

# Ergebnisse im Überblick

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

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

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

2014 erstmalig aufgelegt und 2017 aktualisiert, fortgeschrieben sowie um wichtige Analysen erweitert, bietet das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* die erste umfassende Bestandsaufnahme zum Personal in der Kindertagesbetreuung in Ausbildung und Beruf. Grundlage sind vor allem Daten der amtlichen Statistik, die in Zeitreihen deutschlandweit und zum Teil in Ländervergleichen aufbereitet werden.

## Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung boomt weiterhin

### Starke Personalexpansion setzt sich fort

Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung erlebt in diesem Jahrhundert ein enormes Wachstum – sowohl in Kindertageseinrichtungen als auch in der Kindertagespflege. Das Personal in Kindertageseinrichtungen erreicht dabei einen neuen Höchststand: Seit Erscheinen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2014* ist die Zahl des tätigen Personals erneut um 56.500 auf insgesamt mehr als 666.000 Beschäftigte inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft im Jahr 2016 angestiegen. Zwischen 2006 und 2016 wurden somit in diesem Teilarbeitsmarkt über 251.000 Arbeitsplätze neu geschaffen – die Zahl der tätigen Personen in diesem Bereich ist um 61% gestiegen (vgl. Kap. 2). Noch deutlicher fällt das Personalwachstum in dieser Zeit aus, wenn – zusätzlich zu den Kindertageseinrichtungen – auch die Kindertagespflege eingerechnet wird: In der Summe waren im Jahr 2016 sogar rund 710.000 Personen in der Kindertagesbetreuung tätig (vgl. Kap. 2.1 sowie 2.6).

### Kindertagesbetreuung als bedeutsames Arbeitsmarktsegment

Die Kindertagesbetreuung ist damit als ein relevanter pädagogischer Beruf und Arbeitsmarkt aus dem Schatten

der Schule herausgetreten: Mit rund 571.000 pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich Leitungen) in Kindertageseinrichtungen bildet die Frühe Bildung inzwischen einen Teilarbeitsmarkt, der deutlich größer ist als die Grundschule mit rund 223.400 Lehrkräften im Schuljahr 2015/16. Werden die 43.500 Erwerbstätigen in der Kindertagespflege hinzugerechnet, erreicht die Zahl der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung mit 615.000 Personen fast die Zahl der Lehrenden im gesamten allgemeinbildenden Schulwesen (690.300 Personen). Vor diesem Hintergrund ist das Berufsfeld Kindertagesbetreuung nicht nur ein bedeutsames Arbeitsmarktsegment für den deutschen Arbeitsmarkt insgesamt geworden, sondern auch zu einem gewichtigen Partner für die übrigen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Schule (vgl. Kap. 2.1).

### Bemerkenswert stabil: Kita-Trägerstruktur und Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeit

Angesichts dieses dynamischen Wandels zeigen sich einige Parameter des Berufsfeldes bemerkenswert stabil: So sind die Personalanteile öffentlicher und freier Träger seit 2007 im Wesentlichen unverändert geblieben, wobei in der Summe immer noch die freien Träger in der Mehrzahl sind, während die Kommunen als öffentliche Träger mit einem Anteil von etwa einem Drittel den größten Einzelakteur verkörpern. Ebenfalls stabil ist das Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeit: Sechs von zehn Beschäftigten in der Frühen Bildung arbeiteten im Jahr 2016 in Teilzeit. Dieser Anteil ist seit 2007 konstant geblieben, allerdings mit Veränderungen zwischen den verschiedenen Formaten an Teilzeit – sowohl die Zahl vollzeitnaher Stellen (mit 32 und mehr Wochenstunden) als auch die der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als zehn Wochenstunden ist stark gewachsen (+86% bzw. +124%) (vgl. Kap. 2.1, 2.4, 3.4 und 4.3).

## Qualifikationsniveau der Fachkräfte ist stabil

### Konstantes Qualifikationsgefüge – stockende Professionalisierung

Außerordentlich stabil ist auch das Qualifikationsgefüge in Kindertageseinrichtungen: Zwischen 2006 und 2016 hat sich der Anteil der Fachkräfte mit einem Fachschulabschluss von 70% kaum verändert. Prägend ist auch weiterhin der Beruf der Erzieherin und des Erziehers mit 385.000 Fachkräften im Jahr 2016. Die Stabilität des Qualifikationsgefüges ist angesichts des starken Personalzuwachses der vergangenen Jahre ein positives, keineswegs selbstverständliches Ergebnis. Allerdings spiegelt sich darin auch der Befund, dass der Prozess der Höherqualifizierung ins Stocken geraten ist: Im Jahr 2016 machten einschlägig qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker mit früh- bzw. kindheitspädagogischen oder jugendhilferelevanten, sozialpädagogischen Hochschulabschlüssen lediglich 5,3% des gesamten pädagogischen Kita-Personals aus. Der Professionalisierungsgrad hat sich somit seit 2006 (3,2%) zwar deutlich erhöht, stagniert jedoch seit 2014. Auch die Akademisierung der Leitungspositionen (16%) schreitet nur langsam voran. Hoffnungen liegen auf den Absolventinnen und Absolventen der Kindheitspädagogik: Diese Berufsgruppe war 2016 mit rund 4.600 Beschäftigten allerdings immer noch sehr klein (vgl. Kap. 2.2, 3.2 und Kap. 5).

### Kindertagespflegepersonal seit 2014 leicht rückläufig

Im Unterschied zu den Kindertageseinrichtungen ist das Personalwachstum in der Kindertagespflege vorerst zum Stillstand gekommen. Zwar stieg die Zahl der Tagesmütter und -väter zwischen 2006 und 2016 um 43%, doch ist die Zahl seit 2014 leicht rückläufig und fiel seitdem von knapp 45.000 auf 43.500. Dahinter verbirgt sich aber kein Abbau der Kindertagespflege. Im Gegenteil: Im Unterschied zum Personalarückgang ist die Zahl der betreuten Kinder seit 2006 durchgehend gewachsen, von 60.000 Kindern im Jahr 2006 auf zuletzt 153.000 im Jahr 2016. Das entspricht einem Wachstum von 156%. Damit hat sich innerhalb einer Dekade die Betreuungsrelation von 2,0 (2006) auf 3,5 (2016) Kinder pro Tagespflegeperson erhöht. Der Trend zur Drei- und Mehr-Kinder-Tagespflege, der im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* beobachtet wurde, hat sich zwischen 2014 und 2016 somit weiter fortgesetzt – einhergehend mit einer weiteren Verberuflichung dieses Feldes der Kindertagesbetreuung (vgl. Kap. 2.6).

### Mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Kita als noch 2007

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* betrachtet auch die Team- und Mitarbeiterkonstellationen in Kindertageseinrichtungen – ein Novum der Personalberichterstattung in der Frühen Bildung. Hierbei zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede bezüglich Größe, Qualifikationsstruktur und Leitungsressourcen – je nach Einrichtungsart, Region und weiteren Faktoren. Im Vergleich zu anderen Betrieben wie etwa Wirtschaftsunternehmen bilden Kindertageseinrichtungen eher kleine Organisations- und Handlungseinheiten. So waren im Jahr 2016 im Durchschnitt 10,4 pädagogisch Tätige (einschließlich Leitungen) in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt, wobei die Spannweite von einer Fachkraft bis zu etwa 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Einrichtung reichte. Damit ist die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Einrichtungen zwischen 2007 und 2016 bundesweit deutlich gestiegen: von 7,5 auf 10,4. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Häufigkeit unterschiedlicher Teamgrößen. Betrachtet man die gesamte Anzahl an Mitarbeitenden einer Kindertageseinrichtung als *Team*, so ist von 2007 bis 2016 der Anteil kleiner Kita-Teams mit bis zu sieben Beschäftigten von 60 auf 38% zurückgegangen. Entsprechend gestiegen sind die Anteile mittlerer Teams mit 8 bis 14 Beschäftigten von 33% im Jahr 2007 auf 40% im Jahr 2016 sowie großer Teams mit mehr als 14 Beschäftigten von 7% im Jahr 2007 auf 22% im Jahr 2016. Dies lässt sich als Folge des Ausbaus der institutionellen Kindertagesbetreuung sehen (vgl. Kap. 3.1).

### Mittlere Teams sind der häufigste Teamtyp

Während sich die Tendenz zu mehr mittleren und größeren Teams auf Kosten kleiner Teams in West- und Ostdeutschland in etwa gleichermaßen beobachten lässt, differieren die Teamgrößen sehr stark je nach Land, Träger, Einrichtungsart, Angeboten der Einrichtung sowie nach besonderen Bedarfen der betreuten Kinder: So schwanken die Anteile kleiner Teams zwischen 17% im Saarland und 47% in Berlin, die Anteile mittlerer Teams zwischen 25% in Berlin und 51% in Nordrhein-Westfalen sowie die Anteile großer Teams zwischen 16% in Bayern und 33% im Saarland. Die Teamgröße steigt mit zunehmender Spannweite der Altersmischung und wachsendem Aufgabenspektrum. Dementsprechend arbeiten große Teams überdurchschnittlich oft in Kindertageseinrichtungen mit langer Öffnungsdauer von mehr als elf Stunden (54%), bei altersgemischten Einrichtungen und bei solchen, in denen Kinder mit nichtdeutscher Famili-

ensprache sowie Kinder mit besonderem Förderbedarf betreut werden. Kleine Teams hingegen sind in fast drei Vierteln der Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren anzutreffen (73%) und arbeiten weit überdurchschnittlich oft in Einrichtungen ohne Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (65%) sowie in Einrichtungen ohne Kinder mit Förderbedarf (48%). Mittlere Teams sind bundesweit und in vielen Ländern der häufigste Teamtyp, insbesondere bei öffentlichen Trägern und Wohlfahrtsverbänden (vgl. Kap. 3.1).

## Besser qualifizierte, qualifikationsheterogene Teams

### Immer mehr Teams mit akademischer Qualifikation

Betrachtet man die Kita-Teams nach Qualifikationsniveau, haben in den vergangenen zehn Jahren ausschließlich die Teams mit mindestens einer Akademikerin bzw. einem Akademiker vom Ausbau profitiert. Der Anteil dieser Teams hat sich zwischen 2007 und 2016 von 20 auf 37% erhöht. Allerdings differiert auch das Bildungsniveau der Teams stark nach Ländern, Trägern und Anforderungen: Mit Anteilen von 57 bis 65% sind die akademisch erweiterten Teams in Hamburg, Sachsen und Bremen besonders stark vertreten, während sie in Brandenburg lediglich ein knappes Viertel der Kita-Teams ausmachen (24%). Vergleichsweise selten anzutreffen ist dieser Teamtyp bei öffentlichen und kirchlichen Trägern (31 bzw. 32%), öfter hingegen bei anderen Trägern (im Schnitt ca. 50%). Zudem steigt der Anteil akademisch erweiterter Teams mit der Dauer der Öffnungszeiten sowie mit der Anzahl von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache oder mit besonderem Förderbedarf, die die Einrichtung besuchen (vgl. Kap. 3.2).

### Immer mehr qualifikationsheterogene Teams

Zwischen 2007 und 2016 ist die berufliche Heterogenität in den Teams gestiegen. So sind die beiden qualifikationshomogensten Teamtypen – reine Erzieher-Teams und traditionelle Teams aus Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und -pflegern bzw. Sozialassistenten – seltener geworden: Stellten sie im Jahr 2007 zusammengenommen mit 61% noch die deutliche Mehrheit der Teams, waren es im Jahr 2016 nur noch 43%. Gestiegen sind dagegen die Anteile der drei qualifikationsheterogeneren Teamtypen: akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams, heilpädagogisch erweiterte

sozialpädagogische Teams und gemischte Teams, in denen neben sozial- und/oder heilpädagogischem Personal auch Personen ohne Berufsausbildung sowie mit weiterer, nicht einschlägiger akademischer oder nichtakademischer Ausbildung arbeiten (vgl. Kap. 3.2).

### Starke regionale Unterschiede bei der Qualifikation der Teams

Große regionale Unterschiede zeigen sich im West-Ost-Vergleich sowie im Vergleich der Länder: Während in Ostdeutschland reine Erzieher-Teams 2007 wie 2016 die wichtigste Rolle spielen (62 bzw. 40%) und traditionelle Teams kaum anzutreffen sind (konstant 3%), stellt sich die Situation etwa in Bayern gegensätzlich dar. Dort waren im Jahr 2007 knapp drei Viertel der Teams traditionelle Teams (73%), im Jahr 2016 immerhin noch deutlich mehr als die Hälfte (54%), zugleich sank in dieser Zeit der Anteil der reinen Erzieher-Teams von 6 auf 3%. Die starken Unterschiede und teilweise auch großen Veränderungen sind vor allem auf die Bestimmungen der Länder zur jeweiligen Personalausstattung zurückzuführen. Darüber hinaus steigt der Heterogenitätsgrad der Teams mit der Anzahl von Kindern mit Förderbedarf, mit der Einrichtungsgröße sowie – teilweise korrespondierend mit Teamgröße und Angebot – mit längerer Öffnungsdauer. Wie sich ein höherer Heterogenitätsgrad der Teams auf die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen auswirkt, lassen die Daten allerdings offen (vgl. Kap. 3.2).

### Mehr Leitungsressourcen als 2011 – dennoch weiterer Bedarf

Nicht unproblematisch, wenn auch deutlich verbessert in den vergangenen Jahren stellt sich die Leitungssituation in Kindertageseinrichtungen dar: Im Jahr 2016 wurden bundesweit 79% der Einrichtungen von einer einzigen Person und 8% von einem Team geleitet. Keine formal legitimierte und mit Ressourcen ausgestattete Leitung hatten hingegen 13% der Einrichtungen – ein relativ hoher Wert. Allerdings liegt er deutlich unter dem Wert von 2011: Damals war es noch fast ein Drittel der Einrichtungen. Setzt man die zur Verfügung stehenden Leitungsressourcen in Bezug zur Anzahl der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dann wird deutlich, dass mindestens die Hälfte der Einrichtungen über zu geringe Leitungsressourcen verfügt – gemessen an den Empfehlungen im Fachdiskurs. Auch hierbei stellt sich die Situation in den Ländern sehr unterschiedlich dar: Während in Hamburg 47% der Kindertageseinrichtungen mit mehr

als drei Leitungsstunden pro pädagogischer Fachkraft (inklusive Leitung) quantitativ vergleichsweise sehr gut mit Leitungsressourcen ausgestattet sind, haben 31% der Einrichtungen in Bremen keine formal legitimierte Leitung. Insgesamt betrachtet hat sich die Ausstattung mit Leitungsressourcen seit 2011 deutlich verbessert. Dies ist – neben der intensivierten Diskussion über die Rahmenbedingungen der Leitungstätigkeit – wohl auch auf das Größenwachstum der Teams zurückzuführen. Angesichts der weiterhin bestehenden Unterausstattung mit Leitungsressourcen ist bundesweit jedoch von einem deutlichen zusätzlichen Bedarf an Leitungsstellen auszugehen (vgl. Kap. 3.6 und 3.1).

## Günstige Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmende

### Überdurchschnittlich wachsender Teilarbeitsmarkt

Verglichen mit anderen Bereichen des Arbeitsmarktes weist der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ein weit überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum auf: Mit einem Plus von 15% im Zeitraum von 2012 bis 2015 ist die Anzahl der Beschäftigten hier deutlich stärker gewachsen als auf dem Gesamtarbeitsmarkt (+4%) einerseits sowie im Vergleich zu ausgewählten Berufen wie etwa der Altenpflege (+12%), der Krankenpflege (+4%) oder den übrigen sozialen Berufen (+9%). Begünstigt wird das Wachstum durch sich wandelnde gesellschaftliche Rahmenbedingungen, etwa die steigende und wieder früher einsetzende Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Elternzeit, oder durch die generell steigende Bedeutung der (sozialen) Dienstleistungsberufe (vgl. Kap. 4.2).

### Hohe Teilzeitquote – in der Regel selbst gewählt

Mit einem Frauenanteil von über 90% zählt die Frühe Bildung zu den Berufsfeldern, die am stärksten nach Geschlechtern segregiert sind. Im Vergleich mit dem Gesamtarbeitsmarkt arbeiten das pädagogische Personal und die Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen entsprechend überdurchschnittlich oft in Teilzeit (60%). Trotzdem liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle unter 21 Stunden in der Frühen Bildung so niedrig wie in keinem anderen Frauenberuf (14 gegenüber 30% bei allen weiblichen Beschäftigten). Darüber hinaus gibt es unter den Teilzeitbeschäftigten kaum ungewollte Teilzeitverträge: In der Regel entspricht der reduzierte Beschäftigungsumfang dem Wunsch der Beschäftigten

nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Kap. 4.3, siehe auch 3.4).

### Stabile Arbeitsverhältnisse trotz hohem Anteil von Befristungen

Insgesamt sind die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung aktuell relativ günstig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die im *Fachkräftebarometer 2017* neu aufgenommenen Indikatoren zur Stabilität der Arbeitsverhältnisse deuten darauf hin, dass die Beschäftigungsverhältnisse – verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten – durchschnittlich stabil sind. Zwar ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung – u.a. aufgrund der vielen Neueinstellungen und der hohen Elternzeitvertretungen – höher als auf dem gesamten Arbeitsmarkt (13 gegenüber 9%), dennoch sind Beschäftigte in der Frühen Bildung verhältnismäßig selten von Entlassungen betroffen (vgl. Kap. 4.1, 4.3, siehe auch 2.5 und 3.5).

### Steigende Löhne, kaum Arbeitslosigkeit

Nachdem der Lohn in der Frühen Bildung zwischen 2000 und 2010 im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten stagnierte, sind die Reallöhne seit 2012 angestiegen (+8% gegenüber einer Preissteigerung von 2,7%). Nur eine geringe bzw. kaum eine Rolle spielen für die Beschäftigten in der Frühen Bildung besondere Erwerbs- und Tätigkeitsformen wie geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung, Selbstständigkeit und Freiwilligenarbeit. Ebenfalls günstig sind die Bedingungen mit Blick auf die Arbeitslosenquote, die in der Frühen Bildung von 2012 bis 2016 weiter gesunken ist und einen neuen Tiefstand erreichte: 2015 betrug sie nur noch 1,6% (Gesamtquote: 8,1%). Im Vergleich zu den 1990er-Jahren ist die Frühe Bildung von einem Risikoberuf weit entfernt (vgl. Kap. 4.3, 4.4, 4.5).

## Ausbildungssystem Frühe Bildung: Absolventenzahl steigt, Anfängerzahl stagniert

### Vielfältige Ausbildungswege

Die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik bildet nach wie vor das zentrale Qualifikationsprofil für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Daneben qualifizieren auch berufsfach-

schulische Ausbildungen (Kinderpflege, Sozialassistent) sowie Studiengänge an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Universitäten (Früh- bzw. Kindheitspädagogik, aber auch Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft) für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld (vgl. Kap. 5).

### **Kinderpflege stagniert, Sozialassistent nimmt zu**

Aufgrund des Abbaus der Kinderpflegeausbildung seit den 1990er-Jahren existiert dieses Qualifikationsprofil nur noch in sieben Ländern. Abgelöst wurde es vielfach durch die Ausbildung zur Sozialassistent, die inzwischen in zwölf Ländern angeboten wird und – nach einem starken Zuwachs in den vergangenen Jahren – 2014/15 mit 16.254 Personen im ersten Ausbildungsjahr ein Rekordniveau erreichte. Zeitgleich nahm die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Kinderpflegeausbildung leicht ab und lag zuletzt bei 9.568 (vgl. Kap. 5.1).

### **Vorerst mehr Erzieherinnen und Erzieher**

Die starke Expansion bei der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher, die im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* skizziert wurde, hat sich weiter fortgesetzt. Die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik ist seit 2011/12 um 21% auf 593 Fachschulen im Schuljahr 2014/15 angestiegen und hat damit einen vorläufigen Höchststand erreicht. Besonders stark ist das Wachstum bei den sonstigen privaten, nichtkirchlichen Fachschulen, sodass diese inzwischen 29% der gesamten Fachschulen für Sozialpädagogik ausmachen. Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist seit dem im *Fachkräftebarometer 2014* beschriebenen vorläufigen Höchststand von 2012/13 zwar noch weiter gestiegen, dennoch ist der lang anhaltende Wachstumstrend seit 2014/15 vorerst beendet. Zuletzt finden 35.743 Personen die Ausbildung an. Im Unterschied dazu steigen die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen zunächst weiter – auf insgesamt 26.749 Personen im Schuljahr 2013/14 (+15% im Vergleich zum Vorjahr) (vgl. Kap. 5.2).

### **Ausbau der Früh- bzw. Kindheitspädagogik zum Stillstand gekommen**

Nach einem rasanten Anstieg seit 2004 stagniert inzwischen die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengän-

ge seit 2013: Im Jahr 2015 nahmen 3.427 Personen ein solches Studium auf; das entspricht einem Zuwachs von gerade einmal 0,4% im Vergleich zum Vorjahr. Gleichwohl steigen auch hier die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen vorläufig noch – im Jahr 2015 um rund 17% im Vergleich zum Vorjahr bzw. auf 2.365. Der Anstieg der Anzahl früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge wie auch der Hochschulstandorte ist hingegen zum Stillstand gekommen, wie bereits im *Fachkräftebarometer 2014* beschrieben wurde. Im Studienjahr 2015 gab es 69 Bachelor-Studiengänge der Früh- bzw. Kindheitspädagogik an 51 Hochschulstandorten sowie zehn Master-Studiengänge. Die Bachelor-Studiengänge sind zu knapp 80% an Fachhochschulen angesiedelt, knapp ein Drittel von ihnen setzt eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung voraus (vgl. Kap. 5.3).

### **Weitere Studiengänge Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft**

Weitere Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung führen auch heute noch über das Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft. Die Anzahl der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen dieser Studiengänge steigt seit Jahren an. So haben im Jahr 2015 5.772 Personen ein Bachelor-Studium der Erziehungswissenschaft und 11.667 Personen ein Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit abgeschlossen. Da diese Studiengänge konzeptionell breiter angelegt sind, nimmt im Vergleich zur Früh- bzw. Kindheitspädagogik allerdings ein kleinerer Anteil ihrer Absolventinnen und Absolventen eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen auf (vgl. Kap. 5.4).

### **Leistungsstarkes Ausbildungssystem, Ausbau vorerst beendet**

Zusammengenommen betrachtet, ist das gesamte Ausbildungssystem der Frühen Bildung in den letzten Jahren deutlich ausgebaut worden. Die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger sind zwischen 2007/08 und 2014/15 um rund 43% gestiegen, bei der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher lag das Plus sogar bei 71%. Seit Jahren schließen immer mehr Personen ein Bachelor-Studium der Erziehungswissenschaft oder der Sozialen Arbeit ab. Daneben machen die Absolventinnen und Absolventen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik inzwischen einen beachtenswerten Teil der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen von Studiengängen aus, die für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen bzw. für das Arbeitsfeld Sozi-

ale Arbeit oder die Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren. Im Schuljahr 2013/14 brachte das Ausbildungssystem der Frühen Bildung insgesamt knapp 47.000 Absolventinnen und Absolventen hervor – diese Zahl wird voraussichtlich bis zum Jahr 2016/17 auf rund 55.000 ansteigen (vgl. Kap. 5.4, 5.5).

## Personelle Herausforderungen: mehr Männer, ältere Beschäftigte

### Diversität als Ressource und Herausforderung

Als personelle Herausforderungen der Kindertagesbetreuung werden immer wieder Gender, Alter und Migration genannt, weshalb das *Fachkräftebarometer 2017* diesen Themen eine besondere Aufmerksamkeit beimisst. Eine perspektivisch ausgerichtete Personalpolitik sollte diese drei Faktoren im Blick behalten, um die Diversität sozial differenzierter Teams als gewinnbringende Ressource nutzen zu können. So besteht mittlerweile mehrheitlich Einvernehmen, dass es erstrebenswert ist, den sehr geringen Männeranteil in der Frühen Bildung von gerade einmal 5,3% weiter zu erhöhen. Die Geschlechterstrukturen im Arbeitsfeld erweisen sich – wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt – jedoch als sehr beständig. Dennoch deuten sich Veränderungen an, allerdings auf einem niedrigen Niveau: So ist der Männeranteil an den Kita-Beschäftigten zwischen 2006 und 2016 von 3,1 auf 5,4% gestiegen. Besonders ostdeutsche Kindertageseinrichtungen haben vermehrt Männer eingestellt: Ihr Anteil stieg dort von 2,3 auf 6,6% (vgl. Kap. 6, insbesondere Kap. 6.1).

### Männer in Kitas: unter 30, in Vollzeit beschäftigt, gut qualifiziert

Im Zuge des Personalwachstums ist der Männeranteil bei den unter 30-jährigen Beschäftigten zwischen 2006 und 2016 besonders stark gewachsen: von knapp 5 auf 9%, im Osten sogar auf 12,5%. Damit machen die unter 30-Jährigen fast die Hälfte der insgesamt 31.000 Männer aus, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten. Im Schnitt sind Männer besonders oft in Kindertageseinrichtungen sonstiger gemeinnütziger Träger und des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (Anteil von 10 bzw. 8%) tätig, selten hingegen in katholischen Einrichtungen (3%); auch sind sie häufiger in Einrichtungen mit älteren Kindern anzutreffen, und sie übernehmen – was überraschen mag – seltener Leitungsaufgaben als Frauen (Anteil der Männer an Leitungen 4,9%), was allerdings auch mit dem niedrigen Lebensalter der Männer zusammenhängen dürfte, die im

vergangenen Jahrzehnt neu in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung gekommen sind. Dazu passt, dass mehr als jeder zweite Mann im Arbeitsfeld in Vollzeit arbeitet (53%) – häufiger als seine Kolleginnen (40%). Tendenziell steigt der Männeranteil mit dem Bildungsniveau der Beschäftigten – mit Ausnahme des Personals ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung (16%), was unter anderem auf den hohen Männeranteil bei Teilnehmenden an Freiwilligendiensten zurückzuführen ist (24,5%) (vgl. Kap. 6.1).

### Nur langsam wachsender Männeranteil zu erwarten

Der Männeranteil ist in der Ausbildung höher als im Beruf, zum Beispiel 17% im ersten Jahr der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik. Der Anteil männlicher Studierender bei den Anfängerinnen und Anfängern früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge (11%) liegt allerdings niedriger als in der Sozialen Arbeit (22%) und der Erziehungswissenschaft (19%). Aufgrund des vergleichsweise hohen Männeranteils in der Ausbildung ist damit zu rechnen, dass auch künftig der Anteil des männlichen Berufsnachwuchses in den Kindertageseinrichtungen steigt. Dennoch wird sich mittelfristig an der grundlegenden Genderverteilung im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung nur wenig ändern (vgl. Kap. 6.1).

### Altersgefüge jetzt ausgewogener

Das Verhältnis zwischen jüngerem und älterem Personal in Kindertageseinrichtungen ist erstaunlich gut ausgewogen – dank eines Alterungsprozesses seit Mitte der 1990er-Jahre. Lange Zeit galt die Kindertagesbetreuung als vergleichsweise junges Arbeitsfeld mit geringer Verweildauer im Beruf, hoher Fluktuation der Beschäftigten sowie erziehungs- und pflegebedingten Unterbrechungen der Tätigkeit, was sich auch im Altersgefüge des Personals spiegelte. Inzwischen zeichnet sich ein längerer Verbleib im Arbeitsfeld ab, was – neben dem Zustrom überdurchschnittlich vieler jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 30 Jahren – dazu beiträgt, den hohen Personalbedarf seit 2006 zu decken. So ist die Anzahl der über 50-Jährigen im vergangenen Jahrzehnt um 139% auf 164.000 Personen deutlich überdurchschnittlich stark gestiegen. Diese Altersgruppe der Fachkräfte macht inzwischen knapp ein Drittel (29%) der Kita-Belegschaft aus und bildet damit die größte Beschäftigtengruppe im Jahr 2016 (vgl. Kap. 6.2, siehe auch 3.3).

## Altersschnitt in Ostdeutschland höher

Der Alterungsprozess ist im Osten weiter vorangeschritten: Während im Westen im Jahr 2016 die 50-Jährigen und Älteren rund 27% der pädagogisch Tätigen ausmachen, sind es in Ostdeutschland immerhin 36%. Infolgedessen ist dort in den nächsten Jahren mit einem höheren Ersatzbedarf zu rechnen. Im Gegensatz dazu erfolgte der Personalgewinn in der Kindertagespflege fast ausschließlich in der Altersgruppe der über 50-Jährigen, die 40% der Beschäftigten in diesem Bereich ausmachen. Durch diese Entwicklung hat sich das Arbeitsfeld Frühe Bildung – analog zu Vergleichsberufen – der durchschnittlichen Altersstruktur des Gesamtarbeitsmarktes weitgehend angenähert bzw. angeglichen (vgl. Kap. 6.2, siehe auch 3.3).

## Migration als Herausforderung für den Personalbedarf

### Wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Das hochaktuelle und gesellschaftlich relevante Thema Migration spielt auch in der Kindertagesbetreuung eine Rolle – in unterschiedlicher Weise: aufseiten sowohl der betreuten Kinder als auch des pädagogischen Personals. In Deutschland haben derzeit 21% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, wobei der Anteil bei Kindern unter sechs Jahren mit etwa einem Drittel im Jahr 2014 deutlich darüber liegt, während der Anteil Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung mit 11% deutlich niedriger ausfällt. Auffällig gering ist ihr Anteil auch im Vergleich zum Anteil Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund auf dem Gesamtarbeitsmarkt (18%). In den Vergleichsberufen ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten nur unter den Grundschullehrkräften mit 5% noch deutlich geringer. In der Frühen Bildung besitzen Fachkräfte mit Migrationshintergrund fast viermal so oft einen akademischen Abschluss wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund (22 gegenüber 6%) (vgl. Kap. 6.3).

### Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache ungleich verteilt

Migrationsbedingte Herausforderungen ergeben sich unter anderem dadurch, dass 18% der Kinder in Kindertageseinrichtungen in Familien leben, in denen zu Hause vorrangig eine andere Sprache als Deutsch gesprochen wird. Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache sind

sehr ungleich verteilt – sowohl innerhalb des Bundesgebiets als auch auf einzelne Einrichtungen. Während in westdeutschen Kindertageseinrichtungen mehr als jedes fünfte Kind (22%) aus einer Familie stammt, in der zu Hause nicht vorrangig deutsch gesprochen wird, trifft das in Ostdeutschland nur auf jedes 25. Kind (4%) zu. Darüber hinaus ergeben sich Herausforderungen für die Frühe Bildung aufgrund des starken Anstiegs der Zahl von Flüchtlingen in Deutschland seit 2015. Auch wenn der genaue Anteil von Kindern mit Fluchterfahrung in Kindertageseinrichtungen unbekannt ist, ist davon auszugehen, dass allein mengenmäßig die 157.000 Kinder unter sechs Jahren mit Asylersanträgen in den Jahren 2015 und 2016 eine wahrnehmbare Gruppe darstellen. Da geflüchtete Kinder ebenso wie andere Kinder auch einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz haben, ist von einem zusätzlichen Bedarf an Plätzen auszugehen (vgl. Kap. 6.3).

## Personalbedarf steigt auch in Zukunft

Bis zum Jahr 2025 werden ca. 171.000 Beschäftigte das Arbeitsfeld alters- oder gesundheitsbedingt verlassen; für diese Anzahl wird ein Ersatzbedarf auftreten. Mit voraussichtlich 260.000 neu ausgebildeten Fachkräften, die in die Frühe Bildung einmünden, stehen dieser Zahl jedoch auch weiterhin genügend Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen gegenüber. Der erwartete Fachkräfte-Nachwuchs reicht darüber hinaus aller Voraussicht nach auch, um den demografischen Veränderungen wie Geburtenanstieg und Zuwanderung zu begegnen. An seine personellen Grenzen stößt das System der Frühen Bildung jedoch, wenn außerdem zusätzliches Personal für einen bedarfsorientierten Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren benötigt wird, bzw. wenn weitere Qualitätsverbesserungen, wie zum Beispiel eine deutliche Verbesserung des Personalschlüssels, angestrebt werden. Allein beim Ausbau der Kindertageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren wird der Personalbedarf bis 2025 auf ca. 64.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente geschätzt. Insofern kann die Personalfrage allzu schnell zu einem kritischen Nadelöhr bei der Weiterentwicklung der Frühen Bildung werden (vgl. Kap. 7).