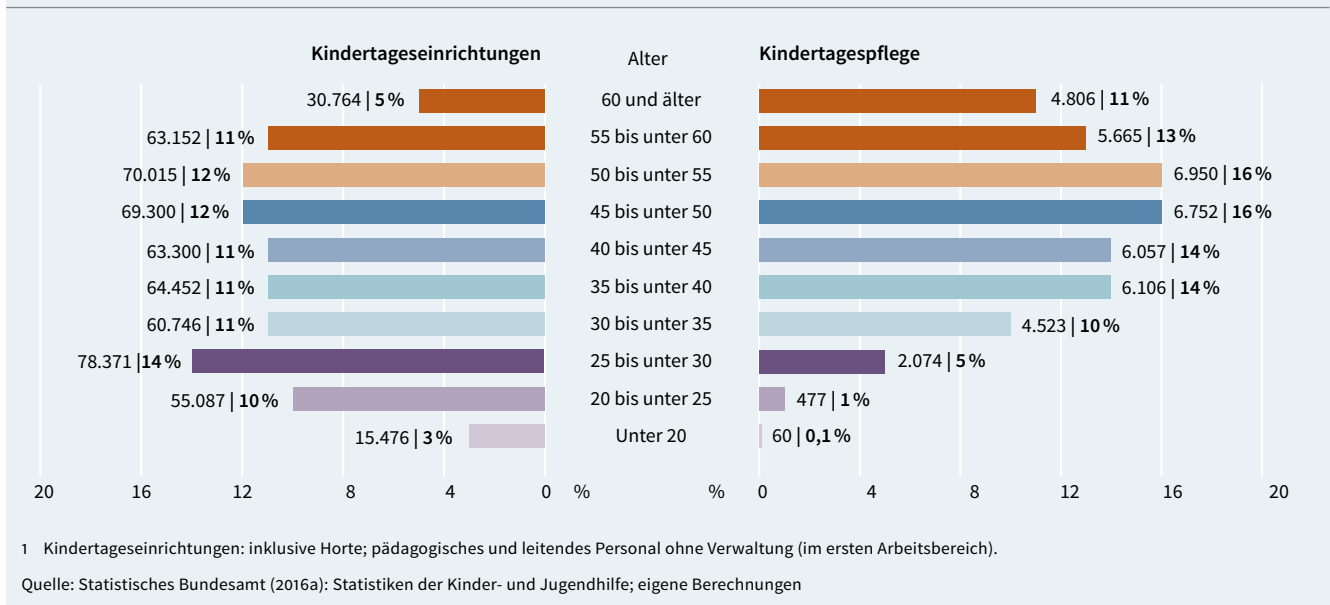
Die Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen bietet im Jahr 2016 ein relativ ausgewogenes Bild (vgl. Abb. 6.14; Tab. D6.16): Nach einem Berufseinstieg in der Regel ab 20 Jahren, teilweise auch erst ab 25 Jahren, sind die folgenden Altersgruppen bis 60 Jahre alle annähernd gleich stark besetzt. Ab dem Alter von 60 Jahren beginnen dann der Ausstieg aus dem Berufsleben und die Verrentung.

Aufgrund der das Feld dominierenden vollzeitschulischen Bildungsgänge (Kinderpflege, Sozialassistenten, Erzieherinnen und Erzieher) werden die angehenden Fachkräfte in der Altersverteilung des Personals erst verhältnismäßig spät im Rahmen der (Anerkennungs-)Praktika sichtbar. Die Altersgruppe unter 20 Jahren ist daher fast gar nicht vertreten; zum Teil handelt es sich bei diesen Beschäftigten um die häufig sehr jungen Bundesfreiwilligendienstleistenden. Die stärkste Altersgruppe ist diejenige zwischen 25 und unter 30. In dieser sind die Erzieherinnen und Erzieher, die in den Jahren zuvor ihre – häufig bis zu fünf Jahren dauernde – Ausbildung abgeschlossen haben, in voller Kohortenstärke präsent, und auch die kleinere Gruppe der ausgebildeten Akademikerinnen und Akademiker tritt in diesem Alter „endgültig“ ins Arbeitsleben ein.

Sodann bildet sich in der Altersverteilung nach der Berufseinstiegsphase in dem typischen Frauenarbeitsfeld (vgl. Kap. 6.1) eine mögliche Familienphase in den Altersgruppen zwischen 30 und 45 ab, die durchweg etwas schwächer besetzt sind. In den Altersgruppen ab 45 Jahren steigt die Anzahl der Beschäftigten anschließend wieder geringfügig an, was vermutlich auf Berufsrückkehrerinnen nach einer Familienphase zurückzuführen ist. Ein deutlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen ist danach erst ab dem 60. Altersjahr zu verzeichnen. Bis dahin wird zumindest in der Altersverteilung nicht sichtbar, dass es in größerem Umfang etwa aus gesundheitlichen Gründen zu einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben kommt.

Das Altersgefüge hat mit der beschriebenen Form eine ausbalancierte Verteilung angenommen. Es lässt sich heutzutage in den Kindertageseinrichtungen weder ein besonderer Schwerpunkt beim jungen Personal erkennen, wie dies in den 1970er-Jahren noch der Fall war,

Abb. 6.14 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



noch im Bundesschnitt eine Überalterung des Arbeitsfeldes. Vielmehr stehen jüngere und ältere Beschäftigte in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander, wie dies wünschenswert ist, um abrupte Umbrüche bzw. Generationswechsel zu vermeiden.

*Die Altersverteilung in der Kindertagespflege folgt gegenüber der Verteilung in Kindertageseinrichtungen grundsätzlich anderen Gesetzmäßigkeiten.*

Bei der Tagespflege handelt es sich nicht um ein klassisches Arbeitsfeld, für das eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird und in das die Tagespflegepersonen mit der Aufnahme einer Berufsausbildung einsteigen. Vielmehr erfolgt der Einstieg häufig erst ab dem 30. oder 35. Lebensjahr während einer möglichen Familienphase – oft vermutlich gerade deshalb, um die Betreuung eigener Kinder mit der Betreuung fremder Kinder zu verbinden (vgl. Abb. 6.14; Tab. D6.17). Außerdem ist auch nach einer möglichen Familienphase die Tätigkeit als Tagespflegeperson attraktiv, wie die noch etwas ansteigenden Fallzahlen in den Altersgruppen zwischen 45 und 55 Jahren zeigen. Beendet wird eine solche Tätigkeit relativ häufig erst jenseits der 60 Jahre, wobei der hohe Anteil (11%) an 60-Jährigen und Älteren zu einem erheblichen Teil auch damit zusammenhängt, dass die Großeltern die Tagespflege für ihre Enkel übernommen haben.

Die Altersverteilung in der Kindertagespflege lässt sich, wie aus der vorangehenden Darlegung hervorgeht, nicht mit den Maßstäben anderer Berufsfelder vergleichen.

Befürchtungen, die ansonsten mit einer unausgewogenen Altersverteilung verbunden sind, wie beispielsweise fehlender Nachwuchs oder mangelnde Weitergabe von Erfahrungswissen, sind für die Tagespflege aufgrund ihrer gegenüber anderen Arbeitsfeldern grundsätzlich anderen Organisationsform nicht von vergleichbarer Bedeutung.

*Bei der Deckung des hohen Personalbedarfs seit 2006 konnten nicht nur überdurchschnittlich viele jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 30 Jahren gewonnen, sondern verstärkt auch ältere Beschäftigte über 50 in den Kindertageseinrichtungen gehalten werden.*

Die bisherige Beschreibung der aktuellen, ausgewogenen Altersstruktur in Kindertageseinrichtungen unterstellt implizit, dass diese Struktur stabil ist und sich wie gehabt fortsetzt. Der Blick zurück auf das letzte Jahrzehnt zeigt jedoch, dass die gegenwärtige Situation das Resultat eines Prozesses ist, der 2006 und in den folgenden Jahren noch mit einer gänzlich anderen Verteilung und einer starken Zentrierung auf die Altersgruppe der 40- bis 50-Jährigen begann (vgl. Abb. 6.15, 6.16). Überdurchschnittlich profitieren konnten von diesem dynamischen Prozess, der durch den intensiven Personalausbau angetrieben wurde, die Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr: So ist die Anzahl dieser älteren Beschäftigten zwischen 2006 und 2016 von knapp 69.000 um 95.000 (+139%) auf gut 164.000 gestiegen (vgl. Abb. 6.15; Tab. D6.18). Dieser Anstieg hat sich – im Vergleich mit den Ergebnissen des Fachkräftebarometers 2014 – auch in den Jahren 2015 und

2016 weiter fortgesetzt, nämlich mit einem überdurchschnittlichen Zuwachs von rund 21.000 Beschäftigten (bzw. +15%). Wie die zeitliche Entwicklung der einzelnen Alterskohorten zeigt (vgl. Abb. 6.16; Tab. D6.18), ist dieser Zuwachs allerdings in erster Linie nicht auf zusätzliche Quereinsteigerinnen und -einsteiger oder Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer zurückzuführen, sondern auf einen längeren Verbleib im Arbeitsfeld.

Durch das Beschäftigungsplus bei den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich ihr Stellenwert im Altersgefüge deutlich verschoben. Im Jahr 2006 lag der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr am pädagogischen Personal (einschließlich der Leitungskräfte) noch bei 19%, 2014 waren es 27%, und 2016 betrug er bereits 29%. Ältere Fachkräfte bilden inzwischen die größte Beschäftigtengruppe in Kindertageseinrichtungen.

Neben dieser Altersgruppe lassen sich auch für die Gruppe der unter 30-Jährigen überdurchschnittliche Beschäftigungsgewinne verbuchen, wenn auch nicht im gleichen Umfang wie für die Älteren. So hat sich die Anzahl der jüngsten Beschäftigten von knapp 86.000 im Jahr 2006 um 63.000 (+74%) auf 149.000 im Jahr 2016 erhöht. Besonders viele jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten im Jahr 2014 gewonnen werden, in dem mit mehr als 11.000 Personen die jährliche Zuwachsquote den Spitzenwert von 9,2% erreicht hat (vgl. Tab. D6.18). Im gesamten Zeitraum zwischen 2006 und 2016 hat sich der Anteil dieser Altersgruppe von 24 auf 26% erhöht.

Demgegenüber sind die beiden mittleren Altersgruppen nur unterdurchschnittlich gewachsen. Dabei haben insbesondere die 40- bis unter 50-Jährigen im Altersgefüge an Boden verloren; ihr Anteil hat sich dadurch von 33% um fast zehn Prozentpunkte auf 23% verringert. Beachtenswert ist bei den mittleren Altersgruppen allerdings, dass sie – ungeachtet ihres relativen Rückgangs – bei der Gewinnung *zusätzlicher* Arbeitskräfte eine große Rolle spielten. Wie bei einem Blick auf die Entwicklung der mittleren Alterskohorten offenkundig wird (vgl. Abb. 6.16), stieß im Zeitverlauf zu ihnen eine größere Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinzu, die zuvor – aller Wahrscheinlichkeit nach – nicht in Kindertageseinrichtungen beschäftigt waren, die aber, wie das weiterhin hohe Niveau der Verfachlichung zeigt (vgl. Kap. 2.2), in der Regel über eine einschlägige Berufsausbildung verfügten.

Im Zuge der Personalexpansion der letzten Dekade ist es somit gelungen, den hohen Personalbedarf nicht nur durch Nachwuchskräfte zu decken, sondern in erheblichem Umfang auch durch zusätzliches Personal über den

Wiedereinstieg bzw. Quereinstieg sowie durch den längeren Verbleib älterer Beschäftigter. Die starke Veränderung der Alterszusammensetzung im Laufe dieser Entwicklung tritt dabei noch deutlicher hervor, wenn nicht nur die letzten zehn Jahre betrachtet werden, sondern der Blick noch weiter zurückgeworfen wird: Im Jahr 1998 verteilte sich das Personal bundesweit noch zu 31% auf die jüngste Altersgruppe, zu 58% auf die mittleren Kohorten und lediglich zu 11% auf die älteste Personalgruppe (vgl. Abb. 6.17). Demgegenüber zeichnet sich 18 Jahre später – mit Anteilen von 26% bei den Jüngsten, 45% bei den mittleren Altersgruppen und 29% bei den Älteren – ein erheblicher Alterungsprozess und eine fast gegensätzliche Altersstruktur des Personals in Kindertageseinrichtungen ab.

---

*Während in Westdeutschland im Jahr 2016 rund 27% der pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen in die Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren fallen, sind es in Ostdeutschland sogar 36%.*

---

Obgleich sich in West- wie in Ostdeutschland ein Alterungsprozess in Kindertageseinrichtungen vollzieht, werden im Vergleich allerdings auch deutliche Unterschiede in der Alterszusammensetzung des Personals erkennbar (vgl. Abb. 6.17; Tab. D6.19). So ist 2016 in Westdeutschland die Gruppe der 50-Jährigen und Älteren bei einem Personalanteil von 27% immer noch wesentlich kleiner als in Ostdeutschland mit 36%. Im Gegenzug ist die Altersklasse der unter 30-Jährigen im Westen (28%) nach wie vor stärker besetzt als im Osten (20%).

Insgesamt stellen Kindertageseinrichtungen damit in Westdeutschland ein jüngeres Berufsfeld dar als in Ostdeutschland. Gleichzeitig sind auch die Entwicklungsdynamiken konträr verlaufen. So ist in Westdeutschland zwischen 2006 und 2016 die Gruppe der 50-Jährigen und Älteren bei einem Beschäftigungszuwachs von +172% sehr stark expandiert, wodurch sich ihr Personalanteil von 16% um elf Prozentpunkte auf 27% erhöht hat. Im Unterschied dazu ist in Ostdeutschland der Anstieg bei dieser Altersgruppe im Vergleich zu den übrigen Altersklassen zwar ebenfalls überdurchschnittlich ausgefallen, aber mit einem Beschäftigungsplus von 80% weit weniger stark als in Westdeutschland. Dafür ist der Personalanteil der jüngsten Beschäftigten im Osten zeitgleich überproportional gewachsen (Ost: +242%; West: +58%). Dieser starke Zuwachs bei den unter 30-Jährigen in Ostdeutschland ist auch auf die zuvor – bis 2002 – rückläufigen Beschäftigtenzahlen zurückzuführen, die angesichts der schlechten Arbeitsmarktlage niedrige Ausbildungszahlen, wenig Neueinstellungen und einen zwischen 1998 und 2006 stagnierenden Personalanteil zur Folge hatten.

Abb. 6.15 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)<sup>1</sup>

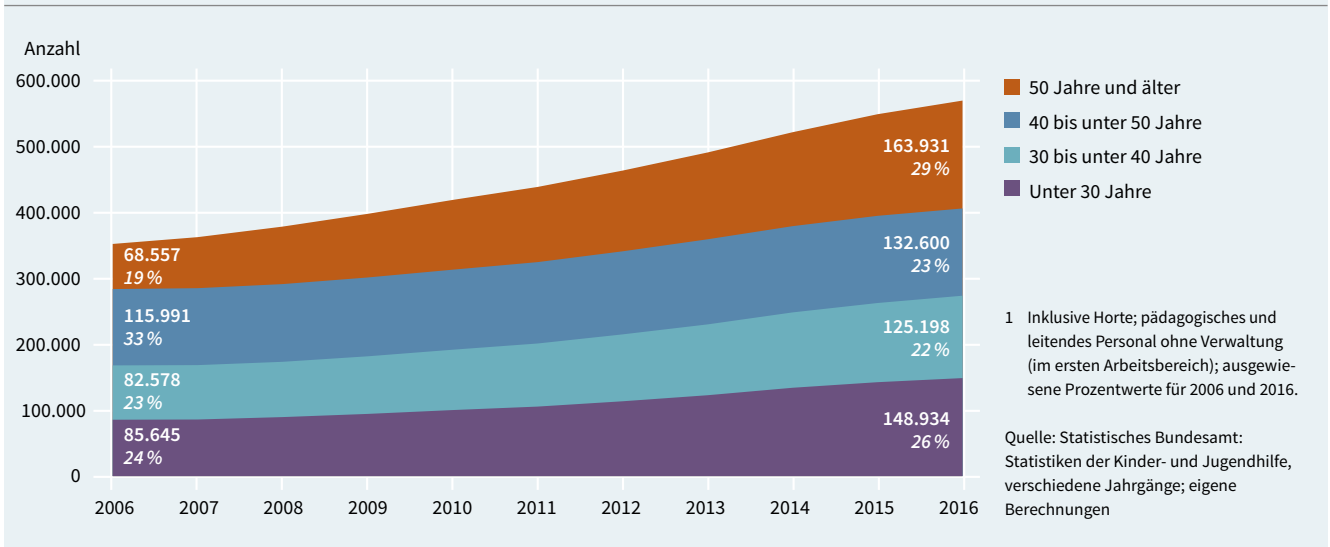
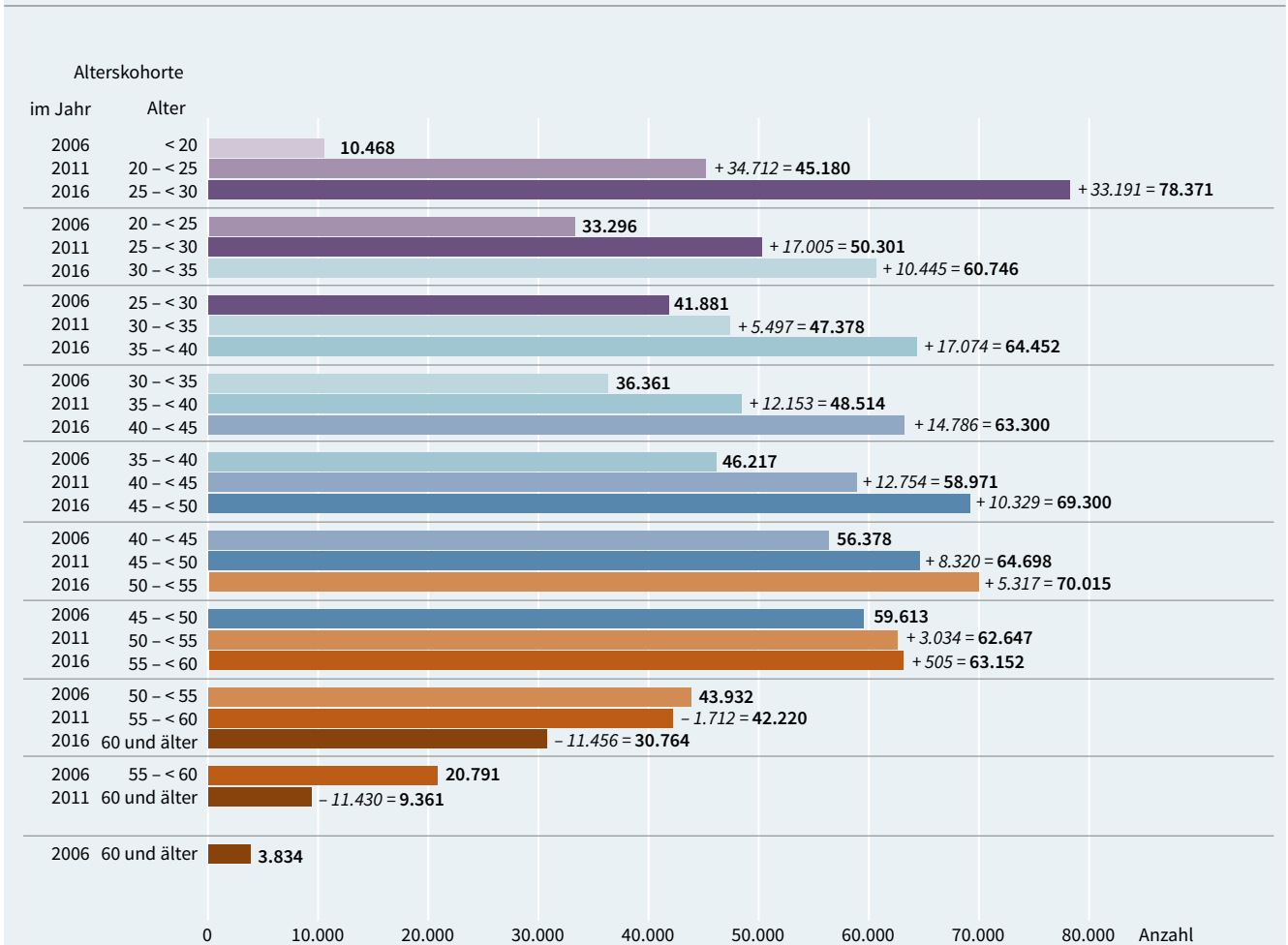


Abb. 6.16 Pädagogisches und leitendes Personal nach Alterskohorten 2006, 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl)<sup>1</sup>

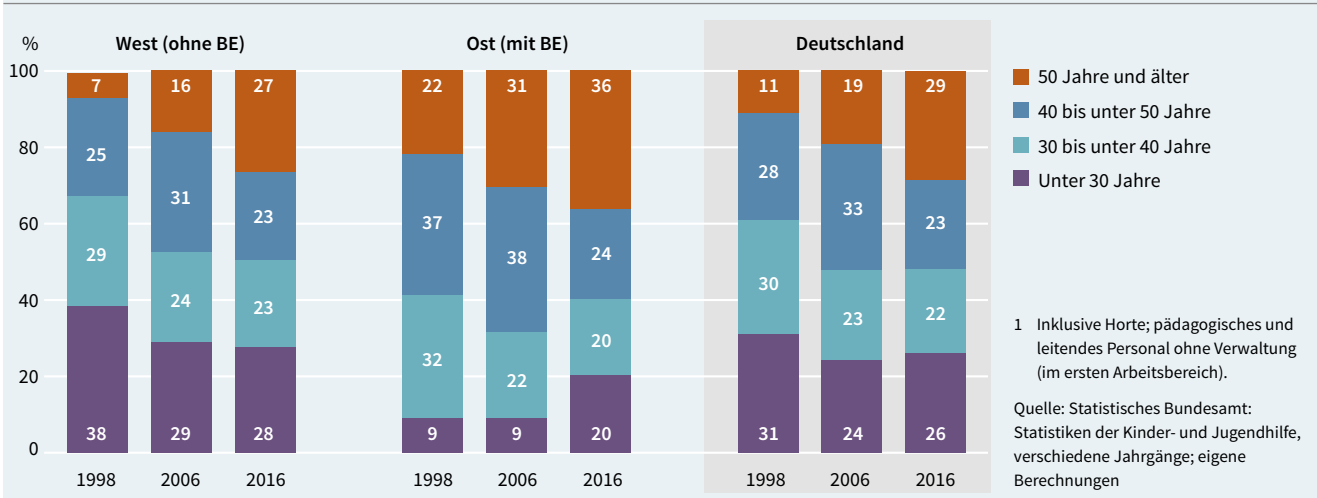


1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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



Abb. 6.17 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2016 (in %)¹



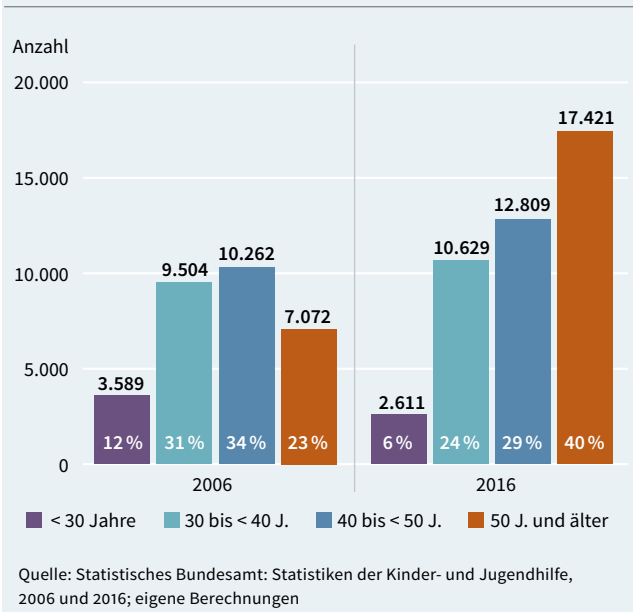
Als Bilanz lässt sich festhalten, dass es einerseits geglückt ist, ältere Beschäftigte länger im Arbeitsfeld zu halten und Wieder- und Quereinstiege in das Berufsfeld zu eröffnen. Andererseits dokumentieren die Daten einen deutlichen Zuwachs bei den jüngeren pädagogisch Tätigen. Hierin spiegeln sich die verstärkten Aktivitäten im Bereich der Berufs- und Hochschulausbildung im Hinblick auf die Qualifizierung des angehenden Berufsnachwuchses (vgl. Kap. 5). Der traditionelle, vergleichsweise frühe Ausstieg aus dem Frauenarbeitsfeld Kindertageseinrichtung und der teilweise endgültige Abschied von der Tätigkeit im Arbeitsfeld scheint darüber hinaus einem komplexeren

Erwerbsverhalten des Personals gewichen zu sein, das insgesamt betrachtet auf einen längeren Verbleib im Arbeitsfeld und im Beruf hindeutet, der in Ostdeutschland noch etwas stärker ausgeprägt ist als in Westdeutschland.

*Anders als bei den Kindertageseinrichtungen fällt der Personalgewinn in der Kindertagespflege fast ausschließlich in die Altersgruppe der über 50-Jährigen.*

Ebenso wie beim Personal in Kindertageseinrichtungen ist die aktuelle, stark alterszentrierte Verteilung der Altersgruppen in der Kindertagespflege keine langfristig stabile Situation, sondern ebenfalls die Folge eines dynamischen Prozesses, der mit einem enormen Personal- ausbau (vgl. Kap. 2.6) in der Tagespflege verbunden ist. Anders als bei den Kindertageseinrichtungen fällt jedoch der Personalgewinn in der Kindertagespflege fast ausschließlich in die Altersgruppe der über 50-Jährigen (vgl. Abb. 6.18; Tab. D6.20). So ist die Zahl dieser älteren Tagespflegepersonen zwischen 2006 und 2016 von rund 7.000 um über 10.000 (+146%) auf gut 17.000 geklettert. Infolge dieses überdurchschnittlichen Wachstums hat sich der Anteil dieser Altersgruppe zugleich von 23 auf 40% erhöht. Die Anteile aller anderen Altersklassen waren infolgedessen in diesem Zeitraum rückläufig, obwohl zumindest die mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren noch geringe absolute Personalgewinne verbuchen konnten, während bei den unter 30-Jährigen auch absolut ein Rückgang um rund 1.000 Personen (bzw. -27%) zu verzeichnen ist.

Abb. 6.18 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)



Zur Frage, welche Rolle die seit 2005 veränderten gesetzlichen Grundlagen – hinsichtlich Erlaubnispflicht und Eignungsprüfung – bei dieser Entwicklung spielen, gibt die

Statistik keine Auskunft. Ebenfalls offen bleibt, in welchem Umfang es sich bei dem Personalzuwachs tatsächlich um neue Tagespflegepersonen handelt oder lediglich um die Anerkennung und statistische Erfassung bereits zuvor als Tagespflegepersonen Tätiger (vgl. Kap. 2.6).

## Die Altersstruktur im Spiegel des Gesamt- arbeitsmarktes

Die Frühe Bildung hat sich von einem vergleichsweise jungen Arbeitsfeld zu einem Feld mit einer durchschnittlichen, dem Gesamtarbeitsmarkt weitgehend entsprechenden Altersstruktur entwickelt.

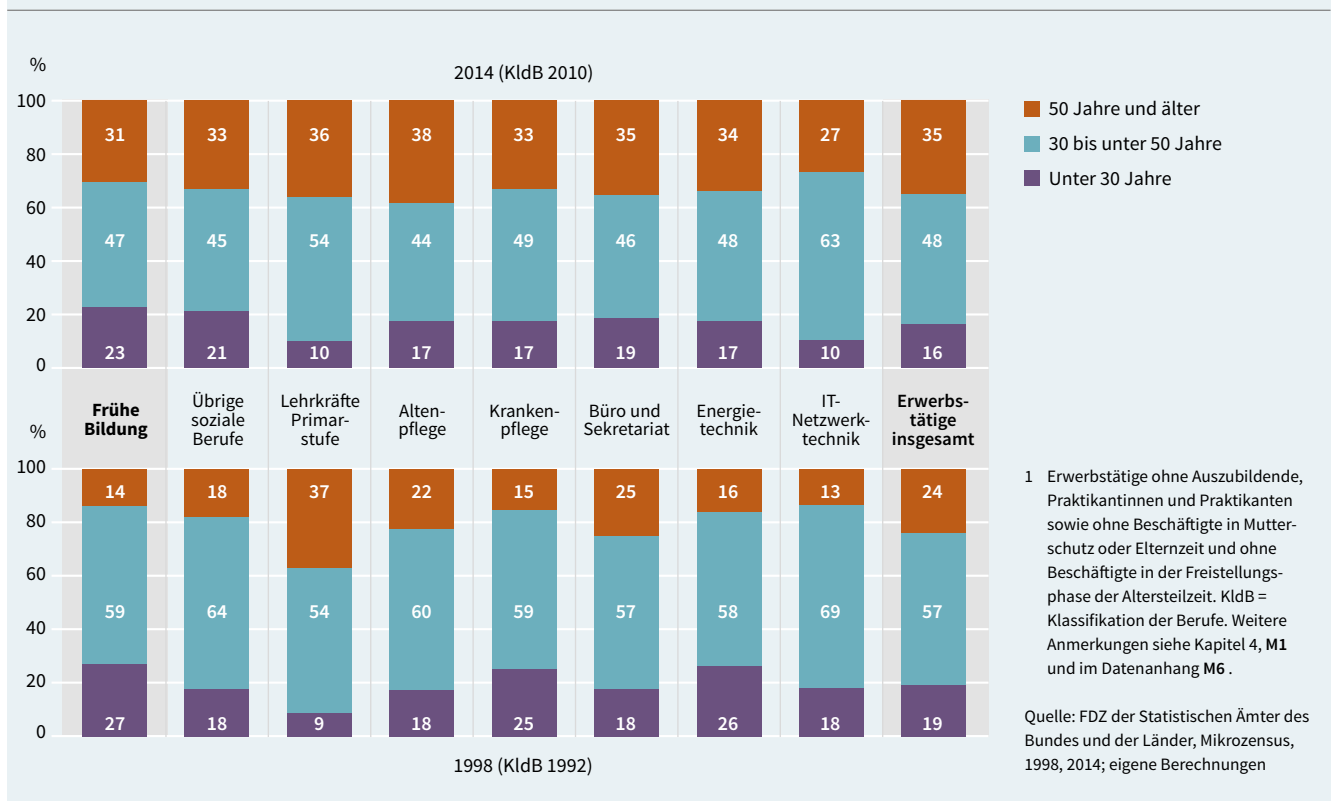
Mit dem Alterungsprozess des Personals in der Kindertagesbetreuung hat zugleich ein Wandel von einem ehemals vergleichsweise jungen Arbeitsfeld hin zu einem Teilarbeitsmarkt stattgefunden, dessen Altersgefüge sich an die allgemeinen Erwerbsstrukturen annähert. So ist auch im Vergleich mit den im Kapitel 4 ausgewählten Referenzberufen sowie mit dem Gesamtarbeitsmarkt eine erhebliche Alterung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Frühen Bildung zu beobachten (vgl. Abb. 6.19; Tab. D6.21). Während sich dieses Arbeitsmarktsegment im Jahr 1998 – nach der IT-Netzwerktechnik – noch als das

jüngste Arbeitsfeld unter den Vergleichsberufen darstellte, gemessen am Anteil der ab 50-Jährigen, ist im Jahr 2014 die Altersstruktur nur noch geringfügig von der Altersverteilung des Gesamtarbeitsmarktes abgewichen.<sup>9</sup> So waren im Jahr 1998 nur rund 14% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung 50 Jahre oder älter, und der Anteil der älteren Beschäftigten lag damit rund zehn Prozentpunkte unter dem Wert auf dem gesamten Arbeitsmarkt (24%), während diese Differenz im Jahr 2014 auf vier Prozentpunkte zusammengeschrunft ist. Gleichzeitig sind die Anteile der Altersgruppe ab 50 Jahren in der Frühen Bildung sowie auf dem Gesamtarbeitsmarkt jeweils erheblich angestiegen (Frühe Bildung: 31%; insgesamt: 35%).

Dieser Alterungsprozess des Personals und die Tendenz einer zunehmenden Angleichung der Altersstrukturen in der höchsten Altersgruppe zeigen sich – bei unterschiedlicher Ausgangslage – auch bei fast allen Referenzberufen, unabhängig davon, ob es sich um Frauen- oder Männerberufe handelt. Dies hat zur Folge, dass der Abstand

<sup>9</sup> Die Prozentangaben für die Altersverteilung in der Frühen Bildung unterscheiden sich bei diesem Berufsvergleich, der auf Auswertungen des Mikrozensus basiert, geringfügig von den zuvor dargestellten Daten auf Basis der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe. Diese Differenz beträgt höchstens vier Prozentpunkte, und die Daten zeigen durchweg identische Trends (zu den methodischen Hintergründen der Unterschiede vgl. auch Kap. 4).

Abb. 6.19 Altersstruktur in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2014 (Deutschland; in %)<sup>1</sup>



zwischen den beiden „jüngsten“ Teilarbeitsmärkten, der IT-Netzwerktechnik und der Frühen Bildung (mit Anteilen von 27 und 31% bei den ab 50-Jährigen), und der Altenpflege als dem „ältesten“ Berufssegment (38%) nur noch elf bzw. sieben Prozentpunkte ausmacht. Im Jahr 1998 betrug diese Spannweite noch rund 24 Prozentpunkte, mit etwa 13% bei der IT-Netzwerktechnik sowie der Frühen Bildung und 37% bei den Primarstufen-Lehrkräften.

Komplementär zum Anwachsen der älteren Beschäftigtengruppe sind – den Entwicklungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt entsprechend – sowohl die Anteile der Jüngeren, unter 30 Jahren,<sup>10</sup> und insbesondere auch die Anteile der 30- bis 50-Jährigen in der Frühen Bildung ebenso wie in den meisten Referenzberufen deutlich geschrumpft. Ein grundsätzlich abweichender Trend zeigt sich nur bei den Primarstufen-Lehrkräften, deren bereits 1998 stark abweichende Altersverteilung zugunsten älterer Lehrkräfte fast unverändert geblieben ist. Dies hängt in erster Linie mit dem relativ späten Eintrittsalter in die Lehrtätigkeit sowie einem geringen Personalwachstum dieses Berufsfeldes zusammen.

Insgesamt deuten die besonders bei den älteren Beschäftigten zu verzeichnenden Annäherungstendenzen auf übergeordnete Trends hin, die sich gleichermaßen auf die verschiedenen Teilarbeitsmärkte auswirken. So nähert sich bei einem demografisch bedingten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung die Baby-Boomer-Generation der geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969 zunehmend der Rente. Wirtschaftliche Gründe, veränderte rentenversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen sowie gewandelte Erwerbseinstellungen und -muster tragen darüber hinaus dazu bei, dass insbesondere Frauen – anders als in früheren Generationen – nach der Familienpause wieder verstärkt in den Beruf zurückkehren, dort länger verbleiben und öfter bis zum Rentenalter arbeiten. Neben diesen Entwicklungen spielen für die Altersstruktur in den jeweiligen Teilarbeitsmärkten weitere Faktoren eine Rolle, die sich in den einzelnen Teilarbeitsmärkten unterschiedlich auswirken. Bedeutsam sind unter anderem die Ausbildungsdauer, die zahlenmäßige Entwicklung des Arbeitsfeldes sowie der durchschnittliche Zeitpunkt eines alters- bzw. gesundheitsbedingten Ausscheidens der Beschäftigten.

<sup>10</sup> Wie die vorangehenden kleinschrittigeren Auswertungen gezeigt haben, ist dieser Trend für die unter 30-Jährigen nach einem Tiefpunkt im Jahr 2006 seit einigen Jahren wieder rückläufig.

## Resümee

Der demografische Wandel infolge des Rückgangs der Geburtenzahlen seit Mitte der 1960er-Jahre wirkt sich inzwischen durch eine Veränderung der Altersstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung auf den Arbeitsmarkt aus und wird zukünftig zu einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials führen. Diese Effekte werden trotz Unsicherheiten bei der genauen Prognose der Entwicklungen – insbesondere durch Zu- und Abwanderung sowie Veränderungen im Erwerbsverhalten – in Zukunft noch erheblich stärker spürbar sein (Maier u.a. 2016; Fuchs u.a. 2011).

Für die Kita-Träger ist die aktuelle Startposition im Hinblick auf die Sicherstellung des zukünftigen Personalbedarfs, soweit sie sich anhand der Altersverteilung beurteilen lässt, zurzeit vergleichsweise günstig. Im Zuge des Personalausbaus des letzten Jahrzehnts hat sich die Altersverteilung von einer auf die mittleren Jahrgänge zentrierten Verteilung zu einer ausgewogenen Verteilung weiterentwickelt. Mit diesem relativ ausbalancierten Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten kann momentan ohne (weitere) größere Umbrüche der altersbedingte Berufsausstieg durch den Berufsnachwuchs kompensiert werden. Allerdings ist diese Situation jedoch nicht zwangsläufig dauerhaft stabil, sondern die Altersverteilung kann sich beispielsweise durch einen weiteren zusätzlichen Fachkräftebedarf (vgl. Kap. 2 und 7) wieder in eine unausgewogene Verteilung verwandeln – zumindest wenn dieser Bedarf aufgrund einer vermutlich weitgehend ausgeschöpften Fachkräftereserve (Grgic u.a. 2014) durch neu ausgebildete Fachkräfte gedeckt werden muss.

Betont werden muss allerdings bei der Beurteilung der gesamten Altersverteilung, dass der konkrete Personalbedarf in der einzelnen Einrichtung entsteht und die Personalentscheidungen jeweils dort getroffen werden müssen. Die günstige Gesamtlage muss insofern durch einen Blick auf die Einrichtungsebene relativiert werden, denn dort gibt es durchaus Hinweise auf teilweise in erheblichem Umfang „überalterte“ Teams (vgl. Kap. 3.3).

Ebenfalls muss hervorgehoben werden, dass bei Kindertageseinrichtungen im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern zwar nicht von einem besonders „alten“ Arbeitsfeld gesprochen werden kann, dass aber aufgrund der Ausgangslage in dem ehemals deutlich jüngeren Arbeitsfeld, in dem Fachkräfte mit über 60 Jahren geradezu eine Seltenheit darstellen, die Kita-Träger in großem Umfang vor neuen Aufgaben hinsichtlich einer alters- und altersgerechten Gestaltung der Personal- und Arbeitsplatzstrukturen stehen.

## 6.3 Migration

Das Migrationsgeschehen mit seinen gegenläufigen Zu- und Auswanderungsströmen ist in Deutschland ein komplexer, sehr dynamischer Prozess: Im Jahr 2015 sind aus einer Vielzahl von Herkunftsgebieten rund um den Globus 2,1 Millionen Menschen nach Deutschland eingewandert und etwa eine Million in ebenso vielfältige Zielgebiete ausgewandert. Der weitaus größte Teil dieser Migranten besitzt die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes der Europäischen Union (EU-28). Etwa eine Million EU-Bürgerinnen und -Bürger sind 2015 nach Deutschland eingewandert, und knapp 0,7 Millionen haben Deutschland verlassen. Die nächstgrößere Gruppe von Migranten sind zurzeit Flüchtlinge aus den Krisen- und Kriegsgebieten. Allein aus Syrien sind 2015 rund 327.000 Menschen zugewandert, weitere 94.000 aus Afghanistan, aus dem Irak 73.000 und aus Albanien 69.000 (Statistisches Bundesamt 2016j). Neben diesen aktuellen, das Tagesgeschehen dominierenden Wanderungsbewegungen ist Deutschland allerdings auch langfristig betrachtet ein Einwanderungsland, in dem gegenwärtig 21% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben ►M1.

Für die Frühe Bildung ist die Migration in zweifacher Hinsicht von Bedeutung: zum einen mit Blick auf die betreuten Kinder und zum anderen hinsichtlich der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund als potenzielle Arbeitskräfte in Kindertageseinrichtungen. Bislang wird dabei in der Frühen Bildung das Thema Zuwanderung vor allem durch die besondere Beachtung der Kinder mit Migrationshintergrund geprägt. So stehen etwa Fragen nach der Bildungsbeteiligung, der sprachlichen Förderung sowie den sonstigen Förderbedarfen und der Inklusion von Kindern mit Migrationshintergrund im Vordergrund des Fachdiskurses. Die Frage nach der Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund hat im Vergleich dazu bisher relativ wenig Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Dennoch sind für die Frühe Bildung vor allem zwei Fragen hinsichtlich der Beschäftigung von Personal mit Migrationshintergrund von Bedeutung: einerseits, ob das Arbeitskräftepotenzial von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund für den Bereich Frühe Bildung ausgeschöpft werden kann, und andererseits, inwieweit ein möglicher Migrationshintergrund der Beschäftigten für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen von Vorteil ist. Während zu Letzterem keine statistischen Daten vorliegen, gibt der Mikrozensus zur Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung Auskunft.



### M1 Einwanderungsland Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland ist seit dem Beginn der Anwerbung von Arbeitsmigranten in den 1960er-Jahren ein Einwanderungsland. Seit dieser Zeit beträgt – zunächst in Westdeutschland, inzwischen in ganz Deutschland – das Wanderungssaldo, also die Differenz zwischen Zuzügen und Fortzügen, regelmäßig mehrere Hunderttausend Personen jährlich. Mit Ausnahme einiger weniger Jahre – etwa nach dem Anwerbestopp für Arbeitsmigranten (1973) – hat sich diese Entwicklung bis in die Gegenwart fortgesetzt und im Jahr 2015 mit einem Einwanderungssaldo von rund einer Million Personen aufgrund der aktuellen Entwicklungen in der Flüchtlingspolitik einen Höhepunkt erreicht. Zuvor lag der Höchstwert aufgrund der hohen Einwanderung von (Spät-)Ausiedlern aus den ehemaligen Ostblockstaaten sowie den zahlreichen geflüchteten Menschen aus dem Jugoslawien-Krieg bei rund 782.000 Personen im Jahr 1992 (Statistisches Bundesamt 2016j).

Im Jahr 2015 hatten 17,1 Millionen der 81,4 Millionen Einwohner Deutschlands (21%) einen Migrationshintergrund (vgl. zur Definition des Migrationshintergrundes ►M3). Dieser Bevölkerungsanteil ist dabei aufgrund der unterschiedlichen Wanderungswellen hinsichtlich der Art des Migrationshintergrundes keine homogene Gruppe, sondern zerfällt in sozialstrukturell sehr verschiedene Untergruppen. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf alle 17,1 Millionen Einwohner mit Migrationshintergrund im Jahr 2015.

#### Nach Staatsangehörigkeit:

- 7,8 Millionen „Ausländer“ (ohne deutsche Staatsangehörigkeit) (45%)
- 9,3 Millionen „Deutsche“ (mit deutscher oder doppelter Staatsangehörigkeit) (55%)

#### Nach Zuwanderungserfahrung:

- 11,5 Millionen mit eigener Zuwanderungserfahrung (67%); darunter 3,1 Millionen Aussiedler/Spätaussiedler (18%)
- 5,7 Millionen in Deutschland Geborene ohne eigene Zuwanderungserfahrung (2. und 3. Generation) (33%)

#### Nach Herkunftsgebiet bzw. Herkunftsgebiet der Eltern:

- 11,8 Millionen aus Europa (69%); darunter aus folgenden Herkunftsländern: Türkei: 2,9 Millionen (16,7%), Polen: 1,7 Millionen (9,9%), Russische Föderation: 1,2 Millionen (7,1%), Italien: 0,8 Millionen (4,5%), EU-28: 6,0 Millionen (35%)
- 5,3 Millionen aus dem nichteuropäischen Ausland (31%)

#### Nach Altersgruppen:

- 0 bis unter 5 Jahre: 1,2 Millionen (7%); 5 bis unter 10 Jahre: 1,2 Millionen (7%); 10 bis unter 20 Jahre: 2,3 Millionen (14%); 20 bis unter 65 Jahre: 10,5 Millionen (62%); 65 Jahre und älter: 1,7 Millionen (10%)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016k): Fachserie 1, Reihe 22; eigene Berechnungen

Die statistische Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“, die hier verwendet wird, verschleiert allerdings ungewollt die Tatsache, dass es sich bei diesem Personenkreis nicht um eine homogene Gruppe handelt, die

gemeinsam auf eine ähnliche Migrationserfahrung zurückblickt, sondern um so völlig verschiedene Gruppen wie Kinder und Kindeskiner von Arbeitsmigranten aus den 1960er-Jahren, Aussiedler und Spätaussiedler aus den ehemaligen Ostblockstaaten, EU-Binnenmigranten, die eventuell nur saisonal einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nachgehen, oder auch Flüchtlinge aus den Kriegs- und Krisengebieten des Nahen Ostens ►M1. Für die hier interessierende berufliche Perspektive haben diese verschiedenen Hintergründe erhebliche Konsequenzen. Dennoch ist aufgrund der relativ kleinen Fallzahlen bei den durchgeführten berufsspezifischen Auswertungen eine angemessene Differenzierung nicht möglich. Es kann daher nur betont werden, dass sich hinter den Ergebnissen, die über sozialstrukturell vielfältige Gruppen gemittelt wurden, im Detail sehr unterschiedliche Teilgruppen und vielfach auch heterogene Trends verbergen.

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich nach einem kurzen Überblick über Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen auf Personen mit Migrationshintergrund als Beschäftigte. Im Mittelpunkt stehen neben der quantitativen Entwicklung dieser Beschäftigtengruppe zwei Fragen: zum einen, ob bzw. inwieweit sich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale von den übrigen Beschäftigten abheben, und zum anderen, ob die Beschäftigungsbedingungen für Migrantinnen und Migranten sich von denen für Personen ohne Migrationshintergrund strukturell unterscheiden.

## Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen

*Von insgesamt 3,4 Millionen Kindern, die im Jahr 2016 eine Kindertageseinrichtung besuchten, hatten rund 905.000 Kinder mindestens einen Elternteil mit ausländischer Herkunft.*

In Deutschland hatte im Jahr 2014 etwa jedes dritte Kind unter sechs Jahren einen Migrationshintergrund (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2014; eigene Berechnungen).<sup>11</sup> Wie der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe zu entnehmen ist, besuchte von diesen 1,4 Millionen Kindern der weitaus größte Teil vor dem Schuleintritt eine Kindertageseinrichtung. Im Jahr 2016 hatten rund 905.000 Kinder mindestens einen Elternteil ausländischer Herkunft von insgesamt 3,4 Millionen



### M2 Migrationshintergrund in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe

Die Statistik „Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege“ weist seit 2006 zum Migrationshintergrund der Kinder zwei Indikatoren aus, die beide nicht vollständig kongruent mit der Definition des Migrationshintergrundes im Mikrozensus sind. Zum einen wird in dieser Fachstatistik die ausländische Herkunft mindestens eines Elternteils erfasst, und zum anderen wird erhoben, ob in der Familie vorrangig nicht deutsch gesprochen wird. Mit beiden Merkmalen wird jeweils nur ein Teil der Personen erfasst, die in Auswertungen des Mikrozensus zum Migrationshintergrund einbezogen werden ►M3.

Kindern, die eine Kindertageseinrichtung besuchten (27%) (vgl. Tab. D6.23) ►M2. Verfehlt wäre es jedoch, das statistische Merkmal „mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft“ automatisch mit besonderen pädagogischen Anforderungen für die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen gleichzusetzen. Wie eingangs bereits erwähnt, weisen die Kinder und ihre Familien ein breites Spektrum an biografischen Hintergründen auf. Ob die Kinder zusätzliche Akkulturationsleistungen erbringen müssen und welche dies im Einzelnen sind, ist dementsprechend weit gefächert. Im statistischen Durchschnitt weisen jedoch Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen allein in sprachlicher Hinsicht einen höheren Förderbedarf auf als der allergrößte Teil ihrer Altersgenossen ohne Migrationshintergrund, wie beispielsweise Untersuchungen zur Sprachentwicklung zeigen. So wurde etwa in einer Befragung des Deutschen Jugendinstituts deutlich häufiger bei Kindern mit Migrationshintergrund beider Eltern als bei Kindern ohne Migrationshintergrund ein Sprachförderbedarf festgestellt (36 gegenüber 20%) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

Die erhöhten Anforderungen an das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen mit einem höheren Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund werden – zumindest in einigen Bundesländern – durch die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller (Personal-)Mittel anerkannt. Aufgrund dessen ist der Personalschlüssel in Gruppen mit einem größeren Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund – gemessen am Indikator „zu Hause gesprochene Familiensprache“ – in Westdeutschland etwas höher als in Gruppen mit einem geringen oder gar keinem Anteil (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

*84% der Kindertageseinrichtungen, die Flüchtlingskinder aufgenommen haben, geben einen Unterstützungsbedarf an.*

<sup>11</sup> Für die Altersgruppe der 0- bis unter 6-Jährigen liegen keine aktuelleren Daten vor; für die 0- bis unter 5-Jährigen siehe ►M1.



Besondere Beachtung verdienen gegenwärtig unter den Kindern mit Migrationshintergrund diejenigen, die als begleitete oder unbegleitete Flüchtlingskinder nach Deutschland gekommen sind. Zum einen ist ihre Anzahl aufgrund aktueller flüchtlingspolitischer Entscheidungen stark angewachsen, zum anderen ist bei diesen Kindern mit höherer Wahrscheinlichkeit mit besonderen psychischen und sozialen Belastungen zu rechnen.

Die genaue Anzahl von Flüchtlingskindern, die inzwischen eine Kindertageseinrichtung besuchen, ist allerdings nicht bekannt, da in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe das Merkmal „Flucht“ ebenso wenig erfasst wird wie die Frage, ob die Kinder hier geboren wurden. Ebenfalls nicht genau bestimmbar ist die Anzahl der Flüchtlingskinder, die in den letzten Jahren im Alter von unter sechs Jahren nach Deutschland gekommen sind und somit potenziell eine Kindertageseinrichtung besuchen könnten. Eine Annäherung an die Größenordnung, in der sich die Anzahl der Flüchtlingskinder bewegt, liefert jedoch die Asylgeschäftsstatistik (Stand: November 2016): Im Jahr 2015 wurde für 56.000 Kinder unter sechs Jahren ein Asylerstantrag gestellt und 2016 bislang für rund 101.000 Kinder (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016a, b). Im Verhältnis zur Gesamtzahl von 905.000 Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen stellen die insgesamt 157.000 Flüchtlingskinder mit Asylerstanträgen in den Jahren 2015 und 2016 somit mengenmäßig als potenzielle Zahl für die Kindertagesbetreuung eine durchaus wahrnehmbare Gruppe dar.

Ebenso schwierig zu bestimmen ist das Ausmaß, in dem Flüchtlingskinder durch die Erlebnisse vor und während der Flucht sowie durch ihre auch danach häufig ungeklärte, vorläufige Lebenssituation besonderen Belastungen ausgesetzt sind. Für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen, die Flüchtlingskinder aufnehmen, ist es daher zumindest erforderlich, auf den Umgang mit Kindern – und ihren Familien – vorbereitet zu sein, die eventuell erst kürzlich mit traumatisierenden Erlebnissen konfrontiert wurden und mehr oder weniger unvorbereitet eine völlig neue Lebenswelt bewältigen müssen. In einer aktuellen Kita-Befragung haben – damit korrespondierend – 84% der Einrichtungen, die Flüchtlingskinder aufgenommen haben, angegeben, dass (weiterer) Unterstützungsbedarf besteht. Neben unterschiedlichen Bedarfen nach Informationen und Fortbildungen wurden auch konkrete Dienstleistungen wie Dolmetscherdienste oder Hol- und Bringdienste für die Kinder benannt. Rund die Hälfte der Einrichtungen hat angegeben, dass sie zusätzliches Personal aufgrund der Aufnahme von Flüchtlingskindern benötigt, wobei

nur 6% tatsächlich über zusätzliches Personal verfügen (Meiner-Teubner 2016, S. 20).

Für die Auswirkungen, die die Aufnahme der Flüchtlingskinder aus dem Jahr 2015 auf den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen haben kann, liegt zudem eine aktuelle Expertise auf der Grundlage der Statistik über die Erstverteilung der Asylbegehrenden (EASY) vor. Diesen Berechnungen zufolge wären für das Jahr 2016 – je nach Verbleibsszenario – zwischen 7.600 und 12.600 zusätzliche Fachkräfte benötigt worden (Schilling 2016, S. 5). Gemessen an der Gesamtzahl von rund 571.000 pädagogisch tätigen Personen ist dies keine ausgesprochen hoch erscheinende Anzahl, aber angesichts der Personalzuwächse der letzten Jahre und eines seit längerem leer gefegten Arbeitsmarktes dennoch eine personalpolitisch spürbare zusätzliche Herausforderung.

Neben der aktuellen Frage, wie sich die Aufnahme von geflüchteten Kindern in der Kindertagesbetreuung auswirkt, ist der allgemeinere Umstand des wachsenden Anteils an Kindern mit Migrationshintergrund ein Thema, das auch unter personellen Gesichtspunkten zu beachten ist. Allerdings ist in diesem Zusammenhang, wie bereits erwähnt, die ausländische Herkunft eines Elternteils als Indikator für besondere pädagogische Anforderungen in den Kindertageseinrichtungen nur mit Einschränkungen verwendbar. Daher wird im Folgenden für die statistische Beschreibung der Anzahl und Verteilung von Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen nicht die ausländische Herkunft eines Elternteils verwendet, sondern die vorrangig in der Familie gesprochene Sprache.

Auch wenn bei diesem Indikator nicht automatisch von einem besonderen Förderbedarf der Kinder auszugehen ist und eine nichtdeutsche Erstsprache nicht vorschnell als Nachteil für die Kinder betrachtet werden darf, markiert diese sprachbedingte Situation zu Hause dennoch am ehesten einen sprachlichen Förderbedarf in den Kindertageseinrichtungen. So schneiden Kinder aus Familien, in denen die Familiensprache eine andere als Deutsch ist, beim Test des rezeptiven Wortschatzes und der rezeptiven grammatischen Kompetenzen für die deutsche Sprache deutlich schlechter ab als Kinder, die „nur“ einen Migrationshintergrund haben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Es erscheint daher gerechtfertigt, „eine andere Familiensprache als Deutsch“ ersatzweise als einen Indikator zu betrachten, bei dem den Kindertageseinrichtungen in besonderer Weise Aufgaben in Bezug auf die Vermittlung der deutschen Sprache zukommen. Dieses Merkmal wird deshalb in puncto Migration



annäherungsweise als aussagekräftigeres Merkmal im Vergleich zur bloßen Herkunft eines Elternteils verwendet.

---

*Im Jahr 2016 lebten 18% der Kinder, die eine Kindertageseinrichtung besuchten, in Familien, in denen vorrangig eine andere Sprache als Deutsch gesprochen wurde.*

---

Die Anzahl der Kinder in Kindertageseinrichtungen, die eine andere Familiensprache als Deutsch sprechen, ist etwa ein Drittel kleiner als die Anzahl der Kinder mit mindestens einem Elternteil ausländischer Herkunft. Im Jahr 2016 waren es 605.000 Kinder, das heißt 67% aller Kinder mit Migrationshintergrund bzw. 18% aller Kinder in Kindertageseinrichtungen. Der Anteil der Kinder in Kindertageseinrichtungen, die in ihrer Familie nicht bzw. vorrangig nicht deutsch sprechen, ist in den letzten zehn Jahren verhältnismäßig stabil geblieben (vgl. Abb. 6.20; Tab. D6.22). Zwischen 2006 und 2016 hat sich der Wert um knapp drei Prozentpunkte von 15 auf 18% erhöht. Nur schwach bemerkbar machen dürfte sich dabei in der Statistik der große Zustrom an geflüchteten Familien mit ihren Kindern zwischen Juli 2015 und Februar 2016. Mit einem Prozentpunkt hat der Anteil der Kinder mit nicht-deutscher Familiensprache im Jahr 2016 zwar etwas stärker als in den Vorjahren zugenommen,<sup>12</sup> aber grundsätzlich hat sich aus statistischer Perspektive die Situation in den Kindertageseinrichtungen bislang kaum verändert.

Große Unterschiede weist jedoch die Situation zwischen West- und Ostdeutschland auf. Aufgrund der unterschiedlichen Bevölkerungszusammensetzung in den beiden Landesteilen stammt in westdeutschen Kindertageseinrichtungen mehr als jedes fünfte Kind (22%) aus einer Familie, in der zu Hause nicht vorrangig deutsch gesprochen wird, während dies in Ostdeutschland nur auf jedes 25. Kind (4%) zutrifft (vgl. Tab. D6.22). Auch dieser große Unterschied mit Blick auf die Anteile der Kinder aus nicht deutsch sprechenden Familien ist in den letzten zehn Jahren weitestgehend stabil geblieben.

Weiterhin unterscheidet sich die Situation hinsichtlich der Betreuung von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in den Kindertageseinrichtungen bezüglich der verschiedenen Altersgruppen. So ist der Anteil der vorrangig in der Familie nicht deutsch sprechenden Kinder in der Altersgruppe der unter Dreijährigen rund sieben

Prozentpunkte niedriger als in der Altersgruppe der Dreibis unter Sechsjährigen (vgl. Abb. 6.20). Trotz des Anstiegs der Anteile in beiden Altersgruppen – von 9 auf 13% bzw. von 16 auf 20% – zwischen 2006 und 2016 ist dieser Unterschied über die Jahre fast konstant geblieben. Ursache ist die unterschiedliche Bildungsbeteiligung in den beiden Altersgruppen. Laut Bildungsbericht 2016 werden Kinder mit Migrationshintergrund insgesamt etwas seltener in einer Kindertageseinrichtung oder in Kindertagespflege betreut als solche ohne Migrationshintergrund, wobei der Unterschied umso größer ausfällt, je jünger die Kinder sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 171).

---

*Kinder, die zu Hause vorrangig eine nichtdeutsche Sprache sprechen, verteilen sich sehr ungleichmäßig auf die einzelnen Kindertageseinrichtungen.*

---

Die großen Unterschiede bei der Verteilung von Kindern mit Migrationshintergrund, die sich bereits beim Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland abzeichneten, treten noch kontrastreicher hervor, wenn die Daten auf die Ebene der einzelnen Einrichtungen heruntergebrochen werden.

Einerseits werden in vielen westdeutschen Einrichtungen nur wenige Kinder mit einer nichtdeutschen Familiensprache betreut, obwohl in Westdeutschland durchschnittlich mehr als jedes fünfte Kind (22%) in einer Kindertageseinrichtung vorrangig eine andere Sprache als Deutsch zu Hause spricht. Zusammengenommen werden 2016 in fast der Hälfte der Einrichtungen gar keine (16%) oder nur sehr wenige dieser Kinder (27%) betreut. Andererseits ist in 10% der Einrichtungen der Anteil der Kinder, die zu Hause nicht vorrangig Deutsch sprechen, mit über 50% besonders hoch (vgl. Abb. 6.21; Tab. D6.24). Wie aufgrund der bekanntermaßen großen Unterschiede in der kleinräumigen Zusammensetzung der Wohnbevölkerung zu erwarten ist, verteilen sich demnach auch die Kinder, die in ihrer Familie nicht vorrangig deutsch sprechen, keineswegs gleichmäßig auf die einzelnen Kindertageseinrichtungen.

Diese ungleichmäßige Verteilung von Kindern mit Migrationshintergrund – gemessen am Indikator Familiensprache – ist hinsichtlich der pädagogischen Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen ein bedeutsamer Faktor. Wie eine Untersuchung zur Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen in zwei Bundesländern gezeigt hat, sinkt die Qualität der Förderprozesse mit steigender Quote von Kindern mit Migrationshintergrund (Kuger/Kluczniok 2008). Nach

---

<sup>12</sup> Allerdings ist zu bedenken, dass zwischen der Ankunft in Deutschland und der Aufnahme eines Flüchtlingskindes in eine Kindertageseinrichtung erhebliche Zeiträume von einem halben Jahr und mehr liegen können. Es ist daher sehr wahrscheinlich, dass der weitaus größte Teil der seit Juli 2015 vermehrt in Deutschland angekommenen Kinder, wenn überhaupt, erst nach dem Stichtag 01.03.2016 für die Statistikerhebung 2016 in eine Kindertageseinrichtung aufgenommen wurde (Riedel/Lüders 2016).

Abb. 6.20 Kinder in Kindertageseinrichtungen nach der vorrangig in der Familie gesprochenen Sprache im West-Ost-Vergleich und nach Altersgruppen 2006 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

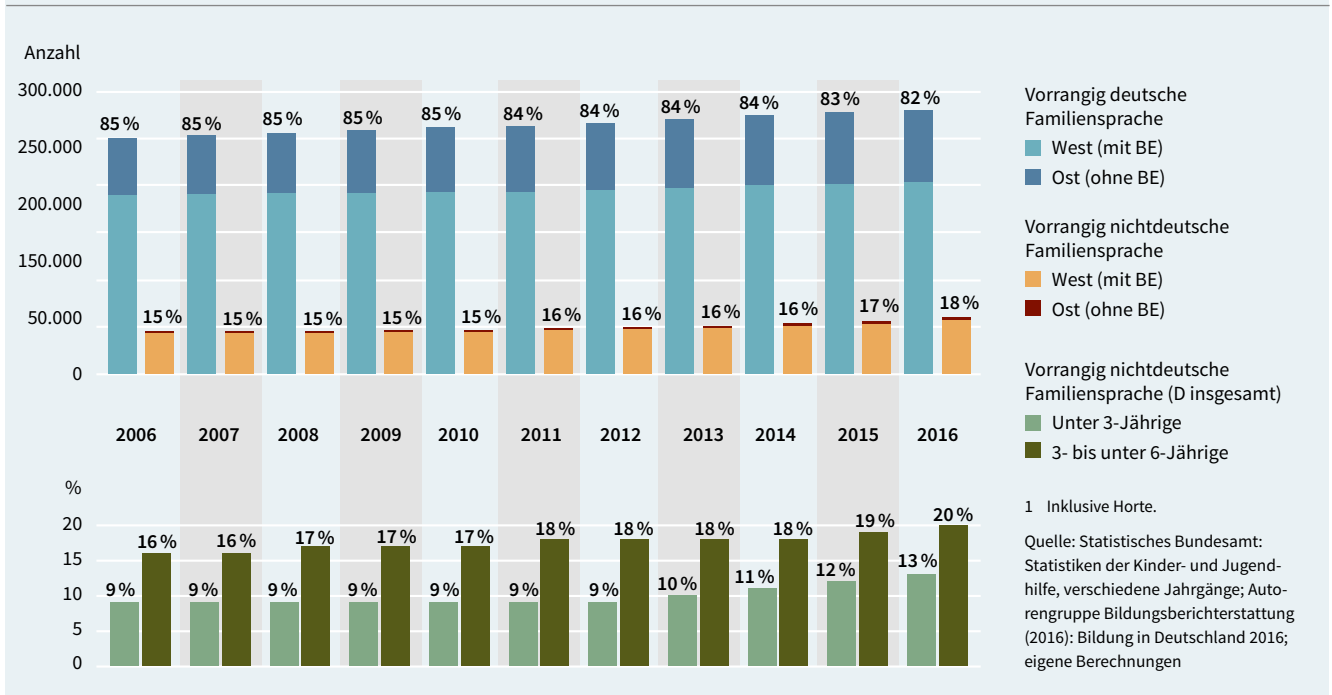
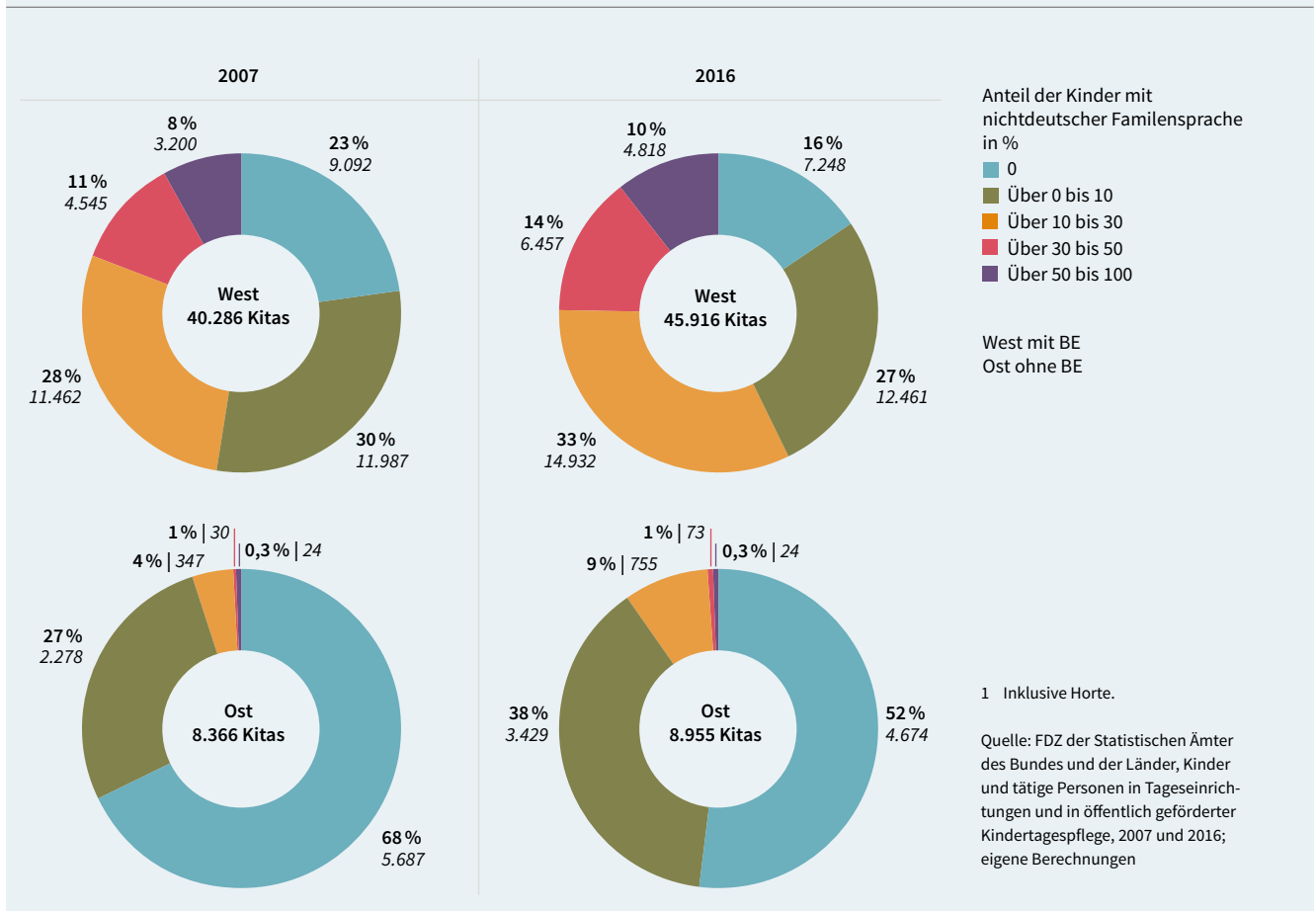


Abb. 6.21 Kindertageseinrichtungen nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016 (Anzahl; in %)¹



weiteren, nicht veröffentlichten Auswertungen aus dieser Erhebung fällt die Anregungsqualität insbesondere dann überproportional niedriger aus, wenn der Anteil der Kinder mit einer anderen Familiensprache als Deutsch über 40% liegt (Blossfeld u.a. 2016, S. 128).

Die Situation in Ostdeutschland unterscheidet sich aufgrund der erheblich geringeren Gesamtzahl an Kindern mit Migrationshintergrund grundsätzlich von der geschilderten Lage in Westdeutschland. Im Osten werden in mehr als der Hälfte der Einrichtungen (52%) überhaupt keine Kinder betreut, die nicht aus einer deutsch sprechenden Familie stammen (vgl. Abb. 6.21; Tab. D6.24); in einem weiteren guten Drittel der Einrichtungen (38%) liegt der Anteil solcher Kinder unter 10%. Dementsprechend sind Einrichtungen, in denen mehr als 10% der Kinder aus Familien kommen, die zu Hause nicht vorrangig deutsch sprechen, mit einem Anteil von insgesamt rund 10% in Ostdeutschland nur selten anzutreffen.

In der Bilanz erweist sich die geschilderte Datenlage bezüglich der Kinder mit Migrationshintergrund in mehrfacher Hinsicht als folgenreich für die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen. So sind quantitativ zusätzliche Personalbedarfe zu konstatieren, weil einerseits in den letzten beiden Jahren eine größere Anzahl von Flüchtlingskindern aufgenommen wurde und andererseits, um den größeren Förderbedarfen in Gruppen mit einem höheren Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund durch einen verbesserten Personalschlüssel gerecht zu werden. Außerdem stellen die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern mit sprachlich und kulturell vielfältigen Hintergründen sowie die Arbeit mit ihren Familien besondere Anforderungen an die Qualifikation der zuständigen Fachkräfte. Vor allem im Zusammenhang mit der Aufnahme von Flüchtlingskindern wurden hierzu aktuell Informations- und Weiterbildungsbedarfe bekundet.

### **Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen**

Der *Nationale Aktionsplan Integration* verfolgt unter anderem das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Teilhabe und Zugänge ins Bildungssystem zu ermöglichen. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für einen gleichberechtigten Bildungszugang streben Bund und Länder an, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Bildungsinstitutionen zu erhöhen. Ausdrücklich wird eine Steigerung des Anteils von Erzieherinnen und Erziehern mit Migrationshintergrund gefordert (Die Bundesregierung 2011, S. 67).

Darüber hinaus sind mit der Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung vor allem zwei Hoffnungen verbunden: Zum einen wird erwartet, dass Menschen durch ihre eigene Migrationserfahrung interkulturelle Kompetenzen ausgebildet haben, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Familien bereichern, was allerdings zum Beispiel Anke Settelmeyer kritisch hinterfragt (Settelmeyer 2011). Zum anderen wird erhofft, dass die vorerst bestehenden Personalengpässe gemindert werden können, indem das Arbeitskräftepotenzial dieses Personenkreises erschlossen wird. Dies ist auch insbesondere deswegen relevant, da junge Frauen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig einen Mittleren Bildungsabschluss erwerben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) und daher genau den Schulabschluss mitbringen, der am häufigsten einer Erzieherinnenausbildung zugrunde liegt.

Zugleich stehen jedoch der Beschäftigung jener Gruppe von Migrantinnen und Migranten, die nicht in Deutschland geboren wurden und die auch hier keine einschlägigen Schul- und Berufsabschlüsse erworben haben, verschiedene spezifische Schwierigkeiten entgegen, wie beispielsweise fehlende oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse, eine nicht vorhandene (einschlägige) Berufsausbildung bzw. die fehlende Anerkennung einer solchen im Ausland erworbenen Ausbildung oder aber – bei Asylantragstellenden – die fehlende Berechtigung, einer entgeltlichen Tätigkeit nachzugehen. Außerdem spielen nach Einschätzung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration „Vorbehalte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (...) über Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund eine nicht zu unterschätzende Rolle“ (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 200).

Mit Ausnahme der Arbeitsberechtigung können die genannten Faktoren auch bei der Beschäftigung der aktuell größten Zuwanderergruppe, den Migrantinnen und Migranten aus den EU-Mitgliedsstaaten, von Bedeutung sein. Obwohl das Beschäftigungspotenzial dieser Gruppe enorm hoch ist, da im Jahr 2014 rund 714.000 Staatsangehörige aus den Ländern der Europäischen Union (ohne Deutschland) im erwerbsfähigen Alter nach Deutschland zugezogen sind (Statistisches Bundesamt 2016i), können anhand der vorliegenden Daten keine Aussagen darüber gemacht werden, inwieweit die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in der Frühen Bildung bei diesem Personenkreis vorliegen.

Ebenfalls unbefriedigend ist zurzeit die Datenlage hinsichtlich der Anerkennung einschlägiger im Ausland erworbener Abschlüsse für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung. Eine qualitative Studie gibt jedoch zumindest für die Erhebungsjahre 2012 und 2013 Hinweise auf erhebliche Probleme bei der Durchführung der Anerkennungsverfahren in den Ländern (Gereke u.a. 2014).

*Erwerbstätige mit Migrationshintergrund gehen nur vergleichsweise selten einer Tätigkeit in der Frühen Bildung nach.*

Trotz der Ungewissheit, welches Gewicht potenzielle Beschäftigungshindernisse für Migrantinnen und Migranten im Arbeitsfeld Frühe Bildung im Einzelnen haben, ist unstrittig, dass der Anteil Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund in diesem Bereich auffällig niedrig ist. Laut Mikrozensus ►M3 hatten im Jahr 2014 in der Frühen Bildung rund 50.500 Erwerbstätige, das entspricht 11%, einen Migrationshintergrund; etwa 17.700 Beschäftigte bzw. 4% verfügten über keine deutsche Staatsangehörigkeit (vgl. Abb. 6.22; Tab. D6.25, D6.26). Dies ist im Vergleich zu einem Anteil von 18% Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auf dem Gesamtmarkt (bzw. 9% ohne deutsche Staatsangehörigkeit) eine deutlich geringere Quote. Dieser Unterschied hat sich im Lauf der letzten Jahre wenig verändert. Bereits 1998 war der Anteil Erwerbstätiger ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Frühen Bil-

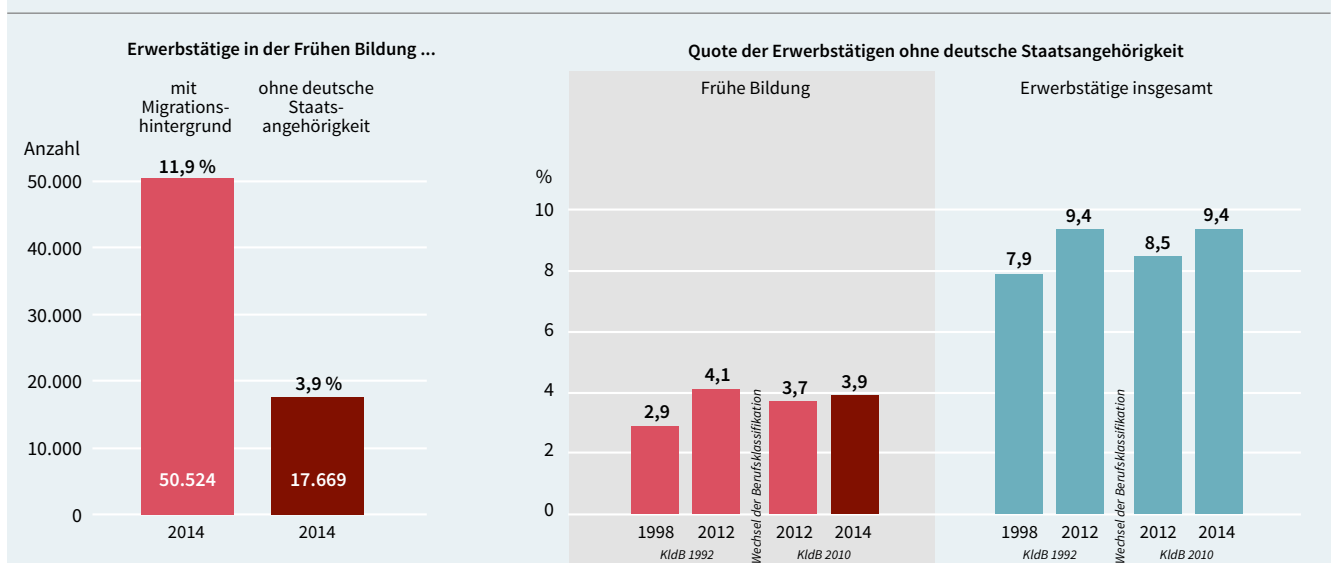


### M3 Migrationshintergrund im Mikrozensus

Das Statistische Bundesamt verwendet im Mikrozensus seit dem Jahr 2005 folgende Definition des Merkmals Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt 2016k, S. 4). Hierbei werden in der Regel nur Angaben über die Elternteile berücksichtigt, die im selben Haushalt leben. Aufgrund der fehlenden Information über diejenigen Elternteile, die nicht im selben Haushalt leben, wird die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund jedoch systematisch untererfasst. Die Größenordnung der Untererfassung lässt sich allerdings abschätzen, da alle vier Jahre im Mikrozensus auch die fehlenden Angaben über Eltern, die in einem anderen Haushalt leben, erhoben werden. Im Jahr 2013 erhöhte sich die Anzahl der Migrantinnen und Migranten durch die genauere Abfrage der relevanten Informationen über den Migrationsstatus von 15,9 Millionen um 705.000 (+4%) auf 16,6 Millionen Personen mit Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2016k).

Vor 2005 wurden Angaben zum Migrationshintergrund im genannten Sinne nicht im Mikrozensus erfasst. Für diesen Zeitraum können lediglich die Auskunft zur Staatsangehörigkeit als Indikator für einen Migrationshintergrund verwendet werden. Dabei ist die Anzahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund insgesamt etwa doppelt so hoch wie die Anzahl derjenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. In der Frühen Bildung ist das Verhältnis beider Gruppen jedoch extremer: Nur etwa jeder dritte Erwerbstätige mit Migrationshintergrund hatte im Jahr 2014 keine deutsche Staatsangehörigkeit (vgl. Tab. D6.25 und D6.26).

Abb. 6.22 Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit Migrationshintergrund und ohne deutsche Staatsangehörigkeit 2014 sowie Erwerbstätige ohne deutsche Staatsangehörigkeit 1998, 2012 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



¹ Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, M1 und im Datenanhang M6.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

derung – auf einem insgesamt etwas niedrigeren Niveau – deutlich geringer als deren Anteil an allen Erwerbstätigen (3 gegenüber 8%).

Eine Ursache für den geringen Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung ist die Konzentration zumindest einiger Gruppen von Migrantinnen und Migranten auf bestimmte Wirtschaftsbereiche. So sind 12% der Ausländer im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigt; im Unterschied dazu beträgt der Anteil bei allen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt nur 4%. Im Bereich sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, zum großen Teil zählen dazu Unternehmen in der Gebäudereinigung, sind 17% der Ausländer tätig, gegenüber 8% von allen Beschäftigten (Brücker u.a. 2015, S. 9). Daher zeigt sich auch im Vergleich mit den in Kapitel 4 ausgewählten Referenzberufen, die durchweg nicht in diesen Wirtschaftsbereichen mit besonders hohen Ausländeranteilen liegen, dass der Anteil an Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in diesen Berufen relativ niedrig ist. Das bedeutet, dass sich diese Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt sehr ungleich verteilen (vgl. Abb. 6.23; Tab. D6.25). Eine Ausnahme bildet lediglich die Altenpflege: Sie unterscheidet sich von den übrigen Berufen durch ein insgesamt niedriges Qualifikationsniveau und einen verhältnismäßig hohen Anteil an ungelernten Beschäftigten (vgl. Kap. 4, Abb. 4.1). So bietet sie Personen mit Migrationshintergrund, die nur gering qualifiziert sind (vgl. Abb. 6.24), vergleichsweise gute Chancen, überhaupt eine Beschäftigung zu bekommen.

Unter den Vergleichsberufen ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten nur bei den Primarstufen-Lehrkräften mit 5% noch deutlich geringer als in der Frühen Bildung. Dies hängt mit dem regulierten Berufszugang und der fast vollständigen Akademisierung dieses Arbeitsfeldes zusammen – Bedingungen, die den Zugang für viele Personen mit Migrationshintergrund zusätzlich erschweren.

Nicht nur durch ihre spezifische direkte oder indirekte Migrationserfahrung unterscheiden sich Erwerbstätige mit Migrationshintergrund von denjenigen ohne Migrationshintergrund, sondern infolge dieses besonderen biografischen und kulturellen Hintergrundes auch hinsichtlich ihrer soziodemografischen Zusammensetzung (vgl. Abb. 6.24; Tab. D6.27). Am geringsten sind dabei die Unterschiede bezüglich der Geschlechterverhältnisse: Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind etwas häufiger männlich (56%) als solche ohne diesen Hintergrund (53%). Größer sind die Unterschiede jedoch hinsichtlich des Alters: Migrantinnen und Migranten sind im Schnitt jünger als die übrigen Erwerbstätigen; insbesondere über 50-jährige Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind vergleichsweise selten anzutreffen. Auch im Hinblick auf die berufliche Qualifikation werden Unterschiede deutlich. Obwohl Erwerbstätige mit Migrationshintergrund annähernd gleich oft einen akademischen Abschluss besitzen wie die übrigen Erwerbstätigen (19 gegenüber 22%), ist der Anteil von ihnen, der über gar keinen beruflichen Abschluss verfügt, dreimal so hoch wie bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.

Abb. 6.23 Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in %)¹

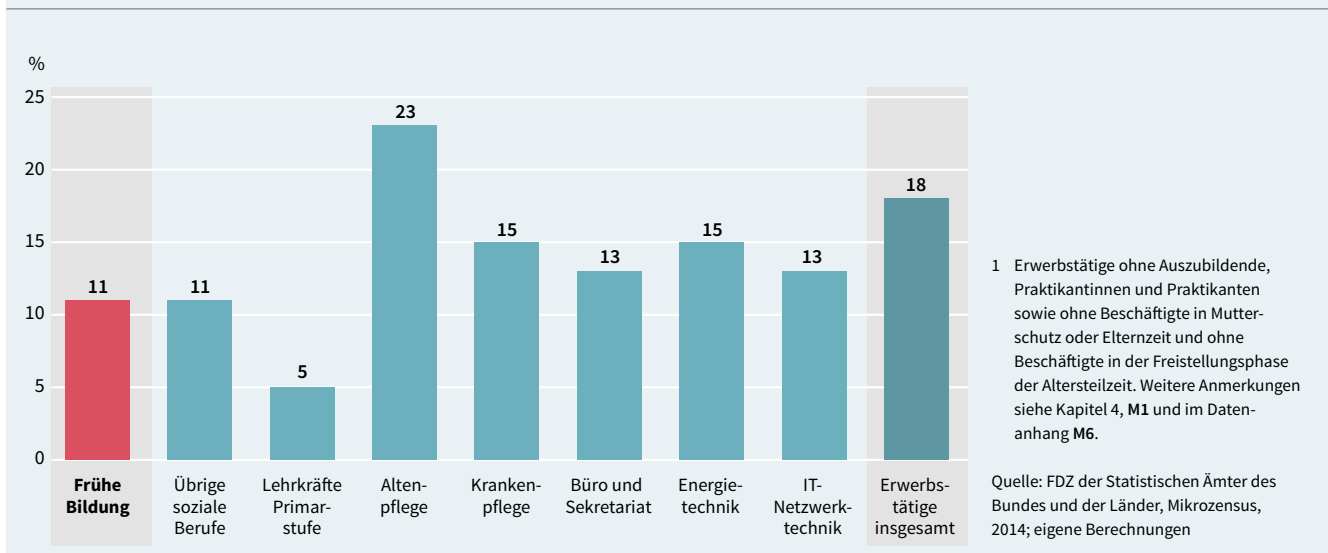
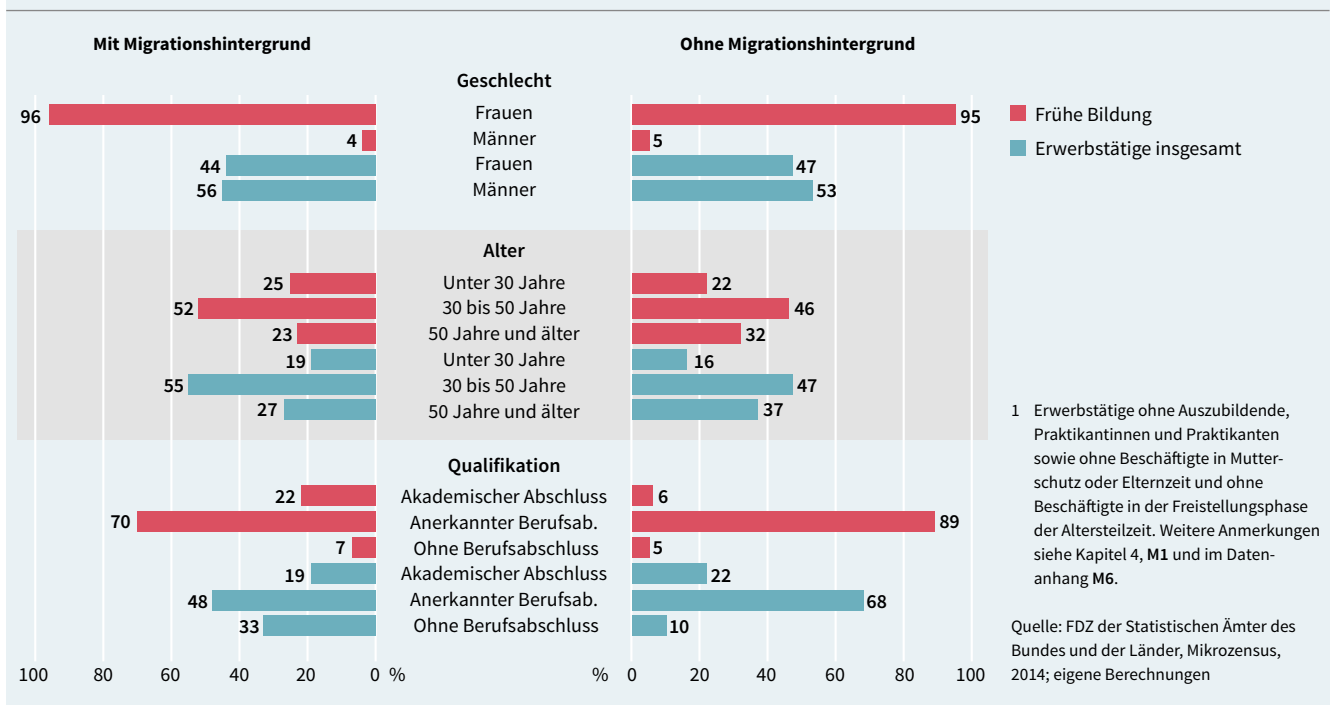




Abb. 6.24 **Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Merkmalen 2014**  
(Deutschland; in %)<sup>1</sup>



*Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung besitzen gegenüber solchen ohne Migrationshintergrund fast viermal so oft einen akademischen Abschluss (22 gegenüber 6%).*

Die genannten Unterschiede spiegeln sich allerdings nicht eins zu eins in der Frühen Bildung wider. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind hier ebenso wie die übrigen Beschäftigten fast ausnahmslos Frauen. Allerdings sind sie – entsprechend dem niedrigeren Gesamaltersdurchschnitt – tatsächlich etwas jünger als ihre Kolleginnen ohne Migrationshintergrund. Dies ist auch ein Hinweis darauf, dass für jüngere Frauen mit Migrationshintergrund, die vielfach in der zweiten und dritten Generation hierzulande geboren wurden und hier Bildungsabschlüsse erworben haben, die Frühe Bildung ein attraktives Berufsfeld ist, zu dem sie Zugang finden. Über die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund, die eine einschlägige sozialpädagogische (Fachschul)Ausbildung absolvieren, liegen aus der amtlichen Berufsschulstatistik jedoch keine Angaben vor.

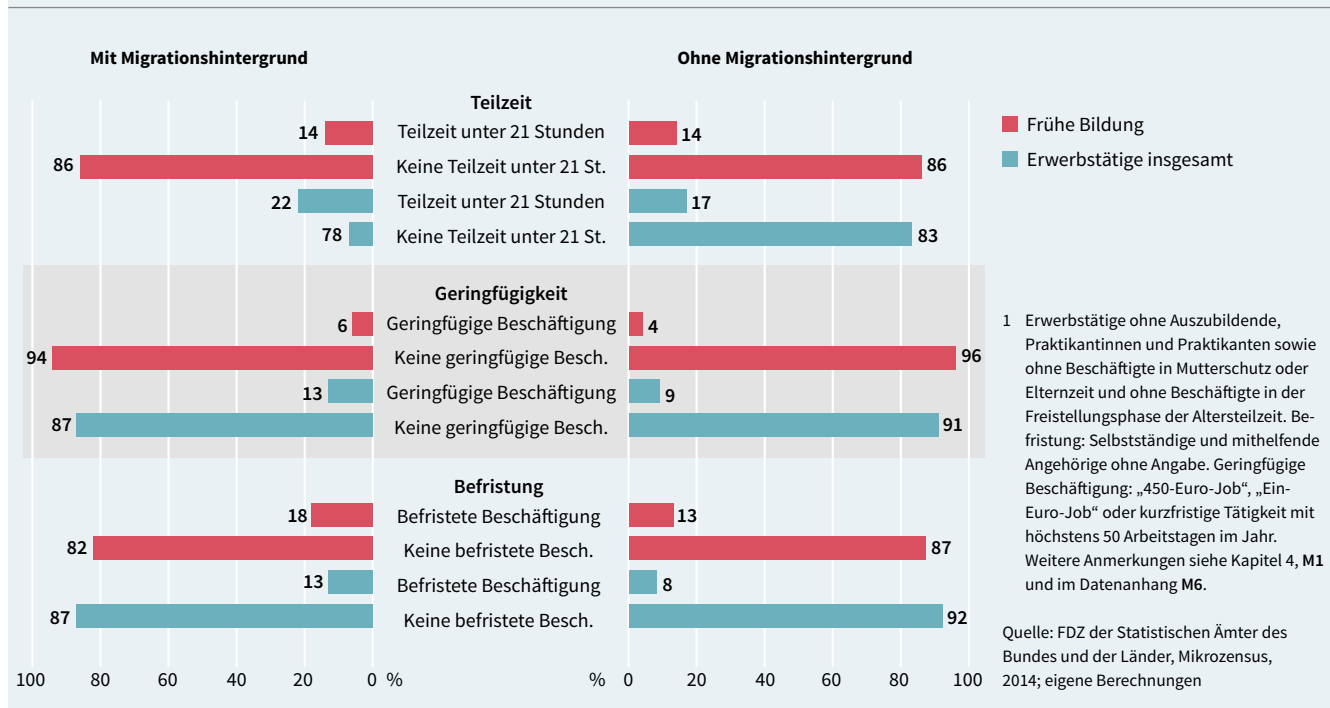
Auffällig ist die Verteilung der beruflichen Qualifikation. Erwerbstätige ganz ohne einen beruflichen Ausbildungsabschluss finden kaum Beschäftigungsmöglichkeiten in der Frühen Bildung. Dies gilt auch für Migrantinnen und Migranten. Unter ihnen ist der Anteil ohne berufli-

che Qualifikation in diesem Arbeitsfeld zwar geringfügig höher als unter den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (7 gegenüber 5%), gemessen an der Quote von 33% Migrantinnen und Migranten ohne Berufsabschluss insgesamt ist der Anteil allerdings bemerkenswert niedrig (vgl. Abb. 6.24).

Ebenso auffällig ist das andere Ende der Skala der beruflichen Qualifikation: 22% der Fachkräfte in der Frühen Bildung mit Migrationshintergrund haben einen akademischen Abschluss erworben. Angesichts der Tatsache, dass Migrantinnen und Migranten insgesamt seltener über eine Hochschulausbildung verfügen, ist dieser gegenüber den übrigen Beschäftigten (mit einer Quote von 6%) fast vierfach höhere Wert erklärungsbedürftig. Möglich ist, dass hierbei akademische pädagogische Qualifikationen (beispielsweise Lehramtsausbildungen) aus den ehemaligen Ostblockstaaten eine Rolle spielen, allerdings lässt sich mit den Mikrozensus-Daten aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht valide zwischen Migrationsuntergruppen differenzieren. Ebenfalls unbekannt ist weiterhin, in welchem Umfang diese Abschlüsse tatsächlich von den Arbeitgebern als einschlägige Abschlüsse anerkannt und gegebenenfalls entsprechend honoriert werden, beziehungsweise inwieweit Erwerbstätige mit diesen akademischen Abschlüssen entsprechende Funktionen in den Einrichtungen übernehmen.



Abb. 6.25 **Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen 2014 (Deutschland; in %)**<sup>1</sup>



Wie in Kapitel 4 dargelegt wurde, sind die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung vergleichsweise günstig. Ungewollte Teilzeit, geringfügige Beschäftigung oder Leiharbeit sind in diesem Arbeitsfeld relativ selten vorzufinden. Einzig der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse fällt in der Frühen Bildung relativ hoch aus, was unter anderem mit dem rapiden Wachstum des Arbeitsfeldes und den damit verknüpften Neueinstellungen sowie der hohen Frauen- bzw. Mütterquote und den daraus resultierenden Elternzeitvertretungen, die notgedrungen befristet sind, verbunden ist.

Grundsätzlich unterscheiden sich diese Beschäftigungsbedingungen nicht oder nur geringfügig zwischen den Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 6.25; Tab. D6.28). Migrantinnen und Migranten in der Frühen Bildung sind ebenso oft in Teilzeit (unter 21 Wochenstunden) beschäftigt wie Mitarbeitende ohne Migrationshintergrund, und sie sind nur etwas häufiger geringfügig beschäftigt (6 gegenüber 4%). Allerdings sind Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich oft befristet beschäftigt. Mit 18% ist bei ihnen der Anteil der Befristungen um fünf Prozentpunkte höher als der ohnehin schon relativ hohe Befristungsanteil in der Frühen Bildung.<sup>13</sup>

13 Für Auswertungen zu selteneren Erwerbsformen wie Arbeitnehmerüberlassung und Selbstständigkeit oder für Differenzierungen beispielsweise nach den Gründen für Teilzeitbeschäftigung ist die Fallzahl in der Mikrozensus-Stichprobe nicht ausreichend.

## Resümee

Die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern mit Migrationshintergrund ist eine Aufgabe, die in deutschen Kindertageseinrichtungen längst zum normalen Alltagsgeschäft zählt. Gut drei Viertel aller Einrichtungen betreuen zumindest ein Kind, das in seiner Familie zu Hause nicht vorrangig deutsch spricht. Mehrsprachigkeit und Umgang mit kultureller Diversität sind zu generellen Herausforderungen von Kindertageseinrichtungen geworden. Diversitätssensibles Handeln sowie – im Zusammenhang mit der Aufnahme von geflüchteten Kindern – auch der Umgang mit Not, Verlust und Traumatisierungen sind zusätzliche Aufgaben für die Fachkräfte.

Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind nur verhältnismäßig selten in der Frühen Bildung beschäftigt. Gegenüber einem Anteil von 18% auf dem Gesamtarbeitsmarkt ist ihr Anteil in der Frühen Bildung mit 11% spürbar geringer – was aber auch für andere Teilarbeitsmärkte gilt. Hinweise auf die Ursachen sind in den Daten vor allem mit Blick auf die berufliche Qualifikation zu finden: Erwerbstätige mit Migrationshintergrund verfügen überdurchschnittlich oft über keinen Berufsabschluss, und sie erhalten demzufolge im fachlich relativ stark regulierten Arbeitsfeld Frühe Bildung, in dem nur ein geringer Anteil der Beschäftigten keinen Berufsabschluss besitzt, nur schwer eine Anstellung.

Für die Beantwortung weiterer naheliegender Fragen wie beispielsweise, ob es in erster Linie Frauen mit Migrationshintergrund sind, die in Deutschland geboren wurden und hier eine einschlägige Ausbildung absolviert haben, die eine Berufstätigkeit in der Frühen Bildung ergreifen, während anderen Gruppen von Migrantinnen und Migranten eventuell größere Hürden entgegenstehen, wenn sie eine Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld aufnehmen wollen, bieten die vorliegenden Daten nicht den nötigen Differenzierungsgrad. Die Notwendigkeit und Fruchtbarkeit solcher weiterer Differenzierungen nach Subgruppen zeigt allerdings schon ein kurzer Blick auf das Merkmal Staatsangehörigkeit. Unter den Migrantinnen und Migranten sind insbesondere diejenigen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft besonders selten in der Frühen Bildung beschäftigt (vgl. Abb. 6.22, 6.23).

Obwohl es Hinweise darauf gibt, dass zusätzliches Arbeitskräftepotenzial erschlossen werden könnte, wenn die Hindernisse im Anerkennungsverfahren für ausländische Ausbildungen verringert würden (Gereke u.a. 2014), sind daran angesichts der niedrigen Gesamtzahlen dennoch keine großen zahlenmäßigen Erwartungen zu knüpfen. Vielmehr liegen mittelfristig die Chancen der Frühen Bildung, den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials abzumildern, vor allem in der schulischen und beruflichen Qualifizierung der vielfach noch jungen Einwanderinnen und Einwanderer und ihrer anschließenden Integration in den Arbeitsmarkt. Damit stehen die bildungspolitischen Akteure vor der Herausforderung, eine Qualifizierungsinitiative anzustoßen, die sowohl jungen Frauen als auch Männern mit Migrationshintergrund den Zugang in die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher ermöglicht.